



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Administración y
Planeamiento Educativo
Mención: Educación para el Trabajo
Sub-Área Comercial



**LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA EN
LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DE
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO, SUB AREA COMERCIAL (CASO: U. E.
P. "SANTA ANA", DE LA CIUDAD DE VALENCIA- EDO CARABOBO**

Autoras: Estrada, Thais, C.I.: 14.069.769

Graterol, Losmary, C.I.: 14.382.645

Tutora: Dra. Ríos, Juana

Bárbula, Agosto 2015



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Administración y
Planeamiento Educativo
Mención: Educación para el Trabajo
Sub-Área Comercial



**LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA EN
LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DE
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO, SUB AREA COMERCIAL (CASO: U. E.
P. "SANTA ANA", DE LA CIUDAD DE VALENCIA- EDO CARABOBO**

Trabajo especial de grado presentado para optar al título de Licenciadas en
Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial

Autoras: Estrada, Thais, C.I.: 14.069.769

Graterol, Losmary, C.I.: 14.382.645

Tutora: Dra. Ríos, Juana

Bárbula, Agosto 2015



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Administración y
Planeamiento Educativo
Mención: Educación para el Trabajo
Sub-Área Comercial



APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi carácter de Tutora del Trabajo Especial de Grado titulado: **LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO, SUB AREA COMERCIAL (CASO: U. E. P. "SANTA ANA", DE LA CIUDAD DE VALENCIA- EDO CARABOBO**, presentado por las bachilleres: Estrada Thais, C.I. 14.069.769 y Graterol Losmary , C.I. 14.382.645, para optar al Grado de Licenciado en Educación, mención Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial, considero que el mismo reúne los requisitos suficientes para la presentación pública y evaluación.

En Naguanagua, a los _____ del mes de Agosto 2015.

C.I.: V-

INDICE

Dedicatorias.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Resumen.....	vii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	3
Objetivo general.....	8
Objetivo específico.....	8
Justificación.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	10
Bases teóricas.....	13
Fundamentación teórica.....	26
Bases legales.....	29
Cuadro N° 1 Operacionalización de las variables.....	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLOGICO	
Tipo de investigación.....	34
Diseño de la investigación.....	35
Población.....	35
Muestra.....	35
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36

Validez del instrumento.....	37
Confiabilidad del instrumento.....	38
Técnica para el análisis de datos.....	40
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 1.....	42
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 2.....	43
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 3.....	44
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 4.....	45
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 5.....	46
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 6.....	47
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 7.....	48
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 8.....	49
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 9.....	50
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 10.....	51
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 11.....	52
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 12.....	53
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 13.....	54
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 14.....	55
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 15.....	56
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 16.....	57
Presentación de los resultados Cuestionario Ítem N° 17.....	58

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	59
Recomendaciones.....	61

CAPÍTULO VI: LA PROPUESTA

Introducción.....	62
Justificación.....	65
Factibilidad de la propuesta.....	66
Objetivo general.....	67
Objetivo específico.....	67
Plan de estrategias.....	68
LISTA DE REFERENCIAS.....	69

ANEXOS

Anexo A Instrumento.....	70
Anexo B Validación.....	71
Anexo C Confiabilidad.....	74

LISTA DE CUADROS

CUADRO N° 1.....	42
CUADRO N° 2.....	43
CUADRO N° 3.....	44
CUADRO N° 4.....	45
CUADRO N° 5.....	46
CUADRO N° 6.....	47

CUADRO N° 7.....	48
CUADRO N° 8.....	49
CUADRO N° 9.....	50
CUADRO N° 10.....	51
CUADRO N° 11.....	52
CUADRO N° 12.....	53
CUADRO N° 13.....	54
CUADRO N° 14.....	55
CUADRO N° 15.....	56
CUADRO N° 16.....	57
CUADRO N° 17.....	58

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico N° 1.....	42
Gráfico N° 2.....	43
Gráfico N° 3.....	44
Gráfico N° 4.....	45
Gráfico N° 5.....	46
Gráfico N° 6.....	47
Gráfico N° 7.....	48
Gráfico N° 8.....	49
Gráfico N° 9.....	50
Gráfico N° 10.....	51

Gráfico N° 11.....	52
Gráfico N° 12.....	53
Gráfico N° 13.....	54
Gráfico N° 14.....	55
Gráfico N° 15.....	56
Gráfico N° 16.....	57
Gráfico N° 17.....	58

DEDICATORIA

A Dios Padre Todo Poderoso, ya que sin él esto no hubiese sido posible, por ser mi ángel guardián que guía mis pasos, por iluminar mi vida y llenarla de momentos de dicha pero sobre todo de aprendizaje.

A mis padres **Diomelis de Estrada y Jesús Estrada**, por la educación y formación que me dieron basada en valores a través de su ejemplo, por estar a mi lado en todo momento y lugar, por ser los seres más maravillosos que Dios me pudo dar en la vida.

A mis hijos **Jesús Emilio y Jimena Estefanía**, mis ángeles adorados, los motores que impulsan mi día a día, este largo camino que he recorrido ha sido por ustedes y para ustedes, para brindarles un futuro lleno de valores y aprendizajes que con esfuerzo y dedicación se puede lograr.

A mi compañera Losmary Graterol, quien fue mi fiel compañera durante este recorrido de aprendizajes y logros en la universidad, finalmente obteniendo el título tan anhelado Licenciadas en Educación para el Trabajo sub área Comercial.

Thais Estrada

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy. Para mis padres por su apoyo, consejos, comprensión, amor, ayuda en los momentos difíciles, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, mi perseverancia, mi coraje para conseguir mis objetivos.

A mi hijo por tener esa paciencia y constancia en los momentos más difíciles de mi carrera pero siempre tuvo una sonrisa y un abrazo para mí.

Y muy especialmente a mi compañera de estudio Thais Estrada que siempre fue un gran apoyo durante estos cinco años de formación, y hoy estamos terminando juntas nuestra meta trazada.

Losmary Graterol

AGRADECIMIENTOS

Agradecida con Dios Todopoderoso, por darme la vida, salud y energías para cumplir con las metas trazadas, espiritualmente abierta a las posibilidades de superación y vivencias que han tenido como finalidad este recorrido tan ávido de conocimientos.

De manera muy especial, al Licdo. Freddy Carrasquero, por compartir sus conocimientos y experiencias las cuales me sirvieron de ejemplo para crear un proyecto adaptado a las necesidades docentes, fue un verdadero privilegio haber compartido con usted.

A la Dra. Juana Ríos, por formar parte de este viaje académico que comienza con este aprendizaje significativo en cuanto a la elaboración y ejecución de este gran trabajo para obtener el título de Licenciada.

A mi querida compañera Losmary Graterol, por permitirme formar parte de este equipo de trabajo que nos llevó a alcanzar la meta final, nuestro título de Licenciadas en Educación, mención Educación para el Trabajo, Sub-área Comercial.

Finalmente, pero no menos importante, mi absoluto agradecimiento vaya dirigido a mi gran y bendecida familia, ustedes conforman los cimientos de mi existencia; las ganas de seguir adelante y de ser cada día mejor para seguir construyendo el futuro que tanto anhelamos.

Thais Estrada

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fuerza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

A mi hijo Rafael por su cariño y ternura y su apoyo durante estos largos años de mi carrera.

A Thais Estrada por haber sido una excelente compañera de tesis y amiga, por haberme tenido la paciencia necesaria y por motivarme a seguir adelante en los momentos de desesperación y sobre todo por hacer de su familia una familia para mí.

Losmary Graterol



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Administración y
Planeamiento Educativo
Mención: Educación para el Trabajo
Sub-Área Comercial



**LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA EN LAS
RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PARA EL
TRABAJO, SUB AREA COMERCIAL (CASO: U. E. P. "SANTA ANA", DE LA CIUDAD DE
VALENCIA- EDO CARABOBO**

Autoras: Estrada Thais, C.I. 14.069.769

Graterol Losmary, C.I. 14.382.645

Tutora: Dra. Juana Ríos

Fecha: Agosto 2015

RESUMEN

El objetivo, fomentar la Comunicación Asertiva como Estrategia Pedagógica en los docentes de Educ. Para el Trabajo de la U.E.P. "Santa Ana", Los teóricos que enmarcan la investigación, la Teoría Inteligencias Múltiples Howard Gardner, teoría Aprendizaje Significativo Lev Vigostsky. La naturaleza de investigación cuantitativa, descriptiva apoyada en diseño de campo, población está conformada por diez docentes, muestra y población finita, técnica recolección de datos, la encuesta e instrumento el cuestionario, será validado por juicio de experto, analizar y comprender los datos clasificación, tabulación de estos, a través de estadísticas, representados por cuadros de frecuencia y porcentaje con gráficos, a fin queden claros los resultados obtenidos, relaciones entre las variables, finalmente análisis que dará respuesta al objetivo general.

Palabras Claves: Comunicación, Relación Interpersonal, Estrategia pedagógica.

Línea de Investigación: Formación docente y praxis profesional.

Temática: Tecnología, información y comunicación (TIC) aplicados al área de educación para el trabajo.

Sub-Temáticas: Elaboración y producción de material didáctico y software educativo, en por y para el trabajo.

INTRODUCCIÓN

La comunicación asertiva puede ser entendida como un modelo de relación interpersonal que permite establecer relaciones gratificantes y satisfactorias tanto con uno mismo como con los demás, ellos conciben la interacción asertiva como un conjunto de habilidades relacionales que favorecen y potencian las relaciones interpersonales, también la diferencian de la habilidad social al hablar de habilidad social significa un constructo mucho más amplio que ésta, e incluye elementos no sólo de contacto interpersonal, sino además de todas aquellas interacciones que las personas necesitan realizar para desenvolverse de forma autónoma e independiente dentro de su propio entorno, tales como habilidades de autocuidado, habilidades para el desplazamiento, habilidades para adecuarse a las normativas sociales de funcionamiento.

De allí pues, la capacidad de un individuo para transmitir a otra persona sus posturas, opiniones, creencias o sentimientos de manera eficaz y sin sentirse incómodo. El desempeño de la habilidad de comunicarse asertivamente puede dar lugar a la aceptación. Se refiere a la habilidad de un individuo para transmitir calidez y expresar cumplidos u opiniones a los demás cuando la conducta positiva de éstos lo justifica. Los componentes de este tipo de habilidad, son los siguientes: el afecto, las expresiones de elogio/aprecio, la expresión de sentimientos personales y la conducta positiva recíproca. La oposición asertiva difiere de las formas de competencia social en cuanto a que no va dirigida principalmente a establecer nuevas relaciones sociales, más bien sirve para impedir la pérdida de reforzamiento, es decir, el individuo se opone o rechaza la conducta inaceptable del antagonista y trata de conseguir una conducta más aceptable en el futuro.

Esta investigación se estructura por capítulos como se presenta a continuación:

El Capítulo I, hace referencia al planteamiento de problema, contiene un objetivo general con tres específicos y la justificación del trabajo.

El Capítulo II, contiene el marco teórico, donde se esbozan los antecedentes que se relacionan con el estudio; tiene el marco conceptual donde se hace referencia de las bases teóricas y legales que sustentan la investigación. Por otra parte, se presenta la tabla de operacionalización de variables del estudio.

El Capítulo III, lo conforma el marco metodológico, donde se describe el tipo de investigación, se señala la población y muestra a estudiar, la técnica de recolección de la información, la validez y confiabilidad del instrumento, el análisis de los datos.

El Capítulo IV, lo conforma el análisis e interpretación de los resultados, donde se muestra el desenlace de las encuestas aplicadas.

El Capítulo V, lo conforma las conclusiones y recomendaciones pertinentes a la referida investigación.

El Capítulo VI, lo conforma la propuesta para optimizar lo referido en la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En todas las instituciones educativas del mundo, la comunicación es un componente indispensable para la coordinación del esfuerzo de los miembros que la integran a fin de lograr los objetivos preestablecidos, especialmente cuando hay que enfrentar cambios. Por lo tanto, es esencial que exista una comunicación adecuada para mantener óptimas condiciones de trabajo y, al mismo tiempo adaptarse a las circunstancias cambiantes que le exige la institución educativa.

Un programa de éxito en las comunicaciones con los docentes se basa en el liderazgo del Director de la institución educativa, quien debe estar comprometido filosófica y conductualmente con la idea de que la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los mismos, es esencial para el logro de las metas institucionales. Si sus palabras y acciones van enfocadas a una mayor y mejor comunicación, su compromiso trascenderá al resto de la institución. El compromiso debe ser con una comunicación asertiva en ambos sentidos y no sólo unilateral y de manera descendente; como sucede en muchas instituciones educativas ineficaces, debe tener un énfasis en la comunicación cara a cara pero apoyándose con acciones y con todos los elementos gráficos, escritos, audiovisuales y en general no verbales que se tengan a mano. Cuando hay congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, la credibilidad y confianza aumentan y son el escenario, el clima perfecto, para que la comunicación asertiva y efectiva se logre.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2002) señala que:

La comunicación asertiva según la UNESCO; se considera como aquella que sirve a sus fines, la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos. Es por ello y basado en el concepto anterior, se puede señalar que la efectividad de la comunicación en la educación merece especial atención puesto que de allí se determinan los fines y objetivos de la educación en general. La educación que como ciudadanos merecemos y en la que los profesionales de la docencia están en el deber de facilitar mediante mecanismo, estrategias y valores.

