

República Dominicana
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
Universidad Patrimonio de la Comunidad



Facultad de Ciencias y Humanidades
Escuela de Orientación Escolar

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Licenciatura en Ciencias de la
Educación, Mención Orientación Escolar

TÍTULO:
Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los
Docentes, Distrito Educativo 16-01.

Sustentado por:
Crishelen Altagracia Rodríguez Liriano
Natividad Farías García
Eskarlen Margarita Espinal Fernández

Asesorado por:
Licda. Agustina De La Cruz

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez
Año académico 2023

TÍTULO:

**ESTRATEGIAS DE LOS ORIENTADORES PARA TRABAJAR LAS
RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES, DISTRITO
EDUCATIVO 16-01.**

Índice

Hoja de Evaluación	i
Declaración de Autoría	ii
Agradecimientos	iii
Dedicatorias	iv
RESUMEN.....	1
CAPÍTULO I:INTRODUCCIÓN.....	3
1.1.Antecedentes	3
1.1.1.Antecedentes internacionales	3
1.1.2.Antecedentes Nacionales.....	6
1.1.3.Antecedentes Locales	8
1.2.Planteamiento del problema.....	9
1.2.1.Formulación del problema	10
1.2.2.Sistematización del problema.....	10
1.3.Justificación	11
1.4.Objetivos	12
1.4.1. General	12
1.4.2. Objetivos específicos	12
1.5.Operacionalización de las variables.....	13
1.6.Alcance y límite	14
CAPÍTULO II:REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	15
Introducción.....	15
2.1. Marco contextual.....	15
2.1.1. Historia del municipio de Cotuí.....	15
2.1.2. Historia del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí.....	16
2.1.3. Historia de la escuela Primaria Juan Sánchez Ramírez	16
2.1.4. Historia de la escuela Primaria Taira Magdalena María Rodríguez	18
2.2. Marco Conceptual	20
2.3. Marco Teórico	21
2.3. 1. Características sociodemográficas.....	21
2.3.2. Factores que intervienen en las relaciones interpersonales.....	22
2.3.2.1. Factor generacional.....	23
2.3.2.2. Factor étnico	23
2.3.2.3. Factor creencias.....	24
2.3.2.4. Factor educación	24
2.3.2.5. Factor esencia personal.....	24
2.3.3.Estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales	25
2.3.3.1.La simulación social	27

2.3.3.2.El trabajo en equipo	27
2.3.2.3. El aprendizaje colaborativo.....	27
2.3.3.4.Tomar al otro como referencia	28
2.3.3.5.Enfrentar diferentes puntos de vista	28
2.3.3.6.Distribución de roles	28
2.3.4.Estrategias para fortalecer la comunicación asertiva	29
2.3.4.1. Saber hablar, saber escuchar	31
2.3.4.2. Hacer debates.....	32
2.3.4.3. Evaluar momento de encuentro	32
2.3.4.4. Utilizar el mismo lenguaje (de forma medida).....	32
2.3.5.Los estilos de liderazgos.....	33
2.3.5.1. Autocrático.....	34
2.3.5.2. Democrático.....	34
2.3.5.3. Anárquico.....	34
2.3.5.4.Centrado en las tareas.....	34
2.3.5.5.Centrado en las relaciones.....	35
2.3.5.6.Participativo.....	35
CAPÍTULO III:METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.
Introducción.....	36
3.1. Diseño y tipo de Investigación	36
3.2. Enfoque y método la investigación	37
3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos	37
3.3.1. Descripción del instrumento.....	38
3.4. Confiabilidad y validez de los instrumentos	38
3.5. Población y Muestra.....	38
3.6. Procedimientos	39
3.7. Técnica y análisis de los datos	39
CAPÍTULO IV:PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	40
CAPITULO V:ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	46
Conclusiones	
Recomendaciones	
Bibliografías	
Anexo	

Lista de gráficos

Gráfico No. 1: Distribución de los resultados en torno al Sexo de las personas entrevistadas

Gráfico No. 2: Distribución de los resultados conforme al Rango de edades de los entrevistados

Gráfico No. 3: Distribución de los resultados referente al Tiempo en Servicio de los Entrevistados.

Gráfico No. 4: Distribución de los resultados, referente al Nivel Académico de los Entrevistados.

Gráfico No. 5: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de los siguientes factores han intervenido en las relaciones interpersonales de los docentes.

Gráfico No. 6: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de las de los factores antes señalados, interfieren con mayor frecuencia en las relaciones interpersonales docentes.

Gráfico No. 7: Distribución de los resultados con relación a, si realizan las orientadoras implementan algunas estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes.

Gráfico No. 8: Distribución de los resultados con relación a, cuál o cuáles de las siguientes estrategias implementan las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes.

Gráfico No. 9: Distribución de los resultados con relación a, si implementan las orientadoras implementan estrategias para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes.

Gráfico No. 10: Distribución de los resultados con relación a, cuál o cuáles de las siguientes actividades realizan las orientadoras como estrategias para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes.

Gráfico No. 11: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de los siguientes estilos de liderazgos se manifiesta en el centro

Gráfico No. 12: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de los estilos liderazgos se observan con mayor frecuencia en los docentes

Hoja de Evaluación

Título: Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los Docentes, Distrito Educativo 16-01.

Por: Crishelen Altagracia Rodríguez Liriano, Natividad Farías García y Eskarlen Margarita Espinal Fernández

Anteproyecto de Grado sometido a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO). Como requisito parcial para obtener el título de Licenciada en Educación, Mención Orientación Escolar

Lic. Agustina De La Cruz
Profesor asesor

Miembro de Comité Evaluador

Miembro de Comité Evaluador

Miembro de Comité Evaluador

Agustina De La Cruz
Director Escuela de Orientación

Licda. Carmen Lidia Fabián Hernández
Decana de la Facultad de Ciencias y Humanidades

Calificación_____

Cotuí, Prov. Sánchez Ramírez, República Dominicana

Año académico 2023

Declaración de Autoría

Los conceptos emitidos en la presente propuesta de grado son responsabilidad de los sustentantes de este. Las citas, consultas bibliográficas se han realizado respetando el derecho de autor; por tanto, se libera a la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO) de su responsabilidad, sin embargo, para la reproducción total o parcial se requiere de su autorización.

Sustentando por:

Crishelen Altagracia Rodríguez Liriano

Natividad Farías García

Eskarlen Margarita Espinal Fernández

Agradecimientos

A Dios, por darnos fuerzas continuamente para vencer los obstáculos que se nos presentaron a lo largo de este proceso y poder cumplir nuestra meta.

A la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), por estar siempre al servicio de la Educación Superior en la región.

A la Coordinadora de la Escuela de Orientación, Prof. Agustina De La Cruz en función de motivación que proporcionaba para mantenernos activos en la culminación de nuestra meta.

A los profesores, por enseñarnos sus conocimientos, los cuales nos servirán de soporte en el ejercicio de la profesión.

A nuestra asesora Licda. Licda. Agustina De La Cruz, por su participación como guía en la realización de esta investigación.

A nuestros compañeros de trabajo de grado, por el arduo trabajo realizado para que hoy pudiéramos llegar y cumplir nuestra meta.

Las sustentantes

Crishelen Altagracia Rodríguez Liriano

Natividad Farías García

Eskarlen Margarita Espinal Fernández

Dedicatorias

A Dios: Por darme la vida y la salud durante este trayecto, por la sabiduría y la paciencia para enfrentar todos los obstáculos que se me pudieran presentar en todo el transcurso de mi carrera. Gracias Papa Dios.

A María Elena Liriano Dilone y a Cristian Rodríguez Belén: Que me apoyaron y contuvieron los momentos malos y los buenos. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento. Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, valores, perseverancia y empeño todo esto es con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio, siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ustedes son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir y nunca abandonarlas frente a las adversidades. Muchas gracias. Este logro también es de ustedes.

A Mi hijo: Kendrick Deyner Tineo Rodríguez, su nacimiento, ya sea por casualidad o causalidad, ha coincidido con la perpetuación de este trabajo. Sin duda eres lo mejor que me ha pasado y ha llegado en el momento justo para darme el último empujón que me faltaba para terminar con el mayor entusiasmo mi carrera.

Por último, pero no menos importante, a todas esas personas que de una manera u otra contribuyeron a mi desarrollo académico y superación, Milagros García, Yiserlin Evangelista, Johanna Evangelista, Cristobel Rodríguez, Frederick Tineo, Esmeli Tineo, entre otras personas, les agradezco de corazón a todos. muchas gracias

Crishelen Altagracia Rodríguez Liriano

Dedicatorias

Natividad Farías García

Dedicatorias

A Dios: Por permitirme culminar con éxito mi tan anhelada carrera, darme buena salud y fortaleza en todo momento.

A mí madre: Francia Iluminada Fernández, mami, en la inmensidad del cielo, eres la estrella más brillante. Gracias por tú lucha incansable y dedicación para con tus hijos aquí en la tierra, por protegerme y guiar con tú luz el camino que debo seguir. Gracias mamita por cuidarme más allá de la vida.

A mí padre: Ramón Augusto Espinal Acosta, por sus consejos de padre, porque a pesar de las dificultades que tiene la vida, siempre ha sabido enseñarme a salir adelante y no rendirme.

A mis hermanos: Ramilka y Randiel Espinal, quienes en el día a día con su presencia, respaldo y cariño me impulsan para salir adelante, sirviéndoles de ejemplo como la hermana mayor, además de saber que mis logros también son los suyos.

A mí esposo: Rafael Elías Molina López, por motivarme a seguir a pesar de las adversidades, gracias mi amor por llegar a mi vida y empezar juntos a construir un camino que nos permita estar siempre unidos y felices. ¡Te Amo!

A mis hijos: Gretshel y Elias Enmanuel, por ser el eje de motivación principal para salir adelante.

A mis mejores amigos: Patty Manuela Agramonte Pérez y Anibal de Jesús Polanco Viloria, a ti amiga que estás en el cielo, es imposible que me olvide de todas las cosas que compartimos juntas, te quiero y siempre será así. A ti amigo de toda una vida, gracias por siempre estar ahí para mí, echándome porras para continuar, te adoro.

A mis tíos: Ana Silvia Morel Rodríguez y Luis Manuel Espinal Acosta, por su apoyo financiero y por siempre apostar a mí. Gracias.

A mí maestra: Judys Peralta, por enseñarme a qué la gran mayoría de los profesores solo hablan, los buenos explican pero, el que es realmente excelente llega al corazón de sus alumnos. Gracias por contribuir a que hoy yo sea una mejor persona. "No sé trata sólo de saber cosas, sino de saberlas comunicar", y usted lo hace a la perfección. ¡La quiero mucho!

Eskarlen Margarita Espinal Fernández

RESUMEN



TÍTULO:

Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los Docentes, Distrito Educativo 16-01.

Sustentado por:

Crishelen Alta gracia Rodríguez Liriano
Natividad Farías García
Eskarlen Margarita Espinal Fernández

Asesorado por:

Agustina De La Cruz M.A

Esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar las Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los Docentes, Distrito Educativo 16-01". Se utilizaron los métodos inductivo, analítico y sintético y se basó en un paradigma cuantitativo. La misma tuvo un diseño no experimental. La población objeto de estudio estuvo compuesta por los docentes y orientadores de los centros educativos Taira Magdalena María Rodríguez y Juan Sánchez Ramírez, Distrito Educativo 16-01. Se utilizó como instrumento el cuestionario. Las conclusiones de dicha investigación fueron las siguiente: Se verificó que la mayoría de los docentes bajo estudio son de sexo femenino y oscilan entre las edades de 30 a 40 y 40 a 50 años de edad.

En relación con el tiempo en servicio, la mayoría se encuentran en el rango de 10 a 15 años y la mayoría han alcanzado el nivel academico de licenciatura. En relación a los años en servicio, el mayor porcentaje de los encuestados tienen de 15 años o más en el servicio y la mayoría ha alcanzado el grado de licenciatura. Se identificó que los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes son: el factor ambiental, factor social, factor genético y el factor económico, siendo el factor ambiental es el que más interfiere en las relaciones interpersonales de los docentes.

Se identificó que las orientadoras implementan estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes, como son: talleres sobre manejo de conflictos, acompañamiento en el aula, talleres sobre técnicas de manejo de emociones, trabajan la comunicación afectiva y asertiva, el trabajo en equipo y además, las orientadoras realizan actividades recreativas junto con los estudiantes y los docentes para trabajar las relaciones interpersonales. Se verificó que casi siempre las orientadoras implementan estrategias con miras a fortalecer la comunicación efectiva y asertiva con los docentes.

Y para lograr esto realizan las siguientes actividades: imparten charlas sobre la comunicación efectiva y asertiva, utilizan lenguaje corporal positivo y confiado, comparten mensajes claros para fortalecer dicha comunicación, utilizan un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar y a la vez, validan los sentimientos y situaciones de sus compañeros. Los estilos de liderazgo que se observa en el centro son: el democrático, el autocrático, centrados en tareas y el anárquico. Siendo el democrático y el autocrático los estilos que toman en cuenta las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales.

Finalmente dándole respuesta al objetivo general; “Determinar las Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los Docentes, Distrito Educativo 16-01.”, se pudo notar que en los centros educativos del Distrito 16-01, la Unidad de Orientación y Psicología implementan estrategias psicopedagógicas para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes, ya que están consciente de que si en el centro hay buenas relaciones interpersonales pues contara con un clima armonioso y eso permitirá que se logren los objetivos académicos que buscan alcanzar todos los actores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En este capítulo se desglosan los antecedentes, planteamiento del problema, justificación, objetivos, Operacionalización de las variables, alcance y límites y el marco contextual. En el marco de los antecedentes, consultaron tesis y proyectos internacionales, nacionales y locales, que abordan desde distintas perspectivas el tema bajo estudio.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Martínez & Pérez (2010), “Propuestas del orientador escolar para una educación de calidad a través de las relaciones interpersonales entre centros, docentes, familias y entidades comunitarias, Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Oviedo, España. Esta investigación parte de la necesidad de promover estrategias metodológicas que permitan responder al reto de las relaciones interpersonales entre las familias, los centros educativos y las entidades comunitarias.

Partiendo del modelo ecológico de Bronfenbrenner, se conceptualiza a la familia como contexto social, educativo y de aprendizaje y se hizo ver, a partir de los resultados de una investigación previa, la necesidad de establecer una relación efectiva entre las familias y los centros escolares. Los resultados de dicho estudio fueron los siguientes: Se promovieron respuestas contextualizadas sobre las relaciones interpersonales, las mismas desde una perspectiva innovadora, se logró la formación del profesorado para trabajar colaborativamente con las familias. A este respecto, se mencionan algunas iniciativas llevadas a cabo por el grupo de investigación sobre “Evaluación e intervención socio-educativa en el ámbito familiar, escolar y comunitario”, (Martínez & Pérez, 2010).

