



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Liderazgo transformacional para las relaciones interpersonales
de los docentes de la Institución Educativa
“Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Cueva Moscol, Raúl (ORCID: 0000-0002-9114-5592)

ASESOR:

Dr.Guevara Paico, Ulises Wilberto (ORCID: 0000-0002-3820-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo brindado y por su gran motivación y a Dios por darme salud y fortaleza para continuar desarrollándome como profesional. A mi amada esposa e hijos por darme la paciencia y fuerza para seguir con mis metas

Raúl

Agradecimiento

A mis padres por su inmenso amor y apoyo incondicional. A mis hermanas (os), por sus constantes palabras de ánimo y confianza, y a todas las personas que nunca dejaron de apoyarme para finalizar esta etapa. A mi asesor Dr. Ulises Wilberto, Guevara Paico por todo el apoyo brindado durante toda la investigación.

Raúl

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	1
III. METODOLOGÍA.....	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
VIII. PROPUESTA.....	34
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	44

Índice de abreviaturas

ENSDB: Escuela Normal Superior del Distrito de Barranquilla

LTF : Liderazgo Transformacional

IEG : Inteligencia Emocional de Grupos

C.P : Centro Poblado

Índice de tablas

Tabla 1. Identificación del nivel de la dimensión relaciones humanas.....	21
Tabla 2. Establecimiento del nivel de las relaciones laborales.....	22
Tabla 3. Nivel de las relaciones interpersonales	23

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de investigación	15
---	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020 El abordaje de la tesis corresponde a un estudio descriptivo – proyectiva, con diseño no experimental descriptivo, de corte transversal. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 36 docentes del nivel secundario de la I.E “Juan Tomis Stack” – 10042 de la ciudad de Chiclayo a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 20 ítems, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,849 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relaciones interpersonales. Después se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”- Chiclayo-2020 a través de un programa de liderazgo transformacional.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, relaciones, interpersonales.

Abstract

The general objective of this research work is to propose a transformational leadership program to improve interpersonal relationships in teachers of the educational institution "Juan Tomis Stack", Chiclayo, 2020. The approach of the thesis corresponds to a descriptive-projective study, with descriptive non-experimental design, cross-sectional. A representative study group was used, made up of 36 teachers from the secondary level of the EI "Juan Tomis Stack" - 10042 from the city of Chiclayo to whom a questionnaire consisting of 20 items was applied, the validity of which was established by judgment. Experts and reliability through Cronbach's Alpha, around 0.849 establishing a high level of reliability. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of interpersonal relationships. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it is necessary to strengthen the level of interpersonal relationships of the teachers of the Educational Institution "Juan Tomis Stack" -Chiclayo-2020 through a transformational leadership program.

Keywords: Leadership, transformational, relationships, interpersonal.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, según una investigación realizada durante la década de los sesenta, un grupo de investigadores de la Universidad de Palo Alto (California) señaló que la relación interpersonal externaliza dos aspectos fundamentales como la comunicación y las relaciones humanas. En el mundo, los seres humanos constituyen multitudinarias relaciones interpersonales durante su vida y, mediante ellas, intercambian maneras de apreciar la vida; de la misma forma coinciden necesidades, intereses y amistades.

Existe un alto consenso sobre la significativa debilidad de los vínculos sociales en la sociedad, por lo que cimentar relaciones interpersonales en las organizaciones en contextos de cambio, incertidumbre y complejidad es un reto muy alto. En el contexto actual las relaciones interpersonales se ven debilitadas por ideologías individualistas y desconfianza social. En las organizaciones esto conlleva a una merma en la cohesión social y del beneficio colectivo, en muchos casos consiguiendo que los equipos de trabajo no sean más que una junta de egoísmo y miedo al semejante. Yáñez Gallardo, Rodrigo, Arenas Carmona, Mallén, y Ripoll Novales, Miguel. (2010).

Según Toro (2001) “Los comportamientos de las personas no solo están generados por estos mismos, sino que también dependen de las características del entorno donde se desenvuelven”.

Las personas inician y desarrollan su formación en los centros educativos, como organización se ven afectada por su propia dinámica, en las que se interrelacionan distintos elementos personales, estructurales y organizacionales que le confieren una identificación propia.

El docente de la institución educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” – 10042 de la ciudad de Chiclayo es el agente fundamental de la educación y es el centro de las relaciones de la institución educativa, pero muchas veces ante situaciones particulares de interacción adoptan conductas no adecuadas que obstaculizan las relaciones interpersonales, sucede pues que estas están instituidas sobre los cimientos de conductas no adecuadas, como la intransigencia, el fracaso, la

ausencia de pertinencia, las relaciones furiosas y sin control, la prorroga de laudos y el conflicto por ocuparse de sus propias faltas, estas actitudes no adecuadas perjudican no solo a las personas que las origina, sino también a otras que sufrirán los efectos, consecuentemente toda la gestión escolar de la institución educativa se verá afectada.

El Marco del Buen desempeño Directivo (2014) estipula que el directivo debe identificar y analizar circunstancias conflictivas, y planear alternativas de solución pacífica a las mismas, fomentando soluciones mediante el dialogo, la negociación colectiva y el consenso o a través de las tácticas más adecuadas a la naturaleza del conflicto y los contextos.

En tal sentido, el problema de investigación fue formulado de la siguiente forma: ¿Cómo debe ser un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack” - Chiclayo - 2020?

La investigación se justifica teóricamente, porque a través, de esta iniciativa se pretende realizar un aporte al conocimiento científico, en torno a la propuesta de liderazgo transformacional y a las relaciones interpersonales. Desde la visión practica esta investigación favorecerá, a partir de los saberes generados y la propuesta de alternativas, la solución de la problemática existente sobre el tema materia del presente estudio. A partir de la mirada metodológica, se utilizará herramientas válidas y confiables, las mismas que pueden ser empleadas en otros estudios de esta índole. Socialmente el estudio será significativo, porque coadyuvará a que directivos y profesores de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo entiendan que las óptimas relaciones interpersonales en la I.E contribuirán en beneficio de la comunidad educativa.

Por consiguiente, el objetivo general se formula de la siguiente manera: Proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020. Asimismo, se plantean los objetivos específicos que contribuirán al cumplimiento del objetivo general: Diagnosticar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”,

Chiclayo, 2020; delimitar los fundamentos teóricos del programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020; diseñar un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020; y validar mediante juicio de expertos el programa de liderazgo transformacional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020.

Es preciso aclarar que el presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo propositivo, por lo tanto, no se considerara hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

Diferentes investigaciones se han llevado a cabo con antelación que guardan relación con el tema, así en el plano internacional, Tualongo y Cabezas (2020) en su investigación “Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes I.E Julio María Matovelle Ecuador”, se centra principalmente en cimentar la trascendencia de las relaciones interpersonales y cómo influyen en el trabajo docente y su diagnóstico actual, determinado las deficientes relaciones interpersonales en los docentes, afectando su desempeño y entorno laboral, se presentó presupuestos necesarios para mejorar la situación en cuanto a sus niveles de interacción docente; las relaciones interpersonales deterioradas repercuten en el desempeño laborar.

Argote y Miranda (2019) en su estudio de investigación titulado: “Estrategias gerenciales en el marco de la dirección para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en los docentes de la ENSDB - Barranquilla”. La investigación se realizó con el motivo de presentar y ejecutar un plan de acción para optimizar la problemática de comunicación, trabajo en quipo y liderazgo en su ambiente laboral. Luego de ejecutado el plan de acción se logró cambiar las actitudes individualistas, por acciones cooperativas que admite una adecuada comunicación, trabajo en equipo y liderazgo. Esta investigación sensibilizo aún más la convicción de que las propuestas de programas de mejora, sirven para fortalecer las relaciones interpersonales.

Torre (2015) en su tesis titulada de México sobre “La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar”, concluyo que mejorar las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa, incide en la entrega de un servicio educativo de calidad, por ello se realizaron talleres, reuniones de reflexión, evidenciando que hay crisis en las relaciones interpersonales debido a la ausencia adecuada de comunicación entre ellos que genera conflictos, tensión y dudas. Puntualiza que la conducta del profesor no solo se encuadra en aspectos políticos, sociales, institucionales o solo pedagógicos, si no que implica otras extensiones como la ética, aspectos volitivos, entre otros.

Lopez, et.al., (2017) en su investigación titulada: El liderazgo transformacional predice la inteligencia emocional grupal de los entornos laborales, afirma que una de las características ampliamente aceptada de los líderes transformacionales es el contagio de emociones, sin embargo, deja como pregunta abierta si estos tienen impacto sobre la inteligencia emocional de sus seguidores. Se analizó si las percepciones de liderazgo transformacional (LTF) influyen en la inteligencia emocional de sus grupos (IEG). Participaron 272 subordinados de diferentes organismos públicos y privados de España demostrando que: (LTF) y (IEG) se relacionan a nivel de grupo y que (LTF) es uno de los predictores del discernimiento de (IEG) en los ambientes de trabajo. El desarrollo de líderes transformacionales desarrollara grupos con habilidades emocionales.

Walker (2017) en su estudio de investigación “Las técnicas de liderazgo, las habilidades organizativas y las relaciones interpersonales afectan la productividad” que contiene información de apoyo sobre las técnicas de liderazgo, las habilidades organizativas y las relaciones interpersonales que afectan la productividad en los entornos de trabajo, concluyendo que los factores: tácticas de liderazgo, las habilidades organizativas y las relaciones interpersonales se articulan entre sí, convirtiéndose en una red de apoyo para reforzar los entornos laborales y estos se sitúan en los puntos más altos de productividad. El líder gestiona a los empleados, estructura las formas como se lleva a cabo los procesos de producción, además enfatiza en que la forma como se relacionan los empleados entre si repercute directamente en el lugar de trabajo.

Julianne, et.al., (2017) en su investigación titulada “las bases teóricas y empíricas del liderazgo docente: una revisión de la literatura” analizaron la investigación sobre la definición de liderazgo docente, su preparación, el impacto y los factores que facilitan o obstaculizan la labor de estos líderes realizada por York-Barr y Duke en el 2004. Encontraron que el liderazgo docente, aunque raramente definido se centra en el papel del docente más allá del aula, destacando en el apoyo profesional de sus colegas, influyendo en decisiones y el ultima instancia apuntando al aprendizaje de los estudiantes, además los factores más importantes del empoderamiento o marginación de estos líderes son los directivos, estructuras y normas.

En el Plano nacional, Cumbay (2018) en la investigación realizada por el autor donde indica que la variable liderazgo transformacional se relacionó con la variable relaciones interpersonales situado en las instituciones educativas de la Jornada Escolar Completa – Villa el Salvador, aseverando que la variable independiente se relaciona con la variable dependiente y que el liderazgo transformacional influye de manera significativa en los valores de los docentes de la escuela.

Gil (2017) en su estudio de investigación “Programa de estrategias de gestión para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación en la I.E. N°11534 “José E. Campos Peralta” del centro poblado Batangrande del distrito de Pítipo – Ferreñafe, 2017”; concluye que, se elabora un programa de estrategias de gestión basadas en la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y en las relaciones interpersonales de Gardner e Inteligencia Emociona”, dirigido a los profesores, directivos y estudiantes de la Institución Educativa N°11543. Por qué se evidencia un marcado deterioro de las relaciones interpersonales entre los agentes de la comunidad educativa, generando impacto en la imagen de la institución y la entrega de una educación de calidad a la comunidad.

López (2019) en su tesis “Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada”, Concluye que: Se halló una alta correspondencia entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. En las instituciones donde se encuentran presentes prácticas de liderazgo transformacional, están manifiestamente determinadas, que las dinámicas benefician el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Moreira (2020) en la investigación realizada el autor identifico la variable “Guía de liderazgo transformacional realizada en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa del cantón Naranjito”. Indicando que se contribuyó con el desarrollo de una guía para fortalecer las relaciones interpersonales por medio del liderazgo transformacional resulta relevante siempre que esta propuesta venga de un diagnostico escrupuloso de la problemática de la institución.

Ayala (2014) el autor realizó la investigación denominada “Liderazgo transformacional y valores interpersonales en los docentes de educación básica de las instituciones educativas públicas de la RED 08, distrito San Martín de Porres”; determinando que el liderazgo transformacional afecta de forma directa y significativa a la variable valores interpersonales teniendo una correlación de 0,655. Ambas variables de estudio fueron sometidas a juicios de expertos para determinar cada ítem, el nivel de ambas variables fue de nivel regular encontrándose una problemática.

Igualmente, Rojas (2017) en la investigación identificó las variables de estudio siendo la variable independiente liderazgo transformacional y la variable dependiente relación interpersonal realizada al personal de la organización; indicando que concurre la relación significativa entre las variables de estudio donde se calculó con la correlación RH de Spearman con un 0.602.

Por lo mismo, Fuentes (2016) el autor realizó una investigación donde propuso un modelo de gestión cimentado en el liderazgo transformacional para optimizar el clima organizacional en las escuelas de Pítipo, determinando la necesidad implementar una propuesta de un modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar el clima institucional.

Por su parte, Salinas (2018) en la tesis estudiada por el autor calculó el nivel de la variable liderazgo transformacional salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos; concluye que, los niveles de liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales presentan un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,892 y un valor alto y significativo.

A nivel local, Vargas (2019) para realizar esta investigación el autor identificó las variables siendo la Variable independiente: Estrategias de gestión, liderazgo transformacional, pedagógico y motivacional y la variable principal: Relaciones interpersonales realizado en los docentes de la Institución Educativa N°10080, CP. Moyán, Incahuasi, Ferreñafe, Lambayeque”. El estudio este cimentado en el liderazgo transformacional de Burns y Bass, y en el liderazgo motivacional de Abraham Maslow. Concluye que: La gestión transformacional, desarrolla valores organizacionales, los principios y el sentido de pertenencia a la institución.

A su vez, Varias (2017) en su estudio: “Relación entre clima Institucional y desempeño docente en la I.E “27 de diciembre”- Lambayeque. La investigación se basó en la intención de establecer la relación que existe entre las variables. Se concluyo que: La correspondencia que existe entre la variable clima organizacional y el desempeño docente es homogénea pues que, al mejorar el nivel de clima, se incrementa el desempeño de los docentes.

Las investigaciones antedichas han sido muy valiosas en la medida que han permitido delinear aquellos aspectos inherentes a la propuesta de liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales, es por eso que resulta muy relevante, a su vez considerar las concepciones teóricas que favorecen esta investigación.