Así mismo, es importante acotar que la productividad a nivel educativo está ligada primeramente al tipo de comunicación que se establece en las instituciones educativas y en el tipo de comunicación que utiliza un docente en su acción participativa. Las características de una comunicación asertiva en la escuela debe ser: discursiva, porque la comunicación necesita ser familiar y debe crearse en un ambiente donde docentes, estudiantes y demás miembros de la institución educativa puedan comunicarse conceptos, objetivos, entre otros, para generar retroalimentación positiva; interactiva donde todos los miembros de la institución puedan realizar acciones que promuevan comunicación de calidad constante; reflexiva, donde se estimule constantemente a todo el equipo docente, con una comunicación efectiva y asertiva para que reflexionen sobre su importancia.

Ahora bien, la comunicación eficaz en las instituciones educativas es esencial a la iniciativa y mejoras para mantener la armonía en las relaciones

interpersonales, el trabajo en equipo y la comunidad escolar son entes de información que se convierten en intermediarios de las relaciones sociales.

En tal sentido, el propósito de la comunicación en una institución es llevar a cabo las relaciones interpersonales, el trabajo mancomunado para la resolución de problemas, entre sus miembros y la relación que debe existir entre la institución educativa y la comunidad.

Cabe destacar, que las personas deben estar preparadas para manejar inteligentemente los conflictos interpersonales. Sin embargo, muchas veces esto no ocurre en las instituciones educativas, específicamente dentro del ámbito educativo, pues allí debido a la multiplicidad de factores intervinientes, tales como el que los individuos posean creencias, sentimientos y deseos divergentes.

Por lo antes descrito, se hace necesario un proceso de revisión en la formación y actualización del profesional de la docencia especialmente en el área de Educación para el Trabajo Sub-área Comercial, donde la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, tienen aplicabilidad, y los docentes de la U.E.P “Santa Ana”, al no aplicar estrategias y métodos en el acto educativo lo convierte en una limitante para generar un ambiente de intercambio y relación entre los mismos, lo cual tendría como resultado la cordialidad dentro de la institución educativa.

Sin embargo, el clima de tensión puede prevenirse por medio de un comportamiento asertivo responsable. En función de ello, la Comunicación Asertiva como Estrategia Pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, Sub Área Comercial.

Uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella logramos intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y

conocernos mejor, nos permite expresarnos y saber más de nosotros mismos, de los demás y del medio en que vivimos.

Para mejorar nuestra forma de relacionarnos y de comunicarnos, como es el caso de los docentes del área de Educación para el trabajo sub-área comercial de la U.E.P. “Santa Ana”; hay que conocerse bien, ser tolerantes ante la opinión de otros; dar el valor que nos damos a nosotros mismos, demostrar respeto para tratar a otras personas, así como preocuparnos por conocer y entender lo que piensan en el ámbito educativo.

A manera de reflexión, se puede agregar que el conocimiento de la estructura esencial del proceso de las comunicaciones es un paso relevante en la mejora de las relaciones laborales de cualquier institución; al adquirirlos se estará en condiciones de trabajar para el éxito sinérgico. Por ello, es importante reiterar que el docente debe estar consciente de que existen varias etapas en las que se puede distorsionar el significado de un mensaje emitido con otra intención; razón por la que debe recordar que al conversar se debe establecer un contacto directo con otra persona, expresar ideas, o sondear su pensamiento.

Esto con la finalidad de minimizar los conflictos presentes en cuanto a la comunicacional que utilizan, favoreciendo las relaciones interpersonales y el desempeño de las actividades. Al respecto, surgen las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cuál es el estilo comunicacional utilizado por los docentes de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”?

¿Cuál es la opinión de los docentes con respecto a la importancia del estilo comunicacional para el desempeño de las actividades en la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”?

¿Cuál es el propósito de la comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, sub área Comercial, de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer la comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, sub área Comercial de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diagnosticar la comunicación asertiva utilizada por los docentes de Educación para el Trabajo, sub área Comercial.

Determinar la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los docentes de educación para el trabajo.

Diseñar la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de los docentes de educación para el trabajo.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Al hablar de comunicación asertiva, hay que hacer referencia a una forma para interactuar efectivamente en cualquier situación, incluyendo aquellos momentos en las relaciones entre los seres humanos que representan un reto para quien envía el mensaje, debido a que a través de éste se puede confrontar o incomodar a quien lo recibe. Dentro de estas perspectivas, el ser asertivos contribuye a promover el desarrollo de las habilidades que permitirá ser personas directas, honestas y expresivas en las comunicaciones; además de ser seguras, auto-respetarse y tener la habilidad para hacer sentir valiosos a los demás.

Partiendo de las ideas anteriores, el realizar una investigación que permita establecer estrategias en la comunicación asertiva en los docentes de educación para el trabajo de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”, se justifica ampliamente debido a la ausencia del fomento en la institución educativa a la participación de todos y la formación de equipos de trabajo que fortalezcan la visión compartida entre los docentes.

Por tanto, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales se traducen en primer lugar a un beneficio dentro de la institución educativa, como objeto de estudio por cuanto destaca la calidad de la comunicación que debe existir, favoreciendo el clima institucional y beneficiando el desempeño de las actividades de los docentes, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de los objetivos institucionales. A su vez la propuesta contribuye a fomentar la comunicación asertiva a fin de que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes y estos cumplan sus actividades a entera satisfacción, en un ambiente educativo armónico.

Cabe resaltar que el presente trabajo busca el punto de encuentro que permita desde la praxiología, incrementar el conocimiento existente al apoyarse en teorías relacionadas con la comunicación y la asertividad que contribuyan a explicar los objetivos planteados de la investigación. Asimismo, servirá de aporte teórico a futuros investigadores interesados en abordar situaciones similares dentro de las instituciones educativas ya que contarán con un antecedente de investigación actualizado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es definido por Delgado, Colombo y Orfila (2002) como “el contexto o marco conceptual en el cual se encaja o se le da sentido al problema planteado, lo cual exige un trabajo arduo y organizado de la revisión documental sobre aspectos que están ligados al problema planteado” (p.33). En función de lo expresado por los autores, se presentan en este trabajo, los antecedentes de la investigación y luego se desarrolla las bases teóricas respectivas a la temática relacionada con la comunicación asertiva como estrategia pedagógica para optimizar las relaciones interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, sub área Comercial.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes de investigación son aquellos estudios que de acuerdo con Tamayo (1999) “pueden ser tomados en consideración debido a que aportan elementos de interés en torno a la temática a investigar. Asimismo, se corresponden con las variables implícitas en el estudio” (p.8).

A continuación se presentan los antecedentes que guardan estrecha relación con las variables de estudio y que por su contenido se considera relevantes mencionar, esto porque este se ajusta a los objetivos que se pretenden abordar con la finalidad de ampliar los conocimientos inherentes a la investigación.

Arellano N. (2006), realizó una investigación sobre: “*Comunicación en la Prevención del Conflicto en Instituciones Educativas de Media, Diversificada y Profesional*”; Cuyo objetivo fue: Identificar las barreras en la

comunicación no verbal existentes entre docentes y alumnos de las instituciones educativas objeto de estudio. Investigación de tipo descriptivo, basada en los aportes teóricos de: Bounds y Woods, Ghio y Hechim, Gordon y Garagorri, Gibson entre otros. Los resultados se analizaron a través de la estadística descriptiva, resaltando la existencia de barreras comunicacionales no verbales, las cuales interfieren con una comunicación efectiva entre docente – alumno, haciéndose necesario el desarrollo de un programa de adiestramiento para directivos y docentes, en comunicación e Impulsar proyectos educativos, que formen para la convivencia, la comunicación asertiva, la participación, la solidaridad y el compromiso, creando así bases de una cultura para la paz.

El referido antecedente, señala la importancia y el valor que debe asignar los docentes y directivos a las comunicaciones interpersonales tomando en cuenta la comunicación no verbal como manera de cultivar y desarrollar la convivencia y asertividad entre alumnos - profesores y entre profesores – alumnos.

Al respecto, Siracusa, R. (2005) realizó una investigación realizada en la Universidad de Carabobo y titulada *“Programa de comunicación efectiva para desarrollar equipos eficaces en la Unidad Educativa San Martín de Porres Estado Carabobo”*. El estudio tuvo como objetivo proponer un programa de comunicación efectiva para desarrollar equipos eficaces en la unidad educativa San Martín de Porres en Valencia, Estado Carabobo.

En las conclusiones del diagnóstico se evidenció que la comunicación en la institución San Martín de Porres presenta debilidades entre los docentes, lo que conlleva a un ambiente poco adecuado para transmitir ideas, conocimientos y una mayor participación para el logro de los objetivos educativos. Ello justificó la propuesta de un programa de comunicación efectiva para desarrollar equipos eficaces sustentados en principios teóricos

y metodológicos gerenciales, permitiendo el desarrollo del trabajo en equipo, como un aporte para los integrantes de la institución.

El aporte de la investigación es que destaca aspectos importantes de la comunicación efectiva, lo cual se relaciona ampliamente con la comunicación asertiva, de allí que su contenido se considere conveniente considerarlo como antecedente de investigación.

Cabe destacar a Rodríguez, J. (2010) quien realizó una investigación en la Universidad de Carabobo titulada *“Estilos de comunicación y su relación con el desempeño docente de la Tercera Etapa de Educación Básica en la E.B Luisa Morales. Estado Yaracuy.* Donde manifestó que el estilo comunicacional que se desarrolle o utilice es indispensable para el sano desenvolvimiento de las actividades. En el campo de la docencia reviste enorme importancia dicho proceso comunicacional, por cuanto va a permitir que el factor humano se sienta identificado con las metas de la organización y participe en el cumplimiento de sus funciones, brindando todo lo mejor de sí mismos, en función de brindar una atención de calidad.

El mismo refiere, que es de gran importancia la manera como se utiliza el estilo comunicacional dentro de las organizaciones ya que de ello va a depender el rendimiento que muestren los empleados y la eficacia con que cumplan sus actividades. Es por ello, que el directivo debe siempre emplear una comunicación fluida y asertiva con la finalidad de lograr un buen clima organizacional y la satisfacción de los empleados.

Es necesario mencionar que el aporte de la investigación se deriva del hecho de destacar la comunicación como elemento clave dentro de las organizaciones educativas, lo cual se relaciona con el presente estudio el cual hace referencia a la comunicación asertiva. Como se puede observar este antecedente es pertinente con la temática abordada.

Cabe considerar a Castillo (2010) en una investigación realizada en la Universidad Nacional Abierta (U.N.A) titulada *“Relación entre los procesos comunicacionales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Básica “Alfredo Pietri”*. Dicho autor llegó a la conclusión de que existen muchas variables que intervienen en los procesos comunicacionales dentro del contexto educativo, resaltando el papel de la comunicación, el liderazgo y la motivación como factores o elementos imprescindibles para el adecuado desempeño organizacional.

Dicho autor destaca que la manera en que se comuniquen los docentes es un punto clave para brindar un servicio de calidad al alumnado. El aporte de esta investigación es que enfatiza elementos claves referidos a la comunicación que forman parte de toda cultura organizacional y desempeño laboral en el contexto educativo lo cual guarda estrecha relación con el contenido del presente estudio.

2.2 BASES TEÓRICAS

La estructura de contenido de las bases teóricas varía de acuerdo al problema objeto de estudio que se plantee en cada investigación. Su estructura surge de acuerdo al conjunto de variables que surjan de la temática, del enfoque de la investigación, del enunciado del problema, del sistema de objetivos, del sistema de preguntas que se exprese en la formulación del problema. Al respecto, Delgado, Y., Colombo, L. Y Orfila, R. (2003) definen las bases teóricas como “el contexto o marco conceptual en el cual se encaja o se le da sentido al problema planteado, lo cual exige un trabajo arduo y organizado de la revisión documental sobre aspectos que están ligados al problema planteado” (p.56)

La Comunicación

Según el autor, Profesora Magdalena Elizondo Torres (1990), en su libro ¹³ *Asertividad y Escucha activa en el Ámbito Académico*, ha esclarecido el papel de la actividad y la comunicación en la sociabilización del docente. En el “enfoque histórico cultural como fundamento de una concepción pedagógica”, explica el desarrollo psíquico humano y la formación de la personalidad”.

El plano interpsicológico, es el plano de la comunicación, donde la actuación del sujeto ocurre con la ayuda del prójimo. La concepción histórico – cultural desarrollada por Elizondo permite comprender el aprendizaje como una actividad social y no como un proceso de realización individual.

Según Elizondo (1990), opina que el funcionamiento de las sociedades humanas es posible gracias a la comunicación. Esta consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos. Desde un punto de vista técnico se entiende por comunicación el hecho que un determinado mensaje originado en el punto A llegue a otro punto determinado B, distante del anterior en el espacio o en el tiempo. La comunicación implica la transmisión de una determinada información. La información como la comunicación supone un proceso; los elementos que aparecen en el mismo son:

Código: El código es un sistema de signos y reglas para combinarlos, que por un lado es arbitrario y por otra parte debe de estar organizado de antemano. El proceso de comunicación que emplea ese código precisa de un canal para la transmisión de las señales.

El Canal: Sería el medio físico a través del cual se transmite la comunicación.

Emisor: Es la persona que se encarga de transmitir el mensaje. Esta persona elige y selecciona los signos que le convienen, es decir, realiza un proceso de codificación; codifica el mensaje.

Receptor: será aquella persona a quien va dirigida la comunicación; realiza un proceso inverso al del emisor, ya que descifra e interpreta los signos elegidos por el emisor; es decir, descodifica el mensaje. Naturalmente tiene que haber algo que comunicar, un contenido y un proceso que con sus aspectos previos y sus consecuencias motive.

Mensaje: Se refiere al contenido de lo que se pretende comunicar.