Méndez (2010) en su estudio “Formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de docentes”, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Este estudio procuró diseñar e implementar un plan para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes bajo estudio.

Los resultados de este estudio, fue de porte exploratorio donde llegaron a deslindar los miramientos y diferencias de ideas que expresaron los participantes de la institución educativa, el estudio concluye; que, si es posible promover un buen clima institucional, a través de varios talleres de motivación sobre la comunicación asertiva para mejorar la convivencia con respeto y tolerancia en las relaciones interpersonales. Evitar el individualismo y motivar al trabajo en equipo en bien de la comunidad educativa y de uno mismo. La investigación contribuyó a diseñar un módulo de instrucción educativa para la capacitación a docentes y estudiantes.

Albarrán, (2013), “Estrategias para el desarrollo de las relaciones interpersonales que reciben los docentes de la escuela César Vallejo”, Lima. El objetivo de esta investigación fue determina las estrategias que reciben los docentes de la escuela César Vallejo para el desarrollo de las relaciones interpersonales. Dicha investigación se efectuó mediante un diseño no experimental, cuya muestra es equivalente a la población de docentes conformada por 145 docentes.

Los resultados del estudio anterior, indicaron que los docentes trabajan en un ambiente donde se practicaron estrategias acertadas y favorables para el desarrollo de las relaciones interpersonales, logrando con esto clima escolar armónico y de aprendizaje significativo. De igual forma, los resultados presentan congruencias, para determinar el éxito de la escuela, pues todo el proceso de dirección se lleva con eficiencia y eficacia, implementando un sistema, adecuando los indicadores necesarios en la organización como apoyo para saber cómo se encuentra la misma, los indicadores de gestión permiten monitorear el comportamiento total de la organización en el cual los docentes, directivos, alumnos y comunidad interactúan en la toma de decisiones para la solución de problemas tomando en consideración la visión, misión, objetivos y los valores que comparten.

Acuña (2015), “Estrategia didáctica fundamentada en la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes del primer grado”, de la Institución Educativa Secundaria José María Arguedas de Uripa. El propósito fundamental del estudio fue, mejorar el desempeño de los docentes desde las aulas, respecto a la interacción docente-estudiante, con la finalidad de establecer un buen trato con sus estudiantes.

Es estudio anterior metodológicamente se fundamentó en el enfoque cualitativo educacional, de tipo aplicada-proyectiva, la muestra estuvo conformada por un sub director, una coordinadora, veinticinco estudiantes y quince docentes mediante la técnica de entrevista y encuesta. El resultado más importante, estuvo en diseñar un módulo educativo sobre estrategias didácticas fundamentadas en la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes, herramienta útil en la enseñanza-aprendizaje. Dicho módulo educativo fue desarrollado a través de talleres motivacionales y sesiones de aprendizaje dirigido a docentes y estudiantes. Los resultados concluyeron, que tanto docentes como estudiantes desean mejorar las relaciones interpersonales a través del desarrollo de una comunicación asertiva (Acuña, 2015).

Muñoz y Aguayo (2019), realizaron una investigación titulada; “Principios orientadores de la convivencia en el aula como una estrategia de reflexión para las relaciones interpersonales, en docentes de la escuela Concepción, Chile. El objetivo de este estudio estuvo enfocado en desarrollar a través de un proceso reflexivo y participativo, principios y valores orientadores de la convivencia en el aula, que creen las condiciones para las relaciones interpersonales entre docentes-alumnos de la escuela Concepción, Chile.

La importancia de dicha investigación radicó en que la reflexión docente en materia de convivencia escolar y relaciones interpersonales, es una necesidad en las unidades educativas, y su ausencia manifestaban múltiples tensiones: dialéctica entre cultura-contenidos, violencia simbólica, violencia escolar y dificultades para la gestión de aula. Frente a esto se propuso una estrategia de reflexión colectiva. Entre las principales conclusiones se encuentran que los docentes bajo estudio asignan una alta gravedad a los problemas que involucran las relaciones interpersonales, la necesidad de la construcción colectiva entre docentes de las normas para la convivencia en la sala de clases, y la importancia que tiene la gestión del equipo directivo en función de la mejora de la convivencia en el aula, (Muñoz y Aguayo, 2019).

Maceo, (2020), “Orientación de las relaciones interpersonales en docentes de secundaria”. Esta investigación tuvo como finalidad proponer un sistema de actividades que favorezca la orientación de las relaciones interpersonales de los docentes de secundaria, del Centro Municipal en Sierra de Cubitas, Cuba. En la misma se emplearon métodos teóricos y empíricos necesarios para conocer las causas que generaron el problema científico y proponer la solución dentro del objeto de investigación, Las conclusiones de dicho estudio fueron las siguientes:

La orientación individual es una necesidad en los contextos escolares para favorecer las relaciones interpersonales y de convivencias entre Profesor-profesor, alumno- alumno y alumno-profesor. Las indagaciones teóricas y empíricas realizadas y su sistematización permitieron determinar la existencia de insuficiencias en la atención de los docentes en las relaciones interpersonales. De igual forma se evidencio, los hábitos de educación formal inadecuados, irrespeto a la individualidad, falta de cooperación entre alumnos que se reflejan en las relaciones interpersonales en este grupo docente (Maceo, 2020).

De igual manera, el autor anterior, señala en su estudio que, las posiciones asumidas en relación con el sistema como resultado científico pedagógico permitieron tener en cuenta que, un sistema de actividades encaminado a favorecer las relaciones interpersonales debe tener entre otras características, grado de amplitud, intencionalidad, capacidad referencial y flexibilidad para su introducción en la práctica pedagógica de secundaria. El sistema de actividades propuesto fue factible su aplicación en la práctica educativa, favoreció los hábitos de educación formal, el respeto a la individualidad, la cooperación entre compañeros y normas de convivencia y como consecuencia la integración de los estudiantes con dificultades al grupo, así como el mejoramiento de las relaciones interpersonales alumno – alumno y alumno – profesor

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Garveth (2006) en su investigación “Programa de Orientación para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Josefa Emilia Ortega”, San Fco. de Macorís. Tuvo como objetivo precisar los resultados de un proyecto de orientación para reforzar la comunicación interpersonal en un conjunto de profesores. El modelo de investigación fue representativo, el planteamiento del estudio es cuasi-experimental.

La investigación concluye que el proyecto de orientación fue adecuado para optimizar la interacción social en los docentes participantes del proyecto. Las conclusiones obtenidas demuestran la obligación de trazar lineamientos para el cambio de actitudes con el deseo de ayudar y mejorar las relaciones interpersonales. Por último, se alcanzaron las metas e intenciones del proyecto de instrucción para todos los participantes inmerso en el estudio, por medio del uso de estrategias didácticas significativas, teniendo en cuenta el trabajo en equipo facilitando los instrumentos pertinentes de habilidades comunicativas y las relaciones interpersonales, el estudio se relaciona con la investigación, porque contribuirá a diseñar un módulo de instrucción educativa, (Garveth, 2006).

Matos (2009) en su investigación “Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes de la escuela Osvaldo García, Distrito 10-03, Santo Domingo. La misma asumió como propósito fundamental proyectar un ejemplo de participación para desarrollar las relaciones interpersonales entre profesores y directivos de la escuela Osvaldo García, Distrito 10-03, Santo Domingo. La metodología que empleo fue de modelo representativo con proyecto de campo no experimental. Sus conclusiones evidenciaron que, en las relaciones interpersonales, existen ciertos vacíos poco consistentes por la presencia de problemas de enfrentamientos verbales, acentuados por el egoísmo y el aislamiento. Por tales razones, se planteó un plan de participación de todo el personal a partir de un marco de la instrucción para optimizar ambos procedimientos en el entorno encarado.

Arana (2010) en su artículo de investigación referida a la validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales y relaciones interpersonales de los docentes, UAPA, Santiago. En esta investigación se tuvo como producto la elaboración de un modelo destinado a servir de herramienta para el desarrollo de las relaciones interpersonales. Este estudio se basó en un trabajo de campo realizado con una muestra de docentes de una escuela de la región Sierra. La conclusión de este artículo fue que los factores motivaciones y relaciones interpersonales son elementos importantes, en el ámbito educativo y que cada docente debe recibir orientaciones que le colaboren con las actividades y/o estrategias para el desarrollo de las relaciones interpersonales de sus alumnos.

Polanco, (2017), “Rol del orientador en la construcción de relaciones interpersonales entre docentes-alumnos”, escuela Javier Angulo Guridi de Villa Altagracia. Este estudio fue el resultado de una indagación descriptiva realizada en el ámbito de la comunidad educativa de la escuela de educación básica Javier Angulo Guridi, del Distrito Educativo 04-04, de Villa Altagracia. El objetivo del mismo estuvo enfocado en determinar el rol construcción de relaciones interpersonales entre docentes-alumnos. Las conclusiones fueron las siguientes:

Las Orientadoras están preparados académicamente para desempeñar su rol en la construcción de las relaciones interpersonales entre docente-alumnos y muestran tener el perfil y los conocimientos claros y precisos para promover una educación de calidad. De igual forma, tanto los padres como los profesores y alumnos entienden que las orientadoras hacen un buen trabajo en torno a las relaciones interpersonales, buscando siempre un clima escolar armónico, respetuoso y de respeto a la diversidad.

1.1.3. Antecedentes Locales

Peña, Belén y Brito (2019), “Incidencia del Orientador en las Relaciones interpersonales de los docentes, Distrito Educativo 16-02. Esta investigación fue realizada con el objetivo de analizar la incidencia del orientador en las relaciones interpersonales de los docentes del centro educativo Politécnico “Padre Fantino”, Distrito Educativo 16-02 del municipio de Fantino. La investigación fue descriptiva, con un diseño no experimental, su enfoque es cuantitativo. Los resultados arrojaron que las orientadoras ofrecen a los docentes asesoría para la planificación de actividades educativas que permitan el desarrollo de las relaciones interpersonales, Los modelos de intervención utilizados por las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales con los maestros son: el de acompañamiento en el aula, consejería individualizada y el de consulta personalizada.

Matos, Maldonado y Hernández, (2020), realizaron su trabajo de grado titulado; “La resolución de problemas y las Relaciones Interpersonales como Estrategia de Enseñanza, Nivel Secundario, Distrito Educativo 1601. Los resultados obtenidos permitieron arribar a las siguientes conclusiones:

Se encontró que en ambos centros educativos se está utilizando la resolución de problemas y las relaciones interpersonales como estrategia, además, se contactó que tanto la resolución de problemas como las relaciones interpersonales permiten el desarrollo de habilidades en altos porcentajes, también se observó, que ambas fomentan el trabajo en equipo.

Así también se estableció que la resolución de problemas fomenta el análisis en los estudiantes. También se evidenció que casi siempre se obtienen resultados beneficiosos con la resolución de problemas y las relaciones interpersonales. En relación con la frecuencia con que se logra el aprendizaje significativo, la investigación evidenció que siempre se logra la participación social en ambos centros educativos, así como también, que la resolución de problemas permite el autoaprendizaje. También se encontró que permite casi siempre el trabajo colaborativo, además, casi siempre se logra fomentar la perseverancia. Se encontró que en ambos centros educativos se desarrolla la motivación por parte de los docentes.

1.2. Planteamiento del problema

En la institución educativa, el aula es el entorno principal en el cual el docente desarrolla sus habilidades de relaciones interpersonales y utiliza sus recursos didácticos para desempeñarse adecuadamente en su labor, tiene como objetivo principal mejorar su relación que se establece con cada uno y con todos los estudiantes y directivos del centro educativo. El orientador escolar es el ente principal para trabajar las relaciones interpersonales de todos los actores del proceso, sin embargo, es posible que el mismo no este implementado las estrategias pertinentes para tales fines, y esta posible deficiencia podría repercutir en grandes conflictos, principalmente en los educandos.

En tal sentido, se considera que el orientador debe elaborar un plan de acción que permita intervenir y mediar situaciones interpersonales con todo el personal docente y administrativo. Esto constituye una primera aproximación a la problemática de la investigación. Así mismo, apremia la necesidad de identificar las estrategias que podrían estar implementando las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes del centro educativo bajo estudio, considerando la importancia que tienen las mismas dentro del ámbito educativo, para así influenciar de forma positiva, creando un entorno de confianza y satisfacción personal, de tal forma que favorezca la convivencia armónica en el ámbito educativo.

De igual manera, en el marco del buen desempeño docente, se percibe que el docente debe establecer un clima adecuado para la enseñanza-aprendizaje, basado en las buenas relaciones interpersonales con todos los actores del proceso, con la intención de formar ciudadanos, reflexivos, analíticos y críticos, respetando la interculturalidad en un mundo globalizado.

En efecto, para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes, es necesario que desde el Departamento de Orientación y psicología se creen estrategias que permitan entablar una comunicación asertiva entre los docentes. Esto también repercutirá a nivel personal en los educandos, quienes tienden a imitar las actitudes que ven en sus docentes como modelo de vida.

Por lo cual, urge mejorar la labor del orientador en la implementación de estrategias para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los docentes, para optimizar la calidad educativa, favoreciendo al educando en su formación y desarrollo integral

Ante esta situación, se realiza la presente investigación para sensibilizar a la comunidad educativa a que contribuya con su desempeño, poniendo en práctica las estrategias pertinentes para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los docentes y de la comunidad educativa en general. De igual forma, ante el problema sustentado en los párrafos anteriores se plantean las siguientes interrogantes:

1.2.1. Formulación del problema

¿Cuáles estrategias implementan los Orientadores para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes del Distrito Educativo 16-01?

1.2.2. Sistematización del problema

- 1- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los docentes bajo estudio, Distrito Educativo 16-01?
- 2- ¿Cuáles son los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito o 16-01?

- 3- ¿Cuáles estrategias implementan las orientadoras para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01?
- 4- ¿Cuáles estrategias implementan las orientadoras para fortalecer la comunicación asertiva en los docentes de los centros educativos del Distrito o 16-01?
- 5- ¿Cuáles son los estilos de liderazgo que trabajan las orientadoras para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01?

