



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una
institución educativa del distrito de Bagua**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Coronel Perez, Martha (orcid.org/0000-0002-8226-4127)

ASESOR:

Dr. Mirez Toro, Jamer Norvil (orcid.org/0000-0001-7746-6560)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad del Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Para mi adorada Mhalú

En este momento especial de mi vida, quiero dedicarte estas palabras con todo mi amor y gratitud. Tú, mi pequeña Mhalú, has sido mi fuente inagotable de inspiración, tus risas, tu inocencia y tu amor incondicional me han impulsado a continuar este viaje académico. Cada paso que he dado en la realización de esta tesis ha sido pensando en ti y mi gran deseo de crearte un mundo mejor.

Martha

AGRADECIMIENTO

A Dios por la fortaleza y sabiduría que me brinda día a día.

A Cielo, Gabriel y Daniela por ser mi fuente inagotable de inspiración.

A mi querida maestra Melva por motivarme a seguir adelante y confiar en mí; huella que quedará por siempre en mi formación profesional.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
VIII. PROPUESTA.....	32
REFERENCIA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de bienestar docente.....	18
Tabla 2: Dimensión cultura escolar positiva.....	19
Tabla 3: Dimensión relaciones interpersonales.....	20
Tabla 4: Dimensión reconocimiento y valoración.....	21
Tabla 5: Dimensión resiliencia.....	22

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal, proponer un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua. La investigación fue básica, con enfoque cuantitativo, de alcance longitudinal, nivel descriptivo y diseño no experimental - transversal descriptivo simple. En la muestra se consideró a 50 docentes de una institución educativa. La técnica utilizada, validada por tres expertos, fue una encuesta con la escala de medición de Likert, compuesta por 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, con un índice alto de confiabilidad de 0,946. Los resultados permitieron determinar que, si existía problemas en el bienestar docente, encontrándose en un nivel de inestabilidad (bajo- medio) de 78%, reflejado en sus cuatro dimensiones: cultura escolar positiva 82%; relaciones interpersonales 80%, reconocimiento y valoración 80% y resiliencia 64%. En tal sentido, se concluye que se debe implementar un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua y lograr el impacto en la calidad de vida laboral docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Esto proporcionará una visión holística del éxito de la propuesta.

Palabras clave: Habilidades sociales, bienestar docente, cultura escolar positiva, relaciones interpersonales, resiliencia.

ABSTRACT

The main objective of this work was to propose a social skills plan to strengthen teacher well-being in an educational institution in the district of Bagua. The research was basic, with a quantitative approach, longitudinal scope, descriptive level and non-experimental design - simple descriptive cross-sectional. The sample included 50 teachers from an educational institution. The technique used, validated by three experts, was a survey with the Likert measurement scale, composed of 24 items distributed in four dimensions, with a high reliability index of 0.946. The results allowed us to determine that, if there were problems in well-being teacher, finding itself at a level of instability (low-medium) of 78%, reflected in its four dimensions: positive school culture 82%; interpersonal relationships 80%, recognition and appreciation 80% and resilience 64%. In this sense, it is concluded that a social skills plan must be implemented to strengthen teacher well-being in an educational institution in the Bagua district and achieve an impact on the quality of teacher work life and the learning results of students. This will provide a holistic view of the success of the proposal.

Keywords: social skills, teacher well-being, positive school culture, interpersonal relationships, resilience.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación y el desarrollo de las futuras generaciones UNESCO (2023) su labor no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos, sino que también implica la promoción de valores, el fomento de habilidades sociales y el cuidado del bienestar de los estudiantes (Aggarwal y Rathee, 2023). Sin embargo, para que los docentes puedan cumplir eficazmente con esta misión, es esencial que ellos mismos gocen de un adecuado bienestar emocional y social (Sokro y Obuobisa, 2023).

UNESCO (2009) en su último informe sobre las relaciones sociales del trabajo docente en 6 países latinos, presenta resultados de la encuesta sobre los factores de satisfacción en las relaciones sociales con sus superiores estando altamente satisfechos Argentina 29%, México 34%, Chile 17%, Perú 21%, Ecuador 10%, Uruguay 53%. Con respecto a la satisfacción del trabajo en equipo Argentina 52%, México 41%, Chile 56%, Perú 55%, Ecuador 55%, Uruguay 74%.

Gates (2023) señaló que el bienestar de los maestros no solo influye en su calidad de vida, sino también en su desempeño profesional y en la calidad de la educación que brindan. Ramsarup et al. (2023) precisaron que las habilidades sociales juegan un papel crucial, ya que permiten a los docentes establecer relaciones más efectivas con sus estudiantes, colegas, padres de familia y la comunidad en general, por otro lado, Bodendorf et al. (2023) manifestaron que la capacidad de comunicarse de manera asertiva, resolver conflictos de manera constructiva (Bansal 2023) y promover un ambiente de trabajo colaborativo son habilidades esenciales para fortalecer el bienestar en docentes (Angers et al., 2023).

Para Chang et al. (2020) el mediador juega un papel importante entre el efecto de las emociones positivas y la adaptación para la vida escolar, es por ello que Arewasikporn et al. (2019) señalaron que es muy bueno que los docentes generen espacios de disfrute compartido con sus alumnos y los agentes de la comunidad educativa. A ello Wang et al. (2023) remarcaron que un 80,89% de los participantes lograron mejorar sus habilidades sociales con apoyo del docente.

Sin duda alguna los docentes a través de su práctica pedagógica, pueden desempeñar un papel fundamental en el bienestar escolar, Palmas et al. (2022) sugirieron fomentar espacios positivos para crear un ambiente acogedor, inclusivo y respetuoso, a través de reglas claras de convivencia, promoviendo la empatía y el respeto entre los estudiantes, y estar atentos a posibles situaciones de acoso o exclusión. Así mismo, promover la participación activa, involucrándose en el proceso de aprendizaje y en la toma de decisiones relacionadas con la clase pudiendo aumentar su sentido de pertenencia y bienestar, expresando sus opiniones y que se sientan valorados.

Para alcanzar este anhelo Losada et al. (2022) refirieron que el docente debe desarrollar habilidades socioemocionales para poder ayudar a los estudiantes a comprender y gestionar sus emociones, resolver conflictos de manera constructiva y desarrollar relaciones positivas, pudiendo incluir actividades que promuevan la inteligencia emocional y la resiliencia. Además, Gordeeva et al. (2019) señalaron que el docente debe estar preparado para mantener una comunicación abierta, disponible para escuchar las preocupaciones y necesidades de los estudiantes, creando espacios seguros donde puedan expresarse y busquen soluciones juntos cuando surgen problemas, con apoyo de otros profesionales como consejeros escolares y/o psicólogos.

En el Perú, Minedu (2021) a través de la encuesta nacional a docentes (ENDO) recogió información referente al bienestar docente en el aspecto físico y mental teniendo como resultado que el cincuenta y seis por ciento de los docentes padecían de estrés y más del 50% no recibió apoyo, asimismo ENDO a través del Minedu (2020) en su encuesta aplicada a más de 18 mil profesores demostró que el bienestar docente está en peligro por el estrés causado a un 60% de la muestra aproximadamente. Ante esta situación Minedu (2021) dentro de sus normas estableció en el decreto supremo número seis los lineamientos de comité escolar, específicamente en el compromiso de gestión escolar cinco del bienestar escolar que indica se consolide un formación íntegra en todos sus aspectos con un acompañamiento socioafectivo y cognitivo por parte de los docentes, para la consolidación de una escuela segura e inclusiva.

En una institución educativa pública del distrito de Bagua se ha evidenciado mediante un diagnóstico deficiencias en el buen trato, deterioro en la comunicación

asertiva entre docentes, pues se observan falencias en las habilidades sociales, siendo impedimento para concretar el acompañamiento socioafectivo al estudiante, debido a que no existe una relación armoniosa dentro del contexto laboral, generando un bajo desempeño en su rendimiento académico y afectando la buena marcha institucional entre sus líderes pedagógicos.

A partir de lo mencionado surgió la pregunta general ¿Cómo debe ser el plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua?

De esta forma la investigación se justificó en cuanto a lo teórico, porque brindó estrategias para fortalecer las habilidades sociales de los docentes, factor esencial para mejorar su bienestar en el trabajo, estableciendo relaciones positivas con sus estudiantes, colaborando efectivamente con colegas y manejando el estrés laboral de manera más eficaz, tal como lo propuso la teoría de Gardner (1982) en las inteligencias múltiples y Goleman (1995) en su teoría sobre la inteligencia emocional, así como Seligman (1999) pionero de la psicología positiva, en cuanto a lo metodológico se diseñó un cuestionario para evaluar las necesidades y las percepciones de los docentes en relación con su bienestar emocional, lo que enriqueció la comprensión del problema permitiendo una mejor formulación de recomendaciones y estrategias, en cuanto a lo práctico se espera un impacto directo, a partir de una propuesta teórica para la mejora del bienestar emocional y social de los docentes, lo que a su vez se espera influya positivamente en su desempeño profesional y en la calidad de la educación que brindan.

El presente trabajo tuvo como objetivo principal: Proponer un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua. Los objetivos específicos: a) Diagnosticar el nivel del bienestar docente en una casa de estudios en Bagua. b) Identificar los indicadores del nivel bajo medio de cada dimensión de la variable bienestar docente para proponer estrategias de mejora. c) Diseñar un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa de Bagua. d) Validar el plan de habilidades sociales para docentes, mediante la técnica juicio de expertos. Al ser un trabajo descriptivo con propuesta no fue necesario trabajar en base a una hipótesis.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco Internacional se consideró los antecedentes de un estudio realizado en México por Romero (2023) referente a un taller de habilidades sociales para docentes que luchan contra el estrés crónico, con el objetivo de implementar estrategias mediante un programa de formación docente con herramientas que mejoren sus habilidades emocionales y fomenten una cultura organizacional saludable, utilizaron un cuestionario para recolectar información de los nueve docentes intervenidos, se encontró que el 55% de participantes identificó la existencia de factores que propicia un ambiente laboral estresante en la institución educativa, el estudio proporciona evidencia de que dotar habilidades sociales pueden ser una estrategia efectiva para reducir el estrés crónico en los docentes. Fue importante para esta investigación la realización de talleres de habilidades sociales como parte de las estrategias del plan.

