



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Programa de coaching para fortalecer las relaciones
interpersonales de docentes de Institución Educativa “Ciro
Alegría” de La Llica, Bambamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Becerra Guevara, Robin Esgardo (ORCID: 0000-0002-6519-3072)

ASESORA:

Dra. Sotomayor Nunura, Gioconda del Socorro (ORCID: 0000-0003-0030-7072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad del servicio

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho cariño y amor a todos
nuestros seres queridos que hacen
placentera nuestra existencia.

A Dios y a sus enviados en la tierra,
los Maestros.

Robin

Agradecimiento

Gracias al Todopoderoso por concederme la dicha de tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por brindarme su apoyo en cada decisión y proyecto, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

Agradezco a la Escuela de Postgrado, con sincero afecto a mi asesora Dra. GIOCONDA DEL SOCORRO SOTOMAYOR NUNURA, quien con su apoyo incondicional nos orientó para la culminación de este trabajo de investigación.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1. Escala del nivel de relaciones interpersonales	18
Tabla 2. Nivel de relaciones interpersonales	19
Tabla 3. Nivel de inclusión.....	20
Tabla 4. Nivel de control.....	21
Tabla 5. Nivel de afecto	22
Tabla 6. Evaluación y calificación del cuestionario.....	49
Tabla 7. Evaluación y calificación del cuestionario.....	49
Tabla 8 Sexo y edad del encuestado	50
Tabla 9 Condición laboral y tiempo de trabajo del encuestado	50

Índice de figuras

Figura 1 Propuesta del Programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021.....	33
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad principal elaborar un programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021; mediante este se pretende mejorar y reforzar las habilidades de los docentes, para que pueden comunicarse y relacionarse de forma correcta, teniendo aprecio uno al otro y valorándolos como personas e incluyéndolos en cualquier actividad mediante la aplicación del coaching.

Este estudio fue de tipo básica bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental – transversal de alcance o nivel descriptivo proyectivo. Se contó con una muestra compuesta por 8 docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, para lo cual se utilizó la técnica de la encuesta, mediante la aplicación de un cuestionario denominado RELINT el cual fue adaptado y elaborado por Quintana (2017), el cual constó de 33 preguntas.

Los principales resultados demostraron que el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, es alto según el 100% de los docentes. De igual forma ciertos puntos bajos encontrados en las se mejorarán mediante un programa orientado al coaching estará enfocado en las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

Palabras claves: coaching, interpersonales, programa, relaciones.

ABSTRACT

The main purpose of this research work is to develop a coaching program to strengthen the interpersonal relationships of teachers of the Educational Institution "Ciro Alegría" of La Llica, Bambamarca, 2021; Through this it is intended to improve and reinforce the skills of teachers, so that they can communicate and relate correctly, appreciating each other and valuing them as people and including them in any activity through the application of coaching.

This study was of a basic type under a quantitative approach, with a non-experimental design - transversal of scope or descriptive level with proposal. There was a sample made up of 8 teachers from the "Ciro Alegría" Educational Institution in La Llica, Bambamarca, for which the survey technique was used, by applying a questionnaire called RELINT which was adapted and prepared by Quintana (2017), which consisted of 33 questions.

The main results showed that the level of interpersonal relationships in the teachers of the Educational Institution "Ciro Alegría" of La Llica, Bambamarca is high according to 100% of the teachers. Similarly, certain low points found in the will be improved through a program oriented to coaching will be focused on the interpersonal relationships of the teachers of the Educational Institution "Ciro Alegría" of La Llica, Bambamarca.

Keywords: coaching, interpersonal, program, relationships.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio encaminado a la psicología social, la cual se considera como una investigación científica en la cual se identifica cómo los sentimientos, pensamientos, creencias, intenciones y objetivos de los individuos se va construyendo en un ámbito social a través de interacciones reales o imaginarias con los demás. En la cual en la psicología de la educación se pasa por alto las circunstancias grupales en donde se presentan los procesos de instrucción y de aprendizaje y cómo influyen estos aspectos en las personas. Donde se toma en cuenta las relaciones interpersonales que es de gran relevancia dentro de una institución educativa, para ser específicos para los docentes, ya que les permite mejorar la enseñanza y los métodos de aprendizaje (Escalona, 2020).

En Estados Unidos, se ha identificado que los programas de instrucción basados en el coaching influyen en la calidad de la enseñanza. Los formadores son una parte importante de la ecuación de rendimiento estudiantil y debido a esto, los docentes deben estar bien informados sobre las mejores prácticas de entrenamiento. El coaching centrado en el maestro se refiere a una estrategia de coaching que se centra en las acciones del docente en el aula, en comparación con el coaching centrado en el estudiante, que se enfoca en observar de cerca los datos a nivel del estudiante. (Moll, 2015).

Por otro lado, en España se ha podido encontrar con respecto a las relaciones interpersonales de los docentes, donde gran parte de ellos no cuentan con dichas habilidades de comunicación, ya que muchos de ellos no tienen la habilidad ni la capacidad para poder compartir su experiencia con los estudiantes donde la interacción, más será la comunicación exitosa. Por ello un maestro no es completo sin las mejores habilidades interpersonales, incluidas las habilidades de comunicación, a pesar de que un docente puede tener experiencia y conocimiento, pero no puede impartir lo mismo a los estudiantes, entonces él o ella no se considera un buen maestro. (Uruñeuela P. , 2019).

En el ámbito latinoamericano, se ha podido encontrar en instituciones educativas de seis países de Suramérica, que las relaciones interpersonales se encuentran estrechamente orientada a la interacción de personas en un mismo contexto organizacional/laboral. Los docentes que laboran de forma conjunta deben tener una relación interpersonal efectiva para poder desempeñarse de la mejor forma, por ello se identificó que la honestidad es un pilar fundamental para las relaciones interpersonales adecuadas entre los docentes, además que aporta a que se tenga un mejor y agradable contexto laboral. (Regader B. , 2016).

Por otro lado, se ha podido hallar que, en Guatemala, se ha comprobado que los usos de las relaciones interpersonales en los docentes han podido solucionar y manejar conflictos en las instituciones educativas, esto permite brindar una perspectiva de los eficiente que los docentes tengan este tipo de habilidades, permitiendo que ello se resuelva de forma razonable (Bolaños, 2015).

En el contexto nacional, en Lima, en base a algunos trabajos realizados, se ha podido identificar que las relaciones interpersonales de los docentes se inclinan hacia un estilo agresivo en el modo de interactuar con otros docentes y con los alumnos, lo cual se demuestra mediante las actitudes hostiles y por la agrupación cerrada que generan la limitación para socializar entre los integrantes de una institución. Sin embargo, lo comprometidos que se encuentran con los alumnos y con su profesión no es afectado por la presencia de aquellos indicadores (Tafur Puente et al., 2021).

En el ámbito de la La Llica de la ciudad de Bambamarca, se ha podido identificar ciertos problemas como que algunos docentes no cumplen a cabalidad sus funciones académicas e institucionales; además los docentes están en un ambiente de estrés y presión debido a la cuarentena, también muchos de ellos no se sienten incluidos dentro de las actividades que realizan entre docentes, no hay casi empatía y afecto entre ellos por la falta de control en el manejo de confrontamiento que a veces suceden. Esta situación ha originado conflictos entre sus miembros, directivos de la

institución al tratar de dar solución al problema, algo que no permite que los docentes puedan lograr un nivel óptimo de desempeño. De seguir en la misma situación la institución puede verse afectada por la división de su planilla docente, por la presencia de enfrentamientos constantes, como también la idea difícil que se pueden poner de acuerdo los docentes en alguna actividad o dialogo entre el personal de la escuela en estudio.

Teniendo en cuenta la problemática anterior, se consideró como problema de investigación la siguiente interrogante: ¿Cómo fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021? Este estudio se justifica de carácter social, porque brinda nuevas formas de fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes, lo que permita que trabajen de forma óptima para el cumplimiento y logro de las metas institucionales. Como justificación metodológica, este estudio aporta resultados reales y confiables correspondiente a la variable relaciones interpersonales, mientras que la variable coaching este trabajo brindó un programa que permita solucionar la realidad encontrada.

Este trabajo planteó como objetivo general: Proponer un programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca,2021. Para lograr dicha finalidad, se establecieron los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca. Identificar el nivel de inclusión en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca; Identificar el nivel de control en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca e Identificar el nivel de afecto en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca. Esta investigación planteó como hipótesis el siguiente enunciado: El programa de coaching fortalece las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación considera como antecedentes referenciales las siguientes investigaciones:

Johnson et al. (2017) en su artículo denominado “Promoción de la implementación por parte de los maestros de la programación de prevención basada en el aula a través del coaching: el papel mediador de la relación entre el entrenador y el maestro”; el objetivo fue identificar actividades específicas de coaching asociadas con el informe del maestro sobre la relación de trabajo de coaching. Se concluyó que los hallazgos actuales tienen implicaciones tanto para los administradores escolares, el personal de apoyo y los entrenadores. Los administradores escolares han sido identificados como facilitadores de la implementación exitosa de EBP; la facilitación podría venir en la forma de apoyar el proceso de coaching y los implementadores de las EBP, así como participar en actividades de coaching y supervisión.

Cali y Pineda, (2018) en su trabajo de investigación denominado “Coaching educativo en el desempeño docente. Talleres con técnicas de coaching educativo”, cuyo objetivo fue analizar la influencia del coaching educativo en el desempeño docente de los profesores del tercer año de Bachillerato de la Unidad Educativa “Francisco Huerta Rendón” a través de un estudio bibliográfico y de campo para diseñar talleres con técnicas de coaching educativo. Se concluyó los docentes tienen control al momento de interactuar tanto con compañeros como con sus propios alumnos, orientándose a modificar la educación habitual por procesos que posibiliten lograr objetivos, planteando y rememorando el liderazgo innato, inculcando el autococimiento, planeando segmentos esenciales sobre controversias personales y profesionales; convirtiendo el salón en un ambiente donde se planteen requerimientos y se absuelvan.

Álvarez et al. (2018) en su artículo publicado en la Revista INNOVA Research Journal, denominado “Coaching educativo: Desarrollo de competencias en docente de Nivel Superior”, donde se planteó como objetivo

identificar el desarrollo de competencias académicas a través de la implementación del Coaching educativo en los procesos de enseñanza aprendizaje del educando de nivel superior. Asimismo, se estudiaron los aspectos culturales y teóricos de la pedagogía, educación y Coaching educativo en el entorno educativo. A manera de conclusión, el afecto entre docentes permite constituirse como proceso de desarrollo, formación, aprendizaje y enfocado al desarrollo de competencias conductuales y técnicas entre los propios fomentando el respeto y el trabajo colaborativo entre los mismos.

En Ecuador, Almeida L. , (2019) en su artículo denominado: “El Coaching. Herramienta motivacional en el docente” publicado en la revista científica YACHANA; cuyo objetivo fue demostrar que la aplicación de la estrategia didáctica de Coaching Académico concertado produce efectos en la calidad del docente en la asignatura Microeconomía de la Carrera de Economía en las Universidades públicas de la Provincia del Guayas. Se manifestó los siguientes resultados: el 96% están entre totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el Coaching como instrumento en la enseñanza aprendizaje fomenta la preparación en la búsqueda de beneficios y recompensas en la vida laboral; concluyendo que el Coaching forja compromiso, posibilita la cimentación de un modelo, un esquema pre – elaborado que potencia los habilidades para lograr las metas anheladas, sirve como elemento para ratificar las actividades necesarias para optimizar los contextos éticos, conceptuales y la comprensión para la vida.