1.3. Justificación

Las relaciones interpersonales en la interacción del individuo con sus pares permiten mejorar la convivencia escolar y obtener un buen clima en las instituciones educativas, defendiendo los sentimientos humanos, intercambiando opiniones con respeto a sus semejantes de una manera efectiva. Definitivamente, los docentes deben saber que sus estudiantes poseen creencias, sentimientos y deseos. Si no se maneja con prudencia se pueden generar conflictos que pueden causar violencia, frustración e inseguridad.

Voli (2004), señala que: La labor de enseñanza y el modelo de persona que el profesor proporciona a sus alumnos, contribuye a la formación de la personalidad de los que serán, a su vez, los protagonistas del futuro. Para ser eficaz como educador, el profesor puede y debe darse cuenta de lo que hace y de lo que puede hacer en su aula para crear un ambiente favorecedor de una buena autoestima de sus alumnos y de una convivencia que facilite esta labor. Por lo mencionado, se asume que las relaciones interpersonales y la forma de tratar a los semejantes dependerán del vínculo afectivo de los mismos.

En tal sentido, es innegable que el orientador escolar trabaje las relaciones interpersonales con los docentes, ya que, el profesor para enseñar cualquier disciplina, debe poseer, actitudes y estrategias de resolución de conflictos a través de las buenas relaciones interpersonales, también, los mismos deben ser instruidos, capacitándolos en las diferentes estrategias para desarrollar relaciones humanas de calidad, haciéndoles conscientes del poder que poseen para propiciar cambios en su vida y por consiguiente en la de sus estudiantes y compañeros de trabajo, no es tarea fácil pero puede ser un apoyo o la base para mejorar las relaciones humanas en general y la relación alumno profesor en particular así como el proceso enseñanza aprendizaje.

Por lo antes mencionado resulta de gran interés iniciar a explorar y estudiar de manera sistemática el tema bajo estudio. De igual forma, se considera de gran importancia la ejecución de esta investigación ya que los resultados de esta serán muy útiles a las instituciones educativas bajo estudio, puesto que, los datos resultantes de esta serán una oportunidad para reorientar la práctica docente, pudiéndose mejorar el apoyo a las orientadoras para implementar estrategias para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes y todos los actores del proceso.

Las sustentantes también serán beneficiadas, ya que, como futuras profesionales de Orientación, tendrán una experiencia sólida para desarrollar una mejor labor, ya que, implementaran estrategias para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes, además, constituirá un aporte significativo a la sociedad que tanto lo requiere.

Por último, la Universidad Tecnológica del Cibao Oriental (UTECO), contará con un material referencial para que otros investigadores lo utilicen como antecedentes en proyectos afines.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Determinar las estrategias que implementan los Orientadores para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Describir las características sociodemográficas de los docentes bajo estudio del Distrito Educativo 16-01.
2. Identificar los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01.
3. Identificar las estrategias que implementan las orientadoras para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01
4. Verificar las estrategias que implementan las orientadoras para fortalecer la comunicación asertiva en los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01.
5. Identificar los estilos de liderazgos que trabajan la orientadora para el desarrollo de las relaciones interpersonales con los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01.

1.5. Operacionalización de las variables

Sistematización del problema	Objetivos	Variables	Indicadores
¿Cuáles son las características sociodemográficas de los docentes bajo estudio, Distrito Educativo 16-01?	Describir las características sociodemográficas de los docentes bajo estudio, Distrito Educativo 16-01.	Características Sociodemográficas	a) Edad b) Sexo c) Años en servicio d) Nivel académico
¿Cuáles son los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito Educativo 16-01?	Identificar los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01.	Factores que intervienen en las relaciones interpersonales	a) Factor ambiental b) Factor genético c) Factor social d) Factor socioeconómico
Cuáles estrategias implementan las orientadoras para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01?	Identificar las estrategias que implementan las orientadoras para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01.	Estrategias para mejorar las relaciones interpersonales	a) Acompañamiento en el aula b) Talleres sobre técnicas de manejo de emociones c) Talleres sobre manejo de conflictos en el aula d) Comunicación efectiva y asertiva e) Actividades recreativas juntos con los estudiantes y docentes f) Apoyo y empatía g) Creación de espacio reflexivo h) Trabajo en equipo
¿Cuáles estrategias implementan las orientadoras para fortalecer la comunicación asertiva en los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01?.	Verificar las estrategias que implementan las orientadoras para fortalecer la comunicación asertiva en los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01	Estrategias para fortalecer la comunicación asertiva	a) Utilizan lenguaje corporal positivo y confiado b) Comparten mensajes claros c) Utilizan un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar. d) Imparten charla sobre la comunicación asertiva

			e) Uso de la inteligencia emocional f) Muestra de interés g) Cumplimiento h) Elogio y tomas de decisiones
¿Cuáles son los estilos de liderazgos que trabajan las orientadoras para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01?	Identificar los estilos de liderazgos que trabajan las orientadoras para el desarrollo de las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos del Distrito 16-01	Estilos de liderazgos	a) Autocrático b) Democrático c) Anárquico d) Centrado en las tareas e) Centrado en las relaciones sociales participativo

1.6. Alcance y límite

Campo: Educación

Área: Nivel Primario

Aspecto: Estrategias de los Orientadores para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes del Distrito Educativo 16-01.

Delimitación espacial: Esta investigación se realiza en los centros educativos Taira Magdalena María Rodríguez y Juan Sánchez Ramírez, Distrito Educativo 16-01.

Delimitación temporal: La investigación comprenderá el periodo Enero-marzo del 2023.

Alcance investigativo: Esta investigación tendrá como objetivo determinar las estrategias que implementan los Orientadores para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes de los centros educativos Taira Magdalena María Rodríguez y Juan Sánchez Ramírez, Distrito Educativo 16-01.

CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA

Introducción

La revisión de la literatura se maneja como un conjunto de técnicas que forman parte de la metodología de la investigación científica, y que no se limita a una recopilación desordenada de la información. En tal sentido, este capítulo, hace referencia a la consulta de temáticas que han sido referidas por diferentes autores, las cuales brindan un sustento científico a las variables estudiadas; a su vez, se describen los aspectos teóricos que abordan esta investigación, tomando como referencias las fuentes bibliográficas pertinentes de acuerdo con el tema de investigación.

2.1. Marco contextual

2.1.1. Historia del municipio de Cotuí

La ciudad de Cotuí es el municipio cabecero de la provincia Sánchez Ramírez. Su nombre, escrito antiguamente Cotuy o Cotoy, era el nombre taíno de la región alrededor del poblado llamado ahora Pueblo Viejo, en las proximidades de Maimón. La ciudad de Cotuí fue fundada inicialmente en 1505 por Rodrigo Mejía de Trujillo, durante la gobernación de Nicolás de Ovando, en el lugar que ocupaba una población indígena. Los Padres Jerónimos la hicieron, en la segunda década del siglo XVI, centro de explotación minera con el nombre de La Mejorada de Cotuí, también llamada Los Mineros. En 1533, Cotuí adquirió categoría de villa y comenzó a conocerse como La Mejorada Villa de Cotuí. Luego, un fuerte terremoto asoló la villa en 1562 y fue trasladada a su ubicación actual, al norte de la Sierra de Yamasá y próximo al Río Yuna. (Laguerre, 2011).

Cotuí cuenta con una población de 76,554 personas, de las cuales 39,403 son hombres y 37,151 son mujeres. De acuerdo con el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), en esta provincia existen cuatro (4) distritos escolares que son el 16-01, ubicado en el municipio de Cotuí, el 16-07 de Villa La Mata, el 16-02 en el municipio de Fantino y el 16-03 en Cevicos.

2.1.2. Historia del Distrito Educativo 16-01 de Cotuí

El Distrito Educativo surge como inspección de Educación en el año 1926, dependiendo de la instancia de La Vega. Los primeros inspectores fueron: Pedro Pablo Villanueva, Carlos María Sánchez, Mon Santos, Machano Agramonte, Carlos Andrés Guzmán y Porfirio de los Santos, entre otros. Después del año 1970, la inspección pasó a ser Distrito Educativo perteneciente primero a la Regional de San Francisco de Macorís, y después a La Vega. Organizado en los llamados núcleos escolares. Su primer director distrital fue el Profesor Alfonso Mercedes y los primeros directores de núcleo: Rafael Brito, Víctor Adames, Ana Antonia Robles, Dulce Landrón, Rafael Paulino Liriano, Gonzalo Manzueta, entre otros.

En el año 1993 con la formulación del Plan Decenal, desaparecen los núcleos y se crean los supervisores adjuntos (Técnicos Distritales). Con la orden departamental 14'95 del 12 de diciembre de 1995, se crea la Regional de Educación No. 16 de Cotuí, pasando nuestro Distrito a ser el No. 1 de la misma. El Distrito Educativo 16-01 de Cotuí, está constituido por 156 planteles educativos, de los cuales 128 pertenecen al sector público y 28 al sector privado. Este se encuentra ubicado en la calle María Trinidad Sánchez, equina Esteban Adames, Cotuí.

2.1.3. Historia de la escuela Primaria Juan Sánchez Ramírez

La escuela primaria Juan Sánchez Ramírez, se encuentra ubicada en el centro de la ciudad, limitada al norte por la calle María Trinidad Sánchez, al sur por la calle mella, al este por la calle Padre Fantino y al oeste por la calle Esteban Adames. Este centro educativo, está rodeado de una gran arteria comercial entre los que podemos mencionar el Banco popular, el Banco agrícola, supermercado, librerías, tienda entre otros. También en la parte frontal se encuentra ubicado el Distrito Educativo 16-01 y en la parte este, el Colegio Aurora.

Este centro educativo está conformado por 53 docentes, una Directora Regente, 9 administrativos, un Director, una Subdirectora y tres Coordinadoras, seis Orientadoras. El personal de apoyo lo conforman 19 empleado coordinados por un mayordomo.

La escuela cuenta también con un Centro Modelo de Nivel Inicial, dirigido por una coordinadora y una Orientadora. Este centro modelo se encuentra ubicado en el entorno de la escuela en la parte Este, la misma cuenta con cuatro aulas, biblioteca, baño, cocina, dirección y cubículo de orientación, también cuenta con área para informática, área de recurso audio visuales, salón multiuso, Etc.

Contamos con una matrícula estudiantil de unos 538 en el Nivel Inicial, 1er y 2do ciclo distribuidos en 19 aulas, las cuales son espaciosas y bien ventiladas, tenemos también un departamento de orientación y psicología, un módulo odontológico, una pequeña biblioteca, una cancha deportiva. Cabe destacar que esta escuela cuenta con un entorno muy agradable, bastante amplio, uno de los patios más extenso y reforestado, con que cuenta nuestra escuela. Donde los niños se recrear libremente pudiendo correr, jugar, brincar en sus recreos, sin ningún contratiempo.

El personal docente y administrativo que labora en este plantel está muy bien capacitado, muchos licenciados, pero algunos de ellos están haciendo diferentes especialidades acordes con el área en que laboran, otros tantos, son especialistas y otros son M.A por lo que todos estamos acordes con los nuevos tiempos.

En el año 2013-2014 esta escuela paso a jornada extendida y con ella la matrícula estudiantil ha superado la de todos los años anteriores. Nuestros estudiantes provienen de todos los sectores de nuestro pueblo y de todos los extractos sociales, por lo que contamos con una gran diversidad de niños y niñas. Cabe destacar que una gran cantidad de nuestros estudiantes proviene de familias disfuncionales, viviendo mucho de ellos solo con la madre, solo con el padre, con la abuela y con hermanos mayores.

También las familias de ellos forman una gran diversidad, algunas viven del pluriempleo, otros chiriperos, jornaleros y algunos perfeccionales en diferente área del saber, lo que en mucho de los casos les permite tener una mejor condición de vida.

Misión

Propiciar que todos los alumnos/as reciban una educación pertinente y de calidad, basada en principios cristianos, éticos y morales. Capaces de desarrollar competencias formativas al servicio de la comunidad, acorde a las exigencias de su contexto social.

Visión

Seguir siendo una institución que inspire confianza, aprecio y respeto a la comunidad. Orientar, guiar y dirigir como comunidad educativa a nuestros alumnos/as en el proceso enseñanza aprendizaje, para que sean los protagonistas en la construcción de sus conocimientos, vasados en competencias para la vida.

Valores

Amar a Dios, al prójimo y a la patria.

Convivencia

Tolerancia

Transparencia

Justicia

Equidad

Compañerismo

Responsabilidad

Comprensión

Dignidad

Puntualidad

Honestidad

2.1.4. Historia de la escuela Primaria Taira Magdalena María Rodríguez

Lo que hoy se conoce como el Centro Educativo de Educación Primaria Prof. Taira M. María Rodríguez, se construyó con la finalidad de dar albergue a los estudiantes de la escuela Antiguo Liceo, y dar repuestas a las necesidades educativas de los sectores que comprenden La esperanza, Los Pinos, Hostos, La Avenida. Cómo también para desarrollar una educación inclusiva de equidad y calidad a través de la jornada extendida.

El nombre nuevo de este centro surge porque al trasladarse a otra edificación ameritaba otro nombre, ya que la edificación anterior es conocida como Antiguo Liceo, porque aquí funcionaba anteriormente el liceo Francisco Henríquez y Carvajal, pasando luego hacer escuela básica, la cual siguió con el mismo nombre. Esta edificación no estaba preparada para fines educativos, ni cumplía con los requisitos. Fue ocupada temporalmente para estos fines, para descongestionar los estudiantes de la escuela básica Juan Sánchez Ramírez, que luego por la cantidad de estudiantes en su matrícula fue independizada.

En la actualidad está siendo coordinado por la directora Licda. Francisca Beatriz Martínez Mejía. Cuenta con un personal Administrativo y Docentes de 38 personas. En este Centro Educativo existe un clima favorable para el aprendizaje, así como el compromiso y apoyo de los padres interactuando con otras instituciones dentro y fuera de la comunidad. Ofrece los servicios educativos del Nivel Inicial, Nivel Básico, 1^{er} y 2^{do} ciclo del Nivel Secundario en la Tanda de Jornada Extendida, con una población de 351 Estudiantes.

Visión

Mantener en alto esta institución básica de carácter progresivo que busca mejorar cada vez más la calidad del centro educativo con la participación de todos los actores del proceso.

Misión

Como escuela pretendemos propiciar la formación de personas íntegras, críticas, capaces de transformar la sociedad en que viven. Además, desarrollar con equidad sujetos que sean capaces de obtener aprendizajes significativos y de calidad para que los mismos sirva a su comunidad.