En Filadelfia, Pensilvania Erdy et al. (2022) investigaron sobre el rol fundamental que desempeñan los psicólogos escolares como consultores preescolares, con la finalidad de mejorar las habilidades sociales, a través de un diseño de evaluación en el que se tomaron múltiples mediciones de referencia, los resultados sostienen que los programas de formación en habilidades sociales fortalecieron a los evaluados en un 17% en promedio, concluyendo que estos programas pueden ayudar a los docentes a desarrollar las habilidades necesarias para promover el desarrollo social y emocional de los niños en edad preescolar. El estudio proporcionó evidencia sólida de la efectividad de los programas de habilidades sociales y ayudó a comprender los aspectos clave de la implementación.

En su estudio, Serrano y Serrano (2021) utilizaron un análisis documental para analizar los aportes del neurocoaching como estrategia gerencial para el desarrollo de las habilidades blandas que permitan el éxito de las organizaciones, los hallazgos fueron: El neurocoaching es una disciplina que combina el coaching con la neurociencia para ayudar a las personas a desarrollar sus habilidades blandas, las habilidades blandas son fundamentales para el éxito organizacional, ya que contribuyen a la mejora de la comunicación, la colaboración, la resolución de conflictos y la toma de decisiones y puede ayudar a las organizaciones a desarrollar las habilidades blandas de sus empleados, lo que puede conducir a un

aumento de la productividad, la satisfacción laboral y el desempeño organizacional. Estos hallazgos son importantes en la investigación porque proporcionan evidencia de que el neurocoaching puede ser una estrategia efectiva para mejorar las habilidades blandas y el éxito organizacional.

Cevallos (2020) en Guayaquil Ecuador, buscó en su investigación demostrar el efecto de las HHSS en el bienestar de los maestros, con un enfoque cuantitativo con 30 docentes como participantes, los resultados del estudio mostraron que las habilidades sociales de los maestros influyeron positivamente en su bienestar, los docentes mostraron una mejora significativa en los siguientes aspectos: Capacidad para resolver problemas de 20%, cumplimiento de funciones 15%, desempeño en procesos pedagógicos 10%, relación empática con otros 5%, manejo de emociones 2% frente al grupo control que fue de 0%, concluye que los programas de habilidades sociales pueden ser una estrategia efectiva para mejorar el bienestar docente, los docentes con habilidades sociales bien desarrolladas son más capaces de gestionar su estrés de manera más efectiva, lo que puede tener un impacto positivo en su salud mental y su desempeño laboral. Los hallazgos del estudio son relevantes porque estos programas pueden ser una herramienta valiosa para las instituciones educativas que buscan mejorar el bienestar de sus docentes.

En Babahoyo Ecuador, Proaño (2022) en su investigación propuso la implementación de talleres de psicología social dirigido a educadores y administrativos, su objetivo fue fortalecer las habilidades socioemocionales del personal docente y administrativo para promover un ambiente escolar positivo y efectivo que beneficie a los estudiantes, utilizando un enfoque de investigación cuantitativa y una muestra de 55 profesionales, los resultados del estudio mostraron que las estrategias fueron eficaces para mejorar las habilidades sociales y de emociones del personal docente y administrativo, en particular, los participantes mostraron una mejora en la comunicación asertiva: 25%, resolución de conflictos: 20%, colaboración: 15%, empatía: 10%, se concluyó que los docentes con habilidades sociales y de emociones bien desarrolladas son más capaces de comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos, trabajar en equipo y empatizar con los demás. Es importante porque proporciona evidencia de la eficacia de los talleres de habilidades sociales y de emociones para el personal docente.

En Chile, la Agencia de Calidad de la Educación (2022) realizó un estudio con el propósito de promover y apoyar al bienestar docente en el aspecto social y emocional de acuerdo con las funciones definidas en educación, aplicaron como instrumento un cuestionario a la muestra seleccionada, los resultados del estudio mostraron que el 50% de los líderes pedagógicos encuestados tenían un nivel de bienestar social y emocional bajo. En particular, las docentes femeninas tenían un nivel de bienestar social y emocional más bajo que los maestros de género masculino, se concluye que los profesores con mayores niveles de felicidad y satisfacción tienen control y autonomía sobre sus tareas. Esta investigación proporciona evidencia del impacto del estrés laboral y el bienestar social y emocional en el desempeño de los líderes pedagógicos.

Donoso (2020) en su estudio buscó explorar cómo la educación chilena a través de sus políticas de educación promueven el bienestar de los docentes, se administró un cuestionario a 30 docentes; todos los participantes consultados desconocían la existencia de políticas educativas relacionadas con el bienestar docente, un 30% de ellos declara estar de acuerdo y muy de acuerdo cuando son consultados si en el establecimiento se reconoce y felicita los desempeños destacados ,se ha descubierto que la cultura de los docentes influyen en su labor, así como en sus estudiantes, lo que implica que en contextos educativos es primordial tomar consideración al bienestar de los docentes.

En el contexto nacional contamos con los aportes de Cabanillas (2023) en Lima, con la intención de establecer la correlación entre las habilidades sociales y desempeño docente, se tomó como muestra a 73 servidores públicos seleccionados de una población de 80, aplicando un cuestionario de 20 preguntas para evaluar las variables, los resultados sostienen que hay un predominio alto de habilidades sociales con un 87.7% y un 12.3% de evaluados en nivel regular, en cuanto a empatía el 5.4% presenta un nivel medio, concluyendo que se debe fortalecer las habilidades interpersonales en el lugar de trabajo ya que es crucial y tienen el potencial de afectar significativamente el rendimiento del servidor, enfatizando la importancia de fortalecer estas habilidades en el ámbito laboral.

En Lima, Casasola (2022) en su estudio investigó la relación entre las habilidades sociales y el MBDD, aplicó un cuestionario como instrumento a 215 docentes de la Red educativa número once Ugel cinco, hizo un análisis inferencial

y se encontró resultados de cero, cero; que es menor que 0.05, indicando que existe una relación positiva de baja magnitud en las variables de estudio, se encontró que un 29.3% de los evaluados se ubican en un nivel regular en las habilidades en relación a los sentimientos, un 25.6% en habilidades de alternativas a la agresión, concluyendo que los docentes con habilidades sociales bien desarrolladas son más propensos a tener un alto nivel de satisfacción laboral, un bajo nivel de estrés laboral y una buena salud mental. Los hallazgos de este estudio pueden ayudar a los docentes a mejorar su bienestar general y, por lo tanto, su capacidad para enseñar de manera efectiva.

En Ayacucho, Rojas (2021) en su estudio tuvo como objetivo de establecer una conexión entre el bienestar psicológico y las dimensiones del estrés laboral crónico en el ámbito educativo, con una muestra de ciento cincuenta y siete profesores, obtuvo como resultado que el 13.4% se encuentra en el nivel promedio y el 5.7% en el nivel bajo, los hallazgos de este estudio pueden ayudar a los docentes a prevenir el estrés laboral crónico y mejorar su bienestar general con una adecuada capacidad de adaptación y mecanismos de afrontamiento para un desarrollo efectivo y autónomo en su lugar de trabajo favoreciendo en la autopercepción de sus habilidades. Es importante porque proporciona evidencia de la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral crónico.

Imán (2021) en su tesis planteó un programa dirigido a los profesores virtuales para mejorar sus habilidades sociales de una escuela pública en Tumbes, se diseñó con el propósito de realizar la propuesta de un programa socioemocional para mejorar las habilidades sociales de los líderes pedagógicos, utilizó una metodología descriptiva y cuantitativa con un enfoque no experimental, la muestra incluyó a 58 docentes, aplicó un cuestionario de las habilidades sociales, los hallazgos del estudio muestran que el 42% de los docentes virtuales se ubicaron en un nivel bajo de HHSS, concluyendo que los docentes que tienen habilidades sociales bien desarrolladas son más capaces de comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos, trabajar en equipo y empatizar con los estudiantes.

Asimismo, en Cuzco Ciprian (2020) realizó una investigación para corroborar la conexión entre las habilidades sociales y la gestión pedagógica, la población estuvo formada por 107 docentes de nivel primario, con una muestra de 84 maestros. en los resultados se evidencia que el 25% de la muestra se ubica en un

nivel bajo de HHSS, los hallazgos del estudio concluyen que los líderes educativos con habilidades sociales bien desarrolladas son más efectivos en su gestión pedagógica.

En Lima, Espinoza (2021) realizó una investigación a fin de descubrir la conexión de las variables del bienestar integral y social de los maestros y las políticas educativas públicas del país, aplicando una encuesta a 123 evaluados para recolectar la información con un cuestionario, las evidencias muestran que el 43,1% de los evaluados se ubican en un nivel medio de bienestar docente, mientras que el 33,3% tienen un grado de satisfacción bajo. En resumen, es necesario alentar a los políticos a crear e implementar políticas educativas nacionales que aseguren el bienestar docente de manera integral. Los hallazgos del estudio son relevantes porque las políticas educativas públicas que no promueven el bienestar integral y social de los docentes pueden tener un impacto negativo en el desempeño de los docentes y en la calidad de la educación.