Morales et al. (2019) en su artículo denominado “Coaching para docentes de Educación Superior de formación Técnica”, planteó como objetivo adquirir y potenciar los conocimientos inherentes al desarrollo teórico-práctico del “Coaching”. Se concluye que la evaluación integral docente se efectuó al finalizar el semestre; en el periodo de octubre – febrero considerando docentes de régimen tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial, describiéndose resultados que los docentes no colaboran de forma conjunta y excluyen a sus compañeros; asimismo considerando que algunos no poseen instrucción referente a modelos de enseñanza –

aprendizaje, didáctica en su instrucción de grado y posgrado, entre otros aspectos que apoyan la optimización del desempeño en aula, del mismo modo, existe un grupo de docentes formados del cuarto nivel con formación docente y administración educativa, que se están efectuando para perfeccionar la calidad en la transferencia de los conocimientos.

En el contexto nacional, Zegarra y Velázquez, (2016), en su artículo denominado “El coaching: una forma para fortalecer el profesionalismo del docente en el aula”, planteó como objetivo proponer el Programa de Aprendizaje basado en el Coaching – ABC. Siendo así, se concluyó que, en cuanto al aspecto pedagógico, el programa que se diseñó le permitió al profesor hacer un análisis de la realidad aula y en base a ello establecer un proceso de enseñanza - aprendizaje mediante una didáctica estructurada que encamine el aprendizaje desde lo actual a lo potencial, por lo cual proporcionó cambios en la manera de actuar, sentir y pensar de los alumnos.

Benites, (2018), en su tesis “Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED – Cerro de Arena Olmos – 2018”, la cual se plantea como objetivo determinar si la aplicación de un programa de coaching contribuirá a mejorar de manera positiva el desempeño laboral de los docentes de dicha institución. La conclusión fue, que aplicar este coaching organizacional contribuyó en la mejora del desempeño laboral de la plana docente de la institución en estudio, asimismo, la interrelación entre los integrantes de dicha I.E. mejoró y por ende el aprendizaje.

Saldaña y Aspajo (2019), en su estudio “El coaching empresarial y el desempeño laboral en los docentes de la EP Administración de la Universidad Peruana Unión Lima-2019”, con el objetivo de determinar la eficacia del coaching empresarial en el desempeño laboral de los docentes de la EP de dicha universidad. Se concluye que la herramienta del coaching se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral de los docentes. El coaching también influye positivamente pero no de forma significativa con la responsabilidad laboral, ya que este es un valor más de conciencia de cada

persona, porque al aceptar el trabajo tiene que cumplir con sus obligaciones. Finalmente, se observó que el coaching influye positivamente y de manera significativa en la calidad del trabajo y el compromiso de los docentes, al tener una buena relación intrapersonal, descubrirán su potencial y darán lo mejor de sí mismos en su labor.

Fustamante y Santisteban, (2018), en su investigación “Propuesta de un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes en la I.E.P. Ciencia College - Mórrope, 2018”, con el objetivo de diseñar un programa de coaching para mejorar el desempeño laboral de los docentes de dicha I.E.P. Dentro de las conclusiones, se encuentran que: los aspectos que intervienen en el desempeño laboral de los profesores de dicha I.E.P. son: el trabajo en equipo, el cumplimiento de normas y la oportunidad en lo que refiere a la dimensión diseño de trabajo. El programa en mención, debe contar con las siguientes características: pertinencia curricular, captación del mensaje, desarrollo de capacidades y estrategia metodológica. Además, se debe priorizar el mejorar las competencias de los maestros mediante capacitaciones que se enfoquen en la curricula.

Alexandrovna, (2020), en su estudio denominado “El coaching como parte del desarrollo profesional de los docentes en un colegio privado de Lima”, plantándose el objetivo de analizar la importancia del coaching instruccional en el desarrollo profesional docente de dicha institución. Dentro de los resultados, se tiene que el coaching instruccional tiene una influencia directa en el aspecto profesional del maestro: adecúa la estructura de clase, mejor estrategia de enseñanza, desarrolla liderazgo, promueve que los estudiantes se relacionen y a través de sus logros adquiridos es identificado como un generador de satisfacción del maestro. En el aspecto personal, los resultados del coaching muestran que la comunicación asertiva del maestro y la organización personal es más transparente.

En el ámbito local, Minchan, (2020), en su tesis “Relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Cajamarca”, con el objetivo elaborar y aplicar un

programa de Relaciones Interpersonales basado en las teorías de Drucker, Chiavenato, Murillo, Trinidad, Likert, Pritchard and Karasick a los miembros de la comunidad educativa del Instituto en mención. Se comprobó que, la aplicación de la propuesta, aporta de manera significativo el 73% e insignificante el 27% de un total de once dimensiones estudiadas, para la mejora del Clima Organizacional de los miembros de la comunidad educativa del Instituto.

Cueva, (2017), en su estudio “Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional basado en un programa de relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Ramón Castilla” del nivel secundario distrito Asunción, provincia y región Cajamarca – 2016”, con el objetivo de diseñar y proponer una estrategia de desarrollo organizacional basado en un programa de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa en estudio. Se concluye, la estrategia de desarrollo organizacional que se propone en este estudio está sustentada en la teoría y principios y procesos de la gestión educativa, de M. Sc. María Elena Arana Arenas y que es adaptable a la realidad del c.e. “R.C.” Sapuc-Cajamarca. Esto permitirá que los directivos docentes, administrativos y padres de familia tengan la base científica para realizar un desarrollo pertinente y sostenido de la comunidad con el aporte del centro educativo, mediante sus estamentos y de manera especial de sus alumnos.

En la teoría denominada Coaching educativo planteada por John Whitmore (2003), indica que el coaching, constituye un instrumento que apoya y favorece el perfeccionamiento de habilidades que contribuyen a la evolución personal y profesional de quien persevera para alcanzar proactivamente el triunfo; por tanto, se concibe como un proceso global que pretende apoyar a los individuos a generar efectos sorprendentes en sus vidas, profesiones, negocios y organizaciones; mediante el cual se perfecciona el ejercicio, ahonda en conocimientos sobre sí mismos mejorando la calidad de vida, facilitando un aprendizaje que fomenta innovación en conductas mantenidas en el tiempo, con actividades y meditaciones constantes. El Coaching es un método nuevo iluminado en los grandes coach deportivos llevado al contexto

de las organizaciones a manera de potenciar capacidades elevadas y provocar grandiosos impulsos en el aprendizaje de los directivos, una de los ejes es el denominado Coach Ontológico (Bécart y Ramírez, 2016).

Para la variable relaciones interpersonales se tomó la teoría denominada “Necesidades interpersonales” planteada por Schutz (1966) citado por Álvarez (2001) en donde se identifican las tres conductas con la cual la gente se relaciona que son la inclusión, el control y el afecto. Se precisa que la inclusión orienta a la necesidad de seguir teniendo relaciones satisfactorias para interaccionar con los demás, el control implica el requerimiento de hacer y continuar con relaciones con otros en relación al poder y finalmente el afecto está referido a las emociones o sentimientos personales que se puede generar entre dos personas.

Desde la perspectiva de Lawrence et al. (2020), la relación interpersonal, consiste en que el comportamiento de los participantes influencia mutuamente, es decir la actitud del maestro influye y es influenciado por los estudiantes en muchos sucesos en el aula, como la generación y sostenimiento de un óptimo clima en el aula, comportamientos que determinan la calidad de las relaciones y los sentimientos. La relación entre el comportamiento del maestro y el comportamiento del estudiante, sugiere que los maestros pueden beneficiarse directamente al saber cómo su comportamiento interpersonal afecta el comportamiento estudiantil (Van der Lan et al. 2020).

En la última década, el aumento del interés en las relaciones interpersonales en la educación se refleja en un mayor enfoque en la importancia de las relaciones entre los educadores. Estudios recientes sugieren que las relaciones entre los maestros son importantes para construir comunidades escolares sólidas y que las comunicaciones de maestros fuertes pueden mejorar el compromiso de los maestros y darles un sentido de pertenencia y eficacia. Además, se encuentra que las relaciones sociales sólidas dentro y entre las escuelas juegan un papel crucial en la implementación de políticas,

el cambio de instrucción y el desarrollo profesional de los maestros en apoyo del aumento del rendimiento estudiantil (Moolenaar et al. 2012).

En particular, se señala su efecto en el logro de los estudiantes, porque crean un clima escolar amigable para contribuir al desarrollo integral de los estudiantes, por ello el interés en las relaciones interpersonales que se desarrollan entre los miembros de la unidad escolar es arduo, por ello se ve la necesidad de cumplir con éxito sus mayores deberes, principalmente en lo que respecta a las relaciones e interacciones con los estudiantes, el personal, docentes y la comunidad escolar. Los estudios mostraron que las relaciones interpersonales son importantes para la mejora de la educación. Se hizo especial hincapié en el papel del maestro, porque él / ella es el que entra inmediatamente en contacto con los estudiantes y afecta sus logros. Los estudios relevantes informan la necesidad de ayuda para el trabajo del maestro por parte del director, porque así el maestro se vuelve efectivo y capaz de afectar el proceso de capacitación de los estudiantes (Van der Want et al., 2017).

Asimismo, Den Brok, et al. (2013) mencionan que las relaciones interpersonales se ven afectadas por el ambiente del aula, el cual implica que se necesitan múltiples percepciones para obtener una imagen integral del proceso educativo, considerando que las percepciones son resultado de una interacción entre la persona y su entorno, revelan cómo alguien experimenta una situación en el aula. Sun, et al. (2019) consideran al profesor como actor en la relación interpersonal, centrándose en este estudio en su percepción de la situación, donde la mayoría de maestros perciben el ambiente del aula de manera más positiva que sus alumnos. Según lo indican Timmermans et al. (2019), esta situación puede deberse a que los maestros completan la interrelación personal desde una percepción más idealista del contexto que los estudiantes, orientando sus respuestas a situaciones socialmente más deseables o subestimando su influencia en los estudiantes. En relación con esto Van et al. (2014) también señalan la diferencia entre percepciones reales e ideales, restringiéndose a la

percepción real, debido a que muchos maestros describen la situación educativa real, cómo se experimenta en este momento.

Desde el punto de vista de Kalantari y Kolahi (2017), las relaciones interpersonales de los docentes se vinculan en la forma de la enseñanza, pudiendo influir de forma positiva o negativa, dependiendo del carácter del maestro, la disposición de los alumnos, los recursos, etc.; pudiéndose establecer distinción entre la perspectiva pedagógica y metodológica de la enseñanza (que incluye la selección y organización de materiales didácticos, métodos de instrucción y evaluación) y la perspectiva interpersonal centrada en la relación interpersonal entre profesor y alumno. El tema de las relaciones interpersonales en la unidad escolar ha sido estudiado ampliamente por los educadores. Muchos estudios teóricos y empíricos tuvieron como objetivo determinar la importancia de las relaciones interpersonales de todos los involucrados en la unidad escolar y si contribuyen a la efectividad de la escuela. El logro de los estudiantes, su comportamiento y el crecimiento de su personalidad se consideraron criterios básicos de efectividad, mientras que las relaciones interpersonales se consideraron un factor importante en la efectividad escolar y la contribución de las relaciones interpersonales a la calidad del trabajo en una unidad escolar.