Valores

Amor y respeto a la patria

Respeto a los maestros

Responsabilidad

Amor a la familia, a su comunidad y a la escuela

Valorarse como persona

Convivencia con las familias

2.2. Marco Conceptual

Características sociodemográficas: Son el conjunto de características biológicas, socioeconomicoculturales que están presentes en la población sujeta a estudio, tomando aquellas que puedan ser medibles. modalidad en los diversos medios donde se desenvuelva el sujeto. (Real Academia Española 2005).

Comunicación asertiva: Es un estilo de comunicación en el que las personas expresan sus opiniones, puntos de vista, problemas, necesidades, quejas, entre otros, de una forma en la cual se prioriza el respeto hacia el otro, de manera clara y firme, (Vergara, 2015).

Docente: Es aquel individuo que se dedica a **enseñar** o que realiza acciones referentes a la enseñanza. (Pérez y Merino. 2008).

Estrategias: Son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada». (H. Koontz, 2017).

Estrategias psicopedagógicas: Barcela y Pemberton, (2014), plantean que las estrategias psicopedagógicas son herramientas, técnicas y recursos que el docente plantea para la elaboración y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, la ejecución de las estrategias varía según las necesidades que presenta cada estudiante con la finalidad de mejorar la calidad de estudio.

Orientadoras: Según Bisquerra, (2006), se puede entender la orientación como un proceso de ayuda permanente que se ofrece “a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar la prevención y el desarrollo humano a lo largo de toda la vida.

Liderazgo: Es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos, (Davis & Newstrom, 2003).

Relaciones interpersonales: Según Bisquerra (2003), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Relaciones intrapersonales: Son la comunicación o interrelación que mantienen las distintas partes de tu psique, consciencia, como lo quieras denominar, en el sistema dinámico que mantienes en tu mente, (Kelley ,2018).

2.3. Marco Teórico

2.3. 1. Características sociodemográficas

Las características demográficas están referidas al perfil de la población que habita un contexto particular; comprende estructura, aspectos culturales y sociales; ritmo de crecimiento y movilidad, asociado a otros rasgos relativos a la educación, salud, actividad económica y equidad, permite comprender y valorar el grado de desarrollo de un determinado ámbito geográfico. Los indicadores propuestos se relacionan con el tamaño, ritmo de crecimiento, estructura por edad y sexo (Medina, 2006).

La demografía, ha sido definida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), más allá de su significado etimológico, como la ciencia cuyo objeto es el estudio de las poblaciones humanas y que trata de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales, considerados principalmente desde un punto de vista cuantitativo (León, 2015).

La ciencia de la demografía no solo se orienta hacia la medición, sino que también incluye necesariamente la interpretación y análisis de los datos, las proyecciones y previsiones con base en supuestos que incluyen variables no demográficas. Sin embargo, la demografía estadística es el punto de partida del análisis de la población en el que se trata de medir con precisión las magnitudes demográficas (Medina, 2006).

La edad es el periodo en el que transcurre la vida de un ser vivo. Cada ser viviente tiene, de manera aproximada, una edad máxima que puede alcanzar. Al referirnos a los humanos, la edad media del hombre es mayor o menor dependiendo del nivel de desarrollo de una nación (Navarro, 2014).

El sexo es un conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre y mujer, y a los animales como macho y hembra. El sexo no se elige ya que es una construcción determinada por la naturaleza, que viene dada desde el nacimiento. Se diferencia del género, que es una construcción sociocultural referida a los rasgos que la sociedad considera femeninos o masculinos, con múltiples opciones (Mejía, 2015).

Zona urbana se caracterizan por tener mayor densidad de población y diversidad de humanos, en comparación con las zonas rurales. La zona rural se caracteriza por tener las comunidades pequeñas muy unidas y porque los espacios; a diferencia de lo que ocurre en las ciudades, no son reducidos. Es común que las personas que viven en áreas rurales se conozcan entre sí, este tipo de área de asentamiento humano se caracteriza también por su pequeña población y por el desarrollo de la agricultura y la ganadería (Vaivasuata, 2014).

2.3.2. Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

Espinoza (2010) afirma que “las relaciones humanas tienen como objeto de estudio las relaciones entre individuos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana”, en estas relaciones interpersonales se evidencian conductas adecuadas como el intercambio de afecto con la única finalidad de salvaguardar los derechos propios y de los demás en la búsqueda del bien común.

En la comunidad, la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica”, por consiguiente, las relaciones interpersonales se tornarán armoniosas con una buena convivencia sea cual sea el contexto en que éstas relaciones se den.

En este orden, Vargas (2018) expresa que “las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepción de conductas y actitudes, trato entre los individuos”, se refiere a la habilidad que tienen las personas para resolver problemas que se pueden dar dentro de dichas relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales son nuestra principal fuente de bienestar, y también pueden convertirse en la mayor causa de estrés y malestar, sobre todo si tenemos déficit de habilidades sociales, por lo tanto, las personas que no desarrollen adecuadas habilidades sociales, estarán más predispuestas a sufrir de alteraciones psicológicas como la ansiedad o la depresión y de enfermedades psicosomáticas. Sin embargo, aquellas personas que desarrollen habilidades sociales positivas, en ellos, incrementará su calidad de vida puesto que se sentirán bien y al mismo tiempo obtendrán lo que quieren, (Roca, 2014).

Krech, Crutchfield y Ballachey (2016), señalan tres categorías de rasgos que se manifiestan en las relaciones interpersonales:

Disposiciones a seguir un rol (papel), quiere decir, si un individuo tiene un cierto grado de ascendencia sobre los demás, de dominancia o de independencia.

Disposiciones socio-métricas, es el hecho de cómo acepta a los demás y cómo es aceptado por ellos: la sociabilidad, la simpatía.

Disposiciones expresivas, son aquellas que manifiesta cada individuo frente a los demás: competencia, agresividad, autoconciencia, exhibicionismo.

Sergio Melich (2010), afirma que Las relaciones interpersonales son más complejas de lo que parecen. Aunque puede que muchos docentes las complican innecesariamente. Hay muchos factores que influyen con mayor o menor peso en las relaciones interpersonales de un docente, dentro de esto están:

2.3.2.1. Factor generacional

Los docentes de la generación de hace veinte años no pasaban por los extremos que pasaron los docentes de hoy en día. Si nos vamos a los docentes del mismo rango de edad, pero de la generación actual; es raro encontrarse con algunos que no hayan tenido ningún conflicto con sus compañeros de trabajo, y si lo ha tenido, entonces humildemente pide disculpa y busca como solucionar la situación, sin perder la amistad con su compañero. Y ya si retrocedemos más en el tiempo, las diferencias son todavía más notables.

2.3.2.2. Factor étnico

Está claro que no es lo mismo, por ejemplo, pertenecer a la comunidad urbana, a la comunidad rural, ya que la comunidad urbana es mucho más estricta en lo que a estos temas se refiere (siempre siendo conscientes de que en todas partes hay de todo). Eso sin tener en cuenta relaciones entre personas de distinta procedencia. Todavía hoy hay tabúes y prejuicios respecto de las relaciones interracial, que sobreviven desde épocas y circunstancias anteriores.

2.3.2.3. Factor creencias

Una docente puede ser más o menos precoz a la hora de comenzar su vida íntima activa según sus creencias. Un ejemplo serían los docentes pertenecientes a la religión católica; ya que esta dice que no deben mantenerse relaciones antes del matrimonio... Y no se puede discutir fuera de las creencias religiosas, pues las convicciones personales tienen miga también en este asunto.

2.3.2.4. Factor educación

Si una persona ha recibido una educación más estricta o más liberal, se nota y se pone de manifiesto en su forma de relacionarse con los demás. La educación adquirida por uno mismo también cabe mencionarla aquí. Una persona que ha sido educada de una forma liberal, independientemente del carácter que tenga; lo tiene más fácil para ver de manera más natural y sana el hecho de mantener relaciones íntimas; ya que no le han metido el miedo en el cuerpo.

2.3.2.5. Factor esencia personal

Es fácil ver que, según como sea una persona, le resultará más fácil o más difícil el relacionarse íntimamente con otras personas. Desde luego si una persona es tímida, reservada, vergonzosa... Pues está claro que tardará más en relacionarse que una persona extrovertida y lanzada. ¿Importa mucho esto? Pues sí y no.

Vargas, P. (2018), señalas que los siguientes factores tienen gran influencia en las relaciones interpersonales del ser humano:

Factor ambiental

Factor genético

Factor social

Factor socioeconómico

2.3.3. Estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales

El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene lugar conviviendo en un grupo concreto, en el que el tipo de relaciones y su calidad juegan un papel determinante en el proceso educativo y en el resultado final. Es imposible prescindir de las relaciones, es necesario dedicar tiempo a ellas, trabajar el grupo y constituirlo como tal desarrollando los aspectos básicos de comunicación y de gestión de conflictos. Y este trabajo es una parte ineludible del trabajo docente, íntimamente vinculado a la tarea tradicionalmente más académica, (Puig, 2019).

Whittaker, (2017), señala y define las relaciones interpersonales en el aula como el cimiento que hace posible la construcción del edificio de los aprendizajes, lo que le sirve de fundamento y apoyo. Invertir en la construcción de una buena relación interpersonal en el aula es invertir en un mejor aprendizaje, teniendo en cuenta, además, que la construcción de la relación positiva es uno de los elementos fundamentales que deben enseñarse y que nuestros alumnos/as deben aprender a lo largo de la escolarización.

La importancia de las relaciones y sus consecuencias en el aprendizaje debe ser una de las primeras enseñanzas que debemos transmitir a los nuevos profesionales. Mucho más importante que las condiciones materiales del espacio del aula, la relación interpersonal es imprescindible para crear un buen clima de clase, en el que todos los miembros se sientan emocionalmente a gusto, deseen estar en el grupo y encuentren la motivación necesaria para sus aprendizajes, (Whittaker, 2017).

Suele ser un error muy común entre los profesionales de la educación, pensar que el clima de clase se construye solo, o que la principal responsabilidad corresponde al alumnado, que son los alumnos y alumnas quienes deben cambiar y modificar su actitud y comportamiento para que los profesionales podemos hacer bien nuestro trabajo. Y, desde este planteamiento, se nos olvida que en el aula todo está relacionado con todo, que lo haga el profesor o profesora va a tener sus consecuencias en la respuesta que nos van a dar nuestros alumnos/as, que si queremos que algo funcione mejor somos nosotros/as los primeros que debemos cambiar y plantear las cosas de otra manera, (Puig, 2019).

Williams (2015), plantea que, trabajar por la construcción de unas buenas relaciones interpersonales culmina, también, en la confianza de los alumnos y alumnas, en reconocerles sus múltiples capacidades para la organización y creación del clima de aula y por otorgarles un protagonismo en el día a día de la clase y de la vida del centro. De esta forma les reconocemos como personas y sujetos autónomos, les damos ocasión de ejercer como tales y, trabajando su responsabilidad, les damos la oportunidad de crecer como personas y como ciudadanos y ciudadanas. Merece la pena intentarlo y trabajar por ello, ya que estaremos más a gusto en nuestro trabajo, habremos dejado de lado muchos de los problemas que ahora tenemos en las aulas y, además, seremos muchos más eficaces en nuestro trabajo.

Las relaciones interpersonales son el primer elemento que se debe tener en cuenta, pero hay otras dimensiones muy importantes y, lamentablemente, muchas veces olvidadas o preteridas. Está la consideración de los factores “motores” del alumnado, de sus emociones y motivaciones. Y, a la vez, los factores que se pueden denominar “internos” del aula, es decir, la selección de los contenidos del curriculum, la metodología, la forma de evaluar, la organización del aula, las normas y sanciones que se emplean y la forma de dar respuesta a las conductas disruptivas. En todos estos factores la responsabilidad y el cambio no corresponde sólo al alumnado. También los profesores/as tienen mucho que decir, (Williams, 2015).

Ortega, (2006) afirma que, el docente no solo debe convertirse en un instrumento que da solamente cátedra de un conocimiento específico, sino debe ser un guía, un apoyo y a la vez un mediador que va de la mano de sus aprendices (niños y jóvenes) para guiarlos en lo que lo necesiten, porque es enseñarles a ser sujetos responsables, pero sobretodo, en el hecho de entender la importancia de tolerar las diferencias, porque de esta forma, se crecerá de manera social y a la vez entenderán la importancia de sus derechos ya que promoverán la igualdad entre los ciudadanos, sin importar ninguna situación. Este punto de partida será un paso de construcción ciudadana para un futuro fortalecido en respeto y atención colectiva e individual.

Es fundamental que el docente de aula en sus orientaciones tenga presente el fortalecimiento de las pautas que permiten mantener la convivencia, debe enfatizar en la democracia porque es esencial en la participación del estudiante dentro del contexto escolar, pero se debe orientar adecuadamente para que funcione en cada individuo, ya que la sociedad exige ciudadanos competentes y capacitados, que sepan vivir en ella, aportando comportamientos idóneos en los diferentes espacios donde pongan en práctica la convivencia a través de la vida en armonía (Ortega, 2006).

Para el docente es importante que dentro del aula la convivencia sea visible, para tener un desarrollo ameno de las clases desde su punto de vista profesional, de ahí que se hace un análisis importante que el estudiante no actúa bien por instinto, sino que para convivir necesita de pautas que le ayuden a afianzar esas relaciones sociales, encaminadas al desarrollo de un ser que puede desenvolverse en aula y en una sociedad.

Por esto, convivir con los demás seres humanos no es fácil, comprender y entender al otro se convierte en un reto que se asimila a través de la cercanía y la relación diaria que viven en el proceso académico en las instituciones (Ortega, 2006).

Pérez (2016), describe algunas estrategias que se pueden implementar para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes:

2.3.3.1. La simulación social

Acción encaminada a que los docentes entren en contacto con situaciones reales.

2.3.3.2. El trabajo en equipo

Los docentes aprenden a resolver juntos los problemas y desarrollan las habilidades de liderazgo, comunicación, confianza, toma de decisiones y solución de conflictos.

2.3.2.3. El aprendizaje colaborativo

Es necesario tener claros los objetivos que se desean lograr, la responsabilidad y los roles de los actores, y la igualdad de oportunidades. Solución de casos, método de proyectos, análisis y discusión grupal, aprendizaje a partir de situaciones problema.

2.3.3.4. Tomar al otro como referencia

Se aprende tomando ejemplo de aquellas acciones que realizan los compañeros, así como sus valores y actitudes.

2.3.3.5. Enfrentar diferentes puntos de vista

Se basa en la oposición y confrontación de las ideas y los puntos de vista. Se trata de la construcción de argumentaciones que sustentan las razones para solucionar conflictos y situaciones.