Castro (2021) realizó una investigación con el fin de conocer la efectividad del programa de prevención “Buena Mente” para estudiar a los maestros, se realizó un estudio descriptivo dirigido a determinar el estado de bienestar psicológico de los docentes y proporcionar una base para diseñar programas de intervención, la muestra no probabilística estuvo compuesta por 37 docentes de instituciones públicas. Esto tiene en cuenta que el 81% de los docentes tiene un nivel alto de bienestar psicológico y el 19% un nivel medio, por lo tanto, fue diseñada como muestra preventiva, el programa consta de 14 sesiones divididas en seis dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, control ambiental, desarrollo personal y significado de la vida, a través de diversos estudios y teorías se ha confirmado que el programa de prevención “Buena Mente” ayuda a desarrollar y fortalecer la salud psicológica de los docentes. Contribuirá en la investigación por la propuesta planteada.

En el ámbito local en Bagua, Castro et al. (2023) realizaron un estudio relacionado con las habilidades sociales y la calidad de servicios que brindan los servidores en la Universidad Nacional Fabiola Salazar Leguía, con el fin de descubrir la correlación entre las variables en estudio tomando como instrumento un cuestionario con 20 ítems para evaluar las habilidades en 4 aspectos, aplicado en una muestra de cuarenta trabajadores administrativos de la entidad, los

resultados del estudio muestran que existen serias deficiencias en el manejo de habilidades sociales en la institución educativa en cuestión. En particular, se observan las siguientes deficiencias: El 80% de los encuestados reconoció que tiene un escaso manejo de conversaciones y diálogos empáticos con sus compañeros, el 70% de los encuestados demostró intolerancias y faltas de respeto por culturas ajenas, concluyendo que este déficit puede tener un impacto negativo en la calidad de los servicios que brindan los servidores. Esta investigación es importante porque proporciona evidencia de la relación entre las habilidades sociales y la calidad de los servicios.

Abordamos el marco conceptual, considerada según Palma (2019) en su libro *Evolución de la Epistemología bajo la mirada de Karl Popper (1934)* una parte esencial de la investigación que establece las bases teóricas y conceptuales sobre las cuales se construye y se desarrolla la investigación, proporcionando dirección y coherencia al estudio, en base a sus dos variables: la independiente (VI) habilidades sociales y la dependiente (VD) bienestar docente

Mena y Alum (2019) en su artículo abordan la importancia de las habilidades sociales, en particular la asertividad, así como la inteligencia emocional para el profesional de la educación. Se enfocaron en la necesidad de estas habilidades para el trabajo con familias, educadores y niños con necesidades educativas, Alipour et al. (2024) y Milicic et al. (2020) señalaron que el constructo de las habilidades sociales se presentó por primera vez en los años 90 por los psicólogos Salovey y Mayer, quienes lo definieron como la capacidad de monitorear y comprender los sentimientos propios y el de los demás, discernir y usar este conocimiento para guiar nuestro pensamiento y comportamiento.

Goleman (2006) definió que las habilidades sociales son las aptitudes de una persona para establecer relaciones con otros de manera empática y asertiva. Estas son cruciales para comunicarse de manera eficaz, administrar sus emociones de forma adecuada y lograr resultados positivos a raíz de las interacciones sociales, destacó que las habilidades sociales son la clave para el bienestar emocional y el éxito profesional y personal. Goleman(1996) popularizó el término inteligencia emocional (IE) y sus cinco elementos: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales (HHSS) , argumentó que los docentes que poseen una alta IE pueden crear un ambiente de aprendizaje más positivo y

efectivo, además abogó por la integración de habilidades sociales al aprendizaje emocional y social (ASE) en el sistema educativo, promoviendo programas que enseñan a docentes a comprender y gestionar sus emociones, mejorar sus habilidades sociales y cultivar la empatía con liderazgo educativo.

Un aporte relevante a esta investigación es del pionero de la psicología positiva Seligman (2000) quien investigó sobre la importancia de cultivar la satisfacción y el bienestar en la vida de los humanos, centrándose a estudiar las emociones positivas como la gratitud, el optimismo y la resiliencia, ha aportado enfoques y estrategias específicas para promover el bienestar emocional y psicológico en el ámbito educativo, tanto en estudiantes como en docentes, abogó por la implementación de programas de educación positiva en las escuelas, centrándose en el desarrollo de fortalezas personales, el cultivo del optimismo y la promoción de relaciones positivas.

Tanto Goleman (1996) y Gardner (2002) son dos psicólogos destacados que han realizado grandes aportes en el desarrollo de las habilidades sociales para la educación. Sus aportes se han centrado en comprender las habilidades sociales y su aplicación en el sector educación a través de la formación docente. La principal contribución destacar la relevancia del manejo de las habilidades sociales para el éxito profesional y personal; ahora bien, el aporte en el contexto educativo incluye habilidades como la autorregulación y la empatía, elementos indispensables para una buena convivencia en el aula; estudios anteriores han demostrado que, si los docentes poseen estas habilidades, son capaces de generar un entorno de aprendizaje más propicio y efectivo.

En el año 1920, el psicólogo Edward Thorndike presentó la idea de la inteligencia social como parte de las habilidades sociales profesionales. Según Sarquis (2020) desde la perspectiva del conductismo, Thorndike ha influido en la educación al proporcionar principios sobre cómo diseñar entornos de aprendizaje efectivos que serán considerados como las dimensiones de la variable, según Minedu (2016) en su primer fascículo del diplomado en gestión escolar y liderazgo pedagógico 1) Comunicación y empatía, fomentan la capacidad de escuchar activamente, expresarse claramente, hacer preguntas efectivas y comprender las señales no verbales; presenta dos indicadores: la empatía, comprender y reconocer las emociones de los demás; y asertividad. En el tercer fascículo Minedu (2017) 2)

Habilidades de negociación, desarrolla la capacidad de encontrar soluciones mutuamente beneficiosas en situaciones de conflicto o desacuerdo; presenta un indicador: resolución de conflictos, consiste en enseñar estrategias para abordar y resolver disputas de manera constructiva, promoviendo la colaboración y el compromiso. 3) Habilidades de liderazgo, la que proporciona herramientas para liderar de manera efectiva, influir positivamente en otros y tomar decisiones éticas; presenta dos indicadores, la autoconciencia emocional, consiste en ayudar a las personas a comprender y manejar sus propias emociones, identificando las señales emocionales y reconociendo cómo afecta su comportamiento y el control emocional, que consiste en enseñar técnicas para regular y gestionar las emociones, evitando reacciones impulsivas o inapropiadas. Minedu (2016) en su segundo fascículo señala 4) Habilidades de trabajo en equipo, consiste en fomentar la colaboración efectiva, la comunicación en grupo y la capacidad de contribuir positivamente en entornos colaborativos; presenta 3 indicadores, la resiliencia, es enseñar a afrontar el estrés y las adversidades de manera positiva, adaptándose y aprendiendo de las experiencias difíciles; la toma de decisiones, promueve la toma de decisiones informadas y reflexivas, considerando las implicaciones emocionales y sociales y la comunicación digital y en línea, es enseñar habilidades específicas para interactuar de manera apropiada y segura en el mundo digital y las redes sociales. 5) Ética y responsabilidad social, consiste en fomentar el respeto por los valores éticos, la responsabilidad hacia la sociedad y la empatía hacia los demás; presenta dos indicadores; la adaptabilidad, que es desarrollar la capacidad de ajustarse a diferentes situaciones y entornos de manera efectiva y la autoestima, que es trabajar en la confianza y la valoración personal para que las personas se sientan seguras de sí mismas y capaces de enfrentar desafíos.

En cuanto a la variable del bienestar docente, según el Currículo Nacional, Minedu (2021) define al docente como un profesional de la educación, que desempeña un papel fundamental en la creación de un ambiente educativo positivo y en la promoción del desarrollo integral de los estudiantes, abarcando su crecimiento intelectual, social y emocional. Minedu (2020) resalta en su cartilla salud docente: Cuidando la salud mental, la importancia del bienestar docente para alcanzar los objetivos de una educación de calidad y señaló que un maestro(a)

presenta estado de bienestar cuando: puede afrontar dificultades, trabajar de forma productiva, ser consciente de sus capacidades y ser capaz de aportar a la sociedad. Asimismo Bisquerra (2022) reconoce que las alarmas del deterioro en la salud docente es generado por cuatro factores: la ansiedad, la depresión, el estrés y el síndrome de Burnout, generando malestar docente, que se refleja a nivel físico, cognitivo, emocional y laboral. Por lo que según Varela (2023) se requiere gestionar el bienestar docente a través de la escuela generando un entorno de apoyo desde el trabajo donde se sientan valorados, sumado a ello Vázquez (2023) sugiere que los docentes deben identificar sus pensamientos y sentimientos orientándolos de manera positiva, expresar cómo se siente, disfrutar de sus pequeños horarios de descanso en jornada laboral, y realizar cosas que le gusten en su tiempo libre, construyendo hábitos saludables de sueño, alimentación y ejercicios. Así Minedu (2021) define al bienestar docente como la satisfacción de los maestros con las condiciones personales, sociales y materiales permitiéndoles desempeñar su rol de manera óptima y significativa en las instituciones educativas.