Pennings et al. (2018) refieren que existen relaciones interpersonales fundamentales entre profesor y los alumnos, donde diferentes maestros respaldan los diferentes niveles de control sobre sus alumnos: Mainhard et al. (2018) manifiestan que algunos maestros prefieren un ambiente disciplinado para el aprendizaje, mientras que otros quieren crear un ambiente agradable en el aula donde los estudiantes se sientan seguros para asumir riesgos y ser creativos; asimismo, según mencionan Van der Want et al. (2017) se espera que las relaciones y preferencias interpersonales del docente estén determinadas en gran medida por sus características de fondo, como el género y la experiencia. Las relaciones respetuosas con los estudiantes se pueden formar mediante el uso de comportamientos positivos en el aula, como hacer contacto visual, organizar asientos para que el

maestro pueda moverse libremente por la sala entre los estudiantes y alentar a todos los estudiantes a contribuir a las actividades y debates de la clase.

Según Quintana (2017) indicó que los docentes pueden apoyar las relaciones interpersonales de los estudiantes identificando las cosas que impiden el desarrollo de la amistad y asegurarse de que los estudiantes aún tengan oportunidades de conectarse con sus compañeros reservando tiempo social en el aula, eso se le llama la capacidad de hacer amigos e interactuar socialmente es una de las habilidades para la vida más importantes que desarrollan y las relaciones interpersonales es tan importante, de hecho, que muchos maestros pueden no darse cuenta de su papel en él. Ante ello se considera como dimensiones de las relaciones interpersonales a la inclusión, el control y el afecto, mismas que se detallan a continuación:

La inclusión, consiste en la experiencia de todo integrante nuevo para poder sentirse admitido, incorporado, apreciado completamente por el grupo al cual se integra; el individuo se plantea su admisión, aceptación, el rechazo y que debe hacer para lograr ser admitido; en esta fase, los individuos razonan sobre sí ingresaron al grupo adecuado o no, buscando averiguar entre los demás integrantes del grupo para conocer quienes se asemejan a su ritmo de vida, su forma de vestirse, su modo de expresarse y ser. Es una fase fundamental para instaurar la familiaridad y la emoción de ser admitido. En todo grupo donde existe compañerismo, se facilita un engrandecimiento de la estimación y la familiaridad propia, el funcionamiento de un grupo eficaz. Todo partícipe de un equipo puede contribuir en su propia incorporación y de los demás, como destinando un representante para saludar a los partícipes de la reunión, estableciendo medidas para que todos tengan su credencial, proponiendo ejercicios de aproximación y presentación cuando existan miembros nuevos, realizando su propia presentación y brindando una bebida en el momento promoviendo de esa forma, una mayor socialización del grupo. La definición de inclusión, es utilizada por las políticas públicas como por la investigación educativa, comprende dos concepciones diferentes e

incongruentes en la generación de conocimientos: la educación inclusiva y la inclusión social en la escuela (Armijo, 2018).

El control, una vez satisfecha la necesidad de inclusión, la curiosidad del individuo se orienta a la influencia y el control, la necesidad de controlarse radica, para cada integrante, en delimitarse individualmente sus compromisos grupales y las de cada uno de los integrantes que son parte del equipo, es decir, la necesidad que percibe cada nuevo integrante de sentirse completamente comprometido por lo que forma el equipo: sus organizaciones, acciones, fines, su desarrollo, su perfeccionamiento. En esta etapa, el individuo se plantea en que equipo pertenece, su manejo, la potestad de influir, la influencia en el equipo, la toma de decisiones, el rango de poder en el equipo, ya que todo integrante de un equipo puede indistintamente instruirse, actuar e intervenir la autoridad y la intervención cuando: Rebusque una visión de mando o una función en el equipo, se sienta conforme cuando otros busquen la superioridad, perciba que acrecienta su propia influencia en el equipo, estudie las distintas formas de decisión y acepte la rotación de mando y otras ocupaciones en el equipo (Quintana, 2017).

El afecto, constituye una necesidad inter personal, valorada principalmente por Schutz en las dinámicas grupales. Aquella persona integrada a un equipo desea no solamente ser respetado o apreciado, por su capacidad o capitales, sino a ser reconocido como persona; no únicamente por lo que posee sino además por lo que es. En esta fase, el individuo se plantea como lo estiman, a quienes les tiene más aprecio, las reglas usadas por el equipo para manifestar afecto y amistad. El afecto juega un papel fundamental en la rutina humana, los efectos de los estados de ánimo respecto a circunstancias conductuales muy diversas y el conocimiento humano, permite visualizar por ejemplo que los estados psíquicos generan influencia sobre la memoria y la generación de distintas reflexiones cognitivas (Flores y Medrano, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica, ya que realiza un aporte a conocimientos que ya han sido investigados Daniel, (2016). Asimismo, se da la recolección de información o ámbitos de estudio y progreso científico a través del aumento de conocimientos teóricos-científicos Balakumar et al. (2014). Además, el nivel de investigación fue descriptivo proyectivo, busco especificar las características, propiedades y los procesos de un fenómeno en específico y cómo se presenta en su entorno natural para la elaboración de una propuesta Nassaji, (2015). Es también un estudio cuantitativo se emplea aquella recolección de data para contrastar hipótesis a través de un análisis estadístico y medición numérica (Blanchflower, 2018).

El presente proyecto es de diseño no experimental, ya que no se alteró de manera intencionada las variables Bleske et al. (2015). Se observa los hechos o fenómenos conforme acontece en el entorno (Kim, 2019). El corte del presente estudio es transversal, ya que la recopilación de información se da en un determinado tiempo y en un momento específico (Hoffmann et al., 2018).



Dónde:

M: Muestra

O: Habilidades interpersonales

P: Programa de coaching

3.2. Variables y operacionalización

La operacionalización es un herramienta que permite realizar un fraccionamiento de las variables en dimensiones y ellos en indicadores, de

tal manera que la últimas mencionadas sirvan para realizar un análisis detallado de la variable. (Rao y Reddy, 2015).

Variable Independiente: Programa de Coaching

- A. Definición conceptual: Un programa de coaching constituye un instrumento que apoya y favorece el perfeccionamiento de habilidades que contribuyen a la evolución personal y profesional de quien persevera para alcanzar proactivamente las metas propuestas (Bécart y Rámirez, 2016).
- B. Definición operacional: Para el programa de coaching se deberán tomar en consideración las siguientes capacidades a desarrollar en los docentes en los cuales se tiene: el análisis de las estrategias, la identificación de los conceptos, participantes, objetivos y principios básicos, la valoración de la importancia de las de metas y emociones, la identificación de las características más importantes de coaching y la aplicación de herramientas de coaching para el desarrollo personal y profesional.

Variable Dependiente: Relaciones interpersonales

- A. Definición conceptual: Las relaciones interpersonales en el ámbito educativo consideran al profesor como actor principal, centrándose en su percepción de la situación, donde la mayoría de maestros perciben el ambiente del aula de manera más positiva que sus alumnos (Sun et al., 2019).
- B. Definición operacional: Las relaciones interpersonales se medió a partir de las dimensiones consideradas por el cuestionario elaborado por Quintana (2017), quien consideró las siguientes dimensiones: inclusión, control y afecto
- C. Indicadores: Esta variable a su vez en 11 indicadores los cuales son: aceptación, integración, valoración, comunicación, influencia,

responsabilidades, actividades, objetivos, progresos, respeto y estimación.

D. Escala de medición: La medición se realizó a través de la escala de tipo Likert de operación ordinal mediante las opciones siguientes: Totalmente de acuerdo, bastante de acuerdo, bastante en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población del trabajo estuvo conformada por 8 docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca. Según Hedayat, Cheng & Pajda (2019), la población es concebida como un grupo de todos aquellos sujetos u objetos que forman parte de la problemática de investigación.

Se tuvieron también los criterios de selección, los cuales fueron que solo sean docentes de la institución en estudio. Según Martínez, González, Pereira, Bonamigo & Bastos (2016), incluyen los de inclusión y selección, sirven para poder delimitar más la población o universo de un estudio.

La muestra es un parte o un subgrupo de la población, la cual será los individuos que finalmente serán fuente primaria de recolección de datos. De acuerdo con Van Rijnsoever (2017) es un subgrupo del universo o cantidad del cual se recogen los datos y que debe ser representativo de ésta. Para este estudio se tomó como muestra a 8 docentes de la institución en investigación.

El tipo de muestreo será no probabilístico, el cual Dassonneville, Blais, Hooghe & Deschouwer (2018) mencionan que se caracteriza porque no todos los componentes de la población cuentan con la probabilidad de ser tomados en cuenta, asimismo se basan en principios y métodos estadísticos, así como en reglas aleatorias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Díaz (2019) indicó que la encuesta es conocida como una técnica utilizada en indagar la investigación de manera eficiente, en donde se formula preguntas que han sido por el investigador para acercarse a hechos y poder tener dirección al conocimiento. Se empleó la encuesta como técnica, para medir la variable dependiente del estudio es decir a las relaciones interpersonales de los docentes.

Instrumento

El estudio tiene un cuestionario validado, que permitirá a la recolección de datos cuantitativos de la variable. De acuerdo con Rowley (2014) establece que el cuestionario es considerado como un conjunto de ítems para poder obtener la información necesaria y lograr los objetivos trazados en el estudio. El instrumento debe tener una validación del constructo, es decir debe estar sustentada en la teoría (Kahveci et al. 2016; Strauss y Smith, 2014). Por otro lado, se tuvo la validación de expertos es cuando existe una interpretación correcta de los resultados por parte de los validadores (Zamanzadeh et al. 2015; Akeem, 2015).

Se utilizó un instrumento denominado RELINT para la variable relaciones interpersonales, el cual contó con 33 ítems los cuales se explicarán a continuación con más detalle. El cuestionario fue elaborado en base a la teoría Schutz mencionado por Fritzen (2003) citado por Quintana (2017), por medio de dimensiones e indicadores. mientras que la aplicación se puede hacer de forma individual o grupal, donde el encuestado tendrá cuatro opciones de respuestas para cada pregunta y siempre dando a conocer que sus respuestas son de carácter confidencial y los cuestionarios tendrán la siguiente frecuencia ordinal de tipo Likert, donde las respuestas a elegir serán las siguientes: 3: Totalmente de acuerdo, 2: bastante de acuerdo, 1: bastante en desacuerdo y 0: totalmente en desacuerdo.

Tabla 1.
Escala del nivel de relaciones interpersonales

Categoría	Nivel	Intervalo
Totalmente en Desacuerdo	Bajo	0-24
Bastante en Desacuerdo	Medio - bajo	25-49
Bastante de Acuerdo	Medio - alto	50-74
Totalmente de Acuerdo	Alto	75-99

Fuente: Universidad de Zulia citada por Quintana (2017)

3.5. Procedimientos

De acuerdo con Andrade, Schmit et al. (2018), los procedimientos es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad posibilitar su recuperación posterior e identificarlo. Se realizó la recolección de información primero solicitando autorización a la institución educativa y a los docentes los cuales forman parte de la muestra, posterior a ello, se le entrega a cada docente la encuesta mediante correo electrónico en base a formulario de Google Drive, sin límite estimado para responder el instrumento, para que luego la información del cuestionario se transcriba en hojas de cálculo de Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Como lo indicó Quick y Hall (2015), el método de análisis es la cuantificación de e los resultados obtenidos de los instrumentos, de estos valore se obtuvieron patrones que permitan aceptar o rechazar la hipótesis de investigación. Seguidamente del uso respectivo del instrumento a cada uno de las unidades muestrales se continua con el procesamiento de toda la información brindada por medio de la tabulación asimismo se realizará el análisis y presentación descriptiva de las tablas y figuras con su interpretación

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con Yip et al. (2016) los aspectos éticos sirven para desarrollar del proyecto de investigación, en el cual verifican que se cumpla el enfoque de ética profesional, en la cual se deban cumplir los principios sociales y morales, a través de las reglas y normas de comportamiento. Dentro de estos aspectos se tiene la confidencialidad, el anonimato y el respeto tanto para los participantes como para la información brindada, además también se garantiza la legitimidad del estudio es decir se citó correctamente a cada autor mencionado.