En esta perspectiva, la realidad advierte que amerita proponer un programa de liderazgo transformacional para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020, el cual involucra una serie de actividades y temas a realizar, así como las metodologías y recursos a utilizar para este propósito (Pérez y Hernández, 2007, citado por Mego, 2017), así como constituye un abanico de actividades sistematizadas y planificadas que el investigador diseña y ejecuta con el propósito de alcanzar buenas relaciones interpersonales en los docentes (Segura, 2017).

En este marco, Capella (1999) refiriéndose al campo educativo, sostiene que un programa como una planificación sistematizada de una secuencia de actividades con el fin de alcanzar objetivos diseñados por la institución, orientados a la innovación en el sistema educativo.

El programa de liderazgo transformacional comprende un conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y continuo con el propósito de proveer o desterrar las brechas de conocimientos de los docentes en el ejercicio pedagógico y por tanto es un proceso a corto plazo ejecutado de modo sistemático, a través del cual los docentes obtienen habilidades, aptitudes y conocimientos en función de propósitos determinados (Chiavenato, 2008, citado por Valencia, Isaac y Brito, 2017) y su trascendencia recae en el fortalecimiento de las predisposiciones de los docentes, en cuyo contexto, la propuesta de liderazgo transformacional no

es un gasto en valde, sino una inversión, teniendo en cuenta que, a través del cual se ofrece respuesta a los inconvenientes que se encuentran en la diagnosis previa a su diseño y se convierten en la base para orientar acciones posteriores.

El programa de liderazgo transformacional constituye la descripción pormenorizada de un conjunto de actividades organizadas de preparación y aprendizaje que están orientadas hacia el logro de una secuencia de propósitos anticipadamente definidos, y a partir de su apropiada aplicación se perfecciona a las personas a fin de que gestionen sus actividades en forma efectiva (Gobierno Federal de México, 2008), que debe sustentarse en el perfeccionamiento permanente sobre la base de la planificación del programa, El desarrollo y ejecución de los talleres, la evaluación de quienes acogen la capacitación, la evaluación de los capacitadores y herramientas de evaluación, análisis de los resultados y correcciones (Vásquez, 2012), porque evidentemente, la capacitación es una acción deliberada que ofrece las herramientas para hacer factible el aprendizaje (Rodríguez, 2007, citado por Sosa, 2014).

En este marco la teoría de liderazgo transformacional propuesto por Burns. (1978) explica que consiste en una relación de motivación y desarrollo reciproco que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a los líderes en agentes morales. (p. 4). De la misma forma señala que estos líderes elevan el nivel de moralidad de sus seguidores.

Al respecto la teoría Bass (1985) define al líder transformacional como capaz de potencializar al máximo la conciencia de los seguidores sobre la jerarquía y la valía de las metas idealizadas” (p. 30). También afirma que la combinación de liderazgo transformacional y transaccional hacen eficaces a los líderes.

Esta teoría permite comprender según Burns (1978) y Bass (1985) en relación al liderazgo que muestran modos exageradamente evidentes, destacando aspectos diferenciados, los dos coincidieron que el liderazgo transformacional se perfeccionaba con el liderazgo transaccional en las interrelaciones entre líderes y seguidores.

En el mismo sentido, el modelo de liderazgo de rango completo (Full Range Leadership Model, FRL). Este modelo señala que en el momento en que una

persona asume su estilo de liderazgo, combina elementos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional; no específicamente aplica elementos de uno solo. (Bass, 1999).

A su vez, la teoría del liderazgo transformacional Mc Gregor Burns, considera la ética como la relación de transformación en construir al líder y colaborador. El liderazgo se convierte en moral elevando una aspiración ética del seguir y líder teniendo en ambos un efecto de transformación. (Echaniz 2001).

Sobre el particular, la teoría de liderazgo transformacional de Benis y Nanus (1985) se identifica como destrezas de proceder a un líder (brindando comunicación, confianza, empoderamiento); rasgos (orientar a un empoderamiento visión, confianza y ejemplo) y cultura organizacional.

En el devenir Conger y Kanungo (1988) emparejaron una sucesión de dimensiones comportamentales de los líderes carismáticos que se sintetizan en tres: Orientación continua al cambio, desarrollo de una visión clara para la organización y compromiso efectivo con dicha visión mediante actos y conductas.

En este escenario, el concepto de liderazgo visionario de Sashkin (1990) el autor menciona como las conductas de liderazgo: Buena comunicación, confianza, afecto y sobre todo empoderamiento. Jaques y Clement, (1991) manifiesta que un líder efectivo sabe asignar tareas a sus seguidores, estas deben ser retadoras y estimulantes y al mismo tiempo se debe asegurar que los responsables posean los conocimientos y los motiva y alienta en caso que sea necesario.

Es pertinente el modelo de Mendoza (2005) que su teoría se basa en un constructo del instrumento de diagnóstico MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) permitiendo tener un firme diagnóstico en su estilo de liderazgo del líder, maneja además una organización, donde se basa en conceptos de pares, trabajadores y dirigentes. Este análisis admite que el líder tome la "retroalimentación de 360 grados". Se habla de una retroalimentación de 360 grados ya que su diagnóstico está involucrado en la percepción de un líder en sus aspectos que interactúa con él y la organización. La autorregulación adaptativa se genera en un proceso social la cual el líder pretende disminuir los conflictos entre

colaboradores, una organización de comprensión y adaptación. (Sosik, et. al., 2002, p. 211-232)

En esta línea las dimensiones de la propuesta de liderazgo transformacional, tiene en cuenta las siguientes: Influencia idealizada o carisma radica en que se cumplan los objetivos personales y de la organización atendiendo a un sistema de necesidades. En este tipo de liderazgo el representante tiene una función activa promoviendo la generación de expectativas de sus seguidores. Estas motivaciones tienen la direccionalidad de brindar recompensas que se condicionan al cumplimiento de objetivos, alcanzando una productividad de liderazgo. (Mendoza, 2005).

En este marco la motivación inspiracional Un acicate que motiva que surja la conciencia del trabajador; comprometiéndose para alcanzar la misión de la institución. Es un tipo que evidencian ciertas personas con una visión y desarrollo personal con visión que es capaz de variar las expectativas que faciliten los cambios de la empresa. (Avolio & Bass, 2004)

Del mismo modo la estimulación intelectual. Es la persona que motiva a los usuarios demostrar y realizar más de lo que puede dar en la sociedad u organizaciones. (Bass, 1985, p. 21).

Consideración individualizada. Este liderazgo es un tipo seductor, con visión de futuro comprensivo, democrático, colectivo y flexible donde toda influencia se ejecuta con los miembros competitivamente en las decisiones dentro de la organización. (Martínez, 1995, p. 116).

Asimismo, es importante considerar los enfoques teóricos de las relaciones interpersonales; como la teoría motivacional de Abraham Maslow, llamada teoría de la Pirámide (1943) ha logrado el individuo lo ha hecho en estrecha relación con el desarrollo de la sociedad, la tecnología, la cultura, las civilizaciones y los conocimientos. Pero a la vez también se ha hecho primordial en la persona la exigencia de sobrevivir de esta forma en la sociedad. Lo que se ve manifestado en que la mayor parte de su felicidad y desdichas se relacionan con las relaciones que establece con los demás miembros de su entorno. el docente logra desarrollar

ciertas estimulaciones en los estudiantes mediante charlas, de quehaceres cotidianos, lo cual sin duda será un excelente punto de partida en la enseñanza de los contenidos que se desarrollarán. Las humanas amistades que se instituyen entre el docente y los estudiantes ayudan a la hora de estar al tanto de sus intereses y motivar a los alumnos en el aprendizaje.

Con respecto a la teoría de las atribuciones se despliegan entre pares dentro del aula, estas suelen sustentarse en la simpatía y la amistad creando, de este modo, familiaridades firmes y fuertes entre ellos, del mismo modo también no se puede dejar de señalar que es muy probable que existan conflictos entre los estudiantes dentro del aula, la totalidad de ellos ocasionados por la gran variedad de actitudes, creencias, valores, cultura y formas, es decir, por los diferentes modos de vida. En muchos casos estas diferencias llevan a la violencia no solamente física sino también psicológica, lo cual afecta de manera grave a los estudiantes. (Sabucedo, et. al., 1997).

Por lo mismo, la teoría de covariación de Kelley señala que las relaciones humanas estudian la interacción. Estas interacciones logran desarrollarse en distintos ambientes organizacionales o personales, del mismo modo logran ser prudentes o inconsecuentes, estrechas o distantes, categóricas, contradictorias o cooperativas, personales o colectivas". Las relaciones interpersonales se configuran como un medio indispensable para la sobrevivencia y el éxito personal. Las relaciones que se desarrollan entre familiares, compañeros de estudio o de trabajo revisten gran influencia puesto que, si son buenas o positivas ayudan a alcanzar las metas y objetivos, si fueran negativas consiguen que la persona se trunque. Las relaciones interpersonales establecen un conjunto de sapiencias cada vez más divulgado y cuyo propósito está en anunciar y revelar las actitudes y conductas de las personas; en pleno siglo XXI las relaciones interpersonales debe estar encaminado a desarrollar una sociedad cada vez más justa y productiva. En el trabajo las buenas relaciones interpersonales animan un clima laboral de libertad que beneficie el progreso, el desarrollo humano y la productividad. (Paidós ,1985).

Teoría de las inferencias correspondientes de Jones y Davis. Refiere que las relaciones interpersonales "Es la interacción de individuo a individuo, relaciones

que se hallan previstas durante todas las actividades educativas, es en la institución educativa donde los estudiantes interactúan con sus pares”. (p. 23). El autor concluye señalando que la educación emocional posee como propósito desarrollar la felicidad emocional y social para el logro del progreso personal e integral necesario en la vida.

En este escenario Oliveros (2004) afirmó que: “Hablar de las relaciones interpersonales es hablar de algunas situaciones significativas como son: Honestidad y sinceridad, respeto, administración de conflictos, comprensión, sabiduría etc. No debemos dejar de reconocer que concurren características y destrezas manifiestas en cada individuo”. (p. 512). Varios aspectos como los ya indicados por el autor permiten que sean viables las humanas relaciones. Del mismo modo se puede afirmar que las buenas relaciones interpersonales establecen convivencias ineludibles en las vidas de los seres humanos, asimismo establecen un fin para alcanzar objetivos, en este sentido no debería tomarse como una opción, por el contrario, sería conveniente cultivarlo.

En los primeros años de vida el individuo desarrolla su modo de ser y actuar, así como la manera de relacionarse mediante las interacciones que determina, las mismas que además de servir para saciar sus necesidades consolida el modo de ser del individuo. Las teorías del desarrollo planteadas antes de los estudios de Erikson, señalan que el desarrollo evolutivo termina en la niñez, las particularidades propias del individuo logradas en la infancia son determinantes de la personalidad del individuo y el cambio es menos que imposible. (Goleman, 1996).

Teoría Del Interaccionismo Simbólico de Marc, et. al., (1992), citado en Mead (1992), la conciencia de sí mismo tiene influencia de la comunidad que es producto de la comunicación, donde el individuo interpreta, reflexiona y como resultado da a conocer lo que piensa, por lo tanto, cada persona desempeña un rol hacia los compañeros, frente a un estímulo que trae consigo el uso del lenguaje, variedad de símbolos y reglas donde nuestras actitudes influyen en la sociedad siendo reguladas sin dañarla.

Por su parte, Sánchez y Rosales (2016) manifiesta que en las organizaciones educativas donde el propósito es la formación de personas, las relaciones

interpersonales cobran mayor importancia que en otras organizaciones. Las relaciones personales en las instituciones educativas por su gran importancia deben ser analizadas. Estas se construyen a partir de los actores institucionales que participen en ellas, así se constituyen en relaciones maestro- maestro, maestro-directivos, maestro-PP.FF y otras, que al final repercuten directamente en el buen desempeño laboral y por ende un buen o mal funcionamiento de la Institución Educativa. (p. 26).

Bulinska y Bagienska (2018) afirma que relaciones interpersonales que establezcan los miembros de la Institución Educativa, del tipo de comunicación que generen, va a depender, condicionar o determinar muchas veces el nivel de satisfacción en el trabajo, el desempeño laboral, etc. Entonces las relaciones interpersonales son la esencia del clima escolar. Obviamente las características que presentan las relaciones interpersonales como componente del clima organizacional depende de varios factores, como el modelo de gestión, el estilo de dirección, el liderazgo de los directivos etc. Nuestra investigación se centró en estudiar las relaciones interpersonales entre los actores educativos. Con el propósito de tener un conocimiento de la realidad problemática, se realiza una breve descripción de este aspecto en otras realidades. (p. 54).

Albores (2005), Amorós (2007) y Gadow (2010), señalan que las relaciones interpersonales se dimensionan en los siguientes aspectos; habilidades comunicativas es la primera dimensión, pues al existir una escucha activa, y una comunicación fluida y horizontal, posibilita la prevención y solución de conflictos, además establecen la importancia de la comunicación no verbal, siendo esta indispensable para la generación de las habilidades comunicativas. La segunda dimensión es el compromiso organizacional, la cual representa la identificación del trabajador con la institución a la que pertenece, las relaciones que establece con sus pares, y la forma como asume el acatamiento de los objetivos planteados por la organización, abarca aspectos como la lealtad con la empresa, el nivel de identificación, la productividad laboral, entre otros. La tercera dimensión es el liderazgo docente, siendo este el aspecto más preponderante, sobre todo de los trabajadores administrativos ya que de ellos depende la conducción y funcionamiento de la institución, y el desempeño de los empleados.

Teoría de relaciones interpersonales de Gardner (1999) en su teoría de Inteligencias Múltiples, argumenta que los sujetos pueden adaptarse a entornos diversos y resolver cualquier tipo de conflictos, Teorías de Relaciones interpersonales según Carl Gustav Jung (1991) precisa que: un buen liderazgo directivo se debe fomentar el trabajo cooperativo.

Dimensiones de relaciones interpersonales en relación a las relaciones Humanas. La definición se encuentra en el clima varios componentes como: los agentes, las relaciones, la comunicación y la cultura. Los agentes o los miembros de la organización se constituyen en el componente más importantes y más aún en una organización educativa, estos miembros desarrollan una serie de interacciones que a su vez van creando un sistema de comunicación. (Cárcamo 1968)

Relaciones Laborales: tiene distintas funciones administrativa, pedagógica, comunitaria, institucional. La gestión institucional, se refiere a la interrelación de los componentes y actores organizativos destinados a garantizar un apropiado clima institucional y la funcionalidad conjunta de la organización educativa, en la perspectiva de lograr resultados basados en los propósitos. (James ,2003).