Consideramos el aporte de otros estudiosos desde los lentes de la gestión como Romero et al. (2022) en su análisis crítico sobre aspectos de la ciencia administrativa señaló el aporte de Peter Drucker (1954) y enfatizó la importancia de los actores de cada proceso para alcanzar los objetivos de una organización. Asimismo, Chiavenato (2007) resumió la importancia de la buena gestión del recurso humano a través de la identidad laboral y Fullan (2020) enfatizó que los líderes deben ser agentes activos del proceso de transformación, resaltó la importancia de la comunicación y la empatía en el liderazgo. Desde esa mirada Donoso y Muñoz (2013) señalaron que el bienestar docente es una pieza clave para la construcción de la identidad desde la perspectiva de gestión de emociones para una gestión del cambio como factores determinantes en el éxito de una escuela (Salas, 2003). Para la psicóloga Bermejo (2016) y Bisquerra (2018) experto en educación emocional y bienestar docente, el trabajo del profesor se encuentra en la categoría de profesiones de servicios, específicamente como empleados de servicios humanos. En este contexto, interactúan diariamente con diversas personas, principalmente alumnos, pero también padres y compañeros docentes. Esta labor implica demandas emocionales considerables, como el manejo de situaciones desafiantes en el aula o la atención a estudiantes que atraviesan

dificultades personales, lo cual requiere habilidades emocionales, como el autocontrol y la empatía. En concordancia con los estudiosos antes mencionados y considerando el decreto supremo de gestión escolar 006-2021 del Minedu (2021) existen cuatro dimensiones para el bienestar docente, reflejados en documentos de liderazgo pedagógico del mismo ministerio como son: Cultura escolar positiva, según Minedu (2017) se refiere a las acciones y estrategias implementadas por la dirección y el liderazgo escolar para fomentar un ambiente de trabajo y aprendizaje en la escuela que promueva valores, actitudes y normas positivas, implica crear un entorno en el que los docentes se sientan valorados, respetados y motivados para colaborar de manera efectiva, incluyendo actividades que fomenten el respeto, la comunicación abierta, la colaboración y la inclusión, presenta tres indicadores: ambiente escolar inclusivo, ambiente escolar colaborativo y el ambiente escolar respetuoso; según Minedu (2017) las relaciones interpersonales, se enfoca en promover relaciones interpersonales saludables y efectivas entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar, implica fomentar la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos constructiva y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso; presenta tres indicadores: comunicación abierta, comunicación efectiva, espacios de interacción. Para Minedu (2014) el reconocimiento y valoración, se refiere a las prácticas y políticas diseñadas para reconocer y valorar el trabajo y los logros de los docentes. Incluye el reconocimiento público, las recompensas, los incentivos y la retroalimentación positiva, busca fortalecer la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes al sentirse apreciados y valorados por su labor; presenta tres indicadores: reconocimiento del trabajo, valoración del trabajo, satisfacción laboral; y para Buzeta y Ibieta (2020) y Ponce (2021) la resiliencia, implica acciones y estrategias para fortalecer la capacidad de los docentes para enfrentar y superar desafíos, adaptarse a situaciones estresantes y mantener un nivel saludable de bienestar emocional, se enfoca en el desarrollo de habilidades de afrontamiento, el apoyo emocional y la promoción de estrategias para gestionar el estrés y la presión laboral, presenta tres indicadores: autoconocimiento, autosuficiencia docente, apoyo Institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Es una forma básica de investigación que tuvo como objetivo profundizar y ampliar el conocimiento científico y con ello fortalecer su contenido, conocida como teórica o básica orientada, según Hernández (2018) siendo su fin observar y describir el problema en este caso la variable dependiente bienestar docente. Espejo (2022) sostuvo que todo estudio que se procesa los datos mediante la estadística descriptiva es de enfoque cuantitativo. Arias (2020) señaló que según su alcance es transversal porque se recogió los datos en un determinado periodo de tiempo. Lo que puedo afirmar que esta investigación fue de modelo cuantitativo, de tipo básica con propuesta y según su alcance es transversal.

3.1.2. Diseño de investigación:

De acuerdo con el propósito del estudio es un diseño no experimental descriptivo con propuesta, es no experimental porque las variables estudiadas no se manipularon por el investigador (Arias y Covinos, 2021) Según su alcance temporal es transversal ya que este diseño solo recopiló datos una sola vez y en un período de tiempo. El diseño se presentó en el siguiente esquema:

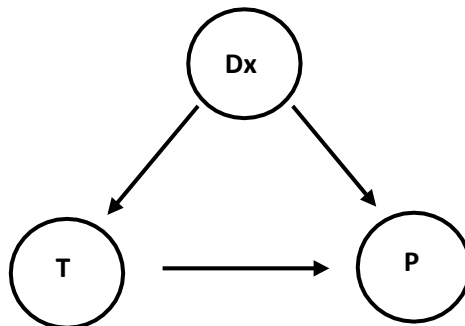


Figura 1: Diseño de investigación

Donde:

Dx = Diagnostico de la variable

T = Aspectos teóricos

P = Propuesta proyectada

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Habilidades sociales

Definición conceptual: Goleman (2006) lo definió como la aptitud de una persona para establecer relaciones con otros de manera empática y asertiva. Estas habilidades son cruciales para comunicarse de manera eficaz, administrar sus emociones de forma adecuada y lograr resultados positivos a raíz de las interacciones sociales.

Definición operacional: Minedu (2016) la variable se distribuyó en cinco dimensiones y a continuación se detallan: habilidades de comunicación y empatía, habilidades de negociación; habilidades de liderazgo, habilidades de trabajo en equipo, y ética y responsabilidad.

Variable Dependiente: Bienestar docente

Definición conceptual: Según Minedu (2021) definió al bienestar docente como la satisfacción de los maestros con las condiciones personales, sociales y materiales permitiéndoles desempeñar su rol de manera óptima y significativa en las instituciones educativas.

Definición operacional: se aplicó un cuestionario de 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones para diagnosticar el nivel del bienestar docente de 50 maestros en una institución educativa de Bagua. Según Minedu (2017) las dimensiones: Cultura escolar positiva, relaciones interpersonales, reconocimiento y valoración y resiliencia.

Ambas variables se midieron en una escala de medición Politémica Ordinal, porque tienen más de 2 alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y siguió un orden según la escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la población es el conjunto de todos los elementos que concuerdan en una serie de características, y en esta investigación estaba formada por 50 docentes de una entidad educativa del distrito de Bagua.

Según Arias (2020) es de tipo finita por lo que no requiere aplicar el muestreo, por lo que ambos autores afirman en sus investigaciones que la muestra es un subconjunto de la población de la que se recogió la información y estuvo conformada por 50 docentes, siendo el mismo valor su representativo. La unidad de muestreo fueron los docentes que trabajan en la entidad escolar y fue abordada de manera cuidadosa para indagar la variable problema del bienestar docente para poder fortalecerlo a través de plan de habilidades sociales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas en la investigación incluyeron: recolección de datos, búsqueda bibliográfica, examen exhaustivo de diversas tesis nacionales y extranjeras, libros, informes internacionales y artículos científicos en las principales bases de datos, Morveli (2020) sostuvo que, para recoger información respecto a la variable dependiente, se utilizó la técnica de la encuesta; la cual es un formato breve de preguntas (Mías, 2018) formulado por el investigador para comprender la información deseada de la realidad investigada. En esta técnica, el instrumento fue un cuestionario que se utilizó para recopilar datos y contenía una serie de respuestas totalmente estructuradas que le ayudaron a comprender las respuestas de los encuestados (Yuni, 2020). En este estudio se diseñó un cuestionario para diagnosticar la variable dependiente (bienestar docente), instrumento que fue sometido a evaluación por juicio de expertos.

3.5. Procedimiento

La investigación siguió un procedimiento que respondió a métodos cuantitativos, partiendo de un análisis de la realidad educativa, comprendiendo que dificultades existieron en la variable dependiente (bienestar docente), para luego formular las preguntas de investigación, objetivos, justificación. Una vez completados estos pasos, se buscó en la literatura científica, información que sustentó el marco teórico del estudio. Después de revisar conceptos y teorías, se operacionalizaron las variables que definieron las dimensiones de cada una de ellas: En el caso de la variable dependiente: Bienestar docente, las dimensiones seleccionadas de acuerdo a la realidad problemática institucional fueron: Cultura escolar positiva, relaciones interpersonales, reconocimiento y valoración, y resiliencia para esta variable se construyó un cuestionario con 24 preguntas que se identificaron dentro del proceso de investigación en el marco teórico, en comprensión de sus definiciones, principios y fundamentos, así como sus propias dimensiones emanadas de teóricos o estudiosos reconocidos en la variable de estudio y que fue aplicada a los 50 docentes que formaron parte de la muestra, es decir se aplicó el instrumento al personal docente de un centro educativo del distrito de Bagua y se conoció el nivel o rango de la variable problema.

Para conocer el nivel de confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach, se aplicó una prueba piloto a 10 docentes para obtener como resultado un valor de 0,946 a lo que Hernández Sampieri (2018) sostiene que su confiabilidad es alta. Luego se aplicó el cuestionario al total de la muestra y se organizó los resultados mediante la elaboración de tablas estadísticas para interpretar mejor la información en relación a los objetivos de la investigación. Luego, se elaboró el plan para fortalecer el bienestar docente, el mismo que fue revisado por tres profesionales especialistas del tema denominados validadores, obteniéndose como calificativos: validador uno (85), validador dos (95) y validador tres (90); con lo que se determinó a través de la V de Ayken el coeficiente de validez para determinar su nivel de confiabilidad obteniéndose un resultado de 0,06.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) a la hora de analizar datos cuantitativos debemos conocer que los datos estadísticos representan los resultados obtenidos del estudio, la información se procesó mediante estadística descriptiva y se registraron en matrices o tablas de frecuencia en Excel y SPSS para que podamos analizar, compartir las evidencias y tomar las decisiones, en esta investigación los resultados se analizaron considerando la variable problema (bienestar docente), se registraron sin errores, y se realizó un análisis estadístico adecuado y mostró certeza y confiabilidad.

3.7. Aspectos éticos

Es importante enfatizar que los lineamientos y recomendaciones de la universidad Vallejo (2021) se aplicaron para el desarrollo de la investigación de acuerdo al Art.3 de los principios éticos de la investigación: principio de beneficencia; el estudio benefició a los participantes es decir a la unidad de análisis y a toda la población docente. Principio de no maleficencia se analizaron los beneficios y riesgos antes de realizar el estudio respetando la integridad biopsicosocial de los agentes involucrados. Principio de autonomía; la muestra que participó en el estudio pudo tomar la decisión de participar o retirarse de la investigación en cualquier momento. Asimismo, se fundamentó bajo el principio de justicia; impartió un trato igualitario a los participantes sin exclusión alguna con propósito de promover el desarrollo de la investigación. De acuerdo al art.7, la publicación de los estudios fue anónima, es decir, los revisores no conocieron la identidad de los autores y los autores de igual manera.