IV. RESULTADOS

Identificar el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

Tabla 2.

Nivel de relaciones interpersonales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio - bajo	0	0,0
Medio - alto	2	25,0
Alto	6	75,0
Total	8	100,0

Se evidencia en la tabla anterior, que el 75.0% de los hallazgos indican que hay un nivel alto de relaciones interpersonales, esto debido a que se encontró que efectivo control entre los docentes, esto porque muchos de ellos colaborar para tener un adecuado ambiente de trabajo y valoran a sus colegas; mientras que el 25.0% manifestó que hay un nivel medio – alto, porque hay inclusión entre docentes, porque la escuela contribuye con el desarrollo del grupo de docencia, además que se encontró que hay afecto

entre los docentes, porque las relaciones interpersonales influyen de forma positiva en las funciones que realizan en la institución. Lo anterior permite verificar que en la Institución Educativa “Ciro Alegría” existe un nivel alto de relaciones interpersonales entre los docentes.

Identificar el nivel de inclusión en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

Tabla 3.

Nivel de inclusión

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio - bajo	0	0,0
Medio - alto	2	25,0
Alto	6	75,0
Total	8	100,0

Como se puede observar en la tabla anterior, el 75% de los resultados indica que hay un nivel de inclusión de los docentes alto, porque los docentes se sienten aceptados por sus compañeros de trabajo y se sienten integrados al grupo de docentes; por otro lado, el 25% indicó que hay un nivel medio - alto, esto debido a que se cumplen los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo y se contribuye significativamente en el progreso del grupo docente. Lo mencionado anteriormente indica que en la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca hay un nivel alto de inclusión entre sus docentes.

Identificar el nivel de control en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

Tabla 4.

Nivel de control

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio - bajo	0	0,0
Medio - alto	0	0,0
Alto	8	100,0
Total	8	100,0

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que el 100% de los resultados indica que hay un nivel alto de control en los docentes, porque muchos de los docentes valoran a sus compañeros y también colaboran con las metas propuestas por la dirección lograr tener un adecuado ambiente laboral. Todo esto permite determinar que hay un nivel alto entre los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

Identificar el nivel de afecto en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

Tabla 5.

Nivel de afecto

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0
Medio - bajo	0	0,0
Medio - alto	5	62,5
Alto	3	37,5
Total	8	100,0

Según el resultado mostrado, se identifica que el 62,5% de los hallazgos indican que hay un nivel medio – alto de efecto en los docentes, esto debido a que las relaciones interpersonales en el trabajo a veces afectan positivamente las funciones laborales, además el 37,5% consideró que hay un nivel alto debido a que hay buenas relaciones interpersonales que favorecen el desarrollo de los docentes y de la institución, además que el grupo docente tienen afecto mutuo y el cual es notorio entre los grupos de docentes. Lo mencionado permite determinar que hay un nivel de afecto entre los docentes medio – alto, en la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca.

V. DISCUSIÓN

Los resultados con respecto al objetivo general, el cual tuvo como finalidad elaborar un programa basado en el coaching que permita fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes, para ello se elaboraron estrategias y actividades direccionados al objeto en este estudio (docentes), los cuales se plasmaron teniendo la expectativa real de los mismos en referencia a las habilidades interpersonales, lo cual solo busco mejorar e incrementar algunos puntos o indicadores identificados como bajos, el cual se logró mediante el análisis descriptivo realizado. El programa contribuirá en la mejora de las relaciones entre los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021.

Teniendo en cuenta lo mencionado, todo apunta que la elaboración de una propuesta permitirá el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los docentes. Lo mencionado coincide con lo hallado por Johnson et al. (2017) en su artículo denominado “Promoción de la implementación por parte de los maestros de la programación de prevención basada en el aula a través del coaching: el papel mediador de la relación entre el entrenador y el maestro”, quien llegó a encontrar que la implementación exitosa de coaching, permiten la facilitación en la forma de apoyar el proceso con el vínculo entre docentes, como también en las actividades y supervisión. También se coincide con Almeida (2019) en su artículo titulado “El Coaching. Herramienta motivacional en el docente”. En este trabajo pudo identificar que un programa de coaching forja compromiso, posibilita la cimentación de un modelo, un esquema pre – elaborado que potencia las habilidades de interrelación para lograr las metas anheladas, sirve como elemento para ratificar las actividades necesarias para optimizar los contextos éticos, conceptuales y la comprensión de la vida docente.

Los resultados anteriormente mencionados, junto con lo elaborado en el presente trabajo coinciden en que al elaborar una propuesta está siempre tratará de reforzar los puntos más débiles o de cambiar una situación

negativa en algún aspecto de las relaciones interpersonales de los docentes, lo cual beneficia tanto a los directivos de las instituciones y los mismos docentes, logrando tener un adecuado ambiente laboral.

Esto está sustentado en la teoría de Bécart y Ramírez (2016), quien mencionó que el coaching constituye un instrumento que apoya y favorece el perfeccionamiento de habilidades que contribuyen a la evolución personal y profesional de quien persevera para alcanzar proactivamente las metas propuestas. El coaching incluye diversas actividades diferentes, como: las necesidades, evaluación, modelado, asistencia técnica y registros; los entrenadores pueden modificar la utilización de estas actividades en relación con una variedad de factores implementadores, por ejemplo: creencias del maestro y percepciones sobre eficacia, agotamiento y organización factores y también en la teoría de Kalantari y Kolahi (2017), las relaciones interpersonales de los docentes se vinculan en la forma de la enseñanza, pudiendo influir de forma positiva o negativa, dependiendo del carácter del maestro, la disposición de los alumnos, los recursos, etc.; pudiéndose establecer distinción entre la perspectiva pedagógica y la perspectiva interpersonal centrada en la relación interpersonal entre profesores.

Por otro lado, los hallazgos en relación al primer objetivo específico el cual fue identificar el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, en donde se pudo comprobar que el 75.0% de los docentes indicó tienen un nivel alto de relaciones interpersonales, debido a que las dimensiones que la componen tuvieron calificaciones altas como por ejemplo, el control entre docentes fue alto, pero el afecto y la inclusión que hay entre los docentes es medio – alto, lo cual se considera adecuado.

Lo anterior permite determinar que el 75.0% de los resultados indica que hay un nivel alto de relaciones interpersonales. El resultado coincide con lo hallado por Saldaña y Aspajo (2019), en la cual indica que, el coaching influye positivamente y de manera significativa en la calidad del trabajo y el

compromiso de los docentes, al tener una buena relación intrapersonal, descubrirán su potencial y darán lo mejor de sí mismos en su labor. De igual forma Benites, (2018), considera en su investigación que la aplicación del coaching organizacional mejora favorablemente el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa, permitiendo una mejor interrelación entre sus miembros y con ello la mejora de los aprendizajes.

Los resultados mostrados indican las relaciones interpersonales adecuadas permiten que los docentes tengan la capacidad de poder enseñar y tener un adecuado lugar de trabajo, donde se traja con todos sus compañeros e interactúan de forma efectiva, de tal modo que se logren cumplir las metas de la institución y sus objetivos profesionales.

Como lo mencionó Lawrence et al. (2020) quienes indicaron que la relación interpersonal, consiste en que el comportamiento de los participantes influencia mutuamente, es decir la actitud del maestro influye y es influenciado por los estudiantes en muchos sucesos en el aula. Asimismo, Den Brok et al. (2013) mencionan que las relaciones interpersonales se ven afectadas por el ambiente del aula, el cual implica que se necesitan múltiples percepciones para obtener una imagen integral del proceso educativo, considerando que las percepciones son resultado de una interacción entre la persona y su entorno, revelan cómo alguien experimenta una situación.

Además, los datos correspondientes al segundo objetivo específico el identificar el nivel de inclusión en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, donde se halló que el 75% de los resultados indicó que hay un nivel alto, esto generalmente porque los docentes se sienten aceptados por sus compañeros de trabajo y se sienten integrados al grupo de docentes, además que la propia institución ayuda a mejorar el desarrollo del trabajo docente, algo que permite que los docentes puedan mejorar su interacción y comunicación entre ellos durante su jornada laboral.

Como menciona en lo anterior, el resultado determina que según el 75% de los docentes indican que hay un nivel alto en la inclusión. Este resultado discrepa con el de Morales et al. (2019) en su artículo denominado “Coaching para docentes de Educación Superior de formación Técnica”, quien encontró que los docentes no colaboran de forma conjunta y excluyen a sus compañeros, asimismo considerando que algunos no poseen instrucción referente a modelos de enseñanza – aprendizaje, didáctica en su instrucción de grado y posgrado, entre otros aspectos que apoyan la optimización del desempeño en aula.

Como se muestra en los resultados muestran diferencias entre lo encontrado y lo identificado en el estudio, debido a que existe un nivel adecuado de inclusión en la investigación determinada pero muchos otros estudios indican que la mayor parte de organización existe siempre la exclusión de algunos de sus integrantes.

De acuerdo con la teoría de Armijo (2018), la inclusión consiste en la experiencia de todo integrante nuevo para poder sentirse admitido, incorporado, apreciado completamente por el grupo al cual se integra; el individuo se plantea su admisión, aceptación, el rechazo y que debe hacer para lograr ser admitido; en esta fase, los individuos razonan sobre si ingresaron al grupo adecuado o no, buscando averiguar entre los demás integrantes del grupo para conocer quienes se asemejan a su ritmo de vida, su forma de vestirse, su modo de expresarse y de actuar.

También los datos vinculados al tercer objetivo específico el cual fue identificar el nivel de control en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, se hallaron que tienen un nivel alto según el 100% de los resultados, esto porque los docentes valoran a sus colegas además que también contribuyen con las metas organizacionales para tener un ambiente laboral óptimo y todos los miembros influyen de forma positiva en los mismos docentes.

Los resultados mostrados indican de forma resumida que el 100% de los docentes tienen un nivel alto de control. Este resultado es diferente a lo hallado por Cali y Pineda (2018) en su trabajo llamado “Coaching educativo en el desempeño docente. Talleres con técnicas de coaching educativo”, quien halló que los docentes tienen control al momento de interactuar tanto con compañeros como con sus propios alumnos, orientándose a modificar la educación habitual por procesos que posibiliten lograr objetivos, planteando y recordando el liderazgo innato.

Como se muestra en los hallazgos existe diferencias entre lo encontrado con lo hallado por el autor citado debido a que este menciona que los docentes no presentan la capacidad de mejorar con respecto al control dentro de la interacción entre colegas, es decir, que siempre hay situaciones donde los docentes no valoran el esfuerzo de sus compañeros, al momento de realizar o ejecutar alguna actividad o función dentro de una organización.