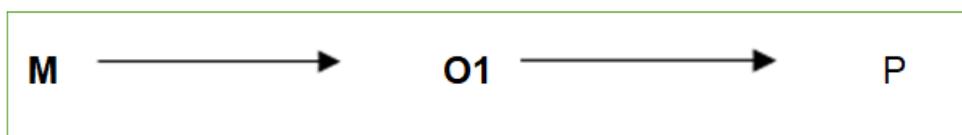
Las relaciones laborales se comisionan de responder al acatamiento de las normas de convivencia colectivas que consientan un ambiente de calidad para los trabajadores, tales como incentivos económicos como sociales, así también las condiciones ocupacionales del trabajo. Además, se encarga de evitar los conflictos laborales y darles solución para evitar perdidas tanto a la organización como a los trabajadores. (Robbins, 2004)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El siguiente estudio es de naturaleza cuantitativa, y el mismo tiene un alcance descriptivo – proyectiva. Describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos y analizar teorías para el diseño de la propuesta (Manso, 2012). Por que los hechos que se suscitan son de modo natural, en las entidades, basándose solo en las variables en estudio, (Hernández, et.al, 2014).

La investigación tiene un diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal, porque representa la relación que existe entre las variables en un tiempo determinado, de esta manera define el diseño de investigación como un procedimiento para la obtención de datos que se indagaron para el presente estudio. (Manso ,2012). en un entorno en especial de la forma que se identifica en la imagen siguiente:



Dónde:

M: Unidades de Análisis

O1: Observación de la variable dependiente: Relaciones interpersonales

P: Liderazgo transformacional

3.2. Variables y Operacionalización

En el ámbito de la presenta investigación, con respecto a la variable independiente Liderazgo transformacional según Marcano (2015) Indica que al líder transformacional le corresponde apoyar a sus seguidores para que creen estrategias que ayude a solucionar diferentes situaciones, promoviendo de esta manera la motivación, la capacidad intelectual, esta es la forma de actuar que todo pedagogo como líder puede buscar para dar solución a las problemáticas.

La definición operacional se enfoca en establecer las dimensiones de:

Influencia idealizada (estimulación y compromiso emocional de los seguidores), motivación inspiracional (motiva a la consecución de metas compartidas), estimulación intelectual (lograr que los seguidores resuelvan problemas creativamente), consideración individualizada (interés del líder por cada uno de los colaboradores), administración pasiva por excepción (intervención de líder solo si las metas no son alcanzadas), administración activa por excepción (monitoreo permanente y se adoptan medidas correctivas si no se cumplen metas) y reconocimiento contingente (reconocimiento por el logro de objetivos).(Bass y Avolio, 1990).

Para la dimensión influencia idealizada los indicadores son los siguientes: Carisma, atributos, alta moralidad, confianza e integridad, la dimensión motivación inspiracional: Habilidad de motivar, desempeño superior y rango de interés, la dimensión estimulación intelectual: Empoderamiento de seguidores, pensamiento positivos y toma de decisiones, la dimensión consideración individualizada: Empatía, retos, oportunidades y comunicador, la dimensión administración pasiva por excepción: Líder por excepción, líder pasivo, la dimensión administración activa por excepción: atención a los problemas, sistema de monitoreo y sistema de control y la dimensión reconocimiento contingente: Estilo transaccional clásico, establece objetivo y recompensas variadas.

A sí mismo la variable dependiente relaciones interpersonales según Maslow (1943) como componente del clima organizacional depende de varios factores, como el modelo de gestión, el estilo de dirección, el liderazgo de los directivos etc.

Igualmente, la definición operacional mide la variable de relaciones interpersonales en las siguientes dimensiones: Relaciones Humanas y relaciones, cuyos indicadores son: Actitudes, empatía, comunicación y emociones. Y la dimensión relaciones laborales cuyos indicadores son: Relaciones individuales, colectivas, disposiciones y ambiente de trabajo. En esta línea de ideas la operacionalización de las variables se consideró en la matriz correspondiente que se localiza en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que son los individuos con los mismos caracteres respecto a la situación problemática sobre la que se va a realizar el diagnóstico. En el estudio se ha tomado una población de 36 docentes del nivel secundario de la I.E “Juan Tomis Stack” – 10042 de la ciudad de Chiclayo, dado el número de la población, no se requirió la obtención de muestra, trabajándose con toda la población, es decir con los 36 docentes del nivel secundaria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta ha sido la técnica que será aplicada a los docentes del nivel secundario de la I.E “Juan Tomis Stack” – 10042 de la ciudad de Chiclayo. En ese sentido, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refieren que la técnica es el elemento accesorio de las herramientas que se dirigen para obtener información del grupo de estudio que forma parte de la realidad problemática.

Hernández, et.al. (2014), señala que existen diversas herramientas que tiene el investigador para recoger datos provenientes de la muestra o población. El instrumento empleado en la investigación ha sido el cuestionario de relaciones interpersonales docentes del nivel secundario de la I.E “Juan Tomis Stack” – 10042 de la ciudad de Chiclayo que contiene un conglomerado de interrogantes cerradas de acuerdo a la distribución de los indicadores de estudio, los cuales son de opción múltiple.

Se realizó una validación de la propuesta y el cuestionario, a juicio de expertos, quienes determinaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems, según Sánchez, et.al (2018), son preguntas o reactivos que configuran un cuestionario, que se formuló a partir de un indicador. Se obtuvo la participación de tres jueces con grado académico de doctorado, calificaron ellos la conformidad y validez de cada instrumento. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.5. Procedimientos

Para ejecutar la recolección de información para la elaboración del instrumento de las relaciones interpersonales y elaboración de la propuesta de liderazgo transformacional el procedimiento fue el siguiente: Primero la planificación del trabajo de campo, segundo recopilación de encuestas a los docentes del nivel secundario de la I.E “Juan Tomis Stack” – 10042 de la ciudad de Chiclayo, tercero ordenar y enumerar los datos recogidos, cuarto ingresar los datos al SPSS versión 25, quinto analizar los resultados, sexto elaborar la propuesta, séptimo validación de los expertos.

3.6. Método de análisis de datos

Dentro del estudio de los datos recopilados se utilizó dos programas, IBM SPSS Statistics 25 y el Microsoft Excel 2016, los cuales permitieron poder diseñar las tablas y figuras necesarias para mostrar los datos y exponer los puntos críticos de la variable problema, se empezó con una prueba piloto dirigida a 36 docentes de una institución pública, y al corroborar la escala de medida, se determinó el coeficiente alfa de Cronbach. Después de esto, se procederá con el estudio correspondiente e ingresar la información del resto de la población escogida. Por último, los resultados obtenidos fueron interpretados y se concluyeron de manera correcta y científica.

3.7. Aspectos éticos

El investigador tiene una postura moral, ética en el presente estudio, respetando las normas APA; Es preciso indicar que la presente investigación ha sido realizada con absoluto compromiso, por lo cual doy fe de su originalidad. Asimismo, es necesario referir que he referenciado los aportes de cada uno de los investigadores tomados en cuenta para el desarrollo del informe de investigación, responsabilizándome por el contenido de la presente investigación en su totalidad.

IV. RESULTADOS

En este acápite presentamos los resultados del objetivo diagnosticar como se desarrollan el nivel de las relaciones interpersonales, de la cual se mide por categorías para cada dimensión y nivel de la variable de estudio teniendo la categoría Bajo, categoría Regular y categoría Alto tomando un total de muestra de 36 docentes de la Institución Educativa, los resultados obtenidos fueron interpretados y se concluyeron de manera correcta y científica:

Tabla 1. Identificación del nivel de la dimensión relaciones humanas

Niveles	f	%
Bajo	17	47.22
Regular	10	27.78
Alto	9	25.00
Total	36	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: octubre 2020

De los resultados obtenidos respecto a la dimensión relaciones humanas, el grupo de estudio la percibe en un nivel bajo con un, 47.22%; regular, 27.78%; alto, 25.00%; lo cual implica que en los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020 necesita fortalecer las relaciones humanas, precisamente, en beneficio de las buenas relaciones interpersonales.

Tabla 2. Establecimiento del nivel de las relaciones laborales

Niveles	f	%
Bajo	17	47.22
Regular	12	33.33
Alto	7	19.44
Total	36	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los resultados obtenidos respecto a la dimensión relaciones laborales, el grupo de estudio lo percibe en un nivel bajo, 47.22%; regular, 33.33%; alto 19.44%, lo cual implica que los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”- Chiclayo-2020, necesitan mejorar las buenas relaciones laborales relacionados con las relaciones interpersonales.

Tabla 3. Nivel de las relaciones interpersonales

Niveles	f	%
Bajo	17	47.22
Regular	13	36.11
Alto	6	16.67
Total	36	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

De los hallazgos presentados se observa que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel bajo como se indica ; la mayoría representa al 47.22% señalando que es bajo el nivel de la variable relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”- Chiclayo-2020, seguido de la categoría regular con un 36.11% y finalmente en la categoría alto con un 16.67%. necesita fortalecer las dimensiones: relaciones humanas y laborales.

V. DISCUSIÓN

Objetivo 1: Diagnosticar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020; con respecto a su análisis se evidenció que en los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020, que han constituido los grupos de estudio, las relaciones interpersonales se ha gestionado de modo escasamente significativo, toda vez que de los resultados se desprende que el nivel de la dimensión relaciones humanas, el grupo de estudio la percibe en un nivel bajo con un, 47.22%; regular, 27.78%; alto, 25.00%; lo cual implica que en los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020 necesita fortalecer las relaciones humanas, precisamente, en beneficio de las buenas relaciones interpersonales.

Con respecto de los resultados obtenidos respecto a la dimensión relaciones laborales, el grupo de estudio lo percibe en un nivel bajo, 47.22%; regular, 33.33%; alto 19.44%, lo cual implica que los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020, necesitan mejorar las buenas relaciones laborales relacionados con las relaciones interpersonales.

De los hallazgos presentados se observa que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel bajo como se indica ; la mayoría representa al 47.22% señalando que es bajo el nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020, seguido de la categoría regular con un 36.11% y finalmente en la categoría alto con un 16.67%. necesita fortalecer las dimensiones: relaciones humanas y laborales.

Entonces, el escenario advierte que los profesores necesitan dominar ciertos ámbitos relacionados con las relaciones humanas y laborales, que concentren un conglomerado de desempeños profesionales, los cuales deben influir de manera favorable en la comunidad educativa.

Del mismo modo la investigación se relaciona con Tualongo y Cabezas (2020) Concluye que; las relaciones interpersonales entre los docentes de dicha

institución se encuentran en un nivel deficiente en ocasiones hostil, incidiendo negativamente en el desempeño docente y repercutiendo desfavorablemente en el entorno laboral, se considera esencial la puesta en marcha de actividades estratégicas que coadyuven a desarrollar los niveles de interacción docente. El presente estudio es importante ya que aporta a la presente investigación, con respecto a la variable de relaciones interpersonales.

De la misma forma Espinoza (2014) el estudio señala que la relación interpersonal según la problemática diagnosticada a través de una encuesta aplicada a la comunidad educativa manifiesta que el 61% se encuentran en un nivel deficiente, en este contexto Argote y Miranda (2019) en su estudio concluye que el canje de conductas aisladas que identificaba a los docentes por una conductas cooperativas que admiten una adecuada comunicación, labores en equipo y liderazgo entre pares; dicho estudio sensibilizo aún más la convicción de que las propuestas de programas de mejora sirven para fortalecer las relaciones interpersonales manifestando que el estudio aporta en gran medida al desarrollo del marco teórico de la investigación.

De la misma forma Torre (2015) en su investigación de la Universidad de México, en relación de la calidad de las relaciones interpersonales, sea de profesores, padres o estudiantes, tiene un aspecto de importante para renovar la calidad educativa; por lo que se tiene que realizar talleres y reuniones de reflexión, ya que sus resultados de su investigación se encontró una crisis en las variables de estudio por lo que el autor señala que debe ser mejorada hallando conflictos, tensiones, duda, falta de dialogo entre los estudiantes.

Según Cumbay (2018) afirma que la variable de liderazgo y relaciones interpersonales es significativa. Por la cual existe una asociación entre las variables y se tomó como guía las teorías respectivas y adecuadas para la presente investigación.

Asimismo, refuerzan este análisis, Díaz (2018) concluye que se puede destacar que las huertas caseras familiares resultan una estrategia para fortalecer las relaciones interpersonales no solo de los estudiantes sino de toda la comunidad educativa. El planteamiento de estrategias de participación, fortalecen

las relaciones interpersonales entre ellos, este estudio ratifica la idea de que los programas de mejora son positivos para las instituciones educativas.

Lopez, et.al (2017) por su parte fortalece el presente análisis con su investigación titulada: El liderazgo transformacional predice la inteligencia emocional grupal de los entornos laborales, afirmando que en una de las características ampliamente aceptada de los líderes transformacionales es el contagio de emociones, sin embargo, deja como pregunta abierta si estos tienen impacto sobre a inteligencia emocional de sus seguidores.

En la misma línea Walker (2017) en su investigación “Las técnicas de liderazgo, las habilidades organizativas y las relaciones interpersonales afectan la productividad” ostentando que el líder gestiona a los empleados, estructura las formas como se lleva a cabo los procesos de producción, además enfatiza en que la forma como se relacionan los empleados entre si repercute directamente en el lugar de trabajo.

En el devenir se incorporó el análisis de Julianne, et. al (2017) en su investigación titulada “las bases teóricas y empíricas del liderazgo docente: una revisión de la literatura” encontraron que el liderazgo docente, aunque raramente definido se centra en el papel del docente más allá del aula, destacando en el apoyo profesional de sus colegas, influyendo en decisiones y el última instancia apuntando al aprendizaje de los estudiantes, además los factores más importantes del empoderamiento o marginación de estos líderes son los directivos, estructuras y normas.

Según López (2019) en la infestación realizada por el autor identifico el nivel de la variable prácticas de liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales en los trabajadores de la universidad privada, Concluye que: Se encontró una alta correlación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. En las instituciones donde se encuentran presentes prácticas de liderazgo transformacional, está bien diferenciada, que las dinámicas benefician el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Objetivo 2: Delimitar los fundamentos teóricos del programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020; Al respecto las teorías contribuyen a la fundamentación del presente análisis de la investigación, como la teoría del liderazgo transformacional Mc Gregor Burns. Indica que la ética es una manera de construir una relación de transformación a favor de ambos. Tanto el lidere como el seguidor; el liderazgo se transforma en moral aumentando la aspiración ética de cada trabajador y el líder sigue aumentando un efecto de transformación.