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta la descripción de los niveles de bienestar docente y de sus 4 dimensiones. Los resultados se realizan en base a los objetivos de investigación, con respecto al:

Tabla 1

Nivel de bienestar docente.

Nivel	Variable		Cultura escolar positiva (Dim1)		Relaciones interpersonales (Dim2)		Reconocimiento y valoración (Dim3)		Resiliencia (Dim4)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	11	22.0	9	18.0	10	20.0	10	20.0	18	36.0
Medio	33	66.0	36	72.0	37	74.0	25	50.0	18	36.0
Bajo	6	12.0	5	10.0	3	6.0	15	30.0	14	28.0
Total	50	100.0	50	100	50	100	50	100	50	100

Nota. el 66% presentan bienestar docente inestable

Con respecto a la variable de estudio el resultado indica que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio de bienestar con un 66%, mientras que una proporción significativa se sitúa en un nivel alto con 22%. Sin embargo, los docentes con un nivel bajo (12%) podrían influir negativamente en su desempeño y, por ende, en la calidad de la enseñanza; en la dimensión uno la mayoría de los docentes reporta un nivel medio, lo que sugiere que existe una base positiva en la cultura escolar. No obstante, se debe prestar atención a la dimensión baja con un 10% para la construcción de una cultura escolar más positiva; en la dimensión dos el 74% y 6% de docentes muestran un nivel medio bajo respectivamente en el establecimiento de relaciones interpersonales. La dimensión tres de reconocimiento y valoración presenta un desafío significativo, ya que una proporción considerable se encuentra en un nivel bajo con el 30%. Esto podría tener implicaciones importantes en la motivación y satisfacción laboral; la dimensión cuatro, respecto a resiliencia es crucial para enfrentar desafíos en el entorno educativo y muestra resultados de un 36% y 28% en el nivel medio bajo respectivamente requiriendo ser atendida.

Tabla 2*Dimensión cultura escolar positiva*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 1	3	6,0	1	2,0	34	68,0	9	18,0	3	6,0	50	100,0
Pregunta 2	3	6,0	0	0,0	27	54,0	12	24,0	8	16,0	50	100,0
Pregunta 3	0	0,0	8	16,0	23	46,0	17	34,0	3	4,0	50	100,0
Pregunta 4	3	6,0	0	0,0	16	32,0	21	42,0	10	20,0	50	100,0
Pregunta 5	0	0,0	3	6,0	26	52,0	18	36,0	3	6,0	50	100,0
Pregunta 6	0	0,0	0	0,0	16	32,0	20	40,0	14	28,0	50	100,0

Nota. 62% considera que no existe una cultura colaborativa en la escuela

Los resultados indican que la mayoría de los docentes percibe que el ambiente escolar promueve la inclusión, aunque hay un porcentaje significativo que lo experimenta rara vez por lo que la consistencia podría ser mejorada fomentando la diversidad e inclusión; sin embargo, los encuestados si experimentan una cultura colaborativa positiva entre ellos sobre todo en momentos como la planificación y ejecución de actividades educativas, pero existe la necesidad de fortalecer ese lazo de cooperación y en cuanto a la percepción de un ambiente escolar respetuoso los resultados varían, pero la mayoría de los involucrados experimentan el respeto a medias, reflejado en su poca práctica en cuanto a las normas y valores institucionales para un ambiente respetuoso y tolerante los cuales podrían mejorarse. Se necesita un enfoque más consistente para fomentar la inclusión y la diversidad. Estrategias claras y políticas inclusivas podrían mejorar la sensación de pertenencia, fortalecer la colaboración entre docentes, enfocándose en actividades educativas, puede mejorar la cultura colaborativa y la eficacia del trabajo en equipo e implementar medidas para fortalecer la percepción de un ambiente respetuoso y la consistencia en la aplicación de normas y valores promoverá un entorno más positivo.

Tabla 3*Dimensión relaciones interpersonales*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 7	2	4,0	4	8,0	30	60,0	13	26,0	1	2,0	50	100,0
Pregunta 8	3	6,0	5	10,0	21	42,0	16	32,0	5	10,0	50	100,0
Pregunta 9	1	2,0	3	6,0	31	62,0	12	24,0	3	6,0	50	100,0
Pregunta10	0	0,0	4	8,0	32	64,0	12	24,0	2	4,0	50	100,0
Pregunta11	1	2,0	1	2,0	24	48,0	19	38,0	5	10,0	50	100,0
Pregunta12	1	2,0	3	6,0	28	56,0	15	30,0	3	6,0	50	100,0

Nota. 70% de los docentes sienten que la comunicación entre ellos no es efectiva

La mayoría de los docentes siente que a veces son escuchados y comprendidos, indicando una necesidad de mejorar la calidad de la comunicación en este aspecto, en cuanto a expresar opiniones libremente, hay un porcentaje significativo que se siente limitado. Se debe trabajar para fomentar un ambiente donde los docentes se sientan más seguros para expresar sus ideas; en cuanto a la comunicación efectiva, la percepción de la efectividad en la resolución de problemas a veces es alta, pero aún se puede mejorar, en cuanto a la eficiencia en la comunicación entre docentes y otros miembros del equipo escolar es un tema que requiere atención, ya que la mayoría experimenta eficiencia solo a veces; y los espacios de interacción y colaboración necesitan una mayor promoción para facilitar el trabajo en equipo, a veces se experimenta, pero hay margen para mejorar, por otro lado la resolución constructiva de conflictos es un tema que requiere atención, ya que más de la mitad de los docentes vivencian esto algunas veces. Se deben implementar estrategias para mejorar la escucha y comprensión de los docentes, y fomentar un ambiente donde se sientan más libres para expresar opiniones, interactúen y trabajen en equipo, practicando la efectividad en la resolución de problemas y la eficiencia en la comunicación.

Tabla 4*Dimensión reconocimiento y valoración*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta13	1	2,0	7	14,0	23	46,0	15	30,0	4	8,0	50	100,0
Pregunta14	1	2,0	8	16,0	20	40,0	15	30,0	6	12,0	50	100,0
Pregunta15	2	4,0	7	14,0	19	38,0	19	38,0	3	6,0	50	100,0
Pregunta16	1	2,0	4	8,0	24	48,0	15	30,0	6	12,0	50	100,0
Pregunta17	0	0,0	1	2,0	18	36,0	20	40,0	11	22,0	50	100,0
Pregunta18	0	0,0	1	2,0	12	24,0	15	30,0	22	44,0	50	100,0

Nota. 62% de los docentes sienten que no reconocen su trabajo

La percepción de reconocimiento del trabajo de parte de los docentes varía con la mayoría, experimentando reconocimiento a veces, en cuanto a la retroalimentación positiva de los superiores más de la mitad de los docentes la experimenta solo a veces o menos, por lo que se debe mejorar; en cuanto al indicador de valoración del trabajo, la percepción de la contribución al proceso educativo es positiva, ya que la mayoría experimenta valoración a veces o más, la satisfacción con la forma en que el trabajo es valorado por la comunidad escolar más de la mitad la experimenta solo a veces incluso menos. El indicador de satisfacción laboral en el rol de docente es en su mayoría positiva, pero hay margen para mejorar, ya que alrededor de un tercio experimenta satisfacción solo a veces. Es crucial fortalecer el reconocimiento del trabajo, ya que muchos docentes no lo experimentan de manera consistente, hay que mejorar la percepción de la valoración de la contribución al proceso educativo y trabajar en la satisfacción con la valoración de la comunidad escolar son áreas clave para el desarrollo y muy importante abordar la proporción que experimenta una satisfacción laboral positiva para sostenerla y en los demás incrementarla para mejorar la calidad general de la satisfacción laboral.

Tabla 5*Dimensión resiliencia*

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta19	0	0,0	2	4,0	5	10,0	32	64,0	11	22,0	50	100,0
Pregunta20	0	0,0	0	0,0	6	12,0	31	62,0	13	26,0	50	100,0
Pregunta21	0	0,0	0	0,0	7	14,0	21	42,0	22	44,0	50	100,0
Pregunta22	0	0,0	4	8,0	13	26,0	24	48,0	9	18,0	50	100,0
Pregunta23	13	26,0	7	14,0	19	38,0	9	18,0	2	4,0	50	100,0
Pregunta24	5	10,0	8	16,0	22	44,0	11	22,0	4	8,0	50	100,0

Nota. 78% de los docentes no han recibido apoyo para gestionar el estrés ni la presión laboral

La mayoría de los docentes en cuanto al indicador uno se siente capaz de conocer y gestionar sus emociones efectivamente, lo que sugiere un nivel saludable de autoconocimiento emocional, por otro lado la mayoría experimenta el autoconocimiento de las fortalezas y debilidades de manera positiva convirtiéndose en una fortaleza; en el indicador dos la mayoría de los encuestados señalaron que su confianza en enfrentar desafíos es alta, sintiéndose seguros en su capacidad docente y de adaptación a situaciones de cambio o presión es una fortaleza, ya que la mayoría se siente capaz de hacerlo de manera efectiva; para el indicador tres se reflejó la falta de apoyo institucional para gestionar el estrés en la mayoría ya que lo experimentan esto a veces, en cuanto a la percepción de que la institución valora el bienestar emocional varía, pero hay margen para mejorar. La mayoría de los docentes posee un sólido autoconocimiento emocional y confianza en sus habilidades, lo que contribuye positivamente a la resiliencia, capacidad de adaptación a desafíos y cambios resultando una fortaleza general, lo que indica una resiliencia efectiva; pero, la falta de apoyo institucional para gestionar el estrés es un tema clave de mejora, al igual que la percepción de la valoración del bienestar emocional por parte de la institución varía.