En la actualidad y desde tiempos remotos la comunicación es importante ya que gracias a la comunicación es posible transmitir las experiencias de una generación a otra para que puedan ser asimiladas y continuadas. Sin esta posibilidad (de comunicaciones), el avance no hubiera sido posible en ningún sentido. No es posible el desarrollo humano individual si permanecemos mental, social o físicamente aislados, además es indispensable para lograr la necesaria coordinación de esfuerzos a fin de alcanzar, los objetivos perseguidos por una organización.

El autor Elizondo (1990) indica, que es preciso recordar que cada persona es diferente y que esas diferencias es el producto de diversas culturas y ambientes familiares, que cada persona posee diferentes personalidades, habilidades, gustos actitudes cuando se convive con otra. En estos factores se encuentra la edad, el sexo, la apariencia física, la educación, la religión, la política, etc.

Comunicación Asertiva entre los docentes

Elizondo Torres (1990); puntualizó que los docentes deben estar preparados para manejar inteligentemente los conflictos interpersonales. Estos surgen naturalmente, debido a que los docentes poseen creencias,

sentimientos y deseos divergentes. De no manejarse con cuidado, estos conflictos pueden causar sentimientos de inseguridad, exclusión, irritación y frustración.

Debido a que los docentes asertivos consideran que todos tienen iguales derechos a expresarse honestamente, demuestran que respetan a los demás tanto como a sí mismos. Por lo tanto, el comportamiento asertivo aumenta la autoestima, conlleva al desarrollo del respeto mutuo y al logro de las metas propias sin sacrificar la de otros.

Según este autor Profesora Magdalena Elizondo (1990), revela que existen tres estilos básicos de comunicación diferenciados por la actitud que revelan hacia el interlocutor: pasivo, asertivo y agresivo.

Pasividad o no-asertividad. Es aquel estilo de comunicación propio de personas que evitan mostrar sus sentimientos o pensamientos por temor a ser rechazados o incomprendidos o a ofender a otras personas. Infravaloran sus propias opiniones y necesidades y dan un valor superior a las de los demás.

Agresividad. Este estilo de comunicación se sitúa en un plano opuesto a la pasividad, caracterizándose por la sobrevaloración de las opiniones y sentimientos personales, obviando o incluso despreciando los de los demás.

Asertividad. Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos sin por ello dejar de expresar lo que se quiere de forma directa, abierta y honesta.

A menudo se habla de un cuarto estilo comunicativo, el **pasivo-agresivo**. Consiste en evitar el conflicto mediante la discreción, evitando las

situaciones que puedan resultarle incómodas o enfrentarle a los demás con excusas, falsos olvidos o retrasos entre otros medios. Así no asume la necesidad de hacer valer sus propios derechos (pasividad), aunque tampoco se muestra receptivo hacia los de la otra parte (agresividad). Cuando se es asertivo, se presentan las siguientes características:

1. Se siente libre para manifestarse.
2. Puede comunicarse con personas de todos los niveles:
3. Tiene una orientación activa en la vida.
4. Actúa de un modo que juzga respetable.
5. Acepta o rechaza a las personas con tacto.
6. Se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos.
7. Evita los dos extremos: por un lado la represión, y por otro la expresión agresiva y destructiva de sus emociones.

La comunicación asertiva de los docentes

El autor Profesora Magdalena Elizondo (1990), comenta que es evidente que la comunicación es un aspecto central en el acto educativo, no sólo dentro del aula, sino también en nuestra relación con compañeros y compañeras. A menudo, los docentes muestran dificultades a la hora de motivar al alumnado, o a la hora de resolver algunos conflictos, tanto en el aula como en la sala de profesores. Conocer con más detalle algunas técnicas asertivas nos permitirá mejorar nuestra tarea diaria, y aumentar nuestro bienestar en el trabajo.

Existen muchas técnicas asertivas que pueden ayudarnos en nuestra comunicación. Estas técnicas, como casi todas, requieren constancia y

práctica continuada, y son entrenamientos que pueden ser aprendidos. Algunos ejemplos son:

✓ **Técnica de decir que no**

Probablemente hemos experimentado esta situación más de una vez, mostrarnos dispuestos a aceptar lo que no nos gusta. Intentemos, de manera tranquila y relajada, hacer uso de los siguientes criterios:

- Responder de manera tranquila y con voz moderada.
- Mirar a nuestro interlocutor.
- Mantener una posición corporal relajada.
- Ser constante e incluso obstinado/obstinada en la negativa.
- Decidir exactamente cuál es el mensaje que se quiere transmitir y mantenerlo.
- Si no se cree conveniente, no hay que dar explicaciones para la negativa.

✓ **Técnica de realización y aceptación de críticas**

La aceptación y el reconocimiento de críticas por parte de la persona asertiva se basan en el derecho de cometer errores sin sentirse culpable, sintiéndose únicamente responsable. Los criterios que hay que tener en cuenta son los siguientes:

- Aceptar claramente la crítica (en el supuesto de que sea cierta).
- Negar de manera clara y contundente la crítica (si no fuera cierta) sin ofender a la persona que la hace.

- Reconocer la crítica concreta que se hace y no generalizar otras críticas parecidas.
- No contra atacar con otra crítica.
- Mantener un tono de voz adecuada, sin gritos pero tampoco con una voz demasiado débil.¹⁸
- Mantener una actitud corporal relajada.
- Mirar al interlocutor.

Elizondo Torres (1990), hace referencia que estas técnicas, entre otras, nos permitirán mantener mejores niveles de comunicación y favorecer actitudes que mejoren nuestra relación con compañeros y compañeras, ¡y con nosotros mismos!

Según Elizondo (1990), caracteriza muy claramente 2 estilos de comportamientos en el individuo como son: (Individuo Asertivo e Individuo No asertivo): Esta interacción supone acciones reciprocas en la que los miembros de grupo se comunican unos a otros, aquí en este proceso de interacción social, la asertividad condiciona el proceso de comunicación, en el cual el lenguaje tiene un uso primordialmente social. Así como la asertividad es importante en las relaciones humanas e interpersonales, de igual forma lo es la persuasión, para muchos esta representa un arte o una habilidad de una personalidad con fuerza.

De acuerdo con el autor, la asertividad es un concepto aportado por la psicología moderna a la comprensión y mejora de nuestras relaciones sociales. Se define como una conducta que permite a una persona actuar con base a sus intereses más importantes, defenderse sin ansiedad, expresar cómodamente sentimientos honestos o ejercer los derechos

personales, sin negar los derechos de los otros. Compromete la capacidad de luchar por los propios derechos y expresar pensamientos y creencias en forma directa y apropiada, sin violentar los derechos de los demás.

Las características básicas de la persona asertiva son:

- ❖ Libertad de expresión.
- ❖ Comunicación directa, adecuada, abierta y franca.
- ❖ Facilidad de comunicación en toda clase de personas.
- ❖ Su comportamiento es respetable y acepta sus limitaciones.

El autor Elizondo Torres (1990), fomenta que el formar parte de equipos de trabajo exitosos, de alto desempeño y orientados a metas competitivas implica para cada uno de sus integrantes desarrollar la capacidad asertiva, de modo que esta les permita discrepar con toda propiedad, expresar desacuerdos y superar un aspecto fatal para los equipos cual es la tendencia a auto-complacerse, a actuar bajo un pensamiento grupal dominante y que lleva a las personas a perder de vista el sentido común y la capacidad de crítica ante lo que se está realizando. Aquí la asertividad se puede expresar también en conductas que implican a veces ir en contra de la corriente del grupo, llamando la atención de los demás para mostrarles un camino mejor o las consecuencias de seguir por el camino errado. Advertir un mal resultado para el equipo y omitir su puesta en alerta puede tener consecuencias nefastas para todos sus miembros, y para la organización de la que forma parte.

El autor revela que, solo cuando se posee una rica formación teórica, el maestro puede orientar con calidad la enseñanza y el aprendizaje de las distintas disciplinas. Cuando lo que media la relación entre el maestro y el alumno es un conjunto de técnicas, la educación se empobrece y la

enseñanza, que sacrifica la singularidad del sujeto, es decir, su historia personal se excluye de la relación enseñanza - aprendizaje y, entonces, deja de ser persona para convertirse en un simple objeto.

En el presente curso concebimos la enseñanza como un espacio para facilitar la formación y la información cultural, para lo cual es necesario considerar, como mínimo, las características del sujeto que aprende, la disciplina por enseñar y el contexto socio cultural donde se lleva a cabo.

Las estrategias pedagógicas son cada uno de los pasos que docente desarrolla en su aula de clase para desarrollar diferentes acciones desde el proceso de enseñanza – aprendizaje hasta atención y disciplina de los educando.

Relaciones Interpersonales entre los docentes según Miguel Ángel Garrido (2012)

Según el autor Miguel Ángel Garrido (2012), en su libro Relaciones Interpersonales en la Educación, estas nos permite entender a los demás. Está basada en la capacidad de manejar las relaciones humanas, la empatía con las personas y el reconocer sus motivaciones, razones y emociones que los mueven. La mayoría de las actividades que a diario realizamos dependen de este tipo de inteligencia, ya que están formadas por grupos de personas con los que debemos relacionarnos. Por eso es indispensable que un líder tenga este tipo de inteligencia y además haga uso de ella. 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.

En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y

compartirla con el resto de la gente. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje. La comunicación exitosa requiere de un receptor con las habilidades que le permitan decodificar el mensaje e interpretarlo. Si algo falla en este proceso, disminuyen las posibilidades de entablar una relación funcional.

Importancia de las relaciones interpersonales entre los docentes

El autor Garrido (2012), comenta que las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral del docente. A través de ellas, el docente obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida.

Las habilidades sociales o de relación interpersonal están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida. Son conductas concretas, de complejidad variable, que nos permiten sentirnos competentes en diferentes situaciones y escenarios así como obtener una gratificación social. Hacer nuevos amigos y mantener nuestras amistades a largo plazo, expresar a otros nuestras necesidades, compartir nuestras experiencias y empatizar con las vivencias de los demás, defender nuestros intereses, etc. son sólo ejemplos de la importancia de estas habilidades. Por el contrario, sentirse incompetente socialmente nos puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar.

El autor explica que todas las personas necesitamos crecer en un entorno socialmente estimulante pues el crecimiento personal, en todos los ámbitos, necesita de la posibilidad de compartir, de ser y estar con los demás

(familia, amigos, compañeros de clase, colegas de trabajo, etc.). Baste recordar los esfuerzos que, tanto desde el ámbito educativo como desde el entorno laboral, se realizan para favorecer un clima de relación óptimo que permita a cada persona beneficiarse del contacto con los demás, favoreciendo así un mejor rendimiento profesional.

La comunicación interpersonal constituye uno de los pilares fundamentales de la existencia humana; es una dimensión a través de la cual se reafirma la condición de seres humanos. La persona capaz de mantener una comunicación interpersonal asertiva, contribuye al bienestar y calidad de vida de sí misma y de los demás. La condición del ser social, hace a los sujetos partícipes de las relaciones interpersonales y de la comunicación, desde el momento mismo de su nacimiento, la supervivencia y el desarrollo del individuo van a estar ineludiblemente vinculados a estas relaciones sociales y comunicativas.

Relaciones Interpersonales entre los docentes

Garrido (2012), destaca en su investigación que la educación es un proceso de relación, ya que implica la transmisión de conocimientos y de valores entre los docentes, por ello el tema de las relaciones interpersonales en las instituciones educativas ha sido uno de los que ha ocupado mayor atención en el campo de la psicología de la educación y de la psicología social, ya que los resultados dependerán de estas relaciones y de las características de la interacción entre quienes imparten sus conocimientos.

La bondad o no de las relaciones interpersonales en la educación depende de muchos factores que podemos aglutinar en tres grandes variables: el contexto en el que se desarrollan, la conducta relacional de los

participantes y la diferente concepción que en cada etapa se ha tenido de la educación.

Estilos de Relación Interpersonal entre los docente

23

Cabe resaltar que el autor Garrido (2012), define diferentes estilos de relación para clasificar de alguna manera las tendencias en las relaciones interpersonales. Aquí plantearemos unos prototipos. Algunos estilos de relación son más saludables que otros. El más saludable es el estilo asertivo entre los docentes.

Vamos a ver los siguientes estilos de relación:

- Estilo agresivo
- Estilo manipulador.
- Estilo pasivo
- Estilo asertivo.

Para hacer esa clasificación se tiene en cuenta:

- Si muestra los sentimientos y pensamientos de forma clara.
- Si respeta los derechos de los demás.
- Si acepta los sentimientos y pensamientos de los demás.
- Si manifiesta la discrepancia.
- Si pide explicaciones al no entender.
- Si sabe decir que no.

Este autor sintetiza, que de un lado están, los que saben mostrar disconformidad y saben decir que no. Son el estilo agresivo y asertivo. La diferencia consiste en que antes de decir que no, el asertivo explica su opinión, oye la opinión de los otros, pide aclaraciones y discute. Toma en

cuenta la opinión y sentimientos de los demás y los respeta. El agresivo no explica bien su opinión, no toma en cuenta la opinión de los demás (a menudo ni oye), amenaza, asusta, acusa, apremia y agrede. No toma en cuenta ni respeta las ideas y sentimientos de los demás. A menudo toma decisiones sin consultar. Tanto unos como otros manifiestan con claridad sus preferencias.

En otro grupo están los que no saben decir que no, los que no saben manifestar disconformidad, los que no saben manifestar sus pensamientos, sentimientos y prioridades con claridad. El pasivo aparentemente acepta la opinión de los demás. En la comunicación tiende a devaluarse, y utiliza a menudo expresiones de sumisión y auto culpabilización.