Este autor señala un liderazgo pedagógico y logra las intenciones y metas de forma compartida en la institución (Leithwood, 2009), además permite unificar y desarrollar a los directivos y docentes de la institución tener un trabajo más complejo y colaborativo. Por ello el liderazgo es una característica de la persona que manifiesta y práctica, además se constituye una de las características de gestión en la institución siendo formal. Líder dando un éxito a los resultados y las metas dentro de la institución u organización. (Minedu, 2014). Esta cualidad, más que ser innata, se forma y genera a partir de la experiencia de vida y trabajo profesional.

De acuerdo con el modelo de liderazgo de rango completo desarrollado por Bass y Avolio, los autores establecen en su definición que un líder alterna los diferentes tipos de trabajo de liderazgo según el tipo de demanda en las situaciones de acorde al entorno y las expectativas de sus seguidores e integración de los trabajadores, el líder integra el saber liderar y transformar y Teorías de Bass y Avolio (1994). Los autores definen una forma de recompensa hacia la empresa o institución que lideran como el saber guiar a su personal o de quienes están a cargo. Un líder de verdad puede aumentar su potencial cuando está dispuesto a ofrecer a cualquier situación en lo que se presente. Teoría del liderazgo transformacional Mc Gregor Burns. Indica que la ética es una manera de construir una relación de transformación a favor de ambos. Tanto el lidere como el seguidor; el liderazgo se transforma en moral aumentando la aspiración ética de cada trabajador y el líder sigue aumentando un efecto de transformación.

También es importante señalar a la teoría de Liderazgo pedagógico de Kenneth Leithwood. Este autor señala un liderazgo pedagógico y logra las intenciones y metas de forma compartida en la institución (Leithwood, 2009), además permite unificar y fortalecer a los directivos y docentes de la institución tener un trabajo más complejo y colaborativo. Por ello el liderazgo es una cualidad de la persona que manifiesta y ejerce, además se constituye una de las características de gestión en la institución siendo formal. Líder dando un éxito a los resultados y las metas dentro de la institución u organización.

A su vez, la teoría de covariación de Kelley manifiesta que las relaciones humanas estudian la interacción. Estas interacciones logran desarrollarse en distintos ambientes organizacionales o personales, del mismo modo logran ser prudentes o inconsecuentes, estrechas o distantes, categóricas, contradictorias o cooperativas, personales o colectivas”. Las relaciones interpersonales se configuran como un medio indispensable para la sobrevivencia y el éxito personal. Las relaciones que se desarrollan entre familiares, compañeros de estudio o de trabajo revisten gran influencia puesto que, si son buenas o positivas ayudan a alcanzar las metas y objetivos, si fueran negativas consiguen que la persona se trunque. Las relaciones interpersonales establecen un conjunto de saberes cada vez más divulgado y cuyo propósito está en anunciar y revelar las actitudes y conductas de las personas; en pleno siglo XXI las relaciones interpersonales debe estar encaminado a desarrollar una sociedad cada vez más justa y productiva. En el trabajo las buenas relaciones interpersonales animan un clima laboral de libertad que beneficie el progreso, el desarrollo humano y la productividad. (Paidós ,1985).

Fortalece este análisis la teoría de Relaciones interpersonales según Carl Gustavo Jung (1991) donde precisa que un buen liderazgo directivo se debe fomentar el trabajo cooperativo. El tema de las relaciones interpersonales también se aborda entre otros actores institucionales, principalmente a nivel de alumno-alumno, esto relacionado con los temas de convivencia escolar. En Chile la convivencia escolar es vista como parte del proceso formativo del educando y es considerado dentro del Clima del aula o clima escolar. Este clima áulico guarda

relación con el clima organizacional, las relaciones interpersonales entre alumno-alumno y maestro-alumno, son condicionadas por las relaciones maestro-maestro (p.89)

Además, se tomó algunos autores que se asimilaron a la variable de estudio liderazgo tal como: Araujo (2017), en la investigación realizada por el autor diagnosticó la problemática entra las variables Liderazgo transformacional y clima organizacional, realizada en la I.E Emblemática Antenor Orrego Espinoza, San Juan de Lurigancho”. Se identificó la relación que existe entre ambas variables siendo significativa por lo tanto se hizo las recomendaciones posibles para su mejora. A si mismo se puede señalar que los trabajadores tienen el propósito de este estudio y, por lo tanto, lo necesario de su colaboración voluntaria. De la misma forma, se tomó en cuenta la reserva de la identidad de los participantes en la muestra; es decir que los instrumentos se aplicaron de forma anónima. Por otro lado, hubo un respeto irrestricto para que la información que se consignó en la sistematización de resultados sea la que alcanzaron los participantes de la muestra en la aplicación de los cuestionarios. Por último, se deja constancia de que se respetaron meticulosamente los derechos de autoría.

Objetivo 3; se diseñó un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020: En este escenario, el programa liderazgo cuenta con 10 talleres en base al liderazgo transformacional, en las relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020. por tal motivo estas actividades va permitir a los docentes de la I.E. participar de este modelo propuesto para desarrollar su capacidad de ser competente, admitiendo buenas relaciones interpersonales las instituciones educativas.

Por otro lado, se diseñó el programa de liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020, para generar y proponer una mejora como alternativa de solución a este álgido problema, al mejorar un aspecto importante de la vida de las personas, específicamente de los docentes de la institución educativa, donde este programa se justificó con la siguiente teoría: El Marco del

Buen desempeño Directivo (2014) se dice que el personal directivo debe primero realizar una identificación y un análisis de las situaciones de conflicto y plantearse alternativas a una solución, mediante un dialogo, negociación o un consenso mediante estrategias más factibles a la coyuntura del conflicto.

Entonces según estos análisis es importante poner énfasis en las personas, porque constituyen la materia prima más relevante de toda entidad educacional, considerando que el recurso humano con que cuenta una institución educativa tiene distintas vivencias, anhelos, inquietudes y maneras de pensar, cuya conducta siempre se encuentra encaminada y dirigida por algún propósito y hacia el logro de metas, por tanto los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, necesitan gestionar buena práctica de relaciones humanas y por consiguiente la creación de una atmósfera propicia de trabajo a fin de poner en marcha una eficiente labor docente, con una inmejorable planificación de la enseñanza y se alcance logros significativos en una organización eficiente.

Objetivo 4; se validó mediante juicio de expertos el programa de liderazgo transformacional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020, dicha evaluación estuvo a cargo de 3 doctores en ciencias de educación ,quienes fueron los profesionales y los encargados de dicho proceso; con respecto al objetivo general Proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020, se llegó al análisis respectivo; se analizó las principales teorías, dimensiones: Influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual para consideración individualizada, administración pasiva por excepción, administración activa por excepción y reconocimiento contingente. El líder establece objetivos claros y recompensas variadas; por lo cual repercutirá directamente en las relaciones interpersonales del docente logrando respectivamente el análisis del objetivo general de la investigación.

VI. CONCLUSIONES

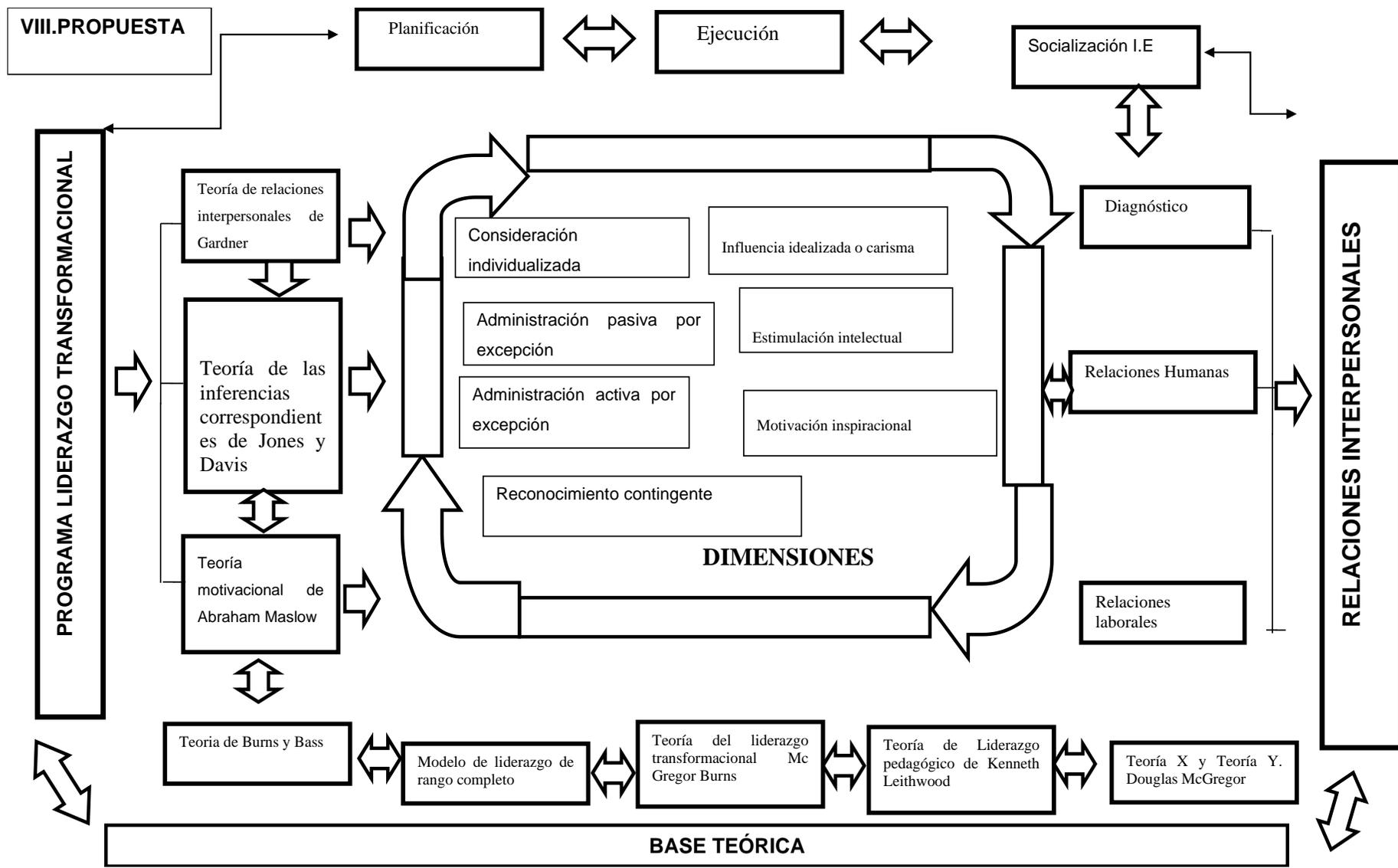
1. De los hallazgos presentados se observa que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel bajo como se indica; la mayoría representa al 47.22% señalando que es bajo el nivel de la variable relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020, seguido de la categoría regular con un 36.11% y finalmente en la categoría alto con un 16.67%. necesita fortalecer las dimensiones: relaciones humanas y laborales.

2. Al realizar el análisis e interpretación de los datos y el desarrollo de los enfoques teóricos de Bums, Bass y Avolio y Abraham Maslow; se diseñó la propuesta de un programa de liderazgo transformacional para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo.

3. La propuesta de un programa de liderazgo transformacional para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo fue validado por tres doctores en ciencias de la educación; expertos en el estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la institución educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo en sus diferentes instancias a implementar políticas que incentiven promover talleres de las relaciones interpersonales entre los actores institucionales.
2. Se exhorta a la comunidad educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo debería incluir en su gestión institucional la propuesta del Programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes.
3. Se Insta a los docentes poner en práctica la propuesta y socializar la entre todos los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-para generar mejores enseñanzas en una esfera armoniosa.



La propuesta de liderazgo transformacional en el marco del presente trabajo de investigación se estructuró, desde la óptica de los enfoques teóricos de liderazgo y relaciones interpersonales y de las diferentes fases que debe recorrer su proceso, entre las cuales resaltan: el diagnóstico, el cual permite recoger información sobre el desarrollo de las relaciones interpersonales, sobre cuya base se diseña la propuesta de liderazgo transformacional, en el que se determinan capacitaciones y grupos de interaprendizaje entre docentes . Se hace uso de estrategias e instrumentos, Se ofrece asesoría. Se promueve sesiones de corte dinámico. En la misma línea se fundamenta sobre la base de principios, que son ideas fuerza que rigen la implementación la propuesta de liderazgo transformacional; es decir, el principio de “autonomía, participación, integridad, equidad, criticidad y ética” (Minedu, 2017, p. 44).

Asimismo, la propuesta de liderazgo transformacional tuvo en cuenta ciertos enfoques: El reflexivo crítico, por el cual el docente afirma su identidad profesional en la labor diaria, reflexionando en y desde su ejercicio social, analizando y tomando decisiones, apropiándose críticamente de diferentes saberes para asegurar el buen desempeño docente. (RSGN° 008-2017, MINEDU, p.1).

En este contexto se determinó las estrategias respectivas: visitas a aula, grupos de interaprendizaje, talleres de influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, administración pasiva por excepción, administración activa por excepción, reconocimiento contingente y reuniones de trabajo colegiado.

En este marco, se consideró como dimensiones de las relaciones interpersonales en el marco de la investigación: Relaciones Humanas que tiene que ver con el clima con sus respectivos componentes como: los agentes, las relaciones, la comunicación y la cultura ,por lo tanto los agentes o los miembros de la organización se constituyen en el componente más importantes y más aún en una organización educativa, estos miembros desarrollan una serie de interacciones que a su vez van creando un sistema de comunicación y tejiendo una red de relaciones,

tanto formales como informales, con implicaciones en la dinámica de la institución educativa. (Cárcamo 1968)

Relaciones Laborales: tiene distintas funciones administrativa, pedagógica, comunitaria, institucional. La gestión institucional, se refiere a la interrelación de los componentes y actores organizativos destinados a garantizar un adecuado clima institucional y la funcionalidad conjunta de la organización educativa, en la perspectiva de lograr resultados basados en los propósitos. (James ,2003).

La propuesta de liderazgo transformacional se sustenta, a su vez, en la teoría de Bass y Avolio, teoría de Liderazgo pedagógico de Kenneth Leithwood, teoría del liderazgo transformacional Mc Gregor Burns y teoría de las necesidades de Maslow y la Teoría X y Teoría Y. de Douglas McGregor.