V. DISCUSIÓN

La presente discusión se adentra en un análisis detallado de los resultados obtenidos en la investigación sobre habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua. El objetivo principal de este estudio fue proponer un plan de habilidades sociales destinado a mejorar el bienestar de los docentes en un contexto educativo específico. A lo largo de la investigación, se exploraron diversas dimensiones, como la cultura escolar positiva, las relaciones interpersonales, el reconocimiento y valoración, y la resiliencia, con el fin de comprender a fondo las necesidades y desafíos que enfrentan los educadores en este entorno particular.

Los resultados revelan una visión detallada del bienestar docente en la institución educativa de Bagua, destacando la importancia de las habilidades sociales como un factor crucial, se analizó los hallazgos y su conexión con la literatura relevante en los niveles de bienestar docente; donde la distribución de la muestra docente en niveles de bienestar mostró en su mayoría encontrarse en el nivel medio con 66%, seguido por un porcentaje significativo en el nivel alto de 22%, con la presencia de un 12% en el nivel bajo, Sin embargo, es una preocupación los porcentajes revelados en los niveles bajo y medio, ya que puede tener implicaciones negativas en el desempeño y la calidad de la enseñanza. La investigación de Romero (2023) en México y la de Erdy et al. (2022) en Filadelfia destacan la importancia de estrategias específicas, como talleres de habilidades sociales, para reducir el estrés crónico y fortalecer las relaciones interpersonales. Asimismo, los hallazgos de Cevallos (2020) en Ecuador refuerzan la idea de que las habilidades sociales bien desarrolladas influyen positivamente en aspectos clave del desempeño docente. Además, los estudios de Proaño (2022) y Agencia de Calidad de la Educación (2022) enfatizan la relevancia de políticas institucionales para mejorar la cultura escolar y el reconocimiento del trabajo docente. Para enfrentar estos desafíos de manera efectiva y lograr conexiones con la literatura de los estudios revisados que proporcionan evidencia sólida sobre la efectividad de programas de habilidades sociales en la mejora del bienestar docente es crucial abordar las necesidades específicas de este grupo para mejorar su bienestar y, por ende, su rendimiento.

Los resultados revelaron que la mayoría de los docentes reporta un nivel medio en la dimensión uno cultura escolar positiva, el 10% en el nivel bajo es una señal de alerta, por otro lado, existe una percepción general por parte de los docentes de una cultura escolar positiva que promueve la inclusión que resulta un indicador alentador, pero hay un porcentaje significativo que lo experimenta rara vez. Este hallazgo resuena y se alinea con las conclusiones y hallazgos de investigaciones anteriores como los estudios de Romero (2023) y Proaño (2022) que subrayan la importancia de abordar las deficiencias identificadas que puede contribuir a fortalecer la base positiva existente y mejorar la cohesión entre el personal educativo a través de una cultura escolar positiva en el bienestar docente, coincidiendo con Serrano y Serrano (2021) el éxito organizacional está intrínsecamente vinculado a las habilidades blandas, que incluyen la capacidad de comunicación, colaboración y resolución de conflictos, en concordancia con Donoso (2020) y Espinoza (2021) revelan la falta de conocimiento entre los docentes sobre la existencia de políticas educativas relacionadas con su bienestar. Donoso sugiere la creación y comunicación efectiva de políticas educativas destinadas a mejorar el bienestar docente. Por otro lado, los estudios de Imán (2021) y Castro (2021) enfatizaron en la efectividad de programas para profesores virtuales y mejorar habilidades sociales y bienestar psicológico, destacando la necesidad de intervenciones adaptadas a las necesidades específicas del personal docente. Asimismo, el programa "Buena Mente" de Castro proporciona evidencia de que iniciativas preventivas pueden contribuir significativamente al desarrollo y fortalecimiento de la salud psicológica de los docentes.

El estudio local de Castro et al. (2023) destaca serias deficiencias en el manejo de habilidades sociales entre los trabajadores administrativos. Esta investigación subraya la conexión directa entre habilidades sociales y la calidad de los servicios. Las deficiencias identificadas, como el escaso manejo de conversaciones empáticas y la intolerancia hacia otras culturas, destacan la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las habilidades sociales, por lo que se recomienda fortalecer la diversidad e inclusión en el entorno educativo. La implementación de estrategias claras y políticas inclusivas y mejorar la consistencia en la aplicación de normas y valores, podría contribuir a mejorar la cohesión, sensación de pertenencia y colaboración entre los docentes,

fortaleciendo así la cultura escolar. La cultura colaborativa es positiva, especialmente en la planificación y ejecución de actividades educativas, aunque con variaciones en la consistencia de esta experiencia entre los docentes en cuanto a la percepción de un ambiente respetuoso y se destaca la necesidad de mejorar la práctica de normas y valores institucionales.

En cuanto al análisis de la dimensión dos revela que el 80% de los docentes muestra un nivel medio bajo en el establecimiento de relaciones interpersonales, la mayoría de los docentes siente que solo a veces son escuchados y comprendidos, pero hay margen para mejorar la calidad de la comunicación, lo que sugiere desafíos en la calidad comunicativa y la construcción de relaciones positivas. Este resultado concuerda con las investigaciones previas de Erdy et al. (2022) que resaltaron la importancia de las habilidades sociales en la comunicación efectiva, con los estudios de Casasola (2022) y Rojas (2021) que muestran una relación positiva entre habilidades sociales y el MBDD, en consonancia, la investigación de Rojas subraya que la mejora del bienestar general implica el desarrollo de mecanismos de adaptación y afrontamiento, lo cual está vinculado a habilidades sociales efectivas. También coinciden con los estudios de Cabanillas (2023) y Castro (2021) perspectivas locales y nacionales sobre la necesidad de fortalecer las habilidades interpersonales en el ámbito laboral. Los estudios de Imán (2021) y Castro (2021) arrojan luz sobre la efectividad de programas específicos para mejorar habilidades sociales y bienestar psicológico, teniendo la idea de que las intervenciones preventivas pueden tener un impacto significativo en el desarrollo y fortalecimiento de la salud psicológica de los docentes. La expresión libre de opiniones enfrenta limitaciones, y la eficiencia en la comunicación entre docentes y otros miembros del equipo es intermitente, esta dimensión destacó la necesidad de mejorar la calidad de la comunicación y fomentar un ambiente donde los docentes se sientan seguros para expresar sus ideas. Se recomienda la implementación de estrategias para mejorar la escucha, comprensión y la resolución constructiva de conflictos, fomentar un ambiente donde los docentes se sientan seguros para expresar ideas y promover la eficiencia en la comunicación y colaboración, generando un impacto significativo en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y, por ende, en el bienestar docente.

Para la dimensión tres se destaca un desafío significativo, ya que el 30% de los docentes se encuentra en un nivel bajo de reconocimiento y valoración, se mostró variaciones en la percepción del reconocimiento del trabajo por parte de los encuestados, la percepción de reconocimiento varía, con la mayoría experimentándolo solo a veces. La retroalimentación positiva de los superiores y la valoración del trabajo son aspectos que requieren mejoras. Estos resultados coinciden con las conclusiones de estudios anteriores Cevallos (2020) y la Agencia de Calidad de la Educación (2022) que resaltaron la importancia de fortalecer el reconocimiento del trabajo para el bienestar docente, mejorar la percepción de la valoración de la contribución al proceso educativo. También coinciden de manera coherente con los estudios de Romero (2023) que subrayan la importancia del reconocimiento en la motivación y satisfacción laboral, la implementación de estrategias institucionales es indispensable para mejorar este aspecto para cultivar un entorno laboral más gratificante. Se coincide con los estudios de Donoso (2020) en Chile revela que el reconocimiento y la valoración de los docentes también están influenciados por las políticas educativas. La falta de conocimiento sobre políticas de reconocimiento entre los docentes y el bajo nivel de acuerdo sobre el reconocimiento en el establecimiento señalan una brecha que, de abordarse, podría mejorar la percepción de reconocimiento y valoración en el ámbito educativo. En cuanto al estudio de Rojas (2021) en Ayacucho refuerza sugiriendo que un adecuado reconocimiento puede contribuir a una mejor adaptación y mecanismos de afrontamiento, mejorando así la percepción del bienestar. Se destaca la necesidad de fortalecer esta dimensión para mejorar la satisfacción laboral y contribuir al bienestar general de los educadores.

Y por último considerando los resultados de la dimensión cuatro la resiliencia, se identifica que el 36% y el 28% de los docentes se encuentran en niveles medio bajo, respectivamente, la mayoría de los docentes mostraron habilidades saludables de autoconocimiento emocional y confianza en enfrentar desafíos. Este hallazgo se respalda en investigaciones previas de Romero (2023) y Cevallos (2020) que subrayaron la importancia de programas de formación en habilidades sociales y gestión del estrés. Casasola (2022) concluyó que docentes con habilidades sociales bien desarrolladas pueden enfrentar situaciones adversas de manera más efectiva, lo que puede contribuir a niveles más altos de resiliencia.

Este vínculo resalta la importancia de considerar no solo la resiliencia como una habilidad aislada, sino como parte integral de un conjunto más amplio de habilidades socioemocionales. Considerando a Ciprian (2020) quien sugirió que los docentes con fuertes habilidades sociales pueden ser más resistentes ante desafíos pedagógicos y cambios en el entorno educativo, según el estudio local realizado en Bagua, Castro et al. (2023) destaca deficiencias en las habilidades sociales de los trabajadores administrativos. Dado que estas habilidades están intrínsecamente relacionadas con la resiliencia, mejorar las habilidades sociales puede ser clave para fortalecer la capacidad de afrontamiento y adaptación en el contexto laboral. Sin embargo, la falta de apoyo institucional para gestionar el estrés y la variabilidad en la percepción de la valoración del bienestar emocional indican áreas de mejora, identificándose como un área crítica. Se sugiere abordar la falta de apoyo institucional, mejorar la percepción de la valoración y fortalecer las habilidades emocionales para sustentar la resiliencia implementando estrategias específicas para abordar esta carencia, que puede tener un impacto positivo en la capacidad de los docentes.