El autor Miguel Garrido (2012); a pesar de no estar de acuerdo, muestra conformidad con tal de no enfrentarse. Acumula hostilidad y rencor que lo descarga de forma desproporcionada en lugares y momentos inadecuados. La característica del manipulador es la ambigüedad. No sabe decir que no y no muestra su disconformidad (por lo menos de forma clara). Por conseguir lo que se propone disfraza los auténticos sentimientos y pensamientos. Divaga antes de entrar en materia. Utiliza la adulación y las alabanzas para dominar al contrario. Se contradice sin parar. Habla mucho y a menudo, confunde a los demás y los lleva por donde quiere. Es un falso escuchador, puesto que hace como que escucha, pero no para de interrumpir a los demás, dificultando su participación. El más adecuado es el estilo asertivo.

Es capaz de enfrentarse con éxito a cualquier estilo de relación. La persona asertiva es auténtica pues manifiesta lo que piensa y lo que siente. Respeta ideas y sentimientos de los demás sabe escuchar, y le resultará más fácil empatizar y aceptar incondicionalmente a los demás. Puesto que

explica su punto de vista, y muestra claramente sus preferencias, comunica de forma eficaz.

La Comunicación en las Relaciones Interpersonales entre los docentes

Garrido (2012), afirma que uno de los aspectos más importantes de las relaciones entre los docentes es la comunicación, ya que a través de ella logran intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocerse mejor.

25

La condición de ser social, los hace ser docentes de relaciones interpersonales y de comunicación; desde el aspecto de la supervivencia y el desarrollo del docente va a estar ineludiblemente vinculados a estas relaciones sociales, comunicativas e institucionales.

Un docente competente en el desempeño de sus relaciones interpersonales, es aquel que cuenta con recursos personalo lógicos, que le permiten utilizar y manejar de manera acertada y efectiva sus habilidades comunicativas, en dependencia de los diferentes contextos institucionales en los que se desenvuelve.

Gran parte de nuestro tiempo lo comprometemos en la comunicación interpersonal, comenta el autor Garrido, la mayoría de nuestras necesidades la satisfacemos a través de nuestras relaciones con otros docentes estas interacciones, su calidad y el grado en que permiten dicha satisfacción, dependen mayormente de nuestra capacidad y habilidad para comunicarnos de manera efectiva.

Fundamentación Teórica

Teoría de las Inteligencias Múltiples “Howard Gardner” (1993)

La Teoría de las Inteligencias Múltiples fue ideada por el psicólogo Howard Gardner como contrapeso al paradigma de una inteligencia única. Gardner propuso que la vida humana requiere del desarrollo de varios tipos de inteligencia. Así pues, Gardner no entra en contradicción con la definición científica de la inteligencia, como la *“capacidad de solucionar problemas o elaborar bienes valiosos”*.

Howard Gardner y sus colaboradores de la prestigiosa Universidad de Harvard advirtieron que la inteligencia académica (la obtención de titulaciones y méritos educativos; el expediente académico) no es un factor decisivo para conocer la inteligencia de una persona.

La investigación de Howard Gardner ha logrado identificar y definir 8 tipos de inteligencia distintas. Vamos a conocer de manera más detallada cada una de las inteligencias propuestas por la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner a continuación.

- ❖ Inteligencia lingüística
- ❖ Inteligencia lógico-matemática
- ❖ Inteligencia espacial
- ❖ Inteligencia musical
- ❖ Inteligencia corporal y kinestésica
- ❖ Inteligencia intrapersonal
- ❖ Inteligencia interpersonal
- ❖ Inteligencia naturalista

La inteligencia interpersonal nos faculta para poder advertir cosas de otras personas más allá de lo que nuestros sentidos logran captar. Se trata

de una inteligencia que permite interpretar las palabras o gestos, o los objetivos y metas de cada discurso.

Para finalizar Gardner, afirma que todas las personas son dueñas de cada una de las ocho clases de inteligencia, aunque cada cual destaca más en unas que en otras, no siendo ninguna de las ocho más importantes o valiosas que las demás.

En el caso de la investigación se desarrolla las relaciones interpersonales entre los docentes, aunque de igual manera se requiere dominar gran parte de ellas para enfrentarnos a la vida, independientemente de la profesión que se ejerza. A fin de cuentas, la mayoría de trabajos precisan del uso de la mayoría de tipos de inteligencia.

Teoría constructivista del aprendizaje “Lev Vigostsky” (1979)

Vigostsky, indica que la perspectiva constructivista del aprendizaje puede situarse en oposición a la instrucción del conocimiento o consciencia. En general, desde la postura constructivista, el aprendizaje puede facilitarse, pero cada persona reconstruye su propia experiencia interna, con lo cual puede decirse que la inteligencia no puede medirse, ya que es única en cada persona, en su propia reconstrucción interna y subjetiva de la realidad. Por el contrario, la instrucción del aprendizaje postula que la enseñanza o los conocimientos pueden programarse, de modo que pueden fijarse de antemano unos contenidos, método y objetivos en el proceso de aprendizaje, llevando a cabo el desarrollo de esa "inteligencia no medible".

Es una corriente pedagógica basada en la teoría del conocimiento constructivista, que postula la necesidad de entregar al alumno herramientas (generar andamiajes) que le permitan construir sus propios procedimientos

para resolver una situación problemática, lo que implica que sus ideas se modifiquen y siga aprendiendo.

Atendiendo, la estrecha relación existente entre el desarrollo y el aprendizaje Vigostsky formula su famosa teoría de la Zona del Desarrollo Próximo (ZDP), esto significa en palabras del mismo Vigostsky (1979) “la distancia entre el nivel de desarrollo, determinado por la capacidad para resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (p.133).

Finalmente, en la investigación, según la teoría de Vigostsky, el docente es un experto guía mediador en cualquier situación que se presente dentro del ámbito educativo, el mismo debe orientar la comunicación asertiva y participativa entre ellos, ya que de allí se imparte la educación que transmiten al alumnado, si esta comunicación a través de herramientas constructivas no es desarrollada con frecuencia no se logra el éxito de la misma en el ámbito educativo, por lo tanto debemos fomentar estrategias de comunicación entre los docentes.

Bases Legales

A continuación se describen brevemente, algunos artículos que sustentan esta investigación, tal como, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009):

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

El Artículo 78, de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela

garantiza a todas las personas el derecho a la educación sin más limitaciones que las derivadas de la vocación y la aptitud. De la misma manera, en su Artículo 80, expresa que “la educación tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y su formación para incorporarse a la vida social”.

Como se observa en los artículos anteriores, que establece que toda persona tiene derecho a la educación, de igual manera a su desarrollo pleno, es por ello que en este proyecto de investigación busca a través del análisis sobre la formación de los docentes, en el área de Educación para el Trabajo y su impacto en la praxis como mecanismo para garantizar una educación sin limitaciones relacionadas con la falta de conocimientos propios de la materia por parte de quienes cumple la valiosa labor de educar.

Artículo 102: la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Este artículo hace referencia a que la educación es un derecho humano gratuito y obligatorio en donde el Estado debe asumirla en todas sus modalidades para el servicio a la sociedad, según los principios contenidos en esta Ley.

Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009)

Artículo 37: hace referencia a la Formación Docente el cual dice lo siguiente: Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

Por tanto, este artículo refiere que todo docente el cual amerite programas de adaptación y crecimiento personal en el ámbito educativo, el cual mejore la comunicación asertiva y la relación interpersonal, el estado está en la obligación de fomentarlo capacitando a los docentes por medio de talleres que les permita enriquecer su formación profesional – institucional.

Artículo 38: Nos expresa que la formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y

ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

Según el artículo, se deduce que los entes públicos son los encargados de ayudar y colaborar en el desarrollo y formación de docentes mediante programas y proyectos educativos integrales, que permitan afianzar la comunicación asertiva y la relación interpersonal entre los docentes de las instituciones educativas.

CUADRO N°1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Objetivo General: Establecer la comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, sub área Comercial de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”.

DESCRIPCIÓN NOMINAL (Conceptual)	DEFINICIÓN REAL (Variables)	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
La comunicación asertiva, desde la postura constructivista, cada persona reconstruye su propia experiencia interna, con lo cual puede decirse que la inteligencia no puede medirse, ya que es única en cada persona, en su propia reconstrucción interna y subjetiva de la realidad. Vigostsky (1979).	Comunicación Asertiva	Categoría de Análisis	Comunicación	1
			Elementos de la comunicación	2
			Comunicación Asertiva	3
			Estilos de comunicación	4
			Comunicación No Asertiva	5
			Comunicación entre docentes	6
			Aceptación de críticas	7
			Características de un docente asertivo	8
En toda relación interpersonal interviene la comunicación , que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. El proceso comunicativo está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje.	Relaciones Interpersonales	Dimensiones de relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	9 y 10
			Importancia de relaciones interpersonales	11
			Comunicación interpersonal	12
			Tipos de relaciones interpersonales	13
			Estilos de relaciones interpersonales	14
			Mejorar las relaciones interpersonales	15
			Comunicación y relaciones interpersonales	16
			Relaciones interpersonales para optimizar el ambiente institucional	17

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico, es la sección que responde a la pregunta ¿Cómo se hará el estudio? Al respecto Morales (1989), expresa que la metodología constituye la médula del plan; se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis.

De igual manera, Balestrini (1997) afirma que...“toda vez que se ha formulado el problema de la investigación, definido sus objetivos y asumidas las bases teóricas que orientan el sentido de la misma, deben seleccionarse los distintos métodos y las técnicas que posibilitarán obtener la información requerida (p: 113).

Es decir, el investigador debe escoger los métodos y técnicas más idóneos los cuales permitan recopilar los datos necesarios para llevar a cabo la investigación y lograr dar respuesta al problema planteado.

Naturaleza de la Investigación

El estudio por realizar será enmarcado bajo un modelo de investigación de tipo cuantitativo, el cual según Sampieri, R. (2006), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y comprobar teorías.” (p.5). En tal sentido, la investigación sigue un patrón predecible y estructurado (el proceso) y se debe tener en cuenta que las decisiones críticas son efectuadas antes de recolectar datos.

Asimismo, los datos que se muestran están en total concordancia con las variables que se presentan desde el principio y los resultados obtenidos van a brindar una realidad específica del objeto de estudio. Esta investigación muestra una serie de datos clasificados, sin ningún tipo de información adicional que le dé una explicación, más allá de la misma. Además de lo antes expuesto, vale decir que la investigación cuantitativa estudia los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos. Esto significa que la meta principal es la construcción y demostración de teorías que (explican y predicen).

Tipo de Investigación

La temática de estudio referido a La Comunicación Asertiva como Estrategia Pedagógica en las Relaciones Interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, Sub Área Comercial (Caso: U. E. P. “Santa Ana”, de la Ciudad de Valencia - Edo Carabobo, se orientó desde una modalidad descriptiva, ya que una de sus características es que al efectuarse la misma se tiene la posibilidad de manipular las variables ya que los hechos que se observan implican sucesos que han tenido lugar en un tiempo y en un espacio específico. De tal manera, las autoras no manipularán las variables, sino que las describirán en su contexto real por lo tanto se trata de un diseño de campo, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), la investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p. 103), la investigación es descriptiva, porque se propone hacer una descripción de cómo se presentan los hechos sin profundizar en las causas que los determinan.

Diseño de la Investigación

La investigación obedece a un diseño de campo, definida por Arias (2006), como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos Primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.” (p 31). En tal sentido, se seleccionará este diseño pues el mismo garantiza un mayor nivel de confianza, pues permite a las investigadoras detectar directamente las condiciones reales en las cuales serán recolectados los datos y en ese caso hacer los correctivos necesarios.

Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según, Tamayo (1999), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación (p. 114).

En consecuencia para el desarrollo de esta investigación, la población está constituida por diez (10) docentes del Área Educación Para el Trabajo Su-Área Comercial que labora en la Unidad Educativa Popular “Santa Ana” del municipio Valencia.

Muestra

Según Fidas G. Arias (2006), “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p 83).

Según lo antes expuesto, el universo de estudio está integrado por diez (10) docentes que imparten la asignatura Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial, ubicado en el municipio Valencia del Estado Carabobo. Dada las características de esta población pequeña y finita, se tomaron como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran, tal como lo afirma Balestrini (2006) “cuando las características de la población es pequeña y finita se tomarán como unidades de estudio e indagación a todos los individuos que la integran. (p. 130).

En vista de que la población es pequeña, se tomará toda para el estudio y ésta se denomina, muestreo censal, López (1998), opina que: “la muestra es censal, ya que la porción que representa toda la población”. (p.123). Por consiguiente en esta investigación, no se mostrarán criterios muestrales, a objeto de extraer una muestra reducida del universo, por el contrario se tomarán en cuenta todos los involucrados para dar respuestas al tipo de investigación planteada.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Entendiéndose por técnicas, según Arias (2006) como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. (p 67). Las técnicas de recolección de información constituyen las formas de indagar acerca de los datos que se requieren para desarrollar la investigación. En tal sentido para la obtención de la información las técnicas a utilizar son: Observación directa y la encuesta. En este mismo orden de ideas, se utilizará la encuesta, que según Arias (2006), “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema particular” (p.27).

En cuanto al instrumento según Stracuzzi y Pestana (2006) “es en principio, cualquier recurso del cual puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información” (p.137), a fin de analizar la recolección de información para dar respuesta a los objetivos planteados se selecciona el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual estará conformada por una escala de Lickert, en donde S. Siempre; CS: Casi Siempre; AV: A veces; y N: Nunca.

Validez

Según Arias, F (1997), “la validez significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultan solo aquello que se pretende conocer o medir”. (p.79). En este sentido, la validez del instrumento se comprobará, a través del juicio de expertos, para ello se hará necesario acudir a un (1) especialista o experto. Cabe destacar que, la validez es una herramienta básica que debe hacerse a los instrumentos de medición. Bisquerra (2004), señala que: "la validez de un instrumento es el grado con que el mismo sirve a la finalidad para la cual ha sido destinado" (p. 35).