Como indicó Quintana (2017), el control es cuando está satisfecha la necesidad de inclusión, la curiosidad del individuo se orienta a la influencia y el control, la necesidad de controlarse radica, para cada integrante, en delimitarse individualmente sus compromisos grupales y las de cada uno de los integrantes que son parte del equipo, es decir, la necesidad que percibe cada nuevo integrante de sentirse completamente comprometido por lo que forma el equipo. En esta etapa, el individuo se plantea en que equipo pertenece, su manejo, la potestad de influir, la influencia en el equipo, la toma de decisiones, el rango de poder en el equipo, ya que todo integrante de un equipo puede indistintamente instruirse, actuar e intervenir la autoridad y la intervención cuando: Rebusque una visión de mando o una función en el equipo

Por último, se tiene los resultados relacionados al cuarto objetivo específico, el cual fue identificar el nivel de afecto en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, se verificó que hay un nivel medio – alto, según el 62,5% de los resultados, esto porque las buenas

relaciones e interacciones entre docentes inciden de forma positiva en las funciones de los mismos, además que éstos favorecen en el desarrollo de los docentes y el afecto mutuo entre ellos.

El resultado se resume en que el nivel de afecto entre los docentes es medio – alto, según el 62,5% de los hallazgos. Este resultado es similar a lo hallado por Álvarez et al. (2018) en su artículo denominado “Coaching educativo: Desarrollo de competencias en docente de Nivel Superior”, quien encontró que el afecto entre docentes permite constituirse como proceso de formación, desarrollo, aprendizaje y enfocado al desarrollo de competencias técnicas y conductuales entre los propios fomentando el respeto y el trabajo colaborativo entre los mismos.

Según los datos anteriormente mencionados, se puede verificar que tanto los resultados del presente trabajo como los hallados en el trabajo encontrado demuestran que el afecto que puede haber entre compañeros de trabajo permite mejorar la capacidad de interactuar y lograr metas institucionales de forma conjunta y siempre con responsabilidad por parte de los mismos docentes.

De acuerdo con Flores y Medrano (2016), el afecto es la fase donde el individuo se plantea como lo estiman, a quienes les tiene más aprecio, las reglas usadas por el equipo para manifestar afecto y amistad. Los integrantes de un equipo satisfacen sus propias necesidades de afecto y la de los demás cuando pretenden llegar más temprano a la reunión del equipo con la finalidad de conocer mejor a los demás, expresan oralmente sus sentimientos en función a los demás y afirman oralmente el trabajo de los demás, celebrando aquello que le gusta o manifestando su valoración mediante mensaje.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que el nivel de relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca es alto, esto debido a que los factores o dimensiones que constituyen dicha variable tuvieron resultados positivos, es decir que los docentes cuentan con relaciones interpersonales optimas para poder relacionarse con sus colegas.

2. Se halló que el nivel de inclusión en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca es alto, esto debido a que los docentes se sienten aceptados por sus compañeros de trabajo y se sienten integrados al grupo de docentes, además que la propia institución ayuda a mejorar el desarrollo del trabajo docente en beneficio de la calidad de enseñanza y los objetivos institucionales.

3. Se logró identificar el nivel de control en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca es alto, esto porque los docentes valoran a sus colegas además que también contribuyen con las metas organizacionales para tener un ambiente laboral adecuado que permite cumplir tanto con sus funciones como también que se evidencien rasgos de una mejora institucional.

4. Se identificó que el nivel de afecto en los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca es medio – alto, porque las buenas interacciones que hay entre colegas permite que haya una armonía dentro de la institución lo que permite mejorar de alguna u otra forma la calidad de vida laboral de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

Al director, mejorar la comunicación con sus compañeros, esto mediante la utilización de estrategias que fomenten la interacción, como trabajos grupales, focus group, lluvia de preguntas, entre otros, esto permitirá de alguna u otra forma que los docentes puedan incorporarse e interactuar con el grupo de trabajo y su entorno laboral.

A la dirección de la institución, que los docentes siempre sean proactivos, esto se puede realizar mediante videos motivacionales, charlas de psicología, talleres de inteligencia emocional, entre otras actividades que le permitirá que, al momento de afrontar una situación particular, lo solucione de manera adecuada y de forma correcta.

A la dirección, darles un mayor énfasis a los procesos de capacitación para una mejor practica de las diferentes dimensiones de las relaciones interpersonales de los docentes, de manera que haya una mayor inclusión, control y afecto entre la plana docente y los directivos de la Institución Educativa.

A los docentes, realizar la integración entre docentes, dentro de la institución, como actividades recreativas o de ocio, en un día determinado durante el ciclo académico, esto permitirá fomentar la cooperación entre ambos y sus metas en comunes, lo cual será beneficioso porque los que tienen metas en comunes pueden cooperar entre ellos para lograrlo de manera conjunta.

Finalmente, se recomienda para aquellos futuros investigadores, tener en consideración el presente estudio, ya sea a través del uso de los resultados hallados de manera fidedigna, para que puedan servir como base para una investigación y contribuir con mayor aporte acerca de las variables en estudio como lo son el programa de coaching y las relaciones interpersonales.

VIII. PROPUESTA

Elaborar un programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021.

Objetivo general de la propuesta

Realizar sesiones de coaching para para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021.

Objetivos específicos de la propuesta

Fortalecer la valoración de la importancia del establecimiento de metas.

Fortalecer la valoración de la importancia de las emociones, estados de ánimo y declaraciones en la vida profesional.

Fortalecer la Identificación de las características más importantes de la fase previa al proceso de coaching en una organización.

Fortalecer la aplicación de herramientas de coaching para el desarrollo personal y profesional.

Descripción de la propuesta

El programa de coaching estuvo compuesto por cinco sesiones para reforzar las relaciones interpersonales en los docentes, cada uno de estas sesiones está basado en el coaching, el cual es el apoyo de las autoridades de la institución en estudio. Un programa de coaching es un proceso altamente efectivo para desarrollar rápidamente las habilidades de liderazgo, gestión y aumentar la contribución a su organización. El docente adquiere un mayor autoconocimiento de sus fortalezas y áreas de desarrollo, se involucra en diversas actividades de desarrollo que aumentan sus competencias de liderazgo y adquiere nuevas herramientas y recursos para autogestionarse y adaptar su comportamiento y estilo a situaciones y roles más desafiantes dentro de la organización. El programa de coaching comienza identificando

los conocimientos críticos, habilidades, competencias y comportamientos necesarios para que un docente tenga éxito en sus actuales o futuras relaciones interpersonales.

Sesión 01: Brindará todas las capacidades para el análisis de las estrategias de desarrollo de los docentes y su relación del coaching, para ello se deberá tocar temas como el coaching profesional en la incertidumbre de cambio, la generación de creencias y suposiciones de los docentes, para luego finalizar con el aprendizaje y desarrollo del tema aprendido en dicha sesión.

Sesión 02: Este tendrá la capacidad de fortalecer la identificación de conceptos, participantes, objetivos y principios del proceso de coaching, para ello se tendrá como tema las bases del coaching, para ello será necesario la explicación de su concepto, objetivos los participantes y los principios básicos para alcanzar el éxito del coaching.

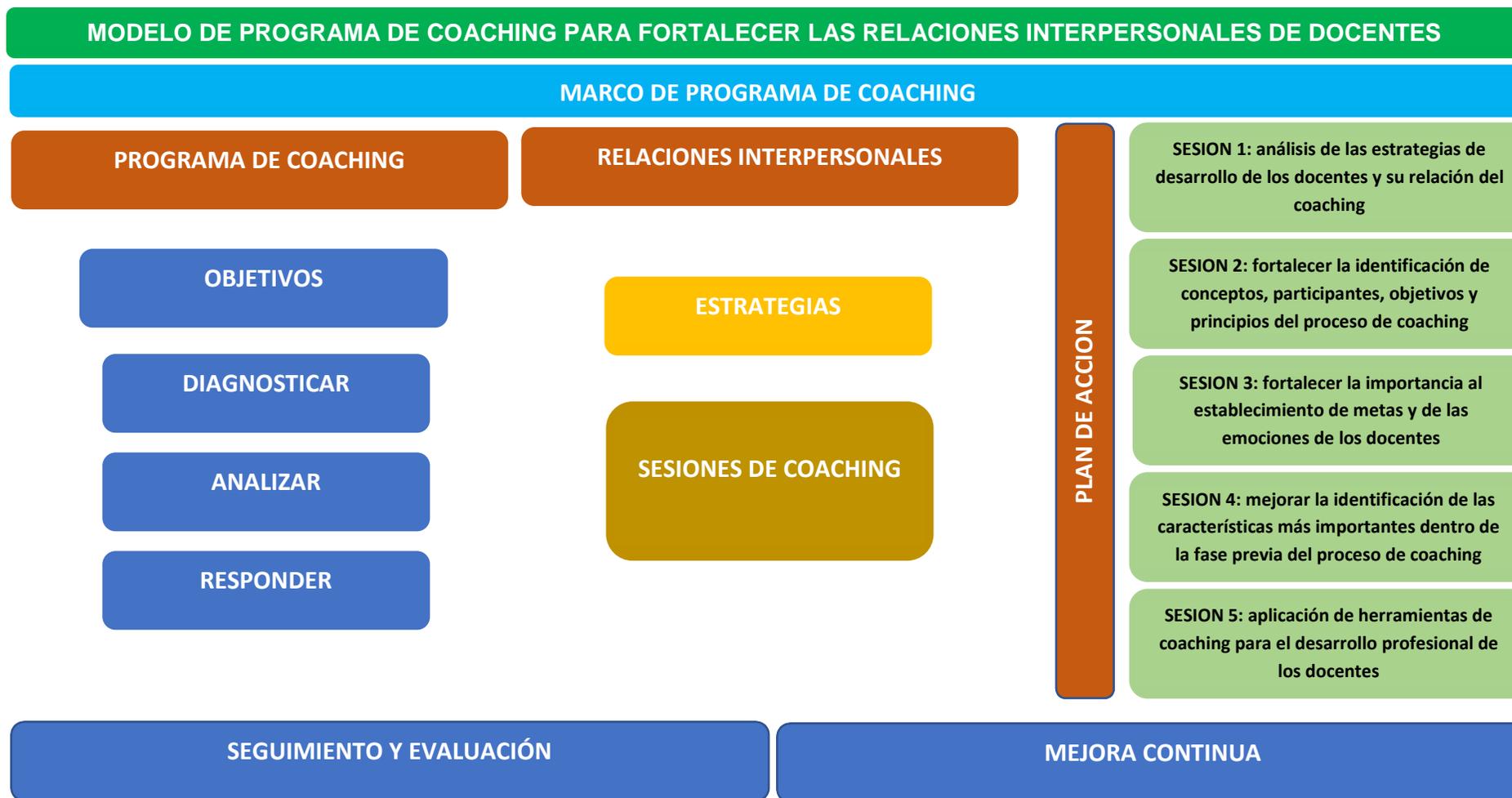
Sesión 03: En esta sesión se vio la necesidad de fortalecer la importancia al establecimiento de metas y de las emociones de los docentes, para ello se propuso como tema evaluar los estados de ánimo, emociones y declaraciones en la vida docente, para ello es necesario el planteamiento de metas y objetivos.

Sesión 04: Dentro de esta sesión se puso como capacidad mejorar la identificación de las características más importantes dentro de la fase previa del proceso de coaching en la organización, para ello es necesario la explicación de la introducción y de las mismas fases que son el análisis, organización y la planificación de un programa.

Sesión 05: Como última sesión se tiene la aplicación de herramientas de coaching para el desarrollo profesional de los docentes, para ello es necesario la aplicación de ciertas actividades o dinámicas para los docentes, como son la rueda de la vida, afilar el hacha, el ser-hacer-tener y la línea de evaluación, estas últimas permitirán crear lazos de compañerismo entre docente mediante la interacción de los mismos.