2.3.3.6. Distribución de roles

Los miembros del equipo se reparten la carga cognitiva y afectiva para resolver una situación. Cooperación para avanzar. Los docentes establecen interrelaciones y comparten ideas para avanzar en construcción de una solución: explorar, proponer argumentar, corregir, etc.

Desde el departamento de orientación se pueden realizar las siguientes acciones para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes:

Acompañamiento en el aula

Talleres sobre técnicas de manejo de emociones

Talleres sobre manejo de conflictos en el aula

Comunicación efectiva y asertiva

Actividades recreativas juntos con los estudiantes y docentes

Apoyo y empatía

Creación de espacio reflexivo

Trabajo en equipo

2.3.4. Estrategias para fortalecer la comunicación asertiva

Silva et al. (2008) refieren que “la comunicación asertiva es una habilidad que posee la persona para expresar lo que cree, piensa o siente sin agredir a los demás, sin herir las susceptibilidades”, esto quiere decir que, las personas deben saber de qué forma y en qué manera deben expresar adecuadamente su opinión, obviamente con el respeto y afecto considerado, distinguiendo lo que es positivo y negativo.

Sanz (2005) afirma que “la comunicación asertiva consiste en expresar lo que se piensa sin ofender o atacar con opiniones agresivas; después ni las disculpas justifican lo manifestado en ese momento”, al respecto, deben tomar en cuenta que, las opiniones deben ser atinadas y apropiadas. Puesto que, antes de expresar nuestro punto de vista, se tiene que pensar en las posibles consecuencias que este puede lastimar de alguna manera a alguien.

Roca (2014) la define como “una actitud de autoafirmación y defensa de los derechos personales, que incluye la expresión de los sentimientos, preferencias, necesidades y opiniones, en forma adecuada, respetando, al mismo tiempo, los derechos de los demás”, dicho de otra manera, la asertividad viene a ser, la parte esencial o fundamental de las habilidades sociales que al ser desarrollada adecuadamente, siempre nos guiará en el cuidado de expresarnos sin pensar bien, lo que vamos a exteriorizar.

Wiiliams (2015) quien define la asertividad como la “búsqueda de aprobación social, ser simpático (amable, cordial), responsable (comprometido), etc. Y la relevancia que tiene en la conducta social de los niños”, por lo consiguiente, ser asertivo implica poner en práctica un conjunto de actitudes. Murphy y Cols (2010), debido a que, al estudiar la conducta social de los niños, llegaron a distinguir entre dos tipos de asertividad, una socialmente asertiva y otra socialmente molesta y ofensiva, que son las que se dan siempre en las realidades y contextos en los que se desenvuelven los niños.

Según Ayala, (2021), el lenguaje oral y escrito es de suma importancia en la educación, en cualquier nivel educativo en el que se encuentren. Es la base que se necesita para poder cursar cualquier asignatura o grado y también es el pilar, de la interacción entre pares, alumnos y profesores y de igual manera entre el mismo profesorado, los padres y la comunidad.

Prioritariamente; en cuanto a la interacción en el plantel, es de suma importancia, que se busque fomentar el que sea un lugar más eficiente y eficaz. Ya que esto ayuda a tener un ambiente laboral más armonioso, logrando que se tenga un mejor desempeño en las actividades y con ello, lograr las metas que se propongan como escuela a través de la ruta de mejora escolar. De acuerdo a lo que expresa este autor, se podría considerar que es mediante una comunicación asertiva, que los padres logran conocer mejor a sus hijos (a través de los propios docentes): sus intereses, inquietudes y sentimientos. Así como se comparten en gran medida los avances y áreas de oportunidad a trabajar de manera conjunta para progresar académicamente con los alumnos.

En este mismo orden, Fernández, (2020), refiere que, la familia es parte importante durante el proceso escolar y una influencia indispensable a lo largo de los primeros años de vida de los estudiantes. Por lo que la transmisión de conocimientos es proveniente principalmente en este medio y en el de la comunidad como primer contexto previo al escolar. Por lo que los docentes deberán trabajar de manera conjunta con los padres y comunidad, adaptarse al entorno de los alumnos y conocer aún más los conocimientos previos con los que cuentan los estudiantes, para así poder facilitar los aprendizajes de una manera significativa. De igual forma, los padres deben aportar datos relevantes de los hijos, para la contextualización de las actividades; así como favorecer los nuevos aprendizajes de los chicos; tratando que los contenidos vistos en clase sean lo más parecidos a la realidad (Aprendizajes situados) y puedan aplicarlos en sus contextos inmediatos para su propio crecimiento personal.

En la construcción de una buena relación en el aula juega un papel clave la comunicación. Aprender a comunicarse, saber cómo conseguir que los alumnos/as escuchen y se escuchen entre sí, se abran a nuestros mensajes y a los de los demás, poner en práctica una escucha activa dejando de lado la escucha selectiva, aplicar en la clase los pasos recogidos en la comunicación no violenta (observar sin juzgar, manifestar las emociones, descubrir las necesidades, hacer demandas no exigentes...) son tareas fundamentales en la preparación de todas las personas que nos dedicamos a la educación. A la vez, es importantísimo plantear conscientemente la forma de transformar y gestionar pacíficamente los conflictos que, de manera ineludible, van a aparecer en las relaciones dentro del aula, (Fernández, 2020).

La comunicación efectiva tiene lugar cuando el docente u orientador transmiten un mensaje que llega a los alumnos de manera clara y concisa, teniendo lugar cierto nivel de entendimiento y dando oportunidad para que exista una retroalimentación. Este tipo de comunicación se caracteriza por evitar las confusiones o malas interpretaciones, ya que el mensaje se da a entender, (Fernández, 2020).

En este orden, es preciso señalar que, en primer lugar, el docente es el encargado de darle vida al aula, de favorecer este intercambio de ideas y esa comunicación efectiva y asertiva entre el alumno y el profesor, ya que será el encargado de poner las pautas en la sala de encuentro, (tanto aula virtual como aula de clases).

Si hablamos en términos generales, el docente debe ser capaz de comunicarse de manera verbal con eficacia, utilizando los términos correctos y hablando con elocuencia (no hablamos de tecnicismos, sino de crear coherencia en lo que expresa mediante la fluidez con la que se habla). En tal sentido, desde el Departamento de Orientación se deben implementar proyectos y actividades impartido a la comunidad educativa que busquen el desarrollo de habilidades sociales y la comunicación efectiva y asertiva, (Murphy y Cols, 2010).

Sanz (2005), plantea algunas actividades que se pueden realizar en la escuela para fortalecer y/o desarrollar habilidades de comunicación asertiva y efectiva:

2.3.4.1. Saber hablar, saber escuchar

El “saber hablar” se refiere a poder expresarse de manera elocuente, fluida y efectiva con los alumnos, de hecho, ¿sabes lo importante que es utilizar su mismo lenguaje? (esto lo elaboramos más adelante). Esto forma gran parte de las habilidades comunicativas necesarias para realizar este trabajo.

Los alumnos, también, tienen derecho a expresar su opinión en cuanto a la clase, así que es importante que practiques la escucha efectiva con ellos, estando atento a lo que puedan decir o expresar y, además, tomándolo en cuenta.

2.3.4.2. Hacer debates

Los debates obligan a los estudiantes a dar su opinión, por lo que resulta mucho más sencillo para ellos expresarse y no se ven abrumados con la idea de “Eso no lo estudié”. Al fomentar la expresión oral del alumno, se promueve la participación y, se logra que se sientan seguros en el aula.

Otra de las opciones es realizar preguntas abiertas a interpretación, parecido a los debates, pero está fundamentado en una valoración y comparación de cómo piensan los estudiantes: excelentes estrategias para los ambientes virtuales.

2.3.4.3. Evaluar momento de encuentro

El ambiente es importante, sobre todo en el aula virtual: se debe tomar en cuenta que el estudiante y el maestro estén cómodos con la hora y el lugar de encuentro, ya que trabajar sobre la marcha no suele casi siempre resultar en una comunicación efectiva en el aula, puede terminar siendo escasa y deficiente.

2.3.4.4. Utilizar el mismo lenguaje (de forma medida)

La educación no se trata de hacer entender palabras complicadas y técnicas al alumnado, sino de educarlo en una idea y que sean capaz de comprenderla e interpretarla. Utiliza un lenguaje profesional pero casual, que resuene con los alumnos y que permita un intercambio de ideas fluido, entretenido y, sobre todo, uno que fomente la comunicación efectiva en el aula.

Otras actividades que pueden realizar los maestros y orientadores para establecer una comunicación efectiva y asertiva con los alumnos:

Elegir el mejor momento y el mejor lugar para comunicarse.

Encontrar un equilibrio emocional que le permita llevar una conversación con garantías.

Practicar la escucha activa.

Fomentar la empatía hacia sus alumnos.

Utilizar preguntas abiertas para demostrar su interés por sus alumnos.

Pedir la opinión de sus estudiantes. Pidiendo la opinión le estás diciendo que le interesa lo que dicen y lo que piensan. También es una manera muy buena de mejorar el autoconcepto de ellos.

Manifestar deseos o sentimientos, pero siempre partiendo de ti y no de tus alumnos.

Dar información positiva. Una manera eficaz de dar una información positiva es evitando la palabra NO en una norma.

Utilizar el mismo código, es decir, el mismo nivel o parecido entre tú y tus estudiantes.

Utilizar lenguaje corporal positivo y confiado

Compartir mensajes claros

Utilizar un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar.

Impartir charla sobre la comunicación asertiva

Validar los sentimientos y situaciones de sus compañeros

2.3.5. Los estilos de liderazgos

Knootz, et, al, (2007) afirman que “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos”. El concepto de liderazgo es un concepto dinámico y que evoluciona a medida que se involucran nuevos elementos en su definición, aunque sin importar cuáles ni cuántos elementos intervengan siempre se podrá destacar la relación de influencia que existe entre el líder y sus seguidores al involucrarlos en procesos con los que se pretende llegar a los objetivos que comparten (Daft, 2006).

El liderazgo es el ejercicio de las cualidades de líder, que conlleva un comportamiento determinado para influir en la conducta de otras personas, o bien a cambiarla para alcanzar los objetivos de la organización (Human y Partners, 2013).

Castaño (2013) explica las características de cada uno de los estilos de liderazgo:

2.3.5.1. Autocrático

Las decisiones son tomadas por el jefe, radicando también el centro del poder sobre él.

Este estilo posibilita decisiones rápidas.

Poca participación de los subordinados en la definición de los objetivos y demás actividades.

La comunicación es unilateral.

2.3.5.2. Democrático.

La participación del equipo es estimulada por los líderes, por lo que las decisiones son participativas.

La autoridad del líder conjuntamente con su poder es ejercidas con mayor descentralización.

Se establece una comunicación bilateral entre el líder y el equipo.

El grupo recibe una mayor información sobre los problemas que le atañen.

2.3.5.3. Anárquico

El líder evade la utilización del poder conjuntamente con la autoridad y responsabilidad, por lo que su rol es menor en este estilo. Los objetivos, el desarrollo de las actividades y las tareas en general dependen del grupo o equipo

2.3.5.4. Centrado en las tareas

Este líder perfila su atención hacia lo laboral, o sea hacia las tareas, muestra gran atención hacia el trabajo, a lo que debe hacerse y como debe hacerse, con una planificación y organización rigurosa y control sobre los seguidores, la marcha del trabajo y sus resultados.

2.3.5.5. Centrado en las relaciones

Se centra en el apoyo al grupo, o sea las relaciones, busca una comunicación más amplia que crea un mayor interés en el equipo, siendo la motivación hacia los seguidores el principal interés de los líderes.

2.3.5.6. Participativo

Capacidad de comprensión para entender lo que opinan los demás y saber escuchar sus dudas o problemas.

Ganas de motivar a todos de la misma manera, para hacer que estén enfocados en un objetivo.

El hecho de no hacer distinciones y sabe brindar a todos la misma información y atención.

Facilita la comunicación entre sus seguidores, y entre él y los mismos.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

Introducción

La metodología es la explicación del plan o estrategia general concebida para llevar a cabo la investigación. (Hernández et. al. 2016). En tal sentido, en este capítulo se enmarcan los aspectos metodológicos que se utilizaran para realizar la investigación, con la cual se asegura el mejor rigor científico y el mejor nivel de objetividad que exige este tipo de estudio.

3.1. Diseño y tipo de Investigación

Según Dávila (2014), el diseño de investigación se define como el plan global de investigación que intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. El diseño de esta investigación fue el no experimental. Se utilizó este diseño en vista de que los datos pertinentes a los objetivos planteados se obtendrán sin necesidad de intervenir en la aportación de las respuestas dadas por los sujetos bajo estudio. Además, se observa un fenómeno desde su aspecto natural con la finalidad de ser analizado en el espacio establecido, tomando en cuenta la problemática existente.

En relación al tipo de investigación, Palella y Martín (2010), señalan que el tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios. El tipo de investigación de este estudio es exploratoria, descriptiva y de campo.

Exploratoria porque primero observamos en el lugar de los hechos la problemática a investigar, de campo porque la misma trata de comprender y resolver situación, necesidad o problema en un contexto determinado, en condiciones rigurosamente controladas y descriptiva porque su fin es describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento particular.

3.2. Enfoque y método la investigación

El enfoque de investigación es un proceso sistemático, disciplinado y controlado, que está directamente relacionado a los métodos de investigación. (Hernández, et. al., 2016). El enfoque de investigación fue el cuantitativo. Este enfoque es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no se pueden eludir los diferentes pasos de este. Sigue el método científico clásico: plantearse un problema, análisis de datos y sacar conclusiones (San Feliciano, 2018).

El método estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (Hernández, 2016).

En tal sentido, para el abordaje de esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: inductivo, analítico y sintético.

El método inductivo se manejó en la etapa de recolección de las informaciones, el método analítico se utilizó en el momento de la discusión de resultados y el método sintético se contempló en la etapa reflexiva para reconstruir de forma breve los resultados a partir de los elementos encontrados.

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos implican determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación (Hurtado, 2000). Por lo tanto, la técnica que se utilizó en este estudio será la encuesta. Según lo que establece Figueroa (2003), la encuesta es una técnica en la que se realiza un conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer opinión, características de alguna variable a medir o hechos específicos.

En cuanto al instrumento se utilizó el cuestionario. Según Amador (2009), este un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos de la investigación, además, permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos.