De esta manera, la validez de los instrumentos se realizó a través del procedimiento denominado "Juicio de Expertos", el cual consistió en someter los instrumentos a la revisión y análisis de un grupo de especialistas con los contenidos que sustentan la temática planteada. El panel de jueces estuvo constituido por un (01) experto en el área de Educación para el Trabajo Sub-Área Comercial. En ese sentido, se harán las correcciones pertinentes y como resultado de las mismas, se configuró la versión final del instrumento.

La validez que se realizó fue de contenido, donde se determinó la pertinencia, coherencia y redacción. Es decir, se tendió a observar si los instrumentos se corresponden con los objetivos y las variables de la investigación. Tamayo y Tamayo (1998). (Ver Anexo B).

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al "...grado de precisión o exactitud de la medida, en el sentido de que si se aplica repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultado". (Busot, 1998, p.108). Todo instrumento debe tener consistencia, para ello es necesario que sea confiable, cada vez que se aplique a grupos con características *parecidas los resultados también sean similares*.

Hernández (2006) expresa que "...cuando un instrumento es aplicado a la totalidad de la población, de inmediato se convierte totalmente en confiable" (p, 253).

Para determinar la confiabilidad existen diferentes procedimientos, se utilizara el Coeficiente Alfa de Cronbach, al respecto Chourio, J. (1999:188). "La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través del llamado coeficiente de confiabilidad, el cual oscila entre cero (0) y más uno (+1), es decir, pertenece al intervalo cerrado (0,1)". Para los efectos de interpretación, Chourio, J. (1999:189) señala que, "la fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga más de dos alternativas de solución o respuesta es de Alpha de Cronbach": ya que los instrumentos se encuentran estructurados en una escala de Lickert. La ecuación es la siguiente:

Donde:
$$a = \left(\frac{N}{(N-1)} \right) \times \left(1 - \frac{Ss_I^2}{S_t^2} \right)$$

= es el coeficiente de confiabilidad.

N = número de preguntas Del instrumento.

Σsp^2 = es la sumatoria de las varianzas por preguntas.

S_t^2 = la varianza total

$$A = \frac{17}{17-1} \quad 1 - \frac{10/1}{76}$$

$$A = \frac{17}{16} \quad 1 - \frac{10}{76}$$

$$A = \frac{17}{16} \quad \times \quad \frac{33}{38}$$

$$A = \frac{561}{608} \quad \boxed{= 0,92}$$

El resultado de la confiabilidad será considerada según el criterio de interpretación mostrado en el siguiente cuadro:

Cuadro 2: Valores de interpretación

Escala	Criterios
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hurtado (2001)

Técnicas de Análisis de Datos

Una vez recolectados los datos, a través de la aplicación del instrumento, el cuestionario, la información obtenida será organizada de manera que permita extraer conclusiones que conlleven a responder las interrogantes de la investigación tomando en cuenta los objetivos de la misma. Para analizar y comprender los datos recogidos en la misma será necesario la clasificación y tabulación de estos, a través de la aplicación de técnicas estadísticas, que se encontrarán representados a través de cuadros de frecuencia y porcentaje, con sus respectivos gráficos circulares, ya que los mismos permiten determinar la magnitud de los elementos de un gráfico en cada categoría, a fin que queden claros los resultados obtenidos en la investigación y las relaciones encontradas entre las variables, para luego realizar el análisis que le dio respuesta al objetivo general.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Las encuestas aplicadas a los 10 profesores del Área de Educación para el Trabajo Sub- área Comercial de la U.E.P. “Santa Ana” permitieron determinar la necesidad de la comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes. A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Comunicación

Ítems:

1. ¿La comunicación asertiva es un factor motivante para los docentes?

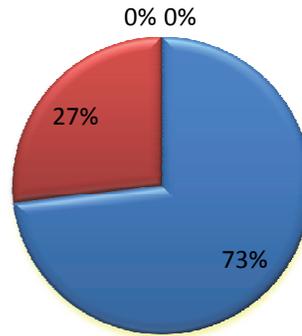
Tabla N° 1: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.-	7	73	0	0	3	27	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)

Gráfico N° 1 Dimensiones Comunicación Asertiva

■ Siempre ■ Casi Siempre ■ Algunas Veces ■ Nunca



INTEPRETACIÓN DE LA TABLA N° 1

En el ítem número 1 se observa que el 73% de los docentes de EPT siempre visualiza la comunicación asertiva como un factor motivante y el 27% arroja que algunas veces visualiza la comunicación asertiva como factor motivante. Esto quiere decir que los docentes en el ámbito educativo visualizan de manera positiva que la comunicación asertiva es de mucha importancia para optimizar las relaciones entre los mismos.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Elementos de la Comunicación

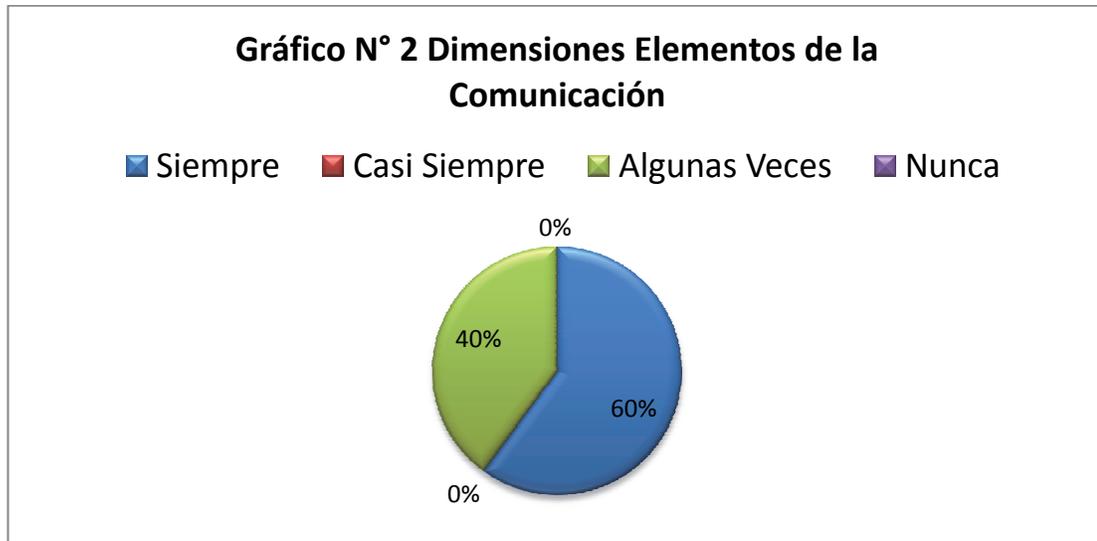
Ítems:

- 2. ¿En la comunicación intervienen los elementos de código, canal, emisor, receptor y mensaje?

Tabla N° 2: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
2.-	6	60	0	0	4	40	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 2

En el ítem 2 el 60% de los encuestados afirma que siempre, en la comunicación intervienen los elementos, mientras que el 40% opina que solo algunas veces intervienen todos elementos.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Comunicación Asertiva

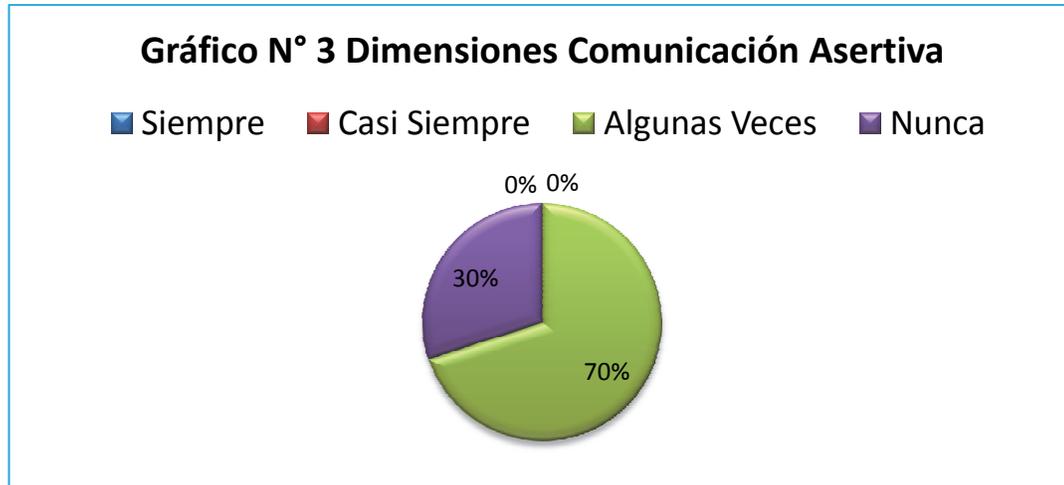
Ítems:

3. ¿Entre los docentes de la institución existe la comunicación asertiva?

Tabla N° 3: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
3.-	0	0	0	0	7	70	3	30	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 3

En el ítem 3 el 70% de los docentes afirma que casi siempre existe una comunicación asertiva, mientras que el 30% opina que nunca existe la comunicación asertiva entre ellos.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Estilos de Comunicación

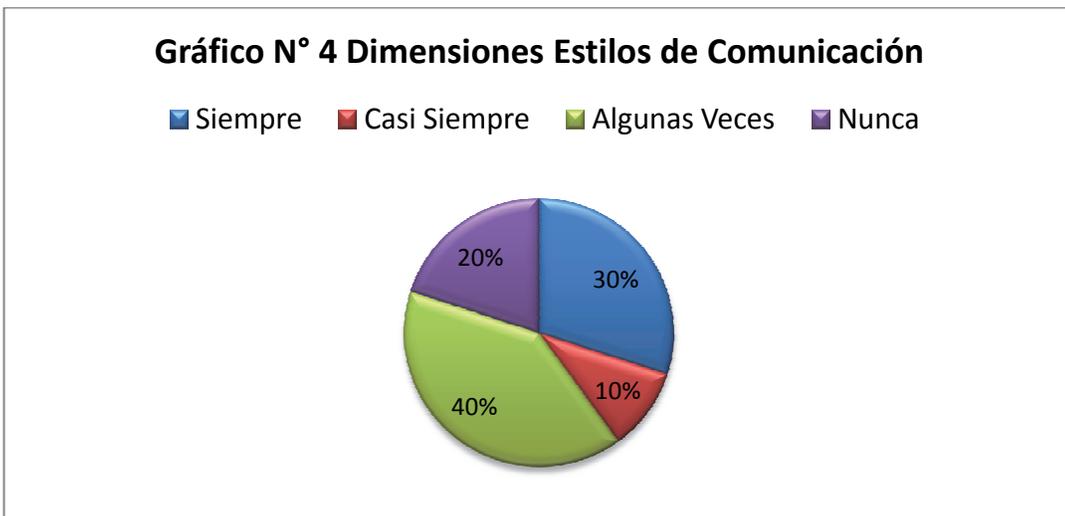
Ítems:

- 4. ¿Según los estilos de comunicación, se puede identificar la aptitud de un docente con alguno de ellos?

Tabla N° 4: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
4.-	3	30	1	10	4	40	2	20	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 4

En el ítem 4 el 30% de los docentes afirma que siempre se puede identificar la aptitud del mismo por medio de los estilos comunicacionales, el 10% opina que casi siempre esto se puede dar, otro 40% dice que solo algunas veces se puede identificar y por ultimo un 20% que nunca se da ninguna opción.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Comunicación No Asertiva

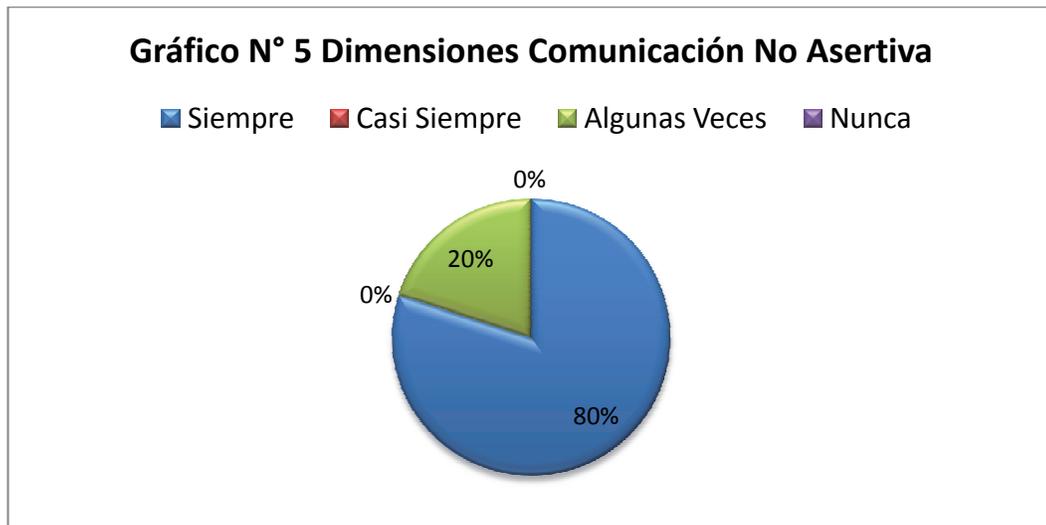
Ítems:

5. ¿En la institución educativa se utiliza la comunicación no asertiva?