Los estudios previos destacan la importancia de programas de formación en habilidades sociales para reducir el estrés crónico (Romero, 2023) y fortalecer las habilidades necesarias para el desarrollo social y emocional de los docentes (Erdy et al., 2022). Además, la relación entre habilidades sociales y bienestar docente ha sido respaldada en estudios en diferentes contextos, como en Ecuador (Cevallos, 2020; Proaño, 2022), Chile (Agencia de Calidad de la Educación, 2022; Donoso, 2020), y Perú (Cabanillas, 2023; Casasola, 2022; Rojas, 2021). Algunas de las implicaciones para el plan de habilidades sociales resalta la necesidad de un enfoque consistente en la promoción de la diversidad, la mejora de la comunicación, el reconocimiento del trabajo y el fortalecimiento de habilidades emocionales. Estas implicaciones respaldan la propuesta de un plan de habilidades sociales que aborde específicamente estos aspectos. Estrategias claras, talleres de comunicación efectiva, reconocimiento regular y programas de gestión del estrés podrían ser elementos clave del plan.

En resumen, los resultados de la presente investigación no solo proporcionan una comprensión profunda de las necesidades específicas de los docentes en Bagua, sino que también resaltan áreas críticas para mejorar el bienestar de ellos, refuerzan la importancia de implementar un plan de habilidades sociales que aborde las dimensiones identificadas para mejorar su bienestar general. Las recomendaciones derivadas de este análisis no solo pueden beneficiar directamente a la institución educativa en estudio, sino que también ofrecen aportes valiosos al campo más amplio de la investigación sobre bienestar docente y habilidades sociales en el ámbito educativo. Además, de investigar cómo un plan de habilidades sociales beneficia el bienestar docente y como este repercute en el rendimiento académico de los estudiantes como una medida adicional del impacto del plan de habilidades sociales, la que debe de contar con políticas institucionales para fortalecer la cultura escolar positiva y la resiliencia de los docentes, así como estrategias para mejorar el reconocimiento y valoración del trabajo docente, la falta de apoyo institucional para gestionar el estrés, son imperativas. Estas recomendaciones no solo pueden mejorar el bienestar de los docentes en la institución en cuestión, sino que también ofrecen contribuciones significativas al campo más amplio del bienestar docente en el ámbito educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel del bienestar docente de una institución educativa del distrito de Bagua reveló una distribución variada de 88% en las dimensiones estudiadas. Aunque la mayoría de los docentes se encuentran en niveles bajo medio de bienestar, existen áreas específicas, como la resiliencia y las relaciones interpersonales, que demandan una atención focalizada para mejorar la calidad de vida laboral. Este diagnóstico constituye el punto de partida esencial para diseñar un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente.
2. Se destaca que más del 78% de los docentes presentan un nivel de bienestar entre bajo y medio. En particular, en la dimensión 1, relacionada con la cultura escolar, se evidencia que el 82% muestra indicadores bajos, especialmente en el ámbito del ambiente escolar colaborativo. Asimismo, en la dimensión 2, que aborda las relaciones interpersonales, el 80% presenta bajos niveles en indicadores cruciales como la comunicación abierta, efectiva y el espacio de interacción. La dimensión 3 y 4 también reflejan preocupaciones significativas en términos de reconocimiento, valoración y resiliencia, subrayando la necesidad de intervenciones específicas para mejorar estas áreas.
3. La identificación de indicadores que contribuyen al bajo bienestar docente ha proporcionado información crítica sobre las áreas que necesitan atención inmediata. Estos indicadores pueden abordarse eficazmente con estrategias de desarrollo profesional y personal dentro del plan de habilidades sociales propuesto para fortalecer el bienestar docente.
4. La validación de expertos con el Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente arrojó puntuaciones altas (85, 95, 90) entre los tres evaluadores. El coeficiente de validez calculado mediante la V de Ayken fue de 0.06; indicando una buena confiabilidad en la propuesta. Estos resultados respaldan la solidez y eficacia de la propuesta.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Unidad Ejecutora 303 de Bagua, se recomienda brindar capacitaciones de desarrollo personal y profesional continuo para mejorar el bienestar docente como parte de alcanzar el quinto compromiso de gestión escolar, La implementación del plan de habilidades sociales debe ir acompañada de programas de desarrollo en habilidades sociales, fortalecimiento de la cultura escolar positiva, promover prácticas de reconocimiento y valoración, programas de resiliencia y manejo de estrés, e integración de políticas educativas que promuevan el bienestar docente.
2. A los directores de las instituciones educativas, se sugiere implementar el plan de habilidades sociales en la comunidad, involucrando a todos los docentes en el proceso, para fortalecer la colaboración entre los docentes, la escuela y la comunidad, creando un entorno de aprendizaje más integrado, generando un impacto significativo en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y, por ende, en el bienestar docente.
3. A los responsables de monitorear y acompañar, se recomienda un sistema de monitoreo constante para evaluar la efectividad de la propuesta a lo largo del tiempo. Este monitoreo debería permitir ajustes y adaptaciones según las necesidades emergentes.
4. A los directivos de la institución educativa donde tuvo lugar esta investigación, considerar la aplicación del plan de habilidades sociales y la evaluación de su efectividad centrado en el bienestar docente, y en el impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Esto proporcionará una visión holística del éxito del plan para ser aplicado en otras instituciones educativas.

VIII. PROPUESTA

Título: Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una Institución Educativa de Bagua.

1. Diagnóstico

El bienestar docente en la institución educativa del distrito de Bagua revela áreas de mejora críticas, destacando la necesidad de fortalecer un ambiente escolar inclusivo, mejorar las relaciones interpersonales, fomentar la comunicación efectiva, gestionar el reconocimiento y satisfacción laboral, y brindar apoyo institucional para manejar el estrés.

2. Conceptualización

La propuesta se centra en el desarrollo de habilidades sociales para mejorar el bienestar docente. Esto implica fortalecer las capacidades de los docentes en aspectos clave como la comunicación, la colaboración, la gestión de conflictos y la resiliencia.

3. Objetivos

Objetivo General: Mejorar el bienestar docente en la institución educativa del distrito de Bagua a través del desarrollo de habilidades sociales.

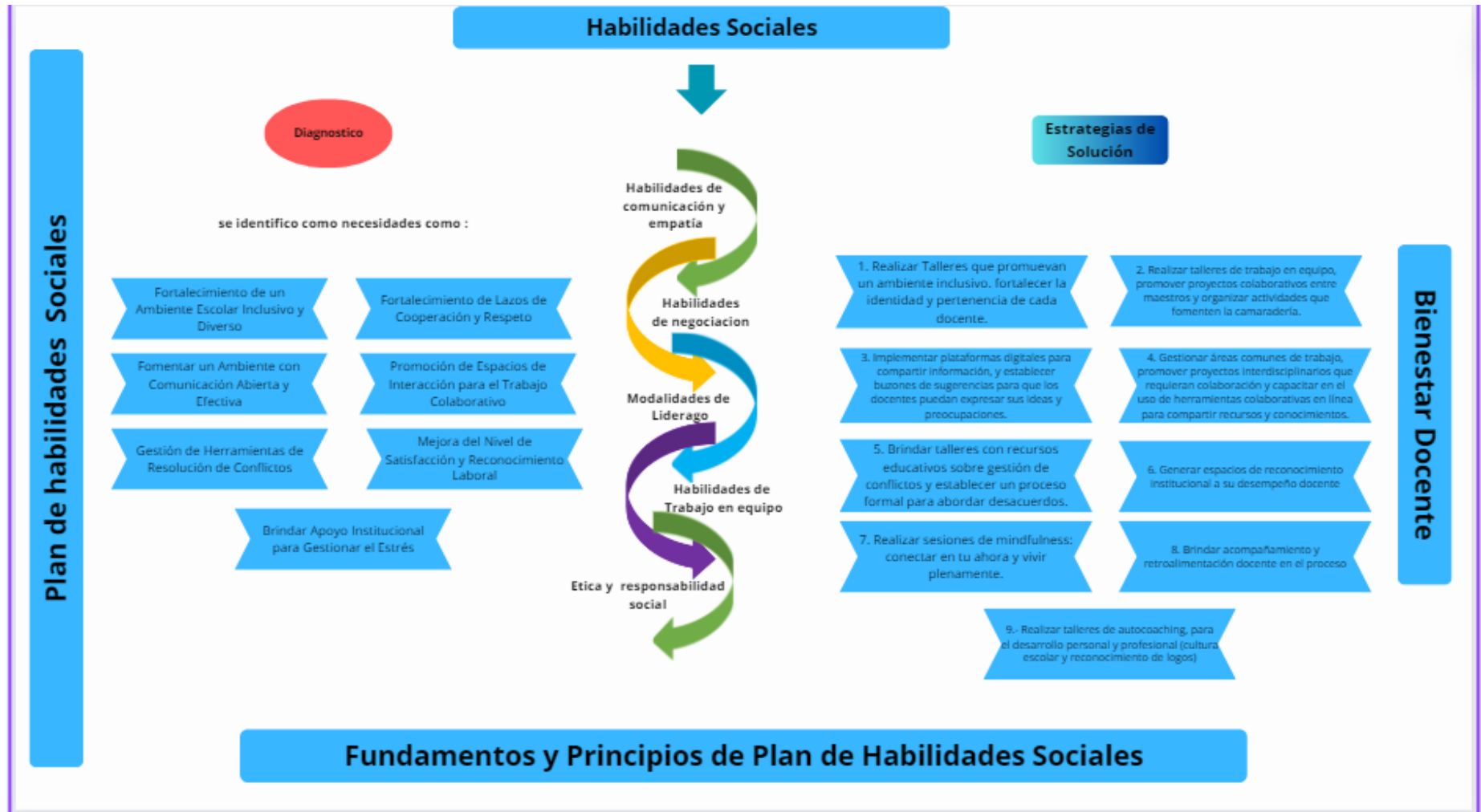
Objetivos Específicos:

- Fortalecer un ambiente escolar inclusivo y diverso.
- Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales.
- Fomentar una comunicación abierta y efectiva.
- Promover espacios de interacción para el trabajo colaborativo.
- Gestionar herramientas de resolución de conflictos.
- Mejorar el nivel de satisfacción y reconocimiento laboral.
- Brindar apoyo institucional para gestionar el estrés.