REFERENCIAS

Avolio, B, y Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje).

Ayala, M. (2014) Liderazgo transformacional y valores interpersonales en docentes de educación básica regular de instituciones educativas públicas de la RED 08, distrito San Martín de Porres “.<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13572>.

Araujo, A. y Benites, C. (2017) “Liderazgo transformacional y clima organizacional, según los docentes de la Institución Educativa Emblemática Antenor Orrego Espinoza, San Juan de Lurigancho”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17096>.

Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional. Lambayeque: USAT Escuela de Economía.

Argote, D. M. y Miranda, A. (2019). “Estrategias gerenciales en el marco de la dirección para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Normal Superior del Distrito de Barranquilla (ENSDB)”.

Alborés P. (2005). Comunicaciones interpersonales. España: Ideaspropias. <https://www.casadellibro.com/libro-comunicaciones-interpersonales/9788493455330/1048353>

Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias. México. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111>.

Bulinska, H. y Bagienska, A. (2018). Investigating the Links of Interpersonal Trust in Telecommunications Companies. Sustainability, <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?>

Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Nueva York: The Free Press.

Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership. Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.

Bass B (1999) Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *Eur. J. Work Organiz.*

Burns, J. (1978). Leadership. New York, NY: Harper and Row Publishers Inc

Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13.

Becoña, E. y Oblitas, L., (1993). Terapia cognitiva-conductual: antecedentes técnicos. *Revista de Psicología Veritas*, 3, 49-70.

Blanch, J.; Espuny, M.; Duran, C.; Artiles, M. (2003). Teoría de las Relaciones Laborales, Fundamentos. Editorial UOC. España, Barcelona.

Cárcamo, M (1968). Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal. Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile.

Castañeda, J., Espinoza, J., Morales, H. (2013). Aplicación del software Jclic y su influencia en el logro de aprendizaje del área de personal social de los estudiantes del quinto grado de educación primaria de la institución educativa N° 83007- San

Marcos -2013. <http://docslide.us/documents/software-jclic-y-su-influencia-en-los-logros-dehistoria.html>.

Carrasco, D. (2016). Metodología de la Investigación científica. Lima: Edit. San Marcos. p. 274-278

Cannice. M., Koontz. H. y Weihrich. H. (2012). Administración una Perspectiva Global empresarial. México. 14ª edición. pp.412-419.

Cumbay, R. (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales de los docentes de las Instituciones Educativas de la Jornada Escolar Completa – Villa El Salvador”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22397>.

Diaz, M. (2018). Huertas Caseras Familiares: Estrategia para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la convivencia. CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD, 9(3), 263 - 272. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.3.2018.30>

Espinosa M. (2014). Análisis Del Grado De Relación Entre Las Relaciones Interpersonales Y El Clima Organizacional Percibido Por Los Miembros De La Comunidad Académica De La Institución Educativa Omaira Sánchez Garzón. Cartagena.

<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8917/EspinosaMoraima2016.pdf;jsessionid=4217D9B139D2AB3EBF5CA0B9834EE3F2?sequence=3>.

Esther; Zafra, M., Pulido, M., Pilar; Martos; Josi M. Augusto, L. (2017) ¿El liderazgo transformacional predice la inteligencia emocional grupal en entornos laborales? / ¿Es el liderazgo transformacional un predictor de la inteligencia emocional grupal en los contextos laborales?, International Journal of Social Psychology, 32: 3, 513-538, DOI: 10.1080 / 02134748.2017.1352170.

El Marco del Buen desempeño Directivo (2014) Estilos de liderazgo. Argentina.

Ehlermann, G. (1997). El juego del ser uno mismo. Obtenido de www.psicopedagogia.com

Julianne A. Wenner y Todd Campbell (2017) “The theoretical and empirical basis of teacher leadership: A review of the literature” . Universidad de Connecticut Volumen página (s): 134-171

Yáñez, R; Arenas, M. y Ripoll, M. (2010) .El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. liber. [online]. 2010, vol.16, n.2, pp.193-202. ISSN 1729-4827.

Fernández, P.; Ramos, N. (2004). Desarrolla Tu Inteligencia Emocional. Editorial Kairós. España, Mallorca Barcelona.

Gadow, F. (2010). La gestión del talento en tiempos de cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. Gardner, H. (1999). Inteligencia reformulada: inteligencia múltiple para el siglo 21. Nueva York: Libros Básicos.

Gil, M. P. (2019). Programa de estrategias de gestión para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación en la I.E. N°11534 “José E. Campos Peralta” del centro poblado Batangrande del distrito de Pítipo – Ferreñafe, 2017.

Goleman, D. (1999). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books. (Trad. Cast. Kairós).

Goleman, D. (1996) Inteligencia Emocional. 4ta.Ed. Edit. Kairós. Madrid Pág.84-122

Gonzáles, J. (2015) “Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general”, (Tesis maestría). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de I República Bolivariana de Venezuela. Recuperado de: [http://www.monografias.com/trabajos104/comunicacion-asertiv deldirectivoy-relaciones-interpersonales-educación-](http://www.monografias.com/trabajos104/comunicacion-asertiv-deldirectivoy-relaciones-interpersonales-educación-)

Hernández R. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill Interamericana. 6ta.Ed.pag.174

Ignacio, V. J. (2020). El liderazgo docente y las relaciones interpersonales en los docentes del instituto superior tecnológico “Ciro alegría Bazán”, Chepén - 2019.

Jung, G. (1991) Conflictos de alma infantil editorial Paidos educador. Barcelona buenos Aires México. 2da edición pág. 27

James, E. (2003). Dirección de las Relaciones Públicas. Orlando, Florida. Edición Gestión 2000.

Kouzes, J.M. y Posner, B.Z. (1995). The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Leithwood, K., Aitken, R. y Jantzi, D. (2006). Making school smarter: Leading with evidence (3ra ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Leithwood, K. y Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research. Comunicación presentada en la Reunión Anual de la American Educational Research Association, Montreal, Canadá.

López, M. (2019). Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada.

Lopez, P., Berrios, M. y Augusto L. (2017) en su investigación titulada: ¿El liderazgo transformacional predice la inteligencia emocional grupal de los entornos laborales?,

López-Vílchez, J. J., Grau-Alberola, E., & Gil-Monte, P. R. (2018). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. Acciones E Investigaciones Sociales, 1(39). https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2018393239

Marcano, L.A. (2015).” Liderazgo transformacional: Una alternativa para los directores de los centros de educación de la población de Boca de Pozo, Municipio Península de Macanao Estado Nueva Esparta”. Tesis de Maestrea en Educación.

Mendoza, I. (2005). Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional. México: Universidad de Tlaxcala, Tesis doctoral Ciencias Administrativas

Manso, R. (2012). Servicio de Referencia virtual: propuesta de un Modelo basado en criterios de calidad y herramientas de la Web 2.0. <http://hera.ugr.es/tesisugr/19562871.pdf>

Mendoza, I. A., Ortiz M.F. y Parker H.C. (2007). Dos Décadas de Investigación y Desarrollo en Liderazgo Transformacional. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, Vol. 7, número 027, pp. 25-41

Maslow, Abraham H. La personalidad creadora. Kairós. 1994.

Mayo, Elton; 1935; movimiento de las relaciones humanas; Harvard Bussines School.

Montenegro, M. F. (2018) en el trabajo de investigación "Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa César Vallejo, la Victoria – 2018". <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23372>.

Moscovici, S. Psicología Social II. (1985) Pensamiento y vida social. Psicología social y problemas sociales. Paidós

McMorran, M., & McGuire, J. (2005). Social problem solving and offending. England: John Wiley & Sons.

Moreira Quito, J. (2020). Guía de liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa del cantón Naranjito. (Original). Roca. Revista Científico - Educativa De La Provincia Granma, 16, 1042-1051. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1872>

Sabucedo, J.M., D'Adamo, O., García Beaudoux, V. (1997) Fundamentos de Psicología Social. Siglo Veintiuno Editores

Polaino-Lorente, A. (2003) (Dir). Fundamentos de Psicología de la Personalidad. Rialp

Pérez, J y Gardey, A. (2008). Definición. Obtenido de (<https://definicion.de/apatia/>)

Ruiz, R. C. (2017) en el trabajo de investigación titulado “Modelo de gestión basado en el Liderazgo Transformacional para mejorar el estilo de liderazgo de las Instituciones Educativas Unidocentes Nivel Inicial UGEL-HUARMACA”. Tesis Doctoral <https://hdl.handle.net/20.500.12692/2505>.

Rojas, C. (2017) en la tesis “Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8861>.

Robbins, Stephen P. 2004; Comportamiento Organizacional. México. Prentice – Hall Hispanoamericana

Rojas, C. (2017). Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017.

Sánchez, R. y Rosales, C (2016). Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. <https://bit.ly/2JGxOI1>

Salinas, Y. A. (2018) en su tesis “Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de salud del Policlínico en el distrito de Chorrillos”. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21212>.

Stroobants (1999) Gerencia y líder, características fundamentales. España

Soria, E. A. (2019) Liderazgo transformacional del director y clima organizacional en la Escuela de Infantería del Ejército”. “TD CE 2171 S1.<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3983>.

Silva, J. (2008). Metodología de la Investigación. Elementos Básicos. Caracas: Ediciones CO- BO.

Sosik, J., Potosky, D. & Jung, D. (2002) “Adaptive Self- Regulation: Meeting Others’ Expectations of Leadership and Performance”. En: The Journal of Social Psychology, 142 (2), 211-232.

Schein, E., (1982). Psicología de la organización, México, Prentice Hall.

Torre L. (2015), La incidencia de las relaciones interpersonales en el desempeño escolar. (Tesis de maestría). México.

- Toro (2001) Transformacional directivo y relaciones interpersonales. España.
- Toalongo, B., & Cabezas, M. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil. (Revisión). Roca. Revista Científico - Educativo De La Provincia Granma, 16, 354-367. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1490>
- Varías, R. A. (2019). Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E “27 de diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017.
- Vargas, J. D. (2019) “Estrategias de gestión basados en el liderazgo transformacional, pedagógico y motivacional para optimizar las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa N° 10080, centro poblado Moyán, distrito de Incahuasi, provincia de Ferreñafe, región Lambayeque”.: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/5795>.
- Valencia, C.H., Isaac, C.L, y Brito, M.L. (2017). A training program for small businessmen from the historical center of Quito. Revista científica de la Universidad de Cienfuegos. Volumen 9. P. 71.
- Walker, H (2017), "Leadership Techniques, Organizational Skills, and Interpersonal Relationships Affect Workplace Productivity" (2017). Integrated Studies. 77. <https://digitalcommons.murraystate.edu/bis437/77>.

Anexo A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
VI: Programa de liderazgo transformacional	Expresan claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional. (Cannice, Koontz y Wehrich, 2012).	Este programa se concreta operacionalmente en las siguientes dimensiones: Influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, administración pasiva por excepción, administración activa por excepción y reconocimiento contingente	Influencia idealizada o carisma	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Atributos • Alta moralidad • Confianza • Integridad 	ORDINAL
			Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de motivar • Desempeño superior • Rango de intereses 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderar a otros • Pensamientos positivos • Toma de decisiones 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Retos • Oportunidades • Comunicador 	
			Administración pasiva por excepción	<ul style="list-style-type: none"> • Líder por excepción • Líder pasivo 	

			Administración activa por excepción	<ul style="list-style-type: none"> • Atención a problemas • Sistemas de monitoreo • Sistemas de control 	
			Reconocimiento contingente	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo transaccional clásico. • El líder establece objetivos claros y recompensas variadas 	
VD: Relaciones interpersonales	Según (Pérez, y Gardey, 2008) "Relaciones interpersonales es una interacción recíproca entre dos o más personas con una buena comunicación"	mide la variable de relaciones interpersonales en las siguientes dimensiones: Relaciones Humanas y relaciones, cuyos indicadores son: Actitudes, empatía, comunicación y emociones. Y la dimensión relaciones laborales	Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes • Empatía • Comunicación • Emociones 	ORDINAL
			Relaciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Individuales • Colectivas • Disposición • Ambiente de Trabajo 	

Anexo B. INSTRUMENTO DE RECOLLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de relaciones interpersonales

Estimados docentes: Agradezco anticipadamente tu gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y por favor solicito que tus respuestas sean sinceras. El instrumento es de carácter anónimo y confidencial. Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x) la frecuencia de situaciones que suceden en la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020

1. **Edad:** 2. **Sexo:** a) Masculino b) Femenino

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(0) Nunca ;(1) Algunas veces ; (2) Siempre

Nº	Ítems	Nunca	Algunas veces	Siempre
	Relaciones humanas			
1	¿Consideras que entre tus compañeros docentes existe entusiasmo para desempeñar las labores del plantel?			
2	¿Se esfuerzas en establecer buenas relaciones laborales con los demás docentes del plantel?			
3	¿Consideras usted que comparten los docentes los mismos intereses y necesidades laborales dentro del plantel?			
4	¿Crees que sus compañeros de trabajo le ayudan a reforzar sus fortalezas para que pueda lograr un desempeño académico pertinente?			
5	¿La comunicación que se comparte entre los docentes se centra en el rumor y comentarios de pasillo?			
6	¿Piensa que la comunicación que se desarrolla dentro del plantel, se maneja a través de herramientas formales y veraces?			

7	¿Las emociones que usted ha fomentado, le ayudan a desarrollar un desempeño satisfactorio y agradable en el plantel?			
8	¿Cree que para lograr un clima organizacional óptimo y buenas relaciones interpersonales dentro del plantel influyen en las emociones de los individuos que allí laboran?			
9	¿Participa con entusiasmo en todas las actividades que se desarrollan dentro del plantel?			
10	¿Considera que se desarrollan mejor tus funciones de forma individual que de forma colectiva?			
	Relaciones laborales			
11	En esta institución educativa ¿se manejan con armonía las relaciones a nivel laboral entre el tren directivo?			
12	¿Las relaciones laborales, se rigen mejor cuando se desarrollan bajo lineamientos de trabajo colectivo?			
13	¿Los docentes demuestran disposición para llevar a cabo actividades comunes de la institución?			
14	¿Consideras que la disposición es un factor clave en la realización de tareas en un ambiente agradable?			
15	¿Las condiciones de trabajo en el plantel son ideales para laborar y desarrollar sus funciones adecuadamente?			
16	¿Es el ambiente de trabajo en este plantel, idóneo para el ejercicio de tus funciones como docente?			
17	¿Las funciones que desempeñas de forma adecuada son recompensadas?			
18	¿Considera importante participar con entusiasmo y agrado en los encuentros que se realizan como reuniones, talleres, entre otros?			
19	¿Cree que su participación en los distintos encuentros que se realizan dentro del plantel es relevante para fomentar un ambiente de trabajo productivo?			
20	¿Considera que tu grupo de docentes te motivan a innovar y mejorar tu desempeño académico?			