Tabla N° 5: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
5.-	8	80	0	0	2	20	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 5

En el ítem 5 el 80% de los encuestados afirma que siempre, existe una comunicación no asertiva entre los docentes, mientras que el 20% opina que solo puede no haberla algunas veces.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Comunicación entre docentes

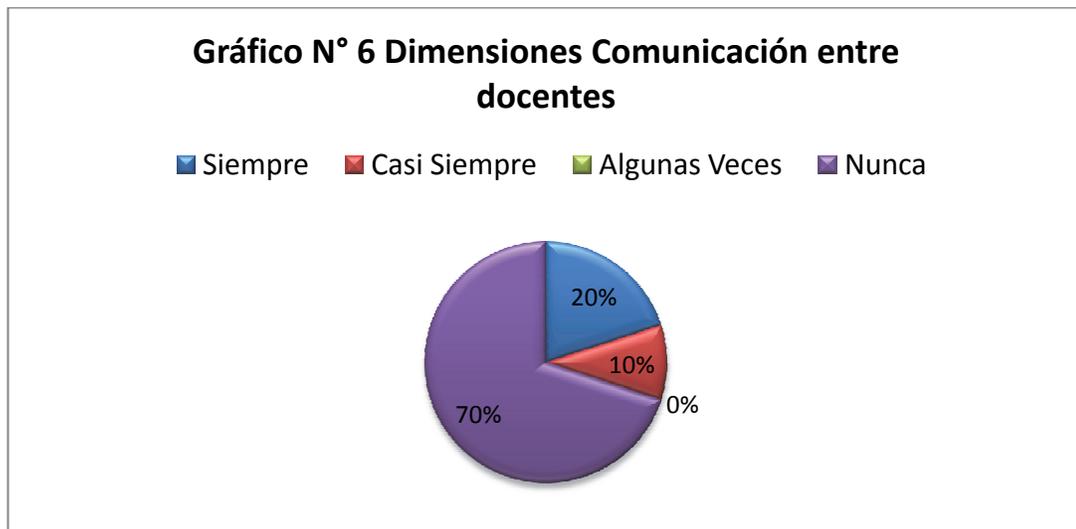
Ítems:

- 6. ¿Entre los docentes de la institución educativa se aprecia una óptima comunicación?

Tabla N° 6: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
6.-	2	20	1	10	0	0	7	70	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 6

En el ítem 6 el 20% de los docentes afirma que siempre, existe una comunicación entre ellos, mientras que el 10% opina que casi siempre existe comunicación, mientras que el 70% restante indica que nunca existe una buena comunicación.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Aceptación de críticas

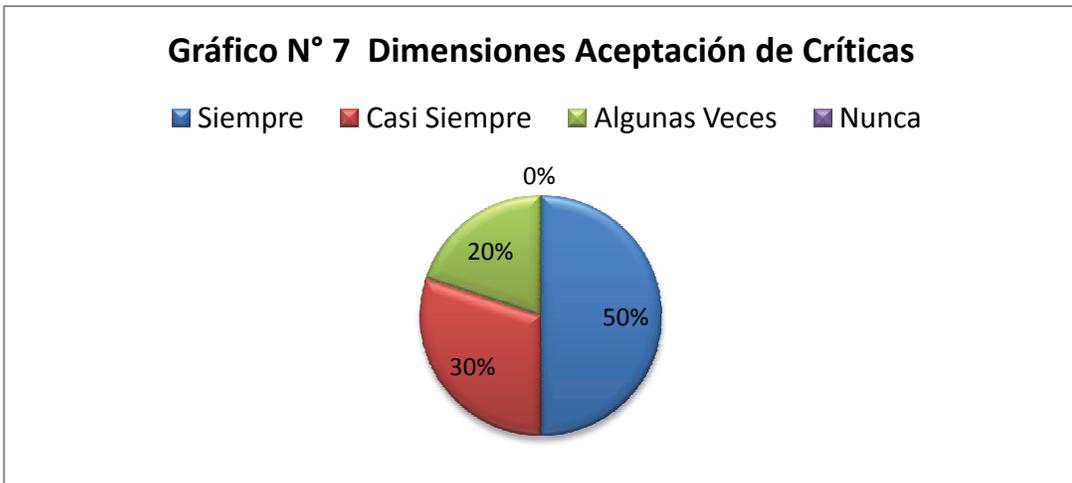
Ítems:

7. ¿Usted como docente aceptaría críticas que intervengan con el crecimiento personal, para optimizar aspectos negativos?

Tabla N° 7: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
7.-	5	50	3	30	2	20	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 7

En el ítem 7 el 50% de los docentes afirma que siempre aceptaría críticas en pro del crecimiento personal para mejorar aspectos negativos, el 30% dice que casi siempre las acepta y el 20% restante opina que algunas veces.

Dimensión: Comunicación Asertiva

Indicadores: Características de una persona asertiva

Ítems:

8. ¿Un docente asertivo tiene como característica principal la facilidad de comunicarse con toda clase de personas en cualquier circunstancia?

Tabla N° 8: Categoría de Análisis

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
8.-	10	100	0	0	0	0	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 8

En el ítem 8 el 100% de los encuestados afirma que un docente asertivo tiene como característica principal la facilidad de comunicarse con toda clase de personas en cualquier circunstancia.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Relaciones Interpersonales

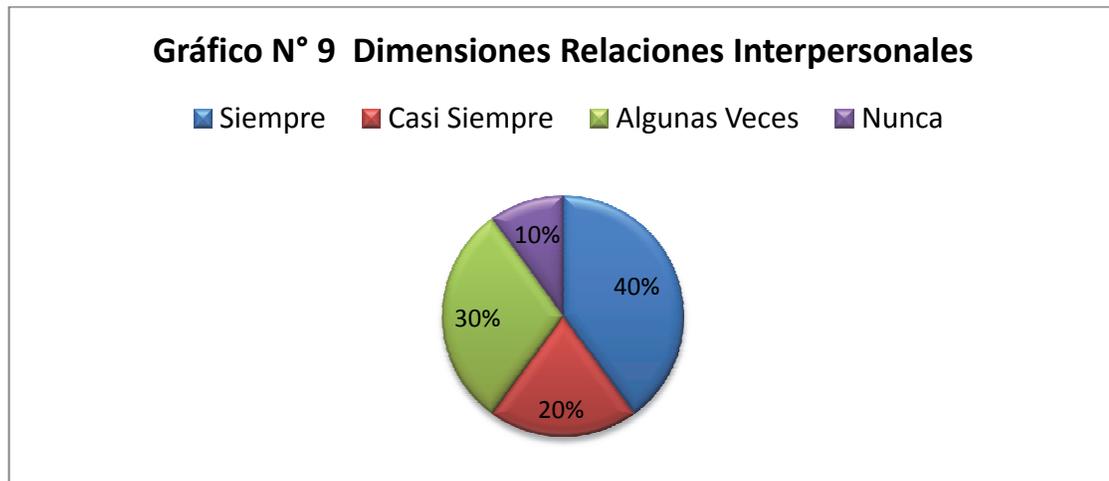
Ítems:

9. ¿Las relaciones interpersonales conllevan a mejorar la comunicación entre los docentes?

Tabla N° 9: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
9.-	4	40	2	20	3	30	1	10	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 9

En el ítem 9 el 40% de los docentes opina que siempre las relaciones interpersonales conllevan a mejorar la comunicación, el 20% opina que casi siempre, el 30% algunas veces y el 10% finalmente dice que nunca.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Relaciones Interpersonales

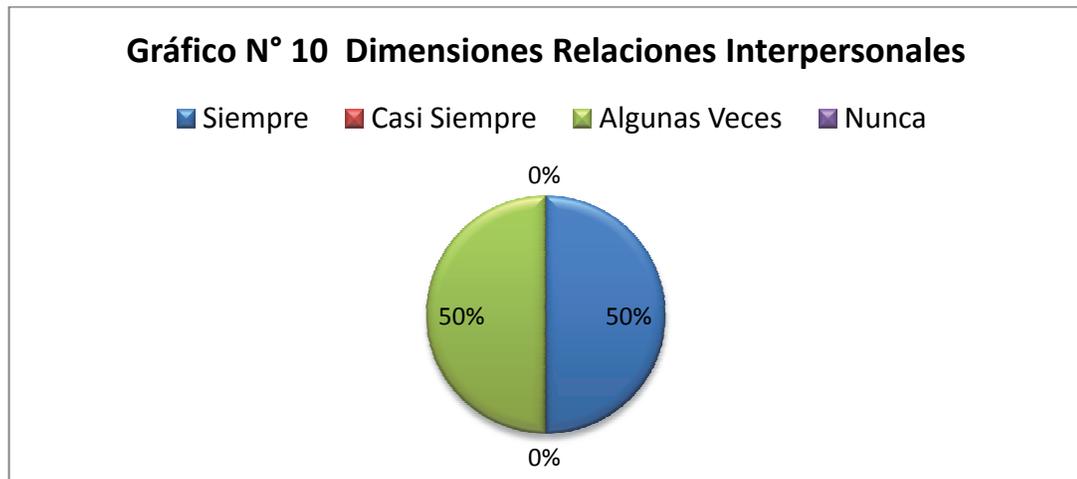
Ítems:

10. ¿Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona?

Tabla N° 10: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
10.-	5	50	0	0	5	50	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 10

En el ítem 10 el 50% de los docentes opina que siempre las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona y el otro 50% dice que solo algunas veces.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Importancia de las Relaciones Interpersonales

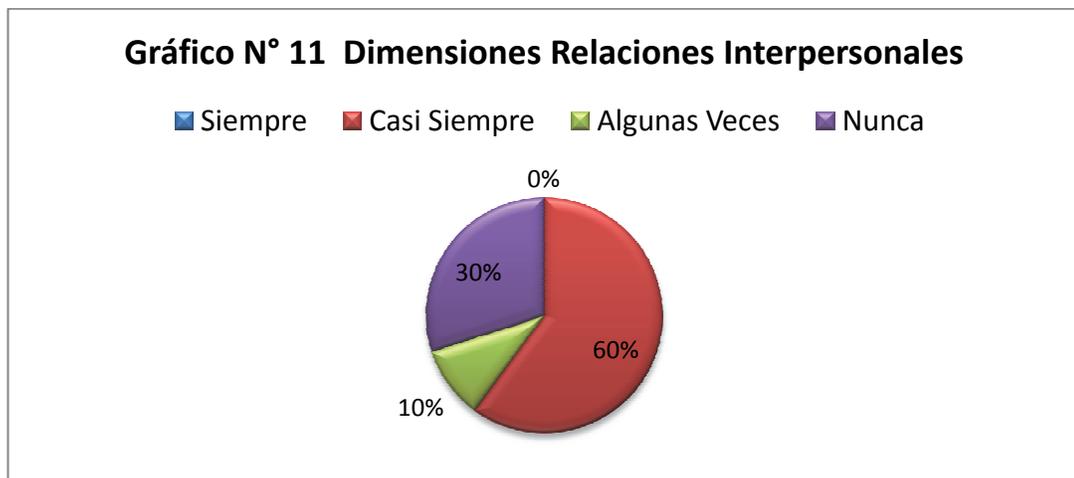
Ítems:

11. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales son importantes ya que nos permiten mantener una excelente comunicación con otros docentes?

Tabla N° 11: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
11.-	0	0	6	60	1	10	3	30	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 11

En el ítem 11 el 60% de los docentes opina que casi siempre las relaciones interpersonales son importantes ya que permiten mantener una excelente comunicación con otros docentes, el 10% opina que solo algunas veces y el 30% restante dice que nunca son importantes.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Comunicación Interpersonal

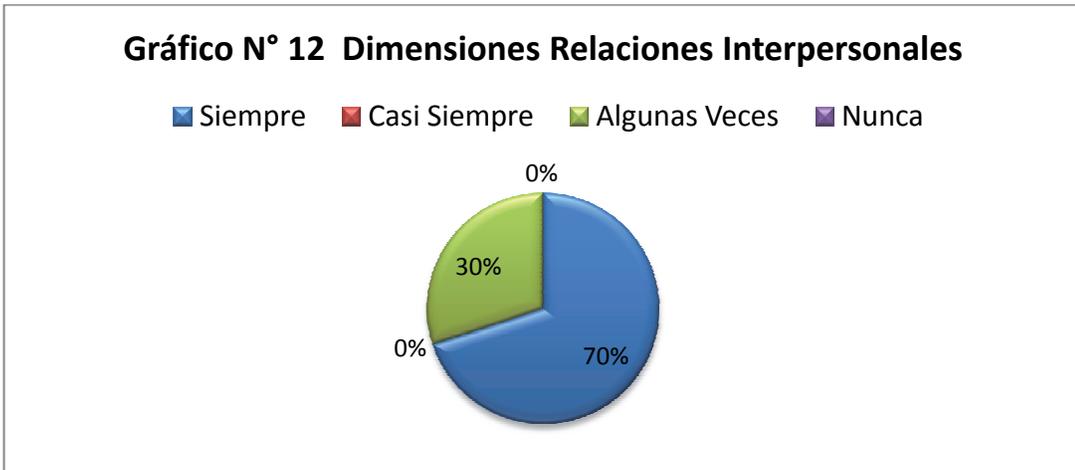
Ítems:

12. ¿La comunicación interpersonal constituye uno de los pilares fundamentales de la existencia humana?