4. Fundamentos

La propuesta se basa en el enfoque holístico, considerando el bienestar físico, emocional y profesional. Propicia la idea que el bienestar docente es fundamental para la calidad educativa. Al mejorar las habilidades sociales de los docentes, se crea un entorno propicio para el aprendizaje, la colaboración y el desarrollo personal y profesional.

5. Esquema de Propuesta



REFERENCIAS

- Aggarwal, D., & Rathee, S. (2023). Managing stress among learners during the crisis in India: A qualitative approach. *Perspectives on Stress and Wellness Management in Times of Crisis*, 39-50. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8565-1.ch003>
- Alipour, N., Sangi, S., Babamiri, M., & Arman, P. (2024). Investigating the relationship between emotional intelligence and self-esteem with educational performance in paramedical students. *Medicina Clinica Practica*, 7(100398), 11. <https://doi.org/10.1016/j.mcpsp.2023.100398>
- Angers, K., Suhr, J. A., & Moe, A. M. (2023). Executively-mediated language skills are related to performance-based social functioning in the early psychosis spectrum. *Journal of Psychiatric Research*, 164, 184. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2023.06.010>
- Arewasikporn, A., Sturgeon, J. A., & Zautra, A. J. (2019). Sharing Positive Experiences Boosts Resilient Thinking: Everyday Benefits of Social Connection and Positive Emotion in a Community Sample. *American Journal of Community Psychology*, 63, 110- 121. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12279>
- Arias, G. J. (2020). Proyecto de Tesis - Guía para la elaboración. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J. &. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Bansal, R. (2023). Perspectives on stress and wellness management in times of crisis. Universidad Cesar Vallejo. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8565-1>
- Bermejo, T. L. (2016). Teacher well-being. Strategies for an emotionally healthier life in the teacher's work. *Parents and Teachers*(368), 18-23. <https://doi.org/10.14422/pym.i368.y2016.003>

- Bisquerra, A. R. (2018). Emotional intelligence from the perspective of Rafael Bisquerra. *Investigación*, 42(93).
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/html/>
- Bisquerra, A. R. (29 de junio de 2022). El Bienestar Docente en el Centro de la Educación Emocional. (O. d. (OEI), Ed.) Mexico, Mexico, Mexico.
https://www.youtube.com/watch?v=htT_gzggizE
- Bodendorf, F., Wickramasinghe, N., & Mamá, T. H. (2023). Personal Health and Wellness Management with Technologies. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences, 2023-January*, pp. 3164, 3164. <https://doi.org/978-099813316-4>
- Buzeta, A., & Ibieta, A. (2020). Estrategias para la contención y promoción de la resiliencia en tiempos de crisis. Biblioteca Digital Ministerio de Educación de Chile: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14877/Estrategias%20contencion%20y%20promocion%20resiliencia%20en%20crisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14877/Estrategias%20contencion%20y%20promocion%20resiliencia%20en%20crisis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabanillas, P. T. (2023). Habilidades blandas y desempeño laboral de los servidores públicos de una gerencia de procedimientos y sanciones, Lima – 2023. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122948>
- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: "Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación". Lima: San Marcos.
- Casasola, L. Y. (2022). El marco del buen desempeño docente y las habilidades sociales de los docentes de la Red 11 UGEL 05, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110501>
- Castro Roeder, C. E. (2021). Propuesta del programa “Buena Mente” para fortalecer el bienestar psicológico en docentes de una institución pública de la ciudad

de Paiján, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Trujillo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58016>

Castro Vargas, D., Venegas Paz, S., Abanto Merino, L., Díaz Manosalva, L., Aguirre Zaquinaula, I., Bautista Núñez, J., . . . Palma Batalla, E. (2023). El clima laboral y la calidad de servicios administrativos en Universidad Nacional Intercultural “Fabiola Salazar Leguía” de Bagua. *South Florida Journal of Development*, 4(7), p. 2738-2752. <https://doi.org/DOI: 10.46932/sfjdv4n7-014>

Cevallos, T. B. (2019). Programa de habilidades sociales para fortalecer el desempeño docente en una unidad educativa de Guayaquil - Ecuador, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55844>

Chang, C.-F., Hsieh, H.-H., Huang, H.-C., & Huang, Y.-L. (2020). The Effect of Positive Emotion and Interpersonal Relationships to Adaptation of School Life on High School Athletic Class Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6354).
<https://doi.org/10.3390/ijerph17176354>

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima edición- Mc Graw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición- Mc Graw Hill Interamericana.

Ciprian, C. d. (2020). *Habilidades blandas y gestión pedagógica en docentes del nivel primario de las instituciones educativas*, San Sebastián, Cusco, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57038>

Donoso, G. M., & Muñoz, V. M. (2013). Impact of the well-being in the construction of personal identity and teacher's professional. *International Conference Reconceptualizing the professional identity of the European teacher.*, 329-342.
<https://doi.org/978-84-939704-5-1>

- Erdy, L. A., Eisenberg, R. A., Acuna-Wika, T., & Stash, L. M. (2022). School Psychologists as Preschool Consultants: Scaling up Classroom-Based Program-Wide Positive Behavior Supports. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 32, 294 - 314. <https://doi.org/10.1080/10474412.2021.1959338>
- Espejo, F. G. (2022). El Instrumento y su estadística en una tesis. <http://isbn.bnpgob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=125364>
- Fuentes, D. T. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos de las ciencias administrativas y contables. Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos de las ciencias administrativas y contables. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>
- Fullan, M. (2020). Liderar en una cultura de cambio. Morata S.L.
- Gardner, H. (2010). Emotional competence and its influences on teaching and learning. *Educational Psychology Review*, 22, 297-391.
- Garner, H. (2010). Emotional competence and its influences on teaching and learning. *Educational Psychology Review*, 22, 297-391.
- Gates, D. (2023). Managing stress and overcoming traumatic workplace betrayals. *Perspectives on Stress and Wellness Management in Times of Crisis*, 51 - 62. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8565-1.ch004>
- Gil-Gómez, J., Sánchez-Tarazaga, L., Ribés, A. S., & Martí-Puig, M. (2023). Assessment Of Pre-Service Teachers' Self-Concept And Social Skills. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34, 24 - 43. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37404>
- Goleman, D. (2006). Inteligencia Social - La nueva ciencia de las relaciones humanas. Kairos.
- Gordeeva, T. O., Sychev, O. A., & Lunkina, M. V. (2019). School Well-Being of Elementary School Children: Motivational and Educational Predictors.

Psikhologicheskaya Nauka I Obrazovanie - Psychological Science and Education, 24, 32-42. <https://doi.org/10.17759/pse.2019240303>

Hernández, S. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.

Iman, T. G. (2021). Programa socioemocional para habilidades sociales en la educación virtual de docentes en la Institución Educativa N° 013 – Tumbes. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64833>

Losada-Puente, L., Mendiri, P., & Rebollo-Quintela, N. (2022). From general well-being to school well-being: a systematic review. *Relieve-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 28(3). <https://doi.org/10.30827/relieve.v28i1.23956>

Mayer, J., & Salovey, P. (1997). ¿What is emotional intelligence? *Emotional Development and Emotional intelligence: Implications for Educators*, 3-31.

McDaniel, S. C., Zaheer, I., & Scott, T. M. (2022). Teaching social skills. *High Leverage Practices for Inclusive Classrooms*, 132 - 144. <https://doi.org/10.4324/9781003148609-14>

Mena, G. J., & Alum, D. N. (2019 (julio-septiembre)). Social skills in the graduate in Pedagogy-psychology for the work in the Special Education. *Mendive-Revista de educación*, 17(3), 315-318. <file:///C:/Users/rogge/Downloads/Dialnet-HabilidadesSocialesEnELicenciadoEnPedagogiaPsicol-7050515.pdf>

Minedu. (2014). Repositorio Minedu. Marco del buen desempeño docente : <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Minedu. (Julio de 2016). Habilidades Interpersonales - segundo fascículo. Repositorio Minedu: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5925/Habilidades%20interpersonales>

%20contenido%20transversal.%20Gu%c3%ada%20para%20el%20participante%2c%20segundo%20fasc%c3%adculo.pdf?sequ

Minedu. (Marzo de 2016). Habilidades Interpersonales - Primer fascículo. Repositorio Minedu: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5918/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales.%20Gu%c3%ada%20para%20el%20participante%2c%20primer%20fasc%c3%adculo.pdf?seque

Minedu. (Mayo de 2017). Habilidades Interpersonales - Tercer fascículo. Repositorio Minedu: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5929/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales.%20Gu%c3%ada%20para%20el%20participante%2c%20tercer%20fasc%c3%adculo.pdf?seque

Minedu. (Mayo de 2017). Repositorio Minedu - Segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico. Habilidades Interpersonales: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5929/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%2C%20tercer%20fasc%C3%ADculo.pdf?