Anexo C. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Maria Elisa Toro Herrera, identificado con DNI N° 40273864, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación del instrumento: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador.

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Elisa Toro Herrera', is written over a horizontal dashed line.

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

e-mail: mariaelisa204@hotmail.com

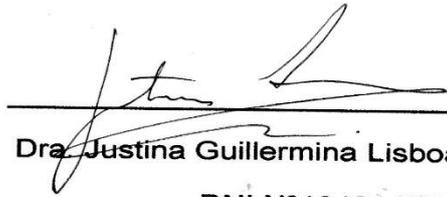
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Justina Guillermina Lisboa Zumarán, identificada con DNI N° 16431477, grado académico de doctora, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”- Chiclayo-2020 y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador.

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

e-mail: jlzumaran@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta, identificado con DNI N° 14498536, grado académico de maestro, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”-Chiclayo-2020y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador.

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de octubre del 2020



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta
DNI 16498536

e-mail: alvaroromero10_08@hotmail.com

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL PROGRAMA:

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	x			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	X			
11	Es apropiado para su replicabilidad	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la población establecida	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		20			

Adaptado por el investigador.

II. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) La propuesta puede ser aplicado tal como está elaborado

() La propuesta debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, diciembre2020



 DNI N° 40513957

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	X			
11	Es apropiado para su replicabilidad	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la población establecida	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		20			

Adaptado por el investigador.

III. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) La propuesta puede ser aplicado tal como está elaborado

() La propuesta debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, diciembre2020



Mg. Álvaro Romero Peralta

DNI 16498536

e-mail: alvaroromero10_08@hotmail.com

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Está elaborado para resolver el problema en todas sus dimensiones	X			
11	Es apropiado para su replicabilidad	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El programa es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el programa son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la población establecida	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		20			

Adaptado por el investigador.

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

(x) La propuesta puede ser aplicado tal como está elaborado

() La propuesta debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, diciembre2020


 Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
 DNI N°16431477

e-mail: jlzumaran@gmail.com

Anexo D. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Relaciones interpersonales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA
1	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	3	2	40
2	3	3	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	35
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
5	3	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	38
6	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	1	1	2	2	39
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
8	3	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	1	1	1	40
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
10	3	1	2	1	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	40
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
13	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	1	40
14	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	39
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
17	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	2	2	3	41
18	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	1	2	41
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
22	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	37
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
24	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	38
25	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	1	1	40
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
27	2	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	39
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
29	3	1	3	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	1	1	3	42
30	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	1	3	1	2	44
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
32	3	1	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	41
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
34	1	1	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	3	40
35	3	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	2	42
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
V	0.8	0.5	0.5	0.7	0.5	0.7	0.7	0.6	0.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5	0.7	0.6	0.6	0.7	0.4	0.5	99.58

Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
.849	20

Se comprobó los datos del instrumento dando como resultado una alta confiabilidad.

Anexo E. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	V. NDEPENDIENTE
¿Cómo debe ser un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack” - Chiclayo - 2020?	Proponer un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020	Programa de liderazgo transformacional
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	V. DEPENDIENTE
	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020. • Delimitar los fundamentos teóricos del programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020. • Diseñar un programa de liderazgo transformacional para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020. • validar mediante juicio de expertos el programa de liderazgo transformacional para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack”, Chiclayo, 2020. 	Relaciones interpersonales en los docentes

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Anexo F: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



I.E. N° 10042 “MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK”



CREADO POR R.D.Z. N° 1033-74 / Código Modular: Secundario: 1528215, Primaria: 0345207, Secundaria: 0709493
Teléfonos: Dirección: 074-624986 Secretaría: 074-624987 / Email: direccion@juantomis.edu.pe – fsoriac@ugelchiclayo.edu.pe

“Año de la Universalización de la Salud”

Chiclayo, 02 de diciembre del 2020.

OFICIO N° 177-2020-GRED.UGEL.CH/D-I.E. “MJTS”.
SEÑOR: Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DIRECTORA EPG-UCV-CH

CIUDAD.

ASUNTO: Autorización a Raúl Cueva Moscol para realizar investigación.

REFERENCIA: Carta (15-11-20) DIRECTORA EPG-UCV-CH

Me es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y, al mismo tiempo, atendiendo la solicitud del documento de la referencia le hago llegar la confirmación respectiva brindando la autorización para aplicar los instrumentos de la investigación del Programa de estudios de Maestría, mención Administración de la Educación, titulada: Liderazgo transformacional para las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack”– Chiclayo, con la asesoría de la Dr. Ulises Guevara Paico.

Esperando que la aplicación de la investigación se efectúe conforme a lo establecido, espero que los resultados nos hagan llegar a la IE para utilidad de mejorar en el servicio educativo.

Es propicia la oportunidad para manifestarle mi especial consideración y estima.

Anexo G. Desarrollo de la propuesta.

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “JUAN TOMIS STACK”-CHICLAYO-2020**

PROPUESTA

I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Denominación : Propuesta de un programa de liderazgo transformacional
- 1.2. Centro de aplicación : IIEE “Juan Tomis Stack” - 10042
- 1.3. Dirección : Tungasuca S/N. PJ Tupac Amaru - Chiclayo
- 1.4. N° de Participantes : 36 Docentes
- 1.5. Duración : 10 semanas
- 1.6. Numero de horas : 20 horas
- 1.7. Investigador : Bach. Raúl cueva Moscol.

II. FUNDAMENTACIÓN:

El Programa de Liderazgo basado en el Liderazgo transformacional está orientado a fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la I.E “Juan Tomis Stack” de la ciudad de Chiclayo, teniendo en cuenta que los resultados del diagnóstico sobre la práctica de sus relaciones interpersonales han arrojado serias dificultades. El docente es el agente fundamental de la educación y el eje de las relaciones, por tal motivo debe notar una adecuada imagen a partir del ejemplo y de un proceso progresivo de mejora. Por esta razón es de ineludible necesidad la aplicación de este programa que permita desarrollar las competencias, respecto a las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E.

El programa se desarrollará en 10 talleres esgrimiendo la metodología activa con dinámicas de animación y uso de herramientas relacionados con las relaciones interpersonales y las dimensiones: Relaciones humanas y relaciones laborales y cuyos indicadores son las actitudes de los docentes, la empatía, la comunicación, las emociones, las relaciones individuales, colectivas, la predisposición y el ambiente de trabajo. Las sesiones tienen una duración de dos horas.

Con este programa, los docentes se van a involucrar en desarrollar actitudes adecuadas, empatía, buena comunicación y manejo de emociones que corresponden a los indicadores de la dimensión relaciones humanas y mejora de

sus relaciones individuales, colectivas, así también como la buena disposición y de coadyuvar a la mejora del ambiente de trabajo, lo que corresponde a los indicadores de la dimensión de relaciones laborales.

La propuesta permite que los docentes tengan una actitud siempre dispuesta a hacer ajustes a fin de establecer un estilo de liderazgo transformacional. Considerando los siete componentes: Influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, administración pasiva por excepción, administración activa por excepción y reconocimiento contingente. (Bass y Avolio ,1990), los mismos que se relacionan con cada uno de las dimensiones e indicadores de las relaciones interpersonales.

III. JUSTIFICACIÓN.

Dentro de la experiencia pedagógica cotidiana podemos experimentar que la relación interpersonal entre los maestros es muy limitada y condicionada por diversos factores dentro de los cuales consideramos una inadecuada inteligencia emocional o la puesta en práctica de estrategias que no se adaptan a un buen ambiente laboral en la institución; es por ello que se propone un programa de liderazgo transformacional para fortalecer las relaciones interpersonales. Los docentes deben estar dispuestos a dar y aceptar opiniones, a ser asertivos, empáticos, y compartir con sus colegas. Pero esto dependerá en gran medida del aporte motivacional de cada docente, de su experiencia, de sus competencias, de la significatividad emocional y del grupo o contexto social en el cual interactúe el docente. Las propuestas de liderazgo transformacional se conciben como un sistema de elementos que se velan conjuntamente, donde el mundo natural y real de los tipos de liderazgo que actualmente existe en las Instituciones Educativas no van acorde con una gestión de calidad. A partir de esta propuesta de gestión se busca que a través de la elaboración del programa de liderazgo transformacional en la institución educativa se fortalezca las relaciones interpersonales.

IV. OBJETIVOS.

Mejorar las relaciones interpersonales de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack” de la ciudad de Chiclayo.

V. OBJETIVO ESPECÍFICO.

- 5.1. Utilizar técnicas e instrumentos que sean pertinentes para mejorar en los docentes las relaciones interpersonales.
- 5.2. Desarrollar capacidades emocionales para incentivar las buenas relaciones humanas y laborales.
- 5.3. Socializar el programa mediante diferentes actividades realizadas con los docentes y directivos.

VI. CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA

Ha sido diseñada para los docentes de institución educativa “Juan Tomis Stack”- Chiclayo. Se desarrollarán estrategias de metodología activa para el desarrollo de las sesiones, las cuales contarán con su respectiva ficha de observación. Es participativo por la generación de espacios para la reflexión personal y colectiva.

VII. METODOLOGÍA.

Para llevar a cabo el programa se va a tener en cuenta las necesidades y características de los docentes, para ser protagonistas de su propia realización personal y social, se va a aplicar un test para conocer el nivel de relaciones interpersonales de los docentes y como estos aciertos y dificultades influyen directamente en su desempeño, actitud y proactividad. Los talleres cuentan con actividades significativas para lo cual se empleará estrategias como: trabajos de indagación en grupo, ejercitaciones individuales, situaciones de vida cotidiana y otros que favorezcan el desarrollo de sus procesos cognitivos, afectivos y el fortalecimiento de sus relaciones hacia los demás que permiten elevar y mejorar su nivel de socialización. Para lograr los objetivos del programa se tendrán en cuenta actividades de liderazgo transformacional para desarrollar las relaciones

interpersonales. La evaluación de la competencia y desempeños se realizará durante y después de cada sesión.

VIII. ESTRATEGIAS.

Acentuando la importancia de abarcar actividades que atiendan las distintas necesidades de concientizar y sensibilizar a los docentes de la importancia que reviste para lograr buenas relaciones interpersonales, el engranaje de las actividades del docente conducentes a dar respuestas satisfactorias a las necesidades presentes en las comunidades. Fortalecer como eje transversal el liderazgo transformacional en todas las instituciones como un enfoque crítico y reflexivo.

IX. ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES Y CARACTERÍSTICAS

Talleres		Estrategias	Contenidos	Recursos	Tiempo	Fecha	Indicadores
N°	Nombre						
01	Participamos en la aplicación del Pre test	<p>Presentación del docente investigador.</p> <p>Motivación a los docentes para la aplicación del Pre test</p> <p>Entrega de material</p>	Pre Test	<p>Fotocopias</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Goma</p>	02 horas	01/3/2021	<p>Diagnostica el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales</p>
02	Impulsamos el desarrollo de las actitudes personales positivas	<p>Actividades previas</p> <p>Actividades de información</p> <p>Resumen preliminar</p> <p>Trabajo definitivo del Equipo</p>	Las actitudes personales positivas	<p>Fotocopias</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Láminas</p>	02 horas	08/3/2021	<p>Impulsa el desarrollo de las actitudes personales positivas</p>
03	Trabajamos para afrontar las actitudes personales negativas	<p>Presentación del tema</p> <p>Explicación de la docente</p> <p>Formación de grupos de trabajo</p> <p>Exponen sus trabajos</p> <p>Sistematizan el tema</p> <p>Refuerzan lo aprendido</p>	Las actitudes personales negativas	<p>Fotocopias</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Puntero</p>	02 horas	15/3/2021	<p>Demuestra disposición para afrontar las actitudes personales negativas</p>

Sesiones		Estrategias	Contenidos	Recursos	Tiempo	Fecha	Indicadores
N°	Nombre						
04	Valoramos las acciones de los demás	<p>Presentación del tema</p> <p>Explicación de la docente</p> <p>Formación de grupos de trabajo</p> <p>Exponen sus trabajos</p> <p>Sistematizan el tema</p> <p>Refuerzan lo aprendido</p>	<p>Valoración de las acciones de los demás</p>	<p>Fotocopias</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Goma</p>	02 horas	22/3/2021	<p>Valora las acciones de los demás</p>
05	Desarrollamos una comunicación horizontal y empática	<p>Presentación del tema</p> <p>Explicación de la docente</p> <p>Formación de grupos de trabajo</p> <p>Exponen sus trabajos</p> <p>Sistematizan el tema</p> <p>Refuerzan lo aprendido</p>	<p>La comunicación horizontal y empática</p>	<p>Fotocopias</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Láminas</p>	02 horas	29/3/2021	<p>Desarrolla una comunicación horizontal y empática</p>
06	Fomentamos el diálogo interactivo	<p>Presentación del tema</p> <p>Explicación de la docente</p> <p>Formación de grupos de trabajo</p> <p>Exponen sus trabajos</p> <p>Sistematizan el tema</p> <p>Refuerzan lo aprendido</p>	<p>El diálogo interactivo</p>	<p>Fotocopias</p> <p>Plumones</p> <p>Papel bond</p> <p>Puntero</p>	02 horas	5/4/2021	<p>Fomenta asertivamente el diálogo interactivo</p>

Sesiones		Estrategias	Contenidos	Recursos	Tiempo	Fecha	Indicadores
N°	Nombre						
07	Desarrollamos una comunicación interpersonal	Presentación del tema Explicación de la docente Formación de grupos de trabajo Exponen sus trabajos Sistematizan el tema Refuerzan lo aprendido	La comunicación interpersonal	Fotocopias Plumones Papel bond Goma	02 horas	12/4/2021	Muestra voluntad para desarrollar la comunicación interpersonal
08	Mostramos predisposición para actuar con nuestros pares	Presentación del tema Explicación de la docente Formación de grupos de trabajo Exponen sus trabajos Sistematizan el tema Refuerzan lo aprendido	Interacción con pares	Fotocopias Plumones Papel bond Láminas	02 horas	19/4/2021	Demuestra predisposición para interactuar con sus pares
09	Evidenciamos actitudes de afectividad y desarrollamos nuestro autoconcepto	Presentación del tema Explicación de la docente Formación de grupos de trabajo Exponen sus trabajos Sistematizan el tema Refuerzan lo aprendido	La afectividad El autoconcepto	Fotocopias Plumones Papel bond Puntero	02 horas	26/4/2021	Demuestra afectividad y desarrolla su autoconcepto
10	Participamos en la aplicación del Post test	Presentación del docente investigado. Motivación a los docentes para la aplicación del Pre test Entrega de material	Post test	Fotocopias	02 horas	03/05/2021	Valora el nivel de desarrollo de las relaciones interpersonales

X. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

10.1. Recursos humanos:

docentes.