Tabla N° 12: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
12.-	7	70	0	0	3	30	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 12

En el ítem 12 el 70% de los docentes opina que siempre la comunicación interpersonal constituye uno de los pilares fundamentales de la existencia humana, mientras que el 30% opina que solo algunas veces.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Tipos de relaciones interpersonales

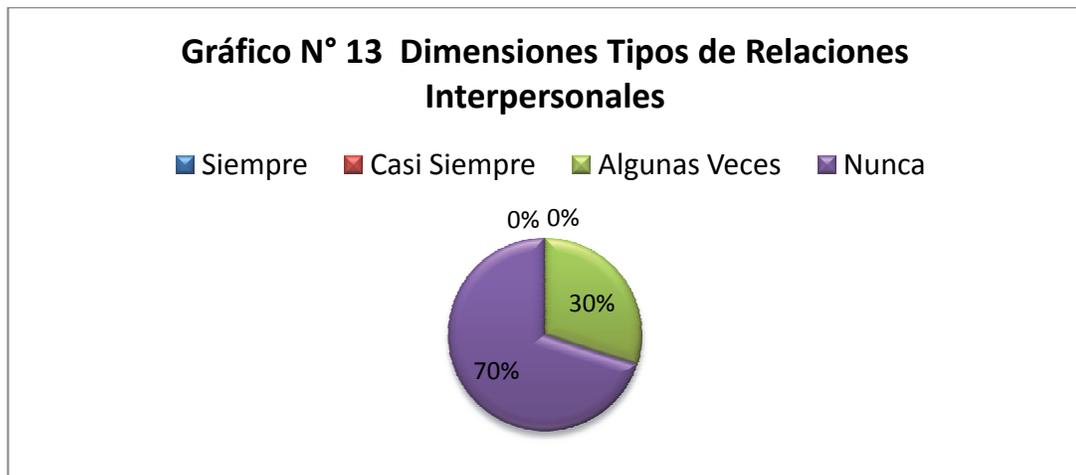
Ítems:

13. ¿Según el tipo de relación interpersonal que desarrollamos se puede establecer algún lazo de afinidad?

Tabla N° 13: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
13.-	0	0	0	0	3	30	7	70	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 13

En el ítem 13 el 30% de los docentes opina que algunas veces según el tipo de relación interpersonal que se desarrolle se puede establecer algún lazo de afinidad, mientras que el 70% restante opina que nunca se puede establecer.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Estilos de relaciones interpersonales

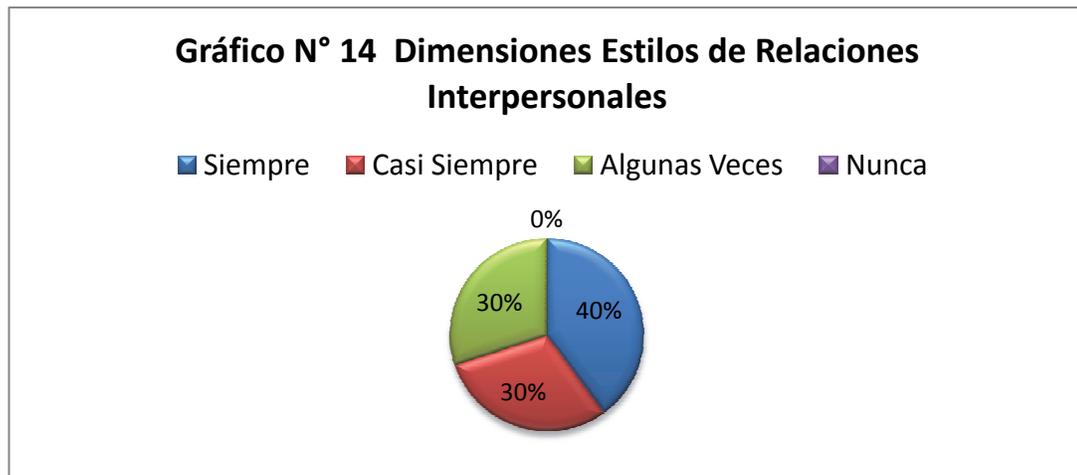
Ítems:

14. ¿La Comunicación asertiva en la relación interpersonal es saludable?

Tabla N° 14: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
14.-	4	40	3	30	3	30	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 14

En el ítem 14 el 40% de los docentes opina que siempre el estilo asertivo en la relación interpersonal es saludable, el 30% casi siempre, mientras que el otro 30% solo algunas veces.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Mejorar las relaciones interpersonales

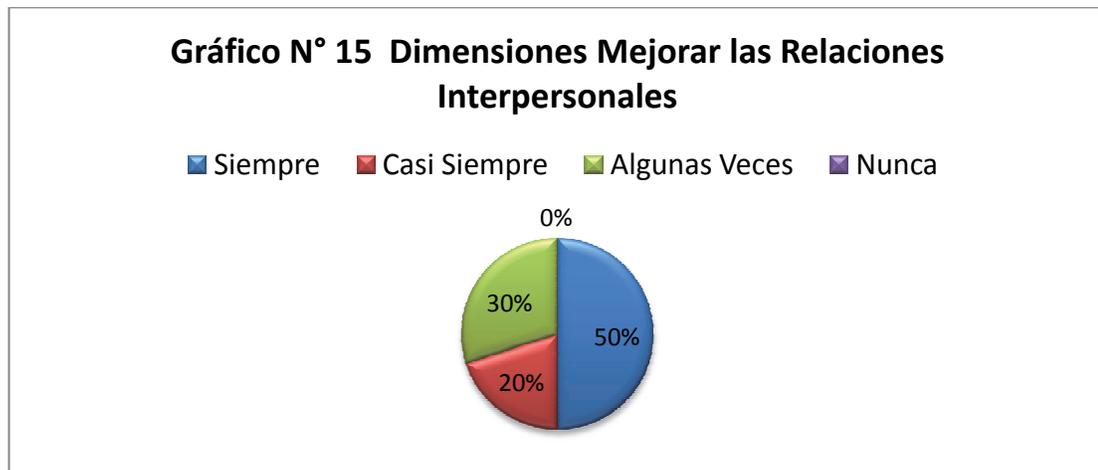
Ítems:

15. ¿Está dispuesto a colaborar para que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes?

Tabla N° 15: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
15.-	5	50	2	20	3	30	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 15

En el ítem 15 el 50% de los docentes opina que siempre está dispuesto a colaborar para que mejoren las relaciones interpersonales entre ellos, mientras que el 20% respondió que casi siempre y el 30% restante solo algunas veces.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Comunicación y relaciones interpersonales

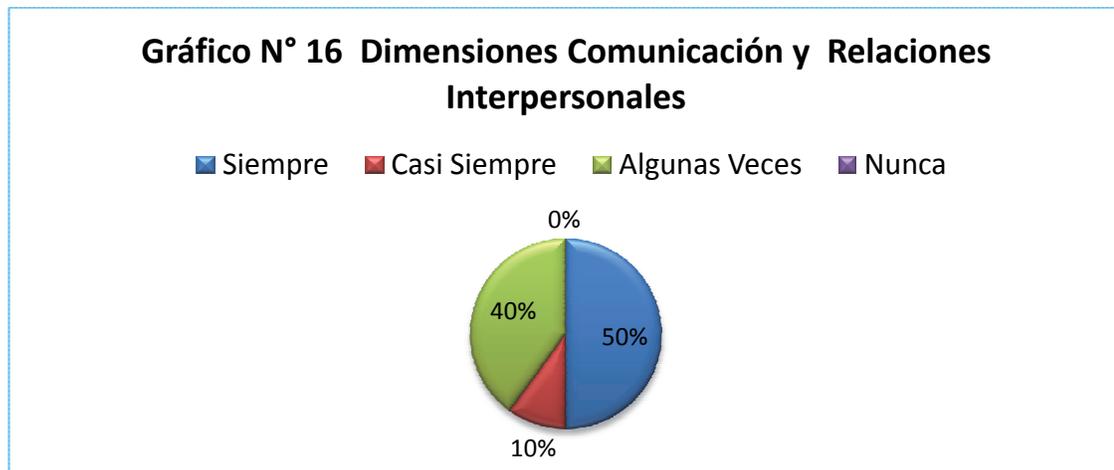
Ítems:

16. ¿Por medio de la comunicación y las relaciones interpersonales se puede lograr intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocerse mejor?

Tabla N° 16: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
16.-	5	50	1	10	4	40	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 16

En el ítem 16 el 50% de los docentes opina que siempre por medio de la comunicación y las relaciones interpersonales se puede lograr intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocerse

mejor, mientras que el 10% respondió casi siempre y el 40% restante algunas veces.

Dimensión: Relaciones Interpersonales

Indicadores: Relaciones interpersonales para optimizar el ambiente institucional

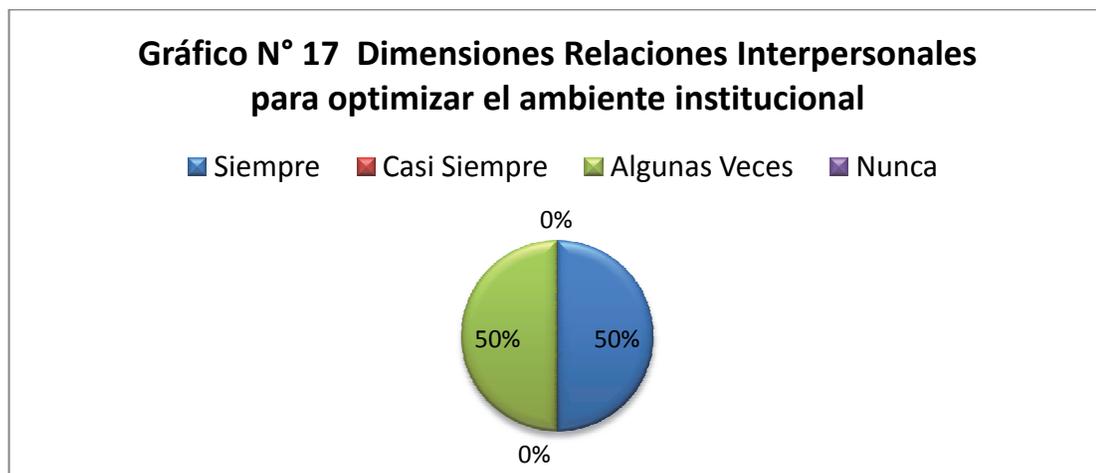
Ítems:

17. ¿La Comunicación interpersonal depende mayormente de nuestra capacidad y habilidad para comunicarnos?

Tabla N° 17: Dimensiones de Relaciones Interpersonales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Totales
	F	%	F	%	F	%	F	%	
17.-	5	50	0	0	5	50	0	0	100

Fuente: Estrada y Leal (2014)



INTERPRETACIÓN TABLA N° 17

En el ítem 17 el 50% de los docentes opina que siempre la comunicación interpersonal depende mayormente de nuestra capacidad y habilidad para comunicarnos, mientras que el 50% restante respondió que solo algunas veces.

⁵⁸ **CAPÍTULO V**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Tomando en consideración los datos recogidos del instrumento analizado e interpretado aplicado a los docentes encuestados del Área Educación Para el Trabajo Sub-área Comercial y la Comunicación Asertiva como Estrategia Pedagógica en las relaciones interpersonales en la U.E.P “Santa Ana” de la ciudad de Valencia Edo. Carabobo, consideran que:

Durante el proceso de desarrollo del presente, se pudo constatar que los docentes del área de Educación para el Trabajo, en su mayoría no responden a las necesidades de comunicarse asertivamente debido a que en la institución no existe un patrón de comportamiento e interacción entre los mismos, sino lo contrario consideran que no es necesario optimizar este tipo de interrelaciones.

Ahora bien, la comunicación asertiva en las instituciones educativas entre los docentes se considera de mucha importancia, ya que mancomunadamente aplican la praxiología en el área de Educación para el Trabajo la cual enfoca una visión emprendedora e innovadora para cualquier estudiante que desee comenzar una actividad independiente y lograr mejorar la calidad de vida.

Asimismo, el número de docentes encuestados, señalaron que la Comunicación Asertiva y las relaciones interpersonales en la institución no son óptimas, ya que en ocasiones no son capaces de tomar la iniciativa de

promover actividades que fomenten y mejoren la interacción entre los docentes, un docente de cualquier área educativa debe tener como principio la interacción abierta y participativa que generen un ambiente institucional positivo, en el cual sea notable la capacidad de asertividad que tiene cada uno de estos docentes.

Al mismo tiempo, se analiza la vinculación existente entre las dificultades que muestran algunas personas para comunicarse efectivamente y manifestar una conducta adecuada, y los problemas en la autoimagen y la autoestima de estas. Se comentan diversas creencias, pensamientos, derechos y principios asociados con las conductas asertivas y no asertivas.

También, debe considerarse el porcentaje de docentes que están de acuerdo que, entre los docentes de la institución mejoren la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, optimizando así la calidad institucional, específicamente en el área de Educación para el Trabajo, debido que se focalizo mediante la investigación para generar un plan de estrategias pedagógicas que conlleven a cumplir con los objetivos planteados.

Por las razones antes mencionadas, es de suma importancia generar estrategias pedagógicas que mejoren la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa en el área de Educación para el Trabajo, puesto que es notable la problemática existente entre los mismos.

RECOMENDACIONES

60

Una vez presentado los resultados y las conclusiones que se derivan de los mismos, se mencionan algunas recomendaciones, esperando que estas sean de utilidad, tanto para la institución como para futuras investigaciones.

- ❖ Crear Estrategias Pedagógicas para los docentes del Área Educación Para el Trabajo Sub-área Comercial, basada en la Comunicación Asertiva, que nos permita contribuir con las relaciones interpersonales entre los docentes, desarrollando así actividades en la institución educativa eminentemente relacionadas con las prioridades y necesidades, de los docentes e institución, es decir, que exista una vinculación entre los mismos.
- ❖ Comunicación asertiva. Asertividad es la capacidad de dirigirnos a los profesores siendo exquisitos en el fondo y en las formas. Consiste en poner corazón incluso cuando discrepamos, especialmente en esos casos. Si tenemos una duda o preocupación, ni me la callo, ni la digo de cualquier manera, sino que intento buscar una manera adecuada, serena y con tacto.
- ❖ Proponer cursos y talleres de capacitación para así adiestrar al docente de la institución relacionada con la comunicación asertiva y

las relaciones interpersonales, ya que estos pueden mejorar el trabajo y rendimiento educativo, y por ende optimizar la calidad interactiva.