Figura 1

Propuesta del Programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca, 2021.



REFERENCIAS

- Akeem, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 22(4), 195-201. Obtenido de http://www.npmj.org/temp/NigerPostgradMedJ224195-7251334_200833.pdf
- Alexandrovna, N. (2020). *El coaching como parte del desarrollo profesional de los docentes en un colegio privado de Lima*. Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima. Obtenido de https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/665/Goncharova%20Alexandrovna%20N_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almeida, L. (08 de Marzo de 2019). El coaching. Herramienta motivacional en el docente. *YACHANA Revista Científica*, 8(2), 52-65. doi:10.1234/y.ch.v8i2.598
- Almeida, L. (2019). El coaching. Herramienta motivacional en el docente. *ACHANA Revista Científica*, 52-65. doi:doi:10.1234/y.ch.v8i2.598
- Álvarez, L., Gudiño, L., & Macías, M. (15 de Noviembre de 2018). Coaching educativo: Desarrollo de competencias en el educando de Nivel Superior. *INNOVA Research Journal*, 3(1), 169-182.
- Andrade, S., Schmit, M., Storck, B., & Ruoff, A. (2018). Documentary analysis in nursing theses: data collection techniques and research methods. *Cogitare Enfermagem*. Obtenido de <http://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/05/883505/53598-222654-1-pb.pdf>
- Armijo, M. (19 de Julio de 2018). Deconstruyendo la noción de inclusión: Un análisis de investigaciones, políticas y prácticas en educación. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 1-26. doi:10.15359/ree.22-3.8
- Balakumar, P., Mohammed, M., & Jagadeesh, G. (2014). The critical steps for successful research: The research proposal and scientific writing. *Journal of Pharmacology and Pharmacotherapeutics*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Gowraganahalli_Jagadeesh/publication/225045119_The_basic_concepts_of_scientific_research_and_communication/links/58fa3db7aca2723d79d60db3/The-basic-concepts-of-scientific-research-and-communication.pdf

Bécart, A., & Ramírez, J. (2016). Fundamentos del coaching educativo: caracterización, aplicaciones y beneficios desde los cuatro pilares del saber. *Plumilla Educativa*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920225.pdf>

Benites, C. (2018). *Aplicación de un programa coaching para mejorar el desempeño laboral en los docentes de la I.E. N° 10979 CPED – Cerro de Arena Olmos - 2018*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31818/Benites_MCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanchflower, T. (2018). *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. Obtenido de <https://booksc.xyz/book/72781084/9727e3>

Bleske, A., Morrison, K., & Hiedtke, L. (2015). Causal Inference from Descriptions of Experimental and Non-Experimental Research: Public Understanding of Correlation-Versus-Causation. *The Journal of General Psychology*, 142(1), 48-70. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00221309.2014.977216>

Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>

Cali, V., & Pineda, C. (2018). *Coaching educativo en el desempeño docente. Talleres con técnicas de coaching educativo*. Trabajo de investigación, Universidad de Guayaquil, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Guayaquil. Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30270>

- Cueva, F. (2017). *Diseñar una estrategia de desarrollo organizacional basado en un programa de relaciones interpersonales en la Institución Educativa "Ramón Castilla" del nivel secundario distrito Asunción, provincia y región Cajamarca - 2016*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8295/BC-4695%20CUEVA%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Daniel, E. (2016). The Usefulness of Qualitative and Quantitative Approaches and Methods in Researching Problem-Solving Ability in Science. *Journal of Interprofessional Education and Practice*, 7(15), 91-100. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1103224.pdf>
- Dassonneville, R., Blais, A., Hooghe, M., & Deschouwer, K. (2018). The effects of survey mode and sampling in Belgian election studies: a comparison of a national probability face-to-face survey and a nonprobability Internet survey. *Acta Politica*. Obtenido de <https://booksc.xyz/book/71855263/2fe249>
- Den Brok, P., Van der Want, A., Beijaard, D., & Wubbels, T. (2013). The Interpersonal Dimension in the Classroom: A Model of Teachers' Interpersonal Role Identity, Appraisal and Teacher–Student Relationships. *Emotion and School*, 1(1), 141-159. Obtenido de [https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3687\(2013\)0000018012/full/html](https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S1479-3687(2013)0000018012/full/html)
- Devine, M., Houssemand, C., & Meyers, R. (2015). Instructional Coaching for Teachers: A Strategy to Implement New Practices in the Classrooms. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 1126-1130. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/270848674_Instructional_Coaching_for_Teachers_A_Strategy_to_Implement_New_Practices_in_the_Classrooms
- Díaz, V. (2019). Influence of the questionnaire design in selfadministered surveys. *International Journal of Comparative Sociology*, 3(1), 115-121. Obtenido de <https://medcraveonline.com/SIJ/SIJ-03-00163.pdf>

Programming Through Coaching: The Mediating Role of the Coach–Teacher Relationship. *Adm Policy Ment Health*.

Kahveci, M., Kahveci, A., Mansour, N., & Alarfaj, M. (2016). Construct Validity and Reliability Measures of Scores from the Science Teachers' Pedagogical Discontentment (STPD) Scale. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*. Obtenido de

<https://www.ejmste.com/download/construct-validity-and-reliability-measures-of-scores-from-the-science-teachers-pedagogical-4491.pdf>

Kalantari, S., & Kolahi, S. (2017). The relationship between novice and experienced EFL teachers' reflective teaching and their burnout. *Journal of Professional Capital and Community*, 2(3), 169-187. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JPCC-12-2016-0032/full/html>

Kim, H. (2019). Propensity Score Analysis in Non-Randomized Experimental Designs: An Overview and a Tutorial Using R Software. *New Directions for Child and Adolescent Development*. Obtenido de <https://booksc.xyz/book/77355172/024755>

Lawrence, J., Shaw, H., Hunt, L., & Synmoie, D. (2020). Rapport and Relationships: The Student Perspective on Teaching Excellence. *Challenging the Teaching Excellence Framework*, 2(1), 129-150. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-78769-533-720201006/full/html>

Li, W., Chen, Y., Xiang, P., & Xie, X. (2017). Unit of Analysis: Impact of Silverman and Solmon's Article on Field-Based Intervention Research in Physical Education in the U.S.A. *Journal of Teaching in Physical Education*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/314716294_Unit_of_Analysis_Impact_of_Silverman_and_Solmon's_Article_on_Field-Based_Intervention_Research_in_Physical_Education_in_the_USA

- Mainhard, T., Oudman, S., Hornstra, L., Bosker, R., & Goetz, T. (2018). Student emotions in class: The relative importance of teachers and their interpersonal relations with students. *Learning and Instruction*, 53, 109-119. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475217304590>
- Martínez, J., González, D., Pereira, R., Bonamigo, R., & Bastos, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *Anais Brasileiros de Dermatologia*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4938277/>
- Minchan, R. (2020). *Relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Cajamarca"*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8093/BC-4490%20MINCHAN%20PORTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moll, S. (24 de abril de 2015). *Cinco Principios del coaching educativo que como docente deberías conocer*. Obtenido de <https://justificaturespuesta.com/5-principios-del-coaching-educativo-que-como-docente-deberias-conocer/>
- Moll, S. (2015). *Cinco Principios del coaching educativo que como docente deberías conocer*. Obtenido de <https://justificaturespuesta.com/5-principios-del-coaching-educativo-que-como-docente-deberias-conocer/>
- Morales, D., Peña, A., Jerez, D., & Karolys, C. (06 de Julio de 2019). Coaching para docentes de Educación Superior de formación Técnica. *Revista efdeportes.com*, 24(254). Recuperado el 29 de Julio de 2020, de <https://www.efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/1389/800>
- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. *Language Teaching Research*. Obtenido de <https://booksc.xyz/book/38322561/8750a2>
- Pennings, H., Brekelmans, M., Sadler, P., Claessens, L., Van der Want, A., & Van Tartwijk, J. (2018). Interpersonal adaptation in teacher-student interaction.

- Learning and Instruction*, 41–57. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959475216301311>
- Pope, J. P., & Wilson, P. M. (15 de Diciembre de 2014). Testing a sequence of relationships from interpersonal coaching styles, guided by the coach motivation model. *International Journal of Exercise Psychology*, 13(1), 258–272. doi:<https://doi.org/10.1080/1612197X.2014.956325>
- Quick, J., & Hall, S. (2015). Part Three: The Quantitative Approach. *Journal of perioperative practice*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/175045891502501002?journalCode=ppja>
- Quintana, B. (2017). *Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la Institución Educativa Secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6048/Quintana_Argando%C3%B1a_Betssy_Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rao, S., & Reddy, V. (2015). An examination of the role of conceptualization and operationalization in empirical social research. *Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Research*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/332187232_AN_EXAMINATION_OF_THE_ROLE_OF_CONCEPTUALIZATION_AND_OPERATIONALIZATION_IN_EMPIRICAL_SOCIAL_RESEARCH
- Regader, B. (05 de octubre de 2016). *Psicología educativa: definición, conceptos y teorías*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/desarrollo/psicologia-educativa>
- Regader, B. (2016). *Psicología educativa: definición, conceptos y teorías*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/desarrollo/psicologia-educativa>
- Rowley, J. (2014). Designing and using research questionnaires. *Management Research Review*. Obtenido de <https://booksc.xyz/book/28873867/8dd450>

- Sánchez, B., & Boronat, J. (2014). Coaching Educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. (F. d. UNED, Ed.) *Educación XX1*, 17(1), 221-242. doi: 10.5944/educxx1.17.1.1072
- Sun, X., Pennings, H., Mainhard, T., & Wubbels, T. (2019). Teacher interpersonal behavior in the context of positive teacher-student interpersonal relationships in East Asian classrooms: Examining the applicability of western findings. *Teaching and Teacher Education*, 86(1), 1-11. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X18312666>
- Tafur Puente, R., Soriano Talavera, R., & Huamán Robles, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 151-164. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Timmermans, A., Van der Werf, M., & Rubie-Davies, C. (2019). The interpersonal character of teacher expectations: The perceived teacher-student relationship as an antecedent of teachers' track recommendations. *Journal of School Psychology*, 73, 114-130. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022440519300111>
- Uruñeuela, P. (12 de marzo de 2019). *El cuidado de las relaciones interpersonales en el aula*. Obtenido de Diario de la Educación: <https://eldiariodelaeducacion.com/convivenciayeducacionenvalores/2019/03/12/el-cuidado-de-las-relaciones-interpersonales-en-el-aula/>
- Uruñeuela, P. (2019). El cuidado de las relaciones interpersonales en el aula. *Diario de la Educación*. Obtenido de <https://eldiariodelaeducacion.com/convivenciayeducacionenvalores/2019/03/12/el-cuidado-de-las-relaciones-interpersonales-en-el-aula/>
- Van der Lan, R. C., Klugkist, I., & Zwarte, R. (2020). Teachers' interpersonal relationships and instructional expertise: How are they related? *Studies in Educational Evaluation*, 66(1), 1-10. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191491X20301504>