10.2. Recursos Materiales:

- ✓ Papel bond
- ✓ Plumones
- ✓ Goma
- ✓ Papel sábana
- ✓ Cinta masking
- ✓ Proyector multimedia
- ✓ Diapositivas
- ✓ Separatas
- ✓ Textos
- ✓ Videos
- ✓ Tarjetas
- ✓ Sobres

XI. INSTRUMENTOS

- ✓ Fichas de observación
- ✓ Guías de observación
- ✓ Pre test
- ✓ Post test
- ✓ Prácticas dirigidas
- ✓ Fichas de trabajo
- ✓ Laboratorios de trabajo

XII. EVALUACIÓN

La Evaluación será permanente y continua durante todo el proceso de desarrollo del Programa, a través de los instrumentos correspondientes.

XIII. BIBLIOGRAFIA

1. Dalton y Hoyle (2006). Relaciones Humanas. 3a Edición. México.
2. Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.
3. Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

4. Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.
5. Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.
6. Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.
7. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (2009). Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación. Trujillo-Perú



Bach. Raúl Cueva Moscol

Anexos

TALLER N° 01

I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Región : Lambayeque.
1.2. Provincia : Chiclayo
1.3. Distrito : Chiclayo
1.4. Institución Educativa : “Juan Tomis Stack”
1.5. Nivel : Secundaria
1.6. Fecha : 1/3/2021
1.7. Docentes : Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Participamos en la aplicación del Pre test

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	SITUACIONES DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	Presentación del docente investigador y equipo. Se promueve el interés del personal docente sobre la necesidad que se tiene de desarrollar las relaciones interpersonales positivas, a través de una conversación Se motiva al personal para la aplicación del Pre test El docente recoge los saberes previos Se plantea interrogantes ¿Qué son relaciones interpersonales? ¿Es necesario practicar actitudes personales positivas? ¿Qué tipo de actitudes personales practicas?	Hojas Bond Fichas Plumones Lápices Pre test	30'
DESARROLLO	La docente, a través del método expositivo y haciendo uso de los medios y materiales correspondientes explicará el tema Entrega de material		60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los trabajadores resuelven el pre test. El docente refuerza lo desarrollado por el personal	Hojas Bond Fichas Plumones	
CULMINACIÓN	El docente, en todo momento despeja dudas de los participantes Se elige un trabajador al azar para referirse al pre test	Lápices Pre test	30'

IV. BIBLIOGRAFÍA

Dalton y Hoyle (2006). Relaciones Humanas. 3a Edición. México.

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

TALLER N° 02

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1	Región	: Lambayeque.
1.2	Provincia	: Chiclayo
1.3	Distrito	: Chiclayo
1.4	Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5	Nivel	: Secundaria
1.6	Fecha	: 8/3/2021
1.7	Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Impulsamos el desarrollo de las actitudes personales positivas

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca del desarrollo de las actitudes personales positivas</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo. (Anexo A)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Volí, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

(Anexo A)

LAS ACTITUDES PERSONALES POSITIVAS

Las actitudes son predisposiciones estables o formas habituales de pensar, sentir y actuar en consonancia con nuestros valores; son por tanto consecuencia de nuestras convicciones o creencias más firmes y razonadas de que algo vale y da sentido y contenido a nuestra vida. Constituyen el sistema fundamental por el que orientamos y definimos nuestras relaciones y conductas con el medio en que vivimos (Rivero, Antonio; 2010); responden a los intereses y motivaciones y reflejan la aceptación de normas o recomendaciones. Las actitudes tienen elementos cognitivos, afectivos y conductuales y son el reflejo de uno o más valores (Ministerio de Educación, 2009).

No es fácil desarrollar actitudes positivas en una sociedad como la nuestra, en que se exalta de una manera alarmante el vicio y se defiende la corrupción. La inautenticidad, que siempre amenaza a la conducta humana, se manifiesta hoy bajo una forma de hipocresía más peligrosa que en épocas anteriores. La hipocresía consistía antiguamente en aparentar ser mejor de lo que se era en realidad. Se pretendía aparecer como generoso y honrado cuando no se era más que un ladrón. Pero hoy día se hace gala de actitudes moralmente reprobables, cuando, por ejemplo, algunos se ufanan de “dinero que ganan a espuertas”, sin ocultar las malas artes con que lo ganan, o de cómo se libran de pagar sus impuestos, o de cómo traicionan a su propia mujer...Añadiendo a todo ello exageraciones o falsedades para aparentar una conciencia menos escrupulosa de la que realmente se tiene. (Probablemente se sentirían mal si sus amigos se enteraran de que rezan todas las noches o hacen un donativo a su parroquia. En definitiva, la hipocresía de antes era “el homenaje que el vicio rendía a la

virtud”; mientras que la de hoy parece, muy al contrario, “el homenaje que la virtud rinde al vicio”. Es como si hoy tuviéramos miedo de ser virtuosos, como si la virtud tuviera que sonrojarse ante el vicio.

Son tendencias y dispositivos de ánimo del sujeto a actuar de una manera determinada ante la presencia de un objeto material o de pensamiento, sobre todo de modo personal positivo. Son disposiciones adquiridas y relativamente duraderas para evaluar de una manera determinada un hecho o situación de manera positiva. Se manifiestan en la conducta y son el producto de la experiencia o de los valores adquiridos (obtenida en agosto del 2012, en <http://www.wikipedia.com>)

Las actitudes responden a los intereses y motivaciones y reflejan la aceptación de normas o recomendaciones. Las actitudes tienen elementos cognitivos, afectivos y conductuales y son el reflejo de uno o más valores. La actitud se refiere a un sentimiento a favor o en contra de un objeto social, que puede ser una persona, un hecho social o cualquier producto de la actividad humana. Se distingue tres componentes de las actitudes: Componente cognoscitivo: para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva del objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre él. Componente afectivo: es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones - que se caracterizan por su componente cognoscitivo. Componente conductual: es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud (obtenida en agosto del 2012, en <http://www.wikipedia.com>)

TRABAJO COOPERATIVO

1. ¿Cuál es su concepción sobre las actitudes personales positivas?
2. ¿De qué manera el desarrollo de las actitudes personales positivas influye en el mejoramiento de las relaciones interpersonales?
3. Refiere sobre los componentes de las actitudes
4. ¿A qué responden las actitudes?
5. ¿Qué se debe hacer para mejorar las relaciones interpersonales a partir del desarrollo de actitudes personales positivas?
6. ¿Las actitudes son innatas o adquiridas?
7. ¿Es fácil o difícil desarrollar actitudes personales positivas en una sociedad como la nuestra?
8. El personal docente de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack” cómo y en qué sentido desarrolla las actitudes personales positivas

TALLER N° 03

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1	Región	: Lambayeque.
1.2	Provincia	: Chiclayo
1.3	Distrito	: Chiclayo
1.4	Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5	Nivel	: Secundaria
1.6	Fecha	: 15/03/2021
1.7	Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Trabajamos para afrontar las actitudes personales negativas

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca de las actitudes personales negativas</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo B)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

LAS ACTITUDES PERSONALES NEGATIVAS

Las actitudes personales negativas designan la orientación de las disposiciones más profundas del ser humano ante un objeto determinado. Son formas de motivación social que indisponen la acción de un individuo hacia determinados objetivos o metas y por tanto obstaculizan las relaciones interpersonales:

a) El autoritarismo: Postura de imposición de la propia opinión sin argumentos, intolerancia y desprecio por lo que otros piensan.

b) El individualismo: postura de aislamiento y clausura, centrismo en el cometido particular.

c) El Infantilismo: actitud de inmadurez en las reacciones, el no asumir los propios errores, incapacidad para entender las decisiones o limitaciones de los demás, reacciones airadas y sin control, aplazar decisiones de urgente respuesta.

d) La indiferencia: displicencia y desinterés por el quehacer común, frialdad en el trato o negación a la aproximación a los demás.

(e) La rudeza interior, falta de tacto, de sensibilidad y de finura en el trato cotidiano.

TRABAJO COOPERATIVO

1. ¿Incurres en actitudes negativas, por qué?
2. ¿Cómo concibes las actitudes negativas?
3. ¿Cuál es tu reflexión sobre el autoritarismo?
4. ¿Qué puede decir del individualismo?
5. ¿Qué ocurre con las actitudes de infantilismo?
6. ¿Podrías afirmar que la indiferencia es peor que el cáncer?
7. ¿La rudeza interior constituye una actitud negativa por qué?

TALLER N° 04

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1	Región	: Lambayeque.
1.2	Provincia	: Chiclayo
1.3	Distrito	: Chiclayo
1.4	Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5	Nivel	: Secundaria
1.6	Fecha	: 22/3/2021
1.7	Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Valoramos las acciones de los demás

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca de la valoración de las acciones de los demás</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo C)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. **BIBLIOGRAFÍA**

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

VALORACIÓN DE LAS ACCIONES DE LOS DEMÁS

Generosidad con las cualidades de los demás, reconocimiento de las conductas valiosas y actitudes positivas de quienes comparten responsabilidades. Todos tenemos la necesidad de actuar, pues actuando no relacionamos con los demás y con el entorno. Las acciones constituyen las operaciones conscientes y voluntarias de un agente. El agente es aquella persona que lleva a cabo la acción, siendo el único el ser humano. No hay que actuar bien porque alguien me lo dice o porque existe una norma autoritaria que me lo dictamina, sino porque estoy convencido que es la única forma de demostrar amor hacia mí y los demás, no sólo vale la pena, sino que genera alegría sincera y espontánea.

Somos seres humanos y nos podemos equivocar, lo importante no es bajar la cabeza cuando esto suceda sino volver la frente en alto para reconocer con humildad nuestros errores y empezar de nuevo. Toda persona siempre tiene algo de bueno, algo positivo de quien podemos aprender. Por tanto, no podemos hablar de buenas o malas personas, sino de actos bien o mal orientados. No se juzga a la persona. Se juzga el acto que comete. El mal no es un lugar perdido entre el espacio y el tiempo y del cual se nutren los corruptos o quienes suelen cometer sistemáticamente actos escabrosos que denigran la dignidad humana. El mal nace en el corazón de la persona y no porque esta sea mala, sino porque consciente ejecutar intenciones que se desvían de su verdadero fin. No estamos solos en la vida, vivimos rodeados de personas y ellas al igual que nosotros necesitan amor. Sólo actuando bien contribuiremos a facilitarles a los demás para que tengan sentido nuestras acciones de valoración a los demás.

ANALIZA Y SINTETIZA

1. ¿Podemos hablar de buenas o malas personas?
2. ¿Se juzga a la persona?
3. ¿Qué significa valorar las acciones de los demás?
4. ¿Por qué debo actuar bien?
5. ¿Qué necesitan las personas?

TALLER N° 05

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1	Región	: Lambayeque.
1.2	Provincia	: Chiclayo
1.3	Distrito	: Chiclayo
1.4	Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5	Nivel	: Secundaria
1.6	Fecha	: 29/3/2021
1.7	Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Desarrollamos una comunicación horizontal y empática

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca de la comunicación</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo D)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	30'
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Volí, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

(Anexo D)

LA COMUNICACIÓN

Según, el Diccionario de la Real Academia Española (2007), la comunicación es un proceso que implica expresarse, interactuar, relacionarse, proyectarse, abrirse al mundo, apropiarse de uno mismo y ejercer la calidad de ser humano. Se puede referir a comunicación interpersonal, aquella que se establece entre dos personas, generalmente, frente a frente. Puede también utilizarse otros medios como el teléfono o el ordenador. Mediante ella se desarrollan y se mantienen las relaciones interpersonales, que son las unidades sociales básicas de toda organización.

En este contexto, la comunicación interna es entendida como el conjunto de procesos según los cuales se transmiten y se reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes que constituyen la base para el entendimiento y acuerdo común en la organización educativa. La Comunicación Interna permite la transmisión e intercambio de información bajo la forma de mensajes entre los miembros de la Institución Educativa. Permite obtener información y aceptación de la política de la Dirección, lograr la cooperación de los demás, hacer que las ideas se entiendan y las tareas se ejecuten con eficiencia y oportunamente. En la Escuela se dan 03 formas de comunicación: Vertical: instrucciones personales, conferencias, reuniones, entrevistas, teléfono, eventos sociales, cartas, boletines, oficios, memorandos, etc. Horizontal: Se da dentro del mismo nivel para promover el intercambio de impresiones y la interacción entre los miembros pertenecientes a un mismo nivel o estrato. Transversal: incluye la horizontal y la vertical. Tiene por objeto el intercambio de informaciones e impresiones con el objeto de mantener actualizados los datos de interés con respecto al personal dentro del Centro Educativo.

(Anexo D)

TRABAJO CONSENSUADO

1. ¿Qué es la comunicación?
2. ¿Cuál su concepción sobre comunicación horizontal y empática?
3. ¿De qué manera una buena comunicación impacta en el desarrollo de las relaciones interpersonales?
4. ¿Es necesario que en la Institución Educativa N° 11098 “Juan Pablo II” impere una comunicación horizontal y empática?
5. ¿Qué formas de comunicación se ponen de manifiesto en su Institución Educativa?
6. ¿La información y los mensajes internos llegan con claridad y precisión?
7. ¿En su Institución Educativa tiene un estilo empático al comunicarse?
8. ¿En qué consiste la comunicación interna?
9. ¿Su comunicación genera confianza en los demás?
10. ¿En qué consiste la comunicación interpersonal?

TALLER N° 06

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1 Región	: Lambayeque.
1.2 Provincia	: Chiclayo
1.3 Distrito	: Chiclayo
1.4 Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5 Nivel	: Secundaria
1.6 Fecha	: 05/04/2021
1.7 Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol

II. DENOMINACIÓN.

Fomentamos el diálogo interactivo

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca del diálogo interactivo</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo N° E)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

EL DIÁLOGO INTERACTIVO

El diálogo es la palabra y constituye el cauce más adecuado para la intercomunicación en las Instituciones Educativas. La comunicación humana es el ejemplo básico de la interactividad. Los sistemas complejos que detectan y reaccionan a la conducta humana son frecuentemente denominados interactivos. Bajo esta perspectiva la interacción incluye respuestas a las actividades físicas humanas.