3.3.1. Descripción del instrumento

Los datos fueron recogidos a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes de los centros educativos Taira Magdalena María Rodríguez y Juan Sánchez Ramírez, Distrito Educativo 16-01. Dicho instrumento estuvo estructurado, en forma de selección múltiple, de los cuales las preguntas se corresponden a los objetivos y las variables. El mismo está constituido por cinco secciones las cuales se estructuran de la siguiente manera: sección I- Características sociodemográficas, Sección II- Factores que intervienen en las relaciones interpersonales, Sección III- Actividades para trabajar las relaciones interpersonales, Sección IV- Actividades para fortalecer la comunicación asertiva y Sección V- Estilos de liderazgos que se toman en cuenta para trabajar las relaciones interpersonales

3.4. Confiabilidad y validez de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Rodríguez Peñuelas, 2008).

El instrumento fue elaborado por los/as investigadores/as considerando los indicadores de cada una de las variables y atendió a dar respuesta a los objetivos que se plantean en la investigación, los cuales se sustentaron en diferentes fuentes.

De igual manera, para establecer la confiabilidad y validez de dicho instrumento de recolección de datos, se procuró la revisión del asesor y los jurados, quienes realizaron las correcciones y recomendaciones pertinentes.

3.5. Población y Muestra

La población que sustenta esta investigación estuvo compuesta por 64 participantes que serán objeto de estudio de la misma, 57 docentes y 7 orientadoras de los centros educativos Taira Magdalena María Rodríguez y Juan Sánchez Ramírez, Distrito Educativo 16-01.

La cantidad es relativamente pequeña, por lo tanto, se trabajó con la totalidad de la población, de manera que se garanticen que los resultados que se obtengan se correspondan con la realidad existente en el centro.

Centros	Docentes	Orientadoras
Taira Magdalena María Rodríguez	26	3
Juan Sánchez Ramírez	31	4
Total: 64	57	7

Fuente: Equipo investigador

3.6. Procedimientos

Se solicitó mediante carta a la Facultad de Ciencias y Humanidades, la aceptación del tema para la asignación de un asesor.

Se recopiló documentos para la obtención de datos e informaciones.

Se contactó la asesora y otros especialistas con relación al tema.

Se consultó fuentes a través de páginas web y visitó a centros de Educación Superior para buscar informaciones sobre los antecedentes del tema y otros aspectos importantes.

Se visitó al centro educativo objeto de estudio para solicitar el permiso y para la obtención de datos para el marco contextual

Se elaboró el ante proyecto.

Se entregaron tres ejemplares a la facultad para que sean revisado por los jurados.

3.7. Técnica y análisis de los datos

Los datos recolectados serán presentados mediante gráficos en cada una de las secciones correspondientes, basados en los criterios establecidos en el instrumento. La tabulación de los datos y los datos estadísticos se obtuvieron con la aplicación del programa Excel.

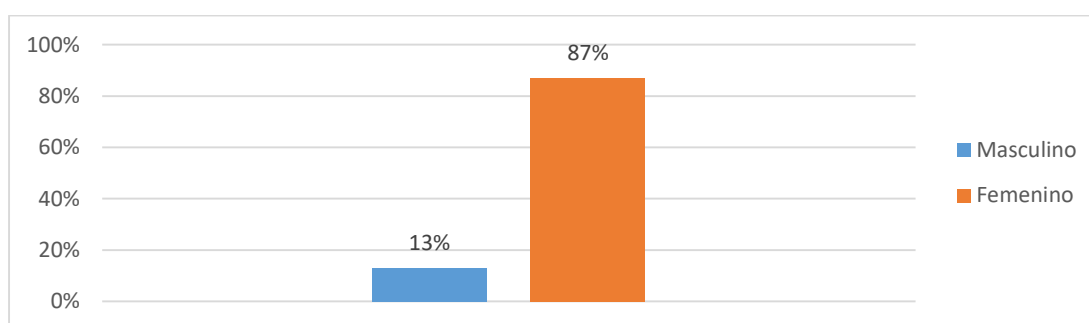
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Introducción

En este capítulo se describen los resultados obtenidos en esta investigación, los mismos han sido organizados en gráfico mediante el análisis descriptivo, con el fin de poder apreciar la forma de la posible correlación entre las variables analizadas.

SECCIÓN I: Datos Socio-Demográficos

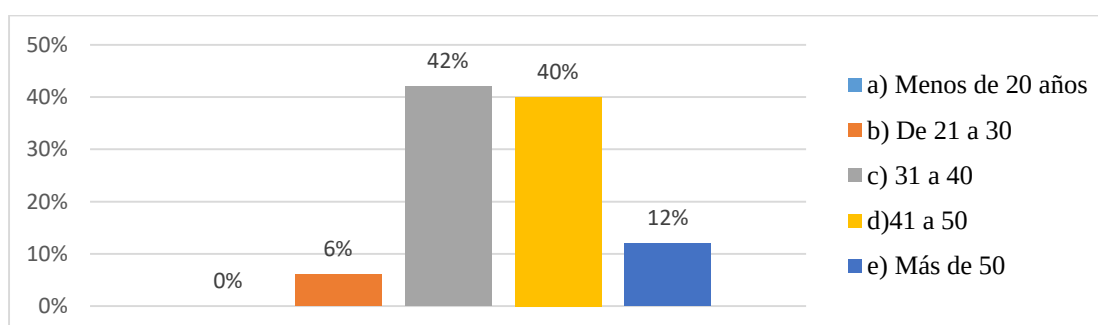
Gráfico No. 1: Distribución de los resultados en torno al Sexo de las personas entrevistadas



Fuente: Instrumento aplicado por los Investigadores (Año 2023).

En este gráfico se destaca que el 87% de población encuestada es femenina; por otra parte, los docentes de sexo masculino que fueron entrevistados representan solo el 13%.

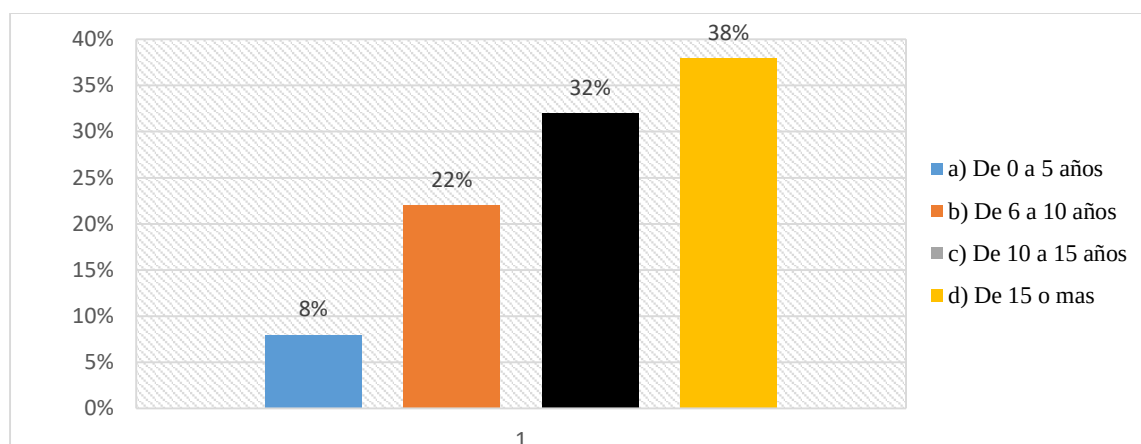
Gráfico No. 2: Distribución de los resultados conforme al Rango de edades de los entrevistados



Fuente: Instrumento aplicado por los Investigadores (Año 2023).

En este gráfico se observa que el 42 % de los docentes entrevistados están en edades de 31-40 años; mientras que el 40% oscila entre 41-50 años; un 12% de los docentes cuenta con más de 50 años. Otro 6% de los docentes oscila entre 21 a 30 años.

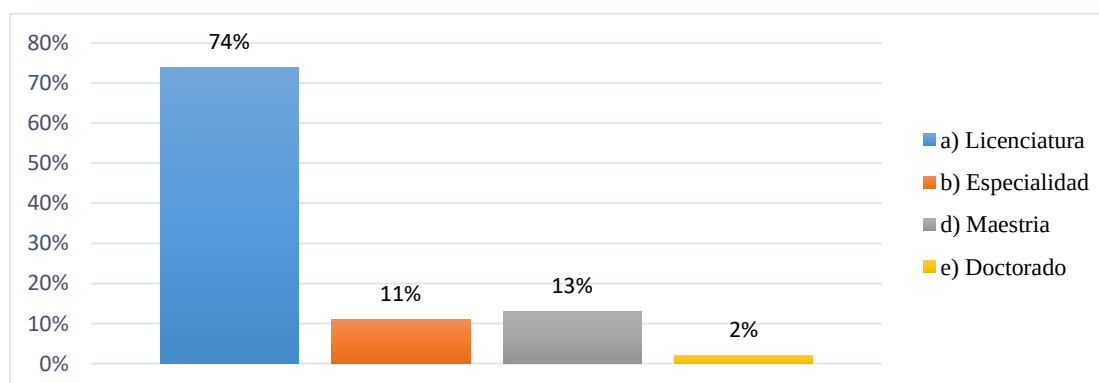
Gráfico No. 3: Distribución de los resultados referente al Tiempo en Servicio de los Entrevistados.



Fuente: Instrumento aplicado por los Investigadores (Año 2023).

En esta gráfica se observa que los docentes entrevistados que tiene en servicio de 0-5 años, alcanzan un 8%; los que llevan en el centro de 6-10 años conforman el 22%. También se muestra que el mayor porcentaje que es 38% corresponde a los docentes que tienen de 15 años o más en el servicio educativo. Y aquellos docentes que tienen de 10 a 15 años, en servicio representan el 32%.

Gráfico No. 4: Distribución de los resultados, referente al Nivel Académico de los Entrevistados.

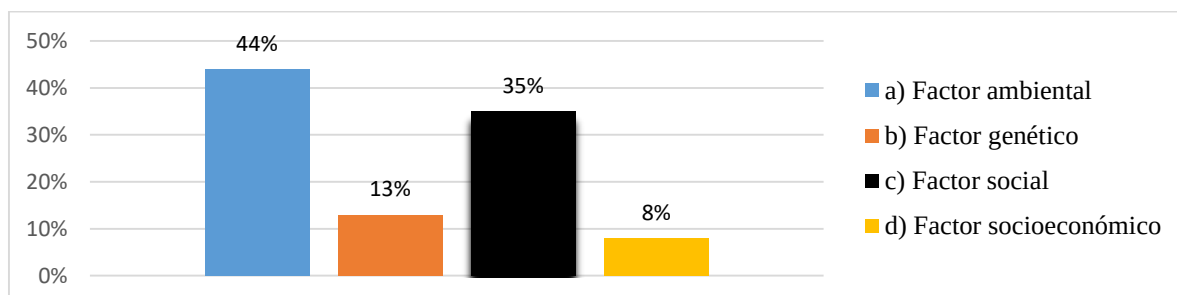


Fuente: Instrumento aplicado por los Investigadores (Año 2023).

En esta gráfica se presenta el nivel académico de los docentes entrevistados, el 74% ha alcanzado una Licenciatura, por otra parte, el 11% posee un grado de especialidad. También se muestra que el 13% de los docentes entrevistados tienen el grado de maestría; y un 2% cursa o posee el grado de Doctorado.

SECCION II: Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

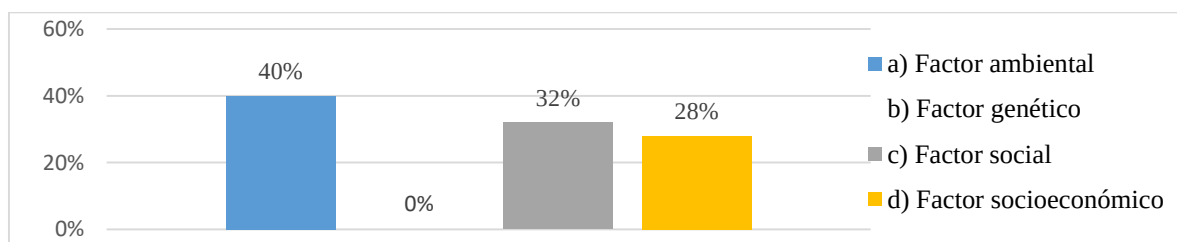
Gráfico No. 5: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de los siguientes factores han intervenido en las relaciones interpersonales de los docentes.



Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En esta gráfica se observa que el 44% de los docentes, dijo que el factor ambiental ha intervenido en las relaciones interpersonales de los docentes; otro 35% expresó que es el factor social; por otra parte, un 13% dijo que el factor genético ha intervenido en ese tipo de relaciones. Finalmente, un 8% de los docentes entrevistados dijo que los factores que han intervenido en las relaciones interpersonales de los docentes son los que se refieren a lo económico.

Gráfico No. 6: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de las de los factores antes señalados, interfieren con mayor frecuencia en las relaciones interpersonales docentes.

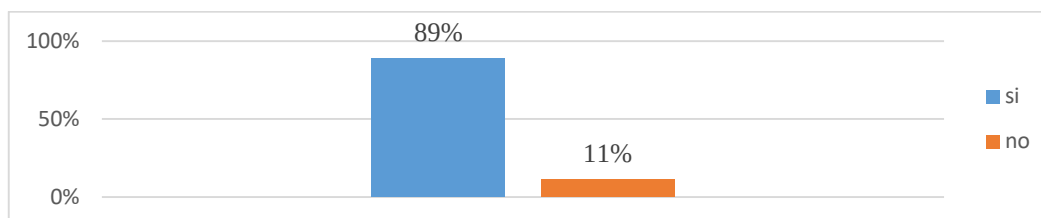


Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En esta gráfica se observa que el 40% de los docentes, dijo que el factor ambiental es el que más interfiere en las relaciones interpersonales de los docentes; otro 32% expresó que es el factor social; por otra parte, un 28% dijo que el factor genético es el que más ha intervenido en dichas relaciones interpersonales entre los docentes.