- Van der Want, A., Den Brok, P., Beijaard, D., Brekelmans, M., Claessens, L., & Pennings, H. (2017). Changes over time in teachers' interpersonal role identity. *Research Papers in Education*, 33(3), 354-374. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02671522.2017.1302501>
- Van Rijnsoever, F. (2017). (I Can't Get No) Saturation: A simulation and guidelines for sample sizes in qualitative. *PlosOne*. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article/file?id=10.1371/journal.pone.0181689&type=printable>
- Yip, C., Reena, L., & Leong, B. (2016). Legal and ethical issues in research. *Indian Journal of Anaesthesia*, 76-80. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/308133878_Legal_and_ethical_issues_in_research
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi, H., & Nikanfar, A. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an instrument for measuring Patient-Centered Communication. *International Journal of Caring Sciences*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4484991/pdf/jcs-4-165.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Programa de coaching		Para el programa de coaching se deberán tomar en consideración las siguientes capacidades a desarrollar en los docentes en los cuales se tiene: el análisis de las estrategias, la identificación de los conceptos, participantes, objetivos y principios básicos, la valoración de la importancia de las de	Analiza las estrategias.	El Coaching profesional ante la incertidumbre y el cambio.
				Como se generan las creencias y las presuposiciones en las personas.
				Aprendizaje y desarrollo.

		metas y emociones, la identificación de las características más importantes de coaching y la aplicación de herramientas de coaching para el desarrollo personal y profesional.	Identifica los conceptos, participantes, objetivos y principios básicos.	Concepto, objetivos y participantes.
				Principios básicos para el éxito en un proceso de Coaching.
			Valora la importancia de las de metas y emociones	Emociones y estados de ánimo
			Identifica las características más importantes de Coaching.	Introducción.
				Fases de un proceso de coaching
			Aplica herramientas de coaching para el desarrollo personal y profesional	. La rueda de la vida
				Afilan el hacha
				Ser-hacer-tener
				Línea de evaluación

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Las relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales en el ámbito educativo consideran al profesor como actor principal, centrándose en su percepción de la situación, donde la mayoría de maestros perciben el ambiente del aula de manera más positiva que sus alumnos (Sun et al., 2019).	Las relaciones interpersonales se medirán a partir de las dimensiones consideradas por el cuestionario elaborado por Quintana (2017), quien consideró las siguientes dimensiones: inclusión, control y afecto	Inclusión	Aceptación	1 -12	Totalmente en Desacuerdo Bastante en Desacuerdo Bastante de Acuerdo Totalmente de Acuerdo
				Integración		
				Valoración		
				Comunicación		
			Control	Influencia	13-27	
				Responsabilidades		
				Actividades		
				Objetivos		
				Procesos		
			Afecto	Respeto	28 - 33	
Estimación						

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos Variable 02

Cuestionario de relaciones interpersonales

Sexo: Masculino () Femenino()

Edad: a) 20-25 b) 26-30 c) 31-35 d) 36-40
e) 41-45 f) 46-50 g) 51-60 h) 61 a más

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Tiempo de trabajo en el colegio: años

I. INSTRUCCIONES

- ✓ Seleccione para cada afirmación la opción que mejor describa su situación, utilizando la escala que seguidamente se describe.
- ✓ No hay respuestas correctas ni incorrectas
- ✓ Recuerda no se deben marcar dos opciones

Totalmente de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Bastante en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
3	2	1	0

AFIRMACIONES	0	1	2	3
DIMENSIÓN: Inclusión				
1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.				
2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo.				
3. Los docentes con quienes trabajo. Tienen una buena imagen de mí.				
4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.				
5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.				
6. Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.				

7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.				
8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.				
9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.				
10. En las actividades sociales y de relación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.				
11. Me siento rechazada (o) en mi ambiente de trabajo.				
12. Me siento integrada (o) al grupo de docentes con el trabajo.				
DIMENSIÓN: Control				
13. Valoro a mis compañeros de trabajo.				
14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.				
15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente de mí.				
16. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.				
17. Los directivos participan en actividades sociales y de relación con los docentes.				
18. Los profesores colaboraron con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.				
19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.				
20. Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.				
21. Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.				

22. El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.				
23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional.				
24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.				
25. Las influencias institucionales del directivo han afectado positivamente el desempeño docente.				
26. El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.				
27. La Participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.				
DIMENSIÓN: Afecto				
28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.				
29. Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.				
30. Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.				
31. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.				
32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.				
33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.				

ANEXO 3: Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica del instrumento de Relaciones interpersonales

Nombre: RELINT referente teórico de Schutz mencionado por Fritzen (2003).

Autor: Universidad de Zulia citado por Quintana (2017).

Año: 2017

Objetivo: Saber el nivel relaciones interpersonales en los docentes.

Contenido: Desarrollada por 33 (Treinta tres) ítems, conformado por tres dimensiones y 11 indicadores.

Administración: grupal o individual

Calificación: El encuestado tendrá cuatro opciones de respuestas para cada pregunta y el cuestionario tiene la siguiente frecuencia ordinal de tipo Likert:

Tabla 6.

Evaluación y calificación del cuestionario

Valoración	Evaluación	Afirmación
Bajo	3	Totalmente de Acuerdo
Medio - bajo	2	Bastante de Acuerdo
Medio - Alto	1	Bastante en Desacuerdo
Alto	0	Totalmente en Desacuerdo

Validez

El cuestionario denominado Relint fue validado por constructo con la teoría de Schutz mencionado por Fritzen (2003) y adaptado por la Universidad de Zulia, el cual dictaminó que cumple con los requisitos además que estuvo basado en el instrumento FIRO – B, que también tiene las mismas dimensiones.

Confiabilidad

Tabla 7.

Evaluación y calificación del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	33

Como se observa en la tabla anterior, el instrumento elaborado por Universidad de Zulia citado por Quintana (2017), muestra una confiabilidad de 0.901 lo cual se considera una alta o fuerte fiabilidad del instrumento validado.

ANEXO 4: Resultados de los aspectos generales de los encuestados

Tabla 8

Sexo y edad del encuestado

Indicador	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	3	37,5
	Masculino	5	62,5
	Total	8	100,0
Edad	31 - 35 años	2	25,0
	36 - 40 años	1	12,5
	41 - 45 años	2	25,0
	46 - 50 años	2	25,0
	51 – 60 años	1	12,5
	61 a más	0	0,0
	Total	8	100,0

De acuerdo a la tabla anterior se puede verificar que el 62,5% son docentes hombres y el 37,5% son mujeres, además se puede identificar que el 25,0% tienen entre 31 a 35, 41 a 45 y 46 a 50 años, mientras que el 12,5% tienen entre 36 a 40 y 51 a 60 años.

Tabla 9

Condición laboral y tiempo de trabajo del encuestado

Indicador	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral	Nombrado	6	75,0
	Contratado	2	25,0
	Total	8	100,0
Tiempo de trabajo	1 a 6 años	7	87,5
	7 a 12 años	1	12,5
	Total	8	100,0

Según la tabla observada, se visualiza que el 75,0% de docentes son nombrados, mientras que el 25,0% restante solo están por contrato, por otro lado, el 87,5% tienen entre 1 a 6 años laborando, el 12,5% tiene de 7 a 12 años trabajando en la institución educativa.

ANEXO 5: Programa de coaching

SESIÓN 01

I) DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca
2. SESIÓN : 1
3. PONENTE : Máster Coach PNL

II) COMPETENCIA

- J) Diseña estrategias de aprendizaje y de mejora continua, a partir de su visión profesional y personal, con la finalidad de conducir equipos a nivel multidisciplinario que solucionen los problemas de su entorno, asumiendo una actitud reflexiva y crítica en sus relaciones intrapersonales e interpersonales para alcanzar el estado deseado.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO
Analiza las estrategias de desarrollo de personas y su relación con el Coaching..	TEMA 1: Estrategias de desarrollo de personas en entornos al docente. 1.- El Coaching profesional ante la incertidumbre y el cambio. 2.- Como se generan las creencias y las presuposiciones en las personas. 3.- Aprendizaje y desarrollo.	Plan personal de acción

IV) ACTITUDES

-) Participación activa durante el desarrollo del taller, mediante intervenciones voluntarias y respondiendo en la interacción académica.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizan las actividades permanentes. (saludo y presentación del especialista). ✓ Aplicación de Bingo integrador en donde se puede analizar su estado de creencias actuales y los escenarios futuros. 	Multimedia	5:00"
<p>MOTIVACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inicia el desarrollo de la sesión de Clase a partir del análisis de una frase motivadora y explica un cuento de los 5 elefantes. <p>Comentarios</p>	Frase	20:00"
	Video	10:00"
	Comentarios	10:00"
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>GENERACIÓN DEL CONFLICTO COGNITIVO</p> <p>- ¿Por qué es importante el plan de acción en un proceso de coaching?</p> <p>Importancia del Plan de Acción.</p> <p>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</p>	Discusión.	10:00"

VI. DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
<p>) Reconoce la estructura de la fase previa en el Coaching..</p> <p>) Identifica las características del análisis organizacional.</p> <p>) Diseña un programa de planificación personal.</p>	<p>) Logros cognoscitivos.</p> <p>1. Registra en un cuaderno individual los aspectos más importantes del taller.</p> <p>) Logros procedimentales.</p> <p>2. Diseña adecuadamente el proceso de las emociones.</p> <p>) Logros actitudinales.</p> <p>3. Observa con atención la explicación del tema del taller.</p> <p>4. Participa activamente durante el desarrollo del taller preguntando, cuestionando y aportando.</p>	<p>Lista de cotejo.</p>
<p>ACTITUDES</p>	<p>COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES</p>	
<p>Predisposición al aprendizaje.</p>	<p>1. Observa con atención.</p> <p>2. Registra los aspectos más importantes.</p> <p>3. Participa durante el desarrollo de la clase.</p>	

SESIÓN 02

I I) DATOS GENERALES

4. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : Institución Educativa “Ciro
Alegría” de La Llica, Bambamarca
5. SESIÓN : 2
6. PONENTE : Máster Coach PNL

II) COMPETENCIA

-) Diseña estrategias de aprendizaje y de mejora continua, a partir de su visión profesional y personal, con la finalidad de conducir equipos a nivel multidisciplinario que solucionen los problemas de su entorno, asumiendo una actitud reflexiva y crítica en sus relaciones intrapersonales e interpersonales para alcanzar el estado deseado.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Identifica los conceptos, participantes, objetivos y principios básicos del proceso del Coaching.	TEMA 1: Bases del Coaching. 1. Concepto, objetivos y participantes. 2. Principios básicos para el éxito en un proceso de Coaching.	Análisis crítico sobre las estrategias de desarrollo de personas y su relación con el coaching.

IV) ACTITUDES

-) Participación activa durante el desarrollo de la clase, mediante intervenciones voluntarias y respondiendo en la interacción académica.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizan las actividades permanentes. (saludo y presentación del especialista). ✓ Aplicación de Dinámica integradora de las Generaciones y Bing Bang en donde se puede analizar su estado de paradigmas. <p>MOTIVACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inicia el desarrollo de la sesión de Clase a partir del análisis de una frase motivadora y explica un cuento de los 2 personajes en un cementerio. <p>Comentarios</p>	Multimedia	5:00"
	Frase	20:00"
	Frase	10:00"
	Video	10:00"
	Comentarios	
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>GENERACIÓN DEL CONFLICTO COGNITIVO</p> <p>- ¿Por qué es importante los objetivos y principios básicos en el Coaching? Importancia del pensamiento crítico.</p> <p>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</p> <p>Se resuelven las preguntas recogiendo las intervenciones de los alumnos.</p>	Discusión.	10:00"
	PPT.	10:00"

SESIÓN 03

I I) DATOS GENERALES

7. INSTITUCIÓN EDUCATIVA : Institución Educativa “Ciro Alegría”
de La Llica, Bambamarca
8. SESIÓN : 3
9. PONENTE : Máster Coach PNL

II) COMPETENCIA

-) Diseña estrategias de aprendizaje y de mejora continua, a partir de su visión profesional y personal, con la finalidad de conducir equipos a nivel multidisciplinario que solucionen los problemas de su entorno, asumiendo una actitud reflexiva y crítica en sus relaciones intrapersonales e interpersonales para alcanzar el estado deseado.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO ACADÉMICO
Valora la importancia del establecimiento de metas. Valora la importancia de las emociones, estados de ánimo y declaraciones en la vida profesional.	TEMA 3: Metas y Objetivos. Emociones y estados de ánimo 1. Emociones 2. Estados de ánimo 3. Declaraciones.	Informe sobre la importancia de las metas y objetivos. Informe sobre la importancia de las emociones, estados de ánimo y declaraciones en la vida profesional. Animo y declaraciones en la vida profesional.