CAPITULO VI
LA PROPUESTA

**PROPUESTA PARA OPTIMIZAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA Y LAS
RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA POPULAR “SANTA ANA”**

Autoras: Estrada, Thais, C.I.: 14.069.769

Graterol, Losmary, C.I.: 14.382.645

Tutora: Dra. Ríos, Juana

INTRODUCCIÓN

Las personas deben estar preparadas para manejar inteligentemente los conflictos interpersonales. Estos surgen naturalmente, debido a que los individuos poseen creencias, sentimientos y deseos divergentes. De no manejarse con cuidado, estos conflictos pueden causar sentimientos de inseguridad, exclusión, irritación y frustración.

Tales situaciones de tensión pueden prevenirse por medio de un comportamiento y una comunicación asertiva responsable. No obstante, muchos docentes obvian el valor de promover tal sentido. Algunos se oponen al entrenamiento en asertividad debido a que confunden el comportamiento asertivo con el agresivo. Cuando estos docentes escuchan la palabra “asertividad”, imaginan que demandan sus derechos en forma ruidosa y ofensiva. Dichos docentes consideran que entrenar a otros para ser asertivos significa convertirlo en alguien calculador y manipulador, que intenta controlar a otros colegas con el objeto de lograr fines egoístas. Nada podría estar más alejado de la realidad, ya que esas características son típicas del docente agresivo y no del docente asertivo.

El hecho es que la comunicación y las relaciones interpersonales entre los docentes fluyan entre la pasividad y la asertividad. La asertividad se basa en valores humanos que sólo pueden ser beneficiosos para la comunicación interpersonal. Una vez que los docentes comprenden realmente las metas, derechos y comportamientos asertivos, aprecian con prontitud su valor en promover el desarrollo de conceptos saludables de la autoestima y la habilidad interpersonal efectiva. En función de ello, el realizar una investigación que permita Proponer La Comunicación Asertiva como Estrategia Pedagógica en las Relaciones Interpersonales entre los docentes

de Educación para el Trabajo, Sub Área Comercial de la U.E.P “Santa Ana”, se justifica ampliamente debido a la necesidad evidente de fomentar en la institución educativa la participación de todos y la formación de equipos de trabajo que fortalezcan la visión compartida entre todos sus docentes.

Por tanto su relevancia social se traduce en primer lugar a un beneficio dentro de la institución educativa, objeto de estudio por cuanto destaca la calidad de la comunicación que debe existir, favoreciendo el desempeño de las actividades de los docentes, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de los objetivos institucionales. A su vez la propuesta contribuye a fomentar la comunicación asertiva a fin de que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes y estos cumplan sus actividades a entera satisfacción, en un ambiente laboral armónico.

JUSTIFICACIÓN

La comunicación asertiva, como medio para lograr una comunicación eficaz se basa en valores humanos que sólo pueden ser beneficiosos para las relaciones interpersonales se hace referencia a una forma de interactuar efectivamente en cualquier situación, incluyendo aquellos momentos en las relaciones entre los seres humanos.

Por tanto, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales se traducen en primer lugar a un beneficio dentro de la institución educativa, como objeto de estudio por cuanto destaca la calidad de la comunicación que debe existir, favoreciendo el clima institucional y beneficiando el desempeño de las actividades de los docentes, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de los objetivos institucionales.

A su vez la propuesta se justifica ampliamente ya que contribuye a fomentar la comunicación asertiva a fin de que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes y estos cumplan sus actividades a entera satisfacción, en un ambiente educativo armónico.

Factibilidad de la propuesta

Estudios de factibilidad

La factibilidad de la investigación se determina por la aplicabilidad del plan y los recursos a utilizar. En la siguiente investigación el plan es factible ya que es posible la puesta en práctica de la misma. En este sentido se plantea como una posible solución. Un modelo que sirve para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo.

Factibilidad operativa

La propuesta de esta investigación tiene una factibilidad operativa, ya que se trabaja con un grupo de docentes pequeño, los cuales fueron colaboradores a la hora de aplicar la encuesta.

Factibilidad institucional

La propuesta contribuirá con la institución en estudio optimizando la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo, mediante las estrategias pedagógicas.

Factibilidad económica

La operatividad de la propuesta requiere de materiales y recursos accesibles, de módicos costos tanto para la institución educativa como para los docentes y los beneficios serán apreciados a mediano plazo.

Recursos humanos

Para el desarrollo de la propuesta se contó con el recurso humano requerido, en este caso los docentes del área de educación para el trabajo.

Objetivo General de la propuesta

Fomentar la comunicación asertiva a fin de optimizar las relaciones interpersonales entre los docentes y estos cumplan sus actividades a entera satisfacción en la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”.

Objetivos Específicos de la propuesta

- Optimizar la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes.
- Planificar talleres que permitan la praxis educativa mediante la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes.
- Aplicar estratégicamente lo planteado entre los docentes del área de Educación para el Trabajo.

Cabe destacar que el alcance de la propuesta se traduce en la importancia de formar a los docentes, con alto desempeño, orientados a metas competitivas que implique para cada uno desarrollar la comunicación asertiva, de modo que les permita discrepar con toda propiedad, expresar desacuerdos y superar un aspecto fatal para ellos, actuar bajo un pensamiento institucional dominante y que lleva a los docentes perder de vista el sentido común.

PLAN DE ESTRATEGIAS

Objetivo General: Fomentar la comunicación asertiva a fin de optimizar las relaciones interpersonales entre los docentes y estos cumplan sus actividades a entera satisfacción en la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”.

Fecha	Objetivos Específicos	Estrategias	Habilidades o procesos cognitivos	Efectos esperados	Recursos humanos
___/___/___	Crear conciencia acerca de la situación actual que se presenta con respecto a la comunicación asertiva dentro de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana”	Reunión de docentes Taller Videos Compartir Experiencias	Generar comunicación asertiva entre los docentes. Orientar las relaciones interpersonales.	Optimizar la comunicación entre los docentes y para así lograr las relaciones interpersonales y motivación institucional.	Docentes Coordinadores Video beam
___/___/___	Fomentar la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales entre los docentes.	Conversaciones Lecturas Mapas mentales Experiencias	Resolver problemáticas que les afectan de manera recíproca, y que contribuyan a aumentar el compromiso con las decisiones.	Interdependencia de las actividades que realizan los docentes para dar mayor confianza y seguridad a lo que realizan.	Docentes Directores Papel bond Marcadores Colores
___/___/___	Lograr que los docentes se sientan en un ambiente de libertad y autonomía en la institución educativa a fin de favorecer la integración y comunicación asertiva de los mismos optimizando las relaciones interpersonales.	Lectura reflexiva Taller participativo Conceptualización Experiencias	Enfoque del fortalecimiento de la comunicación asertiva y motivación, dando sentido de titularidad, de que lo que está desarrollando es con sentido de pertenencia.	Hacer que los docentes enfoquen los problemas de manera que saquen el mayor provecho de su pericia y su capacidad de pensamiento creativo.	Docentes Material fotocopiado Pizarra Marcadores Hojas blancas
___/___/___	Facilitar tips de Comunicación Asertiva	Lectura Integración y relación de la información Palabra clave Imágenes	Pertinencia de ser tratado de manera justa. Ser claro y específico como pueda al expresar lo que quiere, piensa y siente.	Cuando no esté de acuerdo con alguien, "mantener la calma", y hacer saber por qué no lo está.	Docentes Material fotocopiado Imágenes impresas

LISTA DE REFERENCIAS

- Arias F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. 2da edición. Caracas
- Balestrini A., M (2006). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. Caracas: B.L. Consultores Asociados.
- Elizondo, M. (1990). **Asertividad y Escucha activa en el Ámbito Académico**. (Libro en línea). Progreso México.
- Garrido, M. (2012). **Relaciones Interpersonales en la Educación**. (Libro en línea).
- Chourio, J. (1999). **Estadística II**. Publicaciones de la Universidad de Carabobo, Bárbula.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**. República Bolivariana de Venezuela.
- Fidias, G. Arias (2006). **El proyecto de Investigación. 5ª Edición**. Editorial Episteme.
- Hernández, S. Fernández C. y Baptista P. (2006). **Metodología de la investigación**. Tercera Edición. Editorial Mc-GrawHill. México.
- Hurtado (2001). **Metodología de la Investigación**. Editorial Trillas. Caracas-Venezuela.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 2835 (Extraordinaria)**, Julio 20, 2009.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012) **Manual Para la Elaboración de Trabajos de trabajos y Tesis Doctorales**. Caracas .U.P.E.L.

ANEXOS

ANEXO A



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Administración y Planeamiento
Educativo
Mención: Educación para el Trabajo Sub-Área
Comercial



INSTRUMENTO

Estimado Docente:

El objetivo principal del presente instrumento es reunir la información necesaria para detectar la necesidad de la Comunicación Asertiva como Estrategia Pedagógica en las Relaciones Interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, sub Área Comercial en la U.E.P “Santa Ana” de la ciudad de Valencia, Edo. Carabobo.

INSTRUCCIONES:

- Por favor, lea cuidadosamente cada enunciado antes de responder.
- Marque con una equis (X) la opción que Ud. Considere correcta.
- Marque una sola opción de respuesta.

Las alternativas correspondientes a cada pregunta son las siguientes:

- **S:** Siempre
 - **CS:** Casi Siempre
 - **AV:** Algunas Veces.
 - **N:** Nunca.
-
- Sea objetivo al responder las preguntas.
 - En caso de dudas, consulte con la persona que le entregó el cuestionario.

**Instrumento para aplicar a los Docentes de la Unidad Educativa Popular
“Santa Ana”**

Dirigido al área de “Educación para el Trabajo”:

N°	ITEMS	S	CS	AV	N
1	¿La comunicación es un factor motivante para los docentes?				
2	¿En la comunicación intervienen los elementos de código, canal, emisor, receptor y mensaje?				
3	¿Entre los docentes de la institución existe la comunicación asertiva?				
4	¿Según los estilos de comunicación, se puede identificar la aptitud de un docente con alguno de ellos?				
5	¿En la institución educativa se utiliza la comunicación no asertiva?				
6	¿Entre los docentes de la institución educativa se aprecia una buena comunicación?				
7	¿Usted como docente aceptaría críticas que intervengan con el crecimiento personal para optimizar aspectos negativos?				
8	¿Un docente asertivo tiene como característica principal la facilidad de comunicarse con toda clase de personas en cualquier circunstancia?				
9	¿Las relaciones interpersonales conllevan a mejorar la comunicación entre los docentes?				
10	¿Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona?				

11	¿Considera usted que las relaciones interpersonales son importantes ya que nos permiten mantener una excelente comunicación con otros docentes?				
12	¿La comunicación interpersonal constituye uno de los pilares fundamentales de la existencia humana?				
13	¿Según el tipo de relación interpersonal que desarrollamos se puede establecer algún lazo de afinidad?				
14	¿El estilo asertivo en la relación interpersonal es saludable?				
15	¿Está dispuesto a colaborar para que mejoren las relaciones interpersonales entre los docentes?				
16	¿Por medio de la comunicación y las relaciones interpersonales se puede lograr intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocerse mejor?				
17	¿La Comunicación interpersonal depende mayormente de nuestra capacidad y habilidad para comunicarnos?				



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Educación
Departamento de Administración y
Planeamiento Educativo
Mención: Educación para el Trabajo Sub-Área
Comercial



Por medio de la presente nos dirigimos a usted con la finalidad de presentarle el formato de validación del contenido para el instrumento de recopilación de información del Trabajo Especial de Grado, titulado:

LA COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO, SUB AREA COMERCIAL (CASO: U. E. P. “SANTA ANA”, DE LA CIUDAD DE VALENCIA- EDO CARABOBO, el cual tiene como objetivo general:

Establecer la comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de Educación para el Trabajo, sub área Comercial de la Unidad Educativa Popular “Santa Ana” de la ciudad de Valencia, Estado Carabobo.

Esperando de usted su pronta receptividad y valiosa colaboración.

Atentamente,

Autoras:

Estrada Thais C.I.: 14.069.769

Graterol Losmary C.I.: 14.382.645



Universidad de Carabobo
 Facultad de Ciencias de la Educación
 Departamento de Administración y
 Planeamiento Educativo
 Mención: Educación para el Trabajo Sub-Área
 Comercial



DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido	<i>Emyda Virgen</i>
Mención de Pregrado	<i>Licda: Educación</i>
Cargo que ejerce	<i>Profesor pro horas</i>
Nivel académico	<i>Estudios de 4^{to} nivel</i>
Fecha de validación	<i>21/07/2015</i>

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	CLARIDAD		CONGRUENCIA		PERTINENCIA		CONSTRUCTO		CONTENIDO	
	Aceptar	Revisar	Aceptar	Revisar	Aceptar	Revisar	Aceptar	Revisar	Aceptar	revisar
1	✓		✓		✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓		✓		✓	

13	✓		✓		✓		✓		✓
14	✓		✓		✓		✓		✓
15	✓		✓		✓		✓		✓
16	✓		✓		✓		✓		✓
17	✓		✓		✓		✓		✓

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES FORMADAS POR EL EXPERTO:

VALIDEZ

Aplicable	✓)	Aplicable con observaciones	()	No aplicable	()
-----------	-----	-----------------------------	-----	--------------	-----

Nombre: Eneida Virgen
 C.I.: 8.849.418
 Fecha: 21/07/2015
 Firma: [Firma]