SECCION III: Estrategias para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes

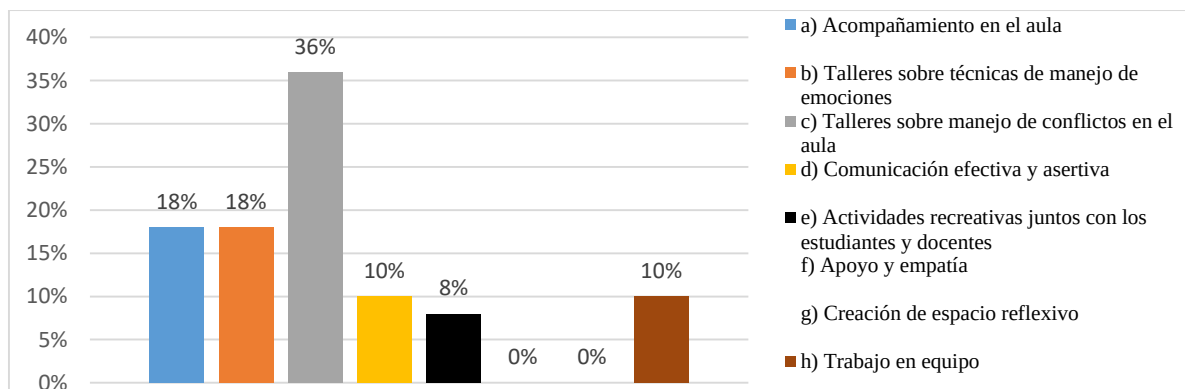
Gráfico No. 7: Distribución de los resultados con relación a, si realizan las orientadoras Implementan algunas estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes.



Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En este gráfico se observa que el 89% de los docentes que fueron entrevistados expresó que las orientadoras sí implementan estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes y el 11% de docentes dijo que estas no realizan ninguna actividad al respecto.

Gráfico No. 8: Distribución de los resultados con relación a, cuál o cuáles de las siguientes estrategias implementan las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes.

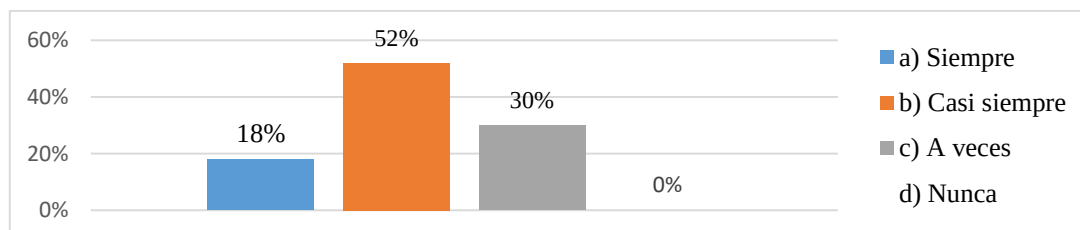


Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En este gráfico se observa que el 36% de los docentes expresó que las orientadoras realizan talleres sobre manejo de conflictos para abordar las relaciones interpersonales con los docentes, el 18% dijo el acompañamiento en el aula y los talleres sobre técnicas de manejo de emociones, son actividades realizadas por las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales, De igual forma, el 10%, expresó que las orientadoras trabajan la comunicación afectiva y asertiva y el trabajo en equipo. Finalmente, el 8% dijo que las orientadoras realizan actividades recreativas junto con los estudiantes y los docentes para trabajar las relaciones interpersonales.

SECCION IV: Estrategias para fortalecer la comunicación asertiva

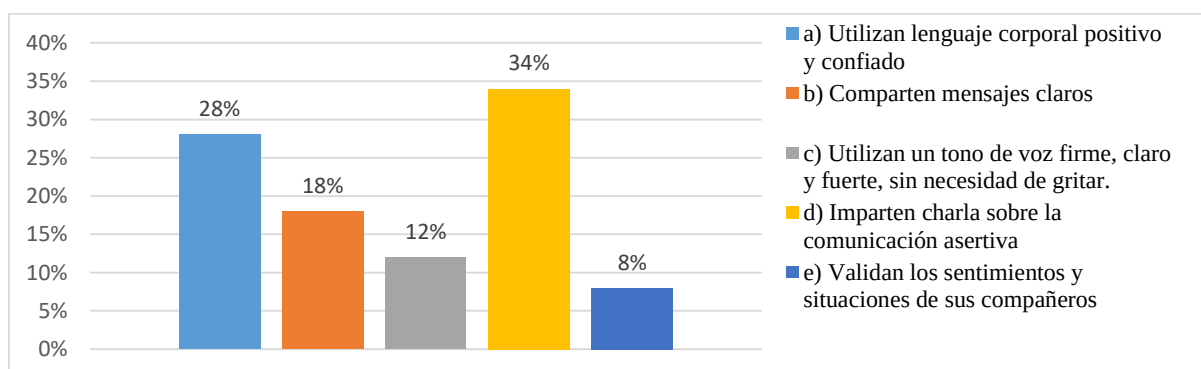
Gráfico No. 9: Distribución de los resultados con relación a, si implementan las orientadoras implementan estrategias para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes.



Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En este gráfico se observa que el 52% de los docentes expresó que casi siempre, las orientadoras implementan estrategias con miras a fortalecer la comunicación asertiva con los docentes; otro 30% dijo que a veces las orientadoras realizan tales actividades. Y finalmente, un 18% dijo que siempre las orientadoras realizan actividades de esta índole para fortalecer dicha comunicación.

Gráfico No. 10: Distribución de los resultados con relación a, cuál o cuáles de las siguientes actividades realizan las orientadoras como estrategias para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes.

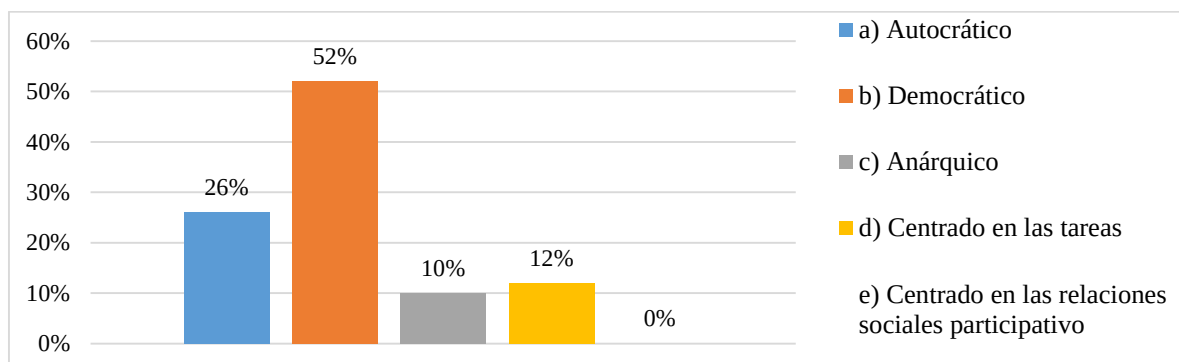


Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En esta gráfica se observa que el 34% de los docentes expresó que las orientadoras imparten charlas sobre la comunicación asertiva; el 28% dijo que utilizan lenguaje corporal positivo y confiado; el 18% expresó que las orientadoras comparten mensajes claros para fortalecer dicha comunicación y finalmente, dos pequeños grupos de docentes que alcanzan el 12% y el 8%, dijo que las orientadoras utilizan un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar y a la vez, validan los sentimientos y situaciones de sus compañeros, respectivamente, como herramientas para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes.

SECCION V: Estilos de liderazgos

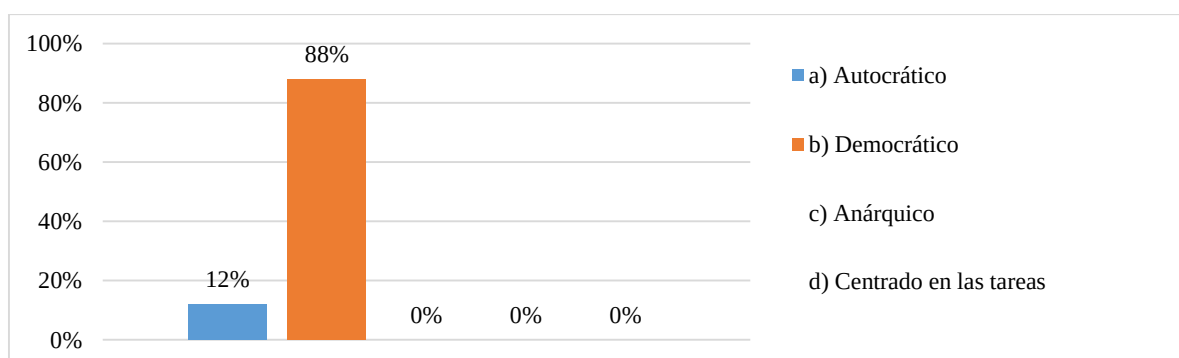
Gráfico No. 11: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de los siguientes estilos de liderazgos se observan en el centro.



Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En este gráfico se observa que el 52% de los docentes entrevistados expresó que de los estilos de liderazgo que se observa en el centro es el democrático, otro 26% de los docentes se dijo que es el autocrático y otros dos pequeños grupos que representan el 10% y el 12%, dijo que en el centro prevalecen los estilos de liderazgos centrados en tareas y el anárquico, respectivamente.

Gráfico No. 12: Distribución de los resultados con relación a cuál o cuáles de los estilos liderazgos toman en cuenta las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales en los docentes.



Fuente: Instrumento aplicado por los investigadores (Año 2023)

En este gráfico muestra que el 88% de los entrevistados expresó que el estilo de liderazgo que las orientadoras toman en cuenta para trabajar las relaciones interpersonales con los maestro es el democrático y el otro 12% dijo que es el autocrático.

CAPITULO V: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Introducción

El análisis de resultados es la parte final y conclusiva de una investigación. En este capítulo se procesan todas las informaciones que arrojaron este estudio, las mismas se presentan de manera ordenadas y comprensibles para llegar a las conclusiones que estos datos originan. Cabe agregar, que los datos se analizaron tomando como referencia cada sesión descrita en el instrumento de recogida de información.

5.1. Analisis

5.1.1 Características sociodemográficas

El 87% de población encuestada es femenina y el 13% de sexo masculino. En cuanto a la edad se verificó que el 42 % están en edades de 31-40 años, mientras que el 40% oscila entre 41-50 años. En relación a los años en servicio, el 38% de los entrevistados tienen de 15 años o más en el servicio, el 32% tienen de 10 a 15 años y el 22% tienen de 6-10 años en servicio educativo. En cuanto al nivel academico, se encontró que el 74% de los sujetos bajo estudio, ha alcanzado una Licenciatura, el 13% posee un grado de maestría y el 12% posee grado de especialidad.

5.1.2. Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

Dentro de los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes están: el factor ambiental, factor social, factor genético y el factor económico, siendo el factor ambiental es el que más interfiere en las relaciones interpersonales de los docentes.

En este orden, Puig, (2019), señala que, el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene lugar conviviendo en un grupo concreto, en el que el tipo de relaciones y su calidad juegan un papel determinante en el proceso educativo y en el resultado final. Es imposible prescindir de las relaciones, es necesario dedicar tiempo a ellas, trabajar el grupo y constituirlo como tal desarrollando los aspectos básicos de comunicación y de gestión de conflictos.

Sin embargo, las relaciones interpersonales son más complejas de lo que parecen, aunque puede que muchos docentes las complican innecesariamente. Hay muchos factores que influyen con mayor o menor peso en las relaciones interpersonales de un docente como son: el económico, social, genético, ambiental ect.

5.1.3. Estrategias para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes

En relación a este dato, los sujetos bajo estudio manifestaron que las orientadoras implementan estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes. Dentro de estas están: talleres sobre manejo de conflictos, acompañamiento en el aula, talleres sobre técnicas de manejo de emociones, trabajan la comunicación afectiva y asertiva, el trabajo en equipo y además, las orientadoras realizan actividades recreativas junto con los estudiantes y los docentes para trabajar las relaciones interpersonales.

Pérez (2016), es fundamental que el docente de aula en sus orientaciones tenga presente el fortalecimiento de las pautas que permiten mantener la convivencia, debe enfatizar en la democracia porque es esencial en la participación del estudiante dentro del contexto escolar, pero se debe orientar adecuadamente para que funcione en cada individuo, ya que la sociedad exige ciudadanos competentes y capacitados, que sepan vivir en ella, aportando comportamientos idóneos en los diferentes espacios donde pongan en práctica la convivencia a través de la vida en armonía.

5.1.4. Estrategias para fortalecer la comunicación asertiva

La mayoría de los sujetos bajo estudio manifestaron que casi siempre las orientadoras implementan estrategias con miras a fortalecer la comunicación efectiva y asertiva con los docentes. Y para lograr esto realizan las siguientes actividades: imparten charlas sobre la comunicación efectiva y asertiva, utilizan lenguaje corporal positivo y confiado, comparten mensajes claros para fortalecer dicha comunicación, utilizan un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar y a la vez, validan los sentimientos y situaciones de sus compañeros.

Según Ayala, (2021), el lenguaje oral y escrito es de suma importancia en la educación, en cualquier nivel educativo en el que se encuentren. Es la base que se necesita para poder cursar cualquier asignatura o grado y también es el pilar, de la interacción entre pares, alumnos y profesores y de igual manera entre el mismo profesorado, los padres y la comunidad. Prioritariamente; en cuanto a la interacción en el plantel, es de suma importancia, que se busque fomentar el que sea un lugar más eficiente y eficaz.

5.1.5. Estilos de liderazgos que manifiestan los docentes

Dentro de los estilos de liderazgo que se observa en el centro están: el democrático, el autocrático, centrados en tareas y el anárquico. Siendo el democrático y autocrático los estilos de liderazgo que toman en cuenta las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes.

El liderazgo es el ejercicio de las cualidades de líder, que conlleva un comportamiento determinado para influir en la conducta de otras personas, o bien a cambiarla para alcanzar los objetivos de la organización. Es fundamental que en los centros educativos se identifiquen estos estilos de liderazgo, ya que los mismo determinan las relaciones interpersonales de los actores del proceso. (Human y Partners, 2013).

5.2. Conclusiones

La importancia de las relaciones y sus consecuencias en el aprendizaje debe ser una de las primeras enseñanzas que se debe transmitir a los nuevos profesionales. Mucho más importante que las condiciones materiales del espacio del aula, la relación interpersonal es imprescindible para crear un buen clima de clase, en el que todos los miembros se sientan emocionalmente a gusto, deseen estar en el grupo y encuentren la motivación necesaria para sus aprendizajes. En tal sentido, al culminar esta investigación sobre “Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los Docentes, Distrito Educativo 16-01.”, se presentan las conclusiones a las que se llegó, tomando en cuenta los objetivos planteados en la misma, del mismo modo se presentan las recomendaciones según las debilidades encontradas.

En torno al objetivo específico 1: Se verificó que la mayoría de los docentes bajo estudio son de sexo femenino y oscilan entre las edades de 30 a 40 y 40 a 50 años de edad. En relación con el tiempo en servicio, la mayoría se encuentran en el rango de 10 a 15 años y la mayoría han alcanzado el nivel académico de licenciatura. En relación a los años en servicio, el mayor porcentaje de los encuestados tienen de 15 años o más en el servicio y la mayoría ha alcanzado el grado de licenciatura.