IV) ACTITUDES

-) Participación activa durante el desarrollo de la clase, mediante intervenciones voluntarias y respondiendo en la interacción académica.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>✓ Se realizan las actividades permanentes. (saludo y presentación del especialista).</p> <p>✓ Aplicación de dinámica integradora de las Constelaciones en donde se puede analizar su estado de ánimo y el trabajo en equipo.</p> <p>MOTIVACIÓN:</p> <p>✓ Inicia el desarrollo de la sesión de Clase a partir del análisis de una frase motivadora y explica un cuento del hortelano.</p> <p>Comentarios</p>	<p>Multimedia</p> <p>Frase</p> <p>Video</p> <p>Comentarios</p>	<p>5:00"</p> <p>20:00"</p> <p>10:00"</p> <p>10:00"</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>GENERACIÓN DEL CONFLICTO COGNITIVO</p> <p>- ¿Por qué es importante las emociones y los estados de ánimo en el Coaching?</p> <p>Importancia del pensamiento crítico.</p> <p>CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO</p> <p>Se resuelven las preguntas recogiendo las intervenciones de los alumnos.</p>	<p>Discusión.</p> <p>PPT.</p>	<p>10:00"</p> <p>10:00"</p>

VI. DISEÑO DE EVALUACIÓN

ACTIVIDADES FINALES	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>APLICACIÓN DE LO APRENDIDO</p> <p>De toda la información compartida el facilitador solicita la formación de equipos de trabajo para que los participantes se agrupen para la ejecución de la dinámica.</p> <p>Se realiza una dinámica de los integradores de las Constelaciones en donde se puede analizar su estado de ánimo y el trabajo en equipo.</p>	Dinámica.	20:00"
<p>EVALUACIÓN</p> <p>El ponente aplica una Lista de Cotejo.</p>	Lista de cotejo.	15:00"
<p>SÍNTESIS</p> <p>El ponente sintetiza todo el conocimiento compartido y resalta la labor de los estudiantes</p>	Exposición.	5:00"

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
<p>) Reconoce la importancia de las emociones, estados de ánimo y declaraciones.</p>	<p>) Logros cognoscitivos.</p> <p>5. Registra en un cuaderno individual los aspectos más importantes del taller.</p> <p>) Logros procedimentales.</p> <p>6. Diseña adecuadamente el proceso de las emociones.</p>	Lista de cotejo.

<p>) Identifica los principios básicos del coaching.</p> <p>) Elabora un programa de planificación personal.</p>	<p>) Logros actitudinales.</p> <p>7. Observa con atención la explicación del tema del taller.</p> <p>8. Participa activamente durante el desarrollo del taller preguntando, cuestionando y aportando.</p>	
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
Predisposición al aprendizaje.	<p>4. Observa con atención.</p> <p>5. Registra los aspectos más importantes.</p> <p>6. Participa durante el desarrollo de la clase.</p>	

DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
<p>) Reconoce la importancia de los principios del Coaching.</p> <p>) Identifica los principios básicos del coaching.</p>	<p>) Logros cognoscitivos.</p> <p>9. Registra en un cuaderno individual los aspectos más importantes del taller.</p> <p>) Logros procedimentales.</p> <p>10. Diseña adecuadamente el proceso de las emociones.</p>	Lista de cotejo.

<p>) Elabora un programa de planificación personal.</p>	<p>) Logros actitudinales. 11. Observa con atención la explicación del tema del taller. 12. Participa activamente durante el desarrollo del taller preguntando, cuestionando y aportando.</p>	
<p>ACTITUDES</p>	<p>COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES</p>	
<p>Predisposición al aprendizaje.</p>	<p>7. Observa con atención. 8. Registra los aspectos más importantes. 9. Participa durante el desarrollo del taller</p>	

SESIÓN 04

I) DATOS GENERALES

- 10. INSTITUCIÓN EDUCATIVA** : Institución Educativa “Ciro Alegría” de La Llica, Bambamarca
- 11. SESIÓN** : 4
- 12. PONENTE** : Máster Coach PNL

II) COMPETENCIA

- J) Diseña estrategias de aprendizaje y de mejora continua, a partir de su visión profesional y personal, con la finalidad de conducir equipos a nivel multidisciplinario que solucionen los problemas de su entorno, asumiendo una actitud reflexiva y crítica en sus relaciones intrapersonales e interpersonales para alcanzar el estado deseado.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO
Identifica las características más importantes de la fase previa al proceso de Coaching en una organización.	TEMA 4: Fase previa de un proceso de Coaching 1. Introducción. 2. Fases de un proceso de coaching: análisis de la organización, planificación del programa de coaching.	Mapa Mental.

IV) ACTITUDES

- J) Participación activa durante el desarrollo de la clase, mediante intervenciones voluntarias y respondiendo en la interacción académica.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizan las actividades permanentes. (saludo y presentación del especialista). ✓ Aplicación de Dinámica integradora de las Conflicto de intereses donde se puede analizar el análisis de la organización. <p>MOTIVACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inicia el desarrollo del taller a partir del análisis de una frase motivadora y explica un cuento de los semitas. <p>Comentarios</p>	<p>Multimedia</p> <p>Frase</p> <p>Video</p> <p>Comentarios</p>	<p>5:00"</p> <p>20:00"</p> <p>10:00"</p> <p>10:00"</p>
ACTIVIDADES DE PROCESO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<p>GENERACIÓN DEL CONFLICTO COGNITIVO</p> <p>¿Por qué es importante las fases de un proceso de coaching: análisis de la organización, planificación del</p> <p>Coaching?</p>	<p>Discusión.</p>	<p>10:00"</p>

	Exposición.	
--	-------------	--

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
<p>Reconoce la importancia de las fases de un proceso de coaching: análisis de la organización, planificación del coaching.</p> <p>) Identifica los principios básicos del coaching.</p> <p>) Elabora un programa de planificación personal.</p>	<p>) Logros cognoscitivos. 13. Registra en un cuaderno individual los aspectos más importantes del taller.</p> <p>) Logros procedimentales. 14. Diseña adecuadamente el proceso de las emociones.</p> <p>) Logros actitudinales. 15. Observa con atención la explicación del tema del taller. 16. Participa activamente durante el desarrollo del taller preguntando, cuestionando y aportando.</p>	<p>Lista de cotejo.</p>
ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
<p>Predisposición al aprendizaje.</p>	<p>10. Observa con atención. 11. Registra los aspectos más importantes. 12. Participa durante el desarrollo de la clase.</p>	

SESION 05

I I) DATOS GENERALES

- 13.INSTITUCIÓN EDUCATIVA** : Institución Educativa “Ciro
Alegría” de La Llica, Bambamarca
- 14.SESIÓN** : 5
- 15.PONENTE** : Máster Coach PNL

II) COMPETENCIA

- J) Diseña estrategias de aprendizaje y de mejora continua, a partir de su visión profesional y personal, con la finalidad de conducir equipos a nivel multidisciplinario que solucionen los problemas de su entorno, asumiendo una actitud reflexiva y crítica en sus relaciones intrapersonales e interpersonales para alcanzar el estado deseado.

III) PROGRAMACIÓN

CAPACIDADES	TEMÁTICA	PRODUCTO
Aplica herramientas de coaching para el desarrollo personal y profesional.	TEMA 4: Herramientas de Coaching 1. La rueda de la vida 2. Afilar el hacha 3. Ser-hacer-tener 4. Línea de evaluación	Propuestas de acciones de coaching aplicando herramientas pertinentes

IV) ACTITUDES

-) Participación activa durante el desarrollo de la clase, mediante intervenciones voluntarias y respondiendo en la interacción académica.

V) SECUENCIA METODOLÓGICA

ACTIVIDADES DE INICIO	MEDIOS Y MATERIALES	TIEMPO
<ul style="list-style-type: none">✓ Se realizan las actividades permanentes. (saludo y presentación del especialista).✓ Aplicación de Dinámica integradora de las Control de tiempos donde se puede analizar la resolución de problemas. <p>MOTIVACIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Inicia el desarrollo de la sesión del taller a partir del análisis de una frase motivadora y explica un cuento del circo de las estrellas. <p>Comentarios</p>		5:00"
	Multimedia	20:00"
	Frase	10:00"
	Video	10:00"
	Comentarios	

<p>EVALUACIÓN</p> <p>El facilitador aplica una Lista de Cotejo.</p> <p>SÍNTESIS</p> <p>El facilitador sintetiza todo el conocimiento compartido y resalta la labor de los estudiantes</p>	<p>Lista de cotejo.</p> <p>Exposición.</p>	<p>15:00"</p> <p>5:00"</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	----------------------------

VI.-DISEÑO DE EVALUACIÓN

CAPACIDADES	INDICADORES DE LOGRO	INSTRUMENTO
<p>Reconoce la importancia de las herramientas del coaching.</p> <p>) Identifica los principios básicos del coaching.</p> <p>) Elabora un programa de planificación personal.</p>	<p>) Logros cognoscitivos. 17. Registra en un cuaderno individual los aspectos más importantes del taller.</p> <p>) Logros procedimentales. 18. Diseña adecuadamente el proceso de las emociones.</p> <p>) Logros actitudinales. 19. Observa con atención la explicación del tema del taller. 20. Participa activamente durante el desarrollo del taller preguntando, cuestionando y aportando.</p>	<p>Lista de cotejo.</p>

ACTITUDES	COMPORTAMIENTOS OBSERVABLES	
Predisposición al aprendizaje.	13. Observa con atención. 14. Registra los aspectos más importantes. 15. Participa durante el desarrollo de la clase.	

ANEXO 6: Constancia o autorización para el desarrollo de la investigación



Bambamarca, 21 de octubre de 2021

CARTA N° 01-2021/IE "C.A" /D

Señor Prof. Robin Esgardo Becerra Guevara

Jr. Mariscal Sucre N° 622

Bambamarca/Hualgayoc/Cajamarca

Referencia: Solicitud s/n con fecha 19 de octubre de 2021.

Mediante la presente y en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para llevar a cabo el trabajo de investigación con fines netamente académicos, denominado: **Programa de coaching para fortalecer las relaciones interpersonales de docentes de Institución Educativa "Ciro Alegria" de La Llica, Bambamarca.**

En este sentido, mediante la presente se le autoriza llevar a cabo el mencionado trabajo de investigación en la IE de EBR "**Ciro Alegria**" del Centro Poblado La Llica, jurisdicción del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, región Cajamarca; teniendo en cuenta que el mismo no ocasionará gastos a la institución, ni desarrollará acciones que interfieran con el normal desarrollo de las actividades administrativas y pedagógicas de esta entidad educativa. Señalando además que la presente es netamente con fines académicos y que una vez concluido dicho estudio será puesto de nuestro conocimiento, cautelando que se preserve la buena imagen de nuestra comunidad educativa.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Aterramento,