El diálogo interactivo se produce de manera recíproca entre dos o más personas. Diálogo es una forma oral o escrita en la que se comunican dos o más personajes en un intercambio de información entre sí. Un diálogo puede consistir desde una amable conversación hasta una acalorada discusión sostenida entre los interlocutores. La palabra revela intenciones y estados de ánimo, en definitiva, lo que no se puede ver y en ello radica su importancia. El diálogo oral se caracteriza por ser muy expresivo, puesto que intervienen los gestos, la entonación y la actitud. Es espontáneo y se utilizan frases cortas y simples, suele tener errores y frases sin terminar. Un buen diálogo: respeta al que habla, no hablar todos a la vez, saber escuchar antes de responder, pensar en los dicen los demás y admitir las opiniones de los demás.

ANALIZA Y SINTETIZA

1. ¿Cómo percibes el diálogo interactivo?
2. ¿Qué revela la palabra?
3. ¿Cómo caracterizas un buen diálogo?
4. ¿Cuáles son las cualidades del diálogo oral?
5. ¿En la IE se pone en práctica un buen diálogo?

TALLER N° 07

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1 Región	: Lambayeque.
1.2 Provincia	: Chiclayo
1.3 Distrito	: Chiclayo
1.4 Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5 Nivel	: Secundaria
1.6 Fecha	: 12/4/2021
1.7 Docente	: Bach. Raúl Cueva Moscol

II. DENOMINACIÓN.

Desarrollamos una comunicación interpersonal

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca de la comunicación interpersonal</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo F)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Se puede referir a comunicación interpersonal, aquella que se establece entre dos personas, generalmente, frente a frente. Puede también utilizarse otros medios como el teléfono o el ordenador. Mediante ella se desarrollan y se mantienen las relaciones interpersonales, que son las unidades sociales básicas de toda organización.

La comunicación interpersonal se da entre dos o más personas que están físicamente próximas. Cada una de las personas produce mensajes que son una respuesta a los mensajes que han sido elaborados por las otras personas implicadas en la conversación. Es la actividad humana mediante la cual un sujeto promotor manifiesta sus contenidos de conciencia mediante una forma perceptible por los sentidos a un sujeto receptor con el objeto de que éste tenga acceso a esos mismos contenidos de conciencia, de esta manera esos contenidos pasan a ser de ambos o comunes intencionalmente. La comunicación interpersonal es la forma de comunicación más importante para el hombre. Desde muy pequeños pasamos a formar parte de ella, ya que una de las primeras relaciones que tenemos es de tipo afectivo y aunque al inicio de nuestras vidas no tenemos un lenguaje estructurado la comunicación no verbal nos permite establecer esas primeras relaciones de tipo interpersonal.

ANALIZA Y SINTETIZA

1. Refiere respecto a los elementos de la comunicación interpersonal
2. ¿Cómo te relacionas con tus semejantes?
3. ¿Cómo te relacionas con tus compañeros de trabajo?
4. La comunicación interpersonal constituye un soporte valioso para las buenas relaciones interpersonales

TALLER N° 08

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1 Región	: Lambayeque.
1.2 Provincia	: Chiclayo
1.3 Distrito	: Chiclayo
1.4 Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5 Nivel	: Secundaria
1.6 Fecha	: 19/04/2021
1.7 Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Mostramos predisposición para actuar con nuestros pares

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca de la predisposición para actuar con nuestros pares</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo G)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. **BIBLIOGRAFÍA**

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

PREDISPOSICIÓN DE ACCIONAR CON NUESTROS PARES

Las interacciones sociales desempeñan un papel importante en el accionar con nuestros pares: En primer lugar, al proporcionarles a los seres humanos normas de conducta socialmente aprobadas y en segundo lugar, al darles una fuente de motivación, mediante la aprobación y la desaprobación social para que se conformen a esas normas. Las interacciones sociales tempranas se producen dentro de la familia. Por medio de las interacciones, los seres humanos no sólo tienen oportunidades para aprender los códigos morales, sino también para darse cuenta del modo en que otros evalúan su conducta. Si las valoraciones son favorables, esto les proporcionará a las personas una firme motivación para conformarse a las normas morales que han provocado evaluaciones sociales favorables y, si las evaluaciones son desfavorables, los seres humanos modificarán sus normas morales y aceptarán las que les garanticen la aprobación de la aceptación que desean. Cuando las personas cuentan con la aceptación de sus coetáneos aumentan considerablemente sus probabilidades de interacciones sociales.

ANALIZA Y SINTETIZA

1. ¿Cómo actúas con tus pares?
2. Prácticas “la cultura del raje” en tu IE
3. ¿Cómo concibes las interacciones sociales?
4. ¿Consideras que el ser humano es complejo en su accionar con sus pares?
5. ¿El ser humano es muy susceptible de ver la “paja en ojo ajeno”?

TALLER N° 09

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1 Región	: Lambayeque.
1.2 Provincia	: Chiclayo
1.3 Distrito	: Chiclayo
1.4 Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5 Nivel	: Secundaria
1.6 Fecha	: 26/4/2021
1.7 Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Evidenciamos actitudes de afectividad y desarrollamos nuestro autoconcepto

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>El docente inicia la sesión con el saludo correspondiente y luego realiza el encuadre; a partir de diálogo haciendo una remembranza de la jornada anterior recupera los saberes previos</p> <p>Luego y apoyado en la participación de los participantes presenta el tema y declara los elementos a desarrollar</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente busca identificar dificultades del conocimiento en los participantes con la finalidad de lograr la ruptura epistemológica que permita la construcción de nuevos conocimientos, mediante preguntas y respuestas acerca del desarrollo afectivo social</p> <p>El docente luego de identificar los obstáculos del conocimiento que presentan los participantes propiciará la ruptura epistemológica desarrollando la temática a través de la exposición-diálogo, apoyándose con diapositivas y el material de trabajo (Anexo H)</p>	<p>Plumones</p> <p>Lápices</p>	60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes agrupados en equipos de trabajo, comparando sus conocimientos previos con la nueva información recibida elaboran un reporte final que será entregado al docente.	Hojas Bond Fichas	
CULMINACIÓN	Los equipos presentan sus conclusiones, las cuales son retroalimentadas por el docente y los demás participantes Se evalúa la predisposición para trabajar en equipo, la participación de los participantes y los logros obtenidos en base a los instrumentos de evaluación pertinentes	Plumones Lápices	30'

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Volí, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.

(Anexo H)

EL DESARROLLO AFECTIVO Y SOCIAL

EL DESARROLLO AFECTIVO Y SOCIAL. - se refiere al proceso por el cual el ser humano construye su identidad (su yo), su autoestima, su seguridad y la confianza en sí mismo y en el mundo que lo rodea, a través de las interacciones que establece con sus pares significativos, ubicándose a sí mismo, como una persona única y distinta. A través de este proceso la persona puede distinguir las emociones, identificarlas, manejarlas, expresarlas y controlarlas. Es un proceso complejo que involucra tanto los aspectos conscientes como los inconscientes.

La afectividad designa la susceptibilidad que el ser humano experimenta ante determinadas alteraciones que se producen en el mundo real o en su propio yo. La afectividad es el conjunto de sentimientos inferiores y superiores, positivos y negativos, fugaces y permanentes que sitúan la totalidad de la persona ante el mundo exterior. Manifestaciones afectivas: EMOCIONES. - La emoción es una reacción afectiva que surge súbitamente ante un estímulo, duran un corto tiempo y comprende una serie de repercusiones psico corporales. A) Características: Corta duración y elevada intensidad. Genera modificaciones fisiológicas significativas. Aparecen por un estímulo en un contexto específico. Comunes al hombre y al animal. Categorías básicas: Miedo. - se trata de una alteración del estado de ánimo que produce angustia (congoja o aflicción. Se trata de un estado afectivo que implica cierto malestar psicológico y genera cambios en el organismo-temblores, taquicardia, sudoración excesiva o falta de aire). El miedo(temor) es una emoción caracterizada por un intenso sentimiento habitualmente desagradable que nos asusta o creemos que nos puede hacer daño. Aversión. - se utiliza para referirse a un sentimiento negativo que una persona puede tener respecto de otra, de un objeto, de una situación. Tristeza. - es una de las emociones básicas del ser humano junto con el miedo, la ira, el asco, la alegría y la sorpresa. Estado afectivo provocado por un decaimiento de la moral. Es la expresión del dolor afectivo mediante el llanto, el rostro abatido, la falta de apetito. A menudo nos sentimos tristes cuando nuestras expectativas no se ven cumplidas o cuando las circunstancias de la vida son más dolorosas que alegres. Ira. - hace referencia a aquellos sentimientos de violencia, enojo, angustia e indignación generados en torno a situaciones o personas específicas. Sorpresa. - es un breve estado emocional, resultado de un evento inesperado. Puede ser neutral, agradable o desagradable. SENTIMIENTOS: Procesos afectivos relativamente estables adquiridos en el proceso de la socialización, experimentados por seres humanos. Son profundos porque amamos, adiamos, admiramos, envidiamos a personas relacionadas con acontecimientos importantes en nuestra vida. Son relativamente estables; su estabilidad es producto de la formación de un vínculo. Son adquiridos en el proceso de socialización: amor a nuestra pareja, el odio a nuestros enemigos,

el cariño hacia una profesora, el rencor hacia un familiar. Características de los Sentimientos: Es subjetivo. Surge en forma lenta y progresiva. Promueve conductas. PASIONES: Son procesos afectivos muy profundos de gran intensidad y que son capaces de dominar la actividad personal del individuo. Se diferencia de las emociones en que son estados de mayor duración. Pueden ser: Superiores.- Encaminadas al desarrollo personal y moral del individuo; son valoradas por el grupo social. Ej. Pasión de la música por parte de Beethoven, pasión de Einstein hacia la ciencia; pasión de Jesucristo. Inferiores. - Impiden u obstaculizan el desarrollo personal y social. Ej. Pasión desmedida por el poder, la fama la riqueza de afanes individualistas y arribistas.

EL AUTOCONCEPTO. - Conocerse a sí mismo es el primer paso para alcanzar una vida llena y satisfactoria. El concepto que tenemos de nosotros mismos es determinante en todo lo que hacemos incluido el aprendizaje. El autoconcepto es el sentido y la conciencia de sí mismo, cuya base es el propio conocimiento de lo que se ha sido y hecho. Su función es guiar al sujeto a decidir lo que será y hará en el futuro. El autoconcepto ayuda a controlar o regular la conducta y favorece que las personas se comprendan a sí mismas y a los demás. La mayoría de los teóricos ven el autoconcepto como un fenómeno social: el punto de encuentro entre el individuo y la sociedad. Cada persona mira en torno de sí mismo, ve lo que la sociedad espera de él y entremezcla sus expectativas con la imagen que ya tiene de sí mismo; de este modo evoluciona su autoconcepto. El autoconcepto es el sentido del yo que posee un sujeto y le guía para decidir qué puede hacer en el futuro. El conocimiento de sí mismo (autoconcepto o autoimagen) es una noción sobre las capacidades, las limitaciones, las aspiraciones, las motivaciones y los temores que se sienten. Es un concepto dinámico que engloba la autoestima y la autovaloración. El autoconcepto es la imagen o representación que se tiene de uno mismo, un proceso mediante el cual cada persona percibe sus propias características y reacciones.

1. ¿Qué significado tiene el desarrollo afectivo y social?
2. Cómo concibe a las manifestaciones afectivas
3. Principales manifestaciones afectivas
4. El autoconcepto
5. La autoestima
6. ¿Cómo los procesos afectivos y sociales influyen en el desarrollo de las relaciones interpersonales?
7. ¿Tomas en cuenta las reacciones y emociones de los demás, pero partiendo de las tuyas?
8. ¿Te integras en el trabajo con tus pares?
9. El nivel de autoestima repercute en el desarrollo de las relaciones interpersonales
10. Las relaciones interpersonales en tu IE se mejorarán en función del desarrollo afectivo y social.

TALLER N° 10

I. DATOS INFORMATIVOS.

1.1 Región	: Lambayeque.
1.2 Provincia	: Chiclayo
1.3 Distrito	: Chiclayo
1.4 Institución Educativa	: “Juan Tomis Stack”
1.5 Nivel	: Secundaria
1.6 Fecha	: 03/05/2021
1.7 Docentes	: Bach. Raúl Cueva Moscol.

II. DENOMINACIÓN.

Participamos en la aplicación del Post test

III. PROCESO DIDÁCTICO

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
INICIACIÓN	<p>Se realizan las actividades permanentes</p> <p>Se promueve el interés de los participantes sobre la necesidad que se tiene de desarrollar las relaciones interpersonales, a través de una conversación</p> <p>Se motivación a los participantes para la aplicación del Post test</p> <p>El docente recoge los saberes previos</p> <p>Se plantea interrogantes</p> <p>¿Qué son actitudes?</p> <p>¿Qué son actitudes personales positivas?</p> <p>¿Qué son relaciones interpersonales?</p>	<p>Hojas Bond</p> <p>Fichas</p> <p>Plumones</p> <p>Lápices</p> <p>Pre test</p>	30'
DESARROLLO	<p>El docente, a través del método expositivo y haciendo uso de los medios y materiales correspondientes explicará el tema</p> <p>Entrega de material</p>		60'

SECUENCIA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO
DESARROLLO	Los participantes resuelven el post test El docente refuerza lo desarrollado por los participantes	Hojas Bond Fichas Plumones	30'
CULMINACIÓN	EL docente, en todo momento despeja dudas de los participantes Se elige un participante al azar para referirse al Post test	Lápices Post test	

IV. BIBLIOGRAFÍA

Delors, J (1996). La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Editorial Santillana. UNESCO/Madrid.

Fischman, D (2000). El Camino del Líder. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2009). Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular. Lima-Perú.

Pérez, J. (1996) La Comunicación Educativa. Reflexiones para su Estudio. Habilidades que contribuyen a la Adecuada Comunicación Educativa. Dirección de Postgrado. Ministerio de Educación Superior. Cuba.

Voli, F (1990). La Autoestima del Profesor. Manual de Reflexión y Acción. Ediciones Institución de Asuntos Culturales de España.