En cuanto al objetivo específico 2: Se identificó que los factores que intervienen en las relaciones interpersonales de los docentes son: el factor ambiental, factor social, factor genético y el factor económico, siendo el factor ambiental es el que más interfiere en las relaciones interpersonales de los docentes.

Con respecto al objetivo específico 3: Se identificó que las orientadoras implementan estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes, como son: talleres sobre manejo de conflictos, acompañamiento en el aula, talleres sobre técnicas de manejo de emociones, trabajan la comunicación afectiva y asertiva, el trabajo en equipo y además, las orientadoras realizan actividades recreativas junto con los estudiantes y los docentes para trabajar las relaciones interpersonales.

Con relación al objetivo específico 4: Se verificó que casi siempre las orientadoras implementan estrategias con miras a fortalecer la comunicación efectiva y asertiva con los docentes. Y para lograr esto realizan las siguientes actividades: imparten charlas sobre la comunicación efectiva y asertiva, utilizan lenguaje corporal positivo y confiado, comparten mensajes claros para fortalecer dicha comunicación, utilizan un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar y a la vez, validan los sentimientos y situaciones de sus compañeros.

En torno al objetivo específico 5: Se identificó que los estilos de liderazgo que se observa en el centro son: el democrático, el autocrático, centrados en tareas y el anárquico. Y que las orientadoras toman en cuenta el democrático y el autocrático para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes.

Finalmente dándole respuesta al objetivo general; “Determinar las Estrategias de los Orientadores Para Trabajar las Relaciones Interpersonales de los Docentes, Distrito Educativo 16-01.”, se pudo notar que en los centros educativos del Distrito 16-01, la Unidad de Orientación y Psicología implementan estrategias psicopedagógicas para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes, ya que están consciente de que si en el centro hay buenas relaciones interpersonales pues contara con un clima armonioso y eso permitirá que se logren los objetivos académicos que buscan alcanzar todos los actores en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.3. Recomendaciones

Al Ministerio de Educación:

Seguir brindando a través de la Regional y el Distrito 01, oportunidades de actualización y capacitación a todos los orientadores y docentes a través de talleres, diplomados, maestría sobre estrategias psicopedagógicas para trabajar las relaciones interpersonales, buscando esto una mejor calidad educativa para los alumnos, donde los mismos se preparen para la vida y ser ente útil para la sociedad

A los docentes:

Seguir realizando actividades que permitan fomentar las relaciones interpersonales, tanto para su persona con los alumnos y con todos los actores del proceso

Trabajar conjuntamente con los padres temas relacionados a las relaciones interpersonales, adaptando esas actividades en horarios flexible y favorable para que los mismo puedan participar.

Utilizar los comités de curso como puente para comunicar y trabajar los valores en los alumnos.

Seguir innovando en la implementación de estrategias y herramientas que le permitan enriquecer su quehacer pedagógico y mantener la motivación de los alumnos en el proceso enseñanza aprendizajes.

Implementar proyectos de aula que le ayuden a mitigar las dificultades de aprendizaje y conductuales que se presentan en la misma por posible falta de relaciones interpersonales y de valores éticos y morales.

A los Orientadores y Psicólogos

Seguir capacitándose y actualizándose en estrategias y programas de relaciones interpersonales y Formación en Valores, ya que ellas juegan un papel fundamental en el trabajo con los alumnos y maestros, además son las impulsoras y defensoras de los valores. Por lo tanto, deben siempre incluir en su plan de estudios, temas que impulsen la inclusión de los mismos.

Desarrollar cada vez más en su centro actividades y estrategias significativas para seguir fomentando la Formación en Valores y con ello las relaciones interpersonales

Seguir desarrollando actividades educativas para padres, que permita el desarrollo de una dinámica que favorezca la educación en valores

A los padres madres y tutores:

Dar más seguimiento al proceso educativo de sus hijos en las aulas

Integrarse a las actividades que organiza el centro educativo.

Fortalecer en casa las estrategias utilizadas por los docentes, apropiándose del tema y teniendo presente su responsabilidad en la educación de sus niños y niñas.

Apoyar desde el hogar el programa de educación en valores del centro educativo

Mantener una línea de trabajo con los maestros a fin de fortalecer una educación basada en valores

Bibliografías

Acuña (2015), Estrategia didáctica fundamentada en la comunicación asertiva para mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes, Institución Educativa Secundaria José María Arguedas de Uripa.

Albarrán, (2013). Estrategias para el desarrollo de las relaciones interpersonales que reciben los docentes de la escuela César Vallejo. Lima.

Amador (2009). El cuestionario en la investigación. Recuperado en: <https://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>

Arana (2010), validación de un modelo para la identificación y medición de los factores motivacionales y relaciones interpersonales de los docentes.

Ayala,(2021). Importancia de la comunicación asertiva en la educación. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

Bisquerra, R. (2003), Definición e importancia de las relaciones interpersonales. Madrid: Narcea.

Bisquerra, R. (2006), Orígenes y desarrollo de la orientación psicopedagógica. Madrid: Narcea.

Castaño, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores (Tesis Doctoral). Recuperado el 30 de abril de 2015, desde: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>

Daft, (2006). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. Revista de Psicología Social. Vol.16 (nº2), Pág.131-155.

Dávila, A. (2014) "Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas". Madrid: Síntesis.

Davis & Newstrom, (2003). Definicion de liderazgo. Consultado en: <https://www.google.com/search?q=liderazgo+segun+autores&sxsrf=APwXEddDnNcwl>.

Espinoza, S. (2010). Relaciones interpersonales entre profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Arzobispo Loayza,. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Fernández, A. (2020). La importancia de la comunicación entre familias y escuela – Eres Mamá. Eres Mamá. <https://eresmama.com/la-importancia-de-la-comunicacion-entre-familias-y-escuela/>

Figuroa (2003). Técnicas e instrumentos para la recolección de información. Recuperado de: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/20002>

Garveth, W. (2006). Programa de Orientación para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Josefa Emilia Ortega, San Fco. de Macorís.

H. Koontz, (2017. ¿Qué es la estrategia?. / Folletos Gerenciales, No8 1998, CCED, MES, La Habana Cuba

Hernández, Fernández y Baptista (2016), Metodología de la Investigación. México. 6ta edición. Mc Graw Hill.

Human and Partners (2013). Glosario. Sevilla: Human&Partners. Recuperado el 20 de marzo de 2015, desde: <http://humanandpartners.com/glosario>

Hurtado, J., (2000), metodología de la investigación Holística. Sypal, Caracas

Kelly,(2018). La relación intrapersonal. Consultado en: <https://intrapersonales.com/relaciones/>

Knootz, Chisvert, M. y Pardo, (2007). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2 (nº2), pág. 61-77.

Krech, Crutchfield y Ballachey (2016). Las habilidades sociales y su relación con el aprendizaje en educación. (Monografía). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.

León, (2015). Análisis económico y población demográfica. Universidad de Alicante. Departamento de Geografía Humana

Maceo, (2020), Orientación de las relaciones interpersonales en docentes de secundaria. Centro Municipal en Sierra de Cubitas, Cuba.

Martínez & Pérez (2010), Propuestas del orientador escolar para una educación de calidad a través de las relaciones interpersonales entre centros, docentes, familias y entidades comunitarias. Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Oviedo. España.

Matos, M. (2009), Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes de la escuela Osvaldo García, Distrito 10-03, Santo Domingo.

Matos, Maldonado y Hernández, (2020), “La resolución de problemas y las Relaciones Interpersonales como Estrategia de Enseñanza, Nivel Secundario, Distrito Educativo 16-01, Cotuí.

Medina, (2006). Características sociodemográficas. Revista de investigación clínica, 58(4), 296-304.

Mejía, (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Méndez, L. (2010). Formulación, aplicación y evaluación del plan de capacitación para mejorar las relaciones interpersonales de docentes. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

Muñoz y Aguayo, (2019), “Principios orientadores de la convivencia en el aula como una estrategia de reflexión para las relaciones interpersonales, en docentes de la escuela Concepción, Chile.

Murphy y Cols (2010). Manual de la Escala de Habilidades Sociales. Madrid, España: TEA ediciones, S.A.U.

Navarro, (2014). Definición de Edad. Definición ABC. Desde <https://www.definicionabc.com/general/edad.php>

Ortega, (2006). El conflicto y la convivencia: experimentación de un ámbito de investigación escolar y análisis del desarrollo profesional docente. Universidad de Sevilla, Sevilla, España.

Palella y Martín (2010). Tipo de investigación. Editorial Mc Graw Hill. México.

Peña, Belén y Brito (2019), Incidencia del Orientador en las Relaciones interpersonales de los docentes, Distrito Educativo 16-02. Fantino.

Pérez (2016). Manual práctico de apoyo docente. Monterrey: Centro para la excelencia Académica, ITESM Campus Monterrey.

Pérez y Merino, (2008). Definición de docente. Desde <https://www.definicionabc.com/general/educacion-secundaria.php>

Polanco, (2017), “Rol del orientador en la construcción de relaciones interpersonales entre docentes-alumnos”, escuela Javier Angulo Guridi de Villa Altagracia.

Puig, (2019). Importancia de las relaciones interpersonales en el proceso enseñanza-aprendizaje. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Real Academia Española (2005). Definición de característica sociodemográficas. <https://www.euroinova.edu.es/blog/definicion-de-estrategia-de-ensenanza>

Roca, E. (2014). Como mejorar tus habilidades sociales. ACDE Ediciones. Valencia, España

Rodríguez Peñuelas, (2008). Metodología de la investigación Holística. Sygal, Caracas.

San feliciano, (2018). Diseños de investigación: enfoque cualitativo y cuantitativo. Revista; La mente es maravillosa.

Sanz (2005). Habilidades Sociales. Madrid, España: Editorial Síntesis.

Sergio Melich, (2010). Factores que intervienen en las relaciones interpersonales. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú

Silva et al. (2008). Fundamentos de la comunicación. México, México: Red Tercer Milenio.

Vaivasuata, (2014). Definición de población urbana y rural utilizadas en los censos de los países latinoamericanos.

Vargas, P. (2018). Relaciones interpersonales entre trabajadores de la empresa servicios Fatsco del Perú. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Vergara, (2015). Definicion de comunicación asertiva. Consultado en: <https://todosobrecomunicacion.com/comunicacion-asertiva/>

Voli, F. (2004). Sentirse bien en el aula. Manual de convivencia para profesores. Madrid: Educar. PPC.

Whittaker, (2017). Las relaciones interpersonales en el aula. ACDE Ediciones. Valencia, España

Williams (2015). Habilidades interpersonales: Guía para el participante – Primer fascículo. Lima, Perú: Edición Minedu.

Anexo

Cuestionario de recogida de información

**REPÚBLICA DOMINICANA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CIBAO ORIENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
ESCUELA DE ORIENTACIÓN**



Cuestionario para ser aplicado a las orientadoras y docentes

El siguiente instrumento tiene como finalidad, recoger informaciones para la realización de nuestra tesis titulada **“Estrategias de los Orientadores para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes del Distrito Educativo 16-01”. Año escolar 2022-2023.** La misma nos permitirá optar por el título de licenciada en Educación Mención Orientación Escolar. Favor llenar con honestidad las informaciones suministradas ya que las mismas se manejarán de manera confidencial. Agradecemos su colaboración para cumplir nuestro objetivo.

SECCIÓN I: Datos Socio-Demográficos

¿Entre que rango oscila su edad?

- a) Menos de 20 años b) De 21 a 30 c) 31 a 40 d) 41 a 50 e) Más de 50

2) ¿Cuál es su sexo?

- a) Masculino b) Femenino

3) ¿Qué tiempo tiene en servicio

- a) De 0 a 5 años b) De 6 a 10 meses c) De 10 a 15 d) 15 0 mas

4. Nivel academico

- a) Técnico b) Licenciatura c) Especialidad d) Maestría e) Doctorado

SECCION II: Factores que intervienen en las relaciones interpersonales

1. ¿Cuál o cuáles de los siguientes factores han intervenido en las relaciones interpersonales de los docentes?

- a) Factor ambiental
b) Factor genético

- c) Factor social
- d) Factor socioeconómico

2. De los factores antes señalados, cual o cuales interfieren con mayor frecuencia en las relaciones interpersonales docentes

- a) Factor ambiental
- b) Factor genético
- c) Factor social
- d) Factor socioeconómico

SECCION III: Estrategias para trabajar las relaciones interpersonales de los docentes

1. ¿Realizan las orientadoras algunas estrategias para trabajar las relaciones interpersonales con los docentes?

- a) Si
- b) No

2. Si su respuesta es afirmativa, ¿Con que frecuencia realizan las orientadoras dichas estrategias?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

3. ¿Cuál o cuáles de las siguientes actividades realizan las orientadoras para como estrategias trabajar las relaciones interpersonales con los docentes?

- a) Acompañamiento en el aula
- b) Talleres sobre técnicas de manejo de emociones
- c) Talleres sobre manejo de conflictos en el aula
- d) Comunicación efectiva y asertiva
- e) Actividades recreativas juntos con los estudiantes y docentes
- f) Apoyo y empatía
- g) Creación de espacio reflexivo
- h) Trabajo en equipo

SECCIONIV: estrategias para fortalecer la comunicación asertiva

1. ¿Implementan las orientadoras estrategias para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Nunca

2. ¿Cuál o cuáles de las siguientes actividades realizan las orientadoras como estrategias para fortalecer la comunicación asertiva con los docentes?

- a) Utilizan lenguaje corporal positivo y confiado
- b) Comparten mensajes claros
- c) Utilizan un tono de voz firme, claro y fuerte, sin necesidad de gritar.
- d) Imparten charla sobre la comunicación asertiva
- e) Validan los sentimientos y situaciones de sus compañeros

SECCION V: Estilos de liderazgos que manifiestan los docentes

1. ¿Cuál o cuáles de los siguientes estilos de liderazgos se observan en el centro?

- a) Autocrático
- b) Democrático
- c) Anárquico
- d) Centrado en las tareas
- e) Centrado en las relaciones sociales participativo

2. ¿Cuál o cuáles de los estilos liderazgos toman en cuenta las orientadoras para trabajar las relaciones interpersonales en los docentes?

- a) Autocrático
- b) Democrático
- c) Anárquico
- d) Centrado en las tareas
- e) Centrado en las relaciones sociales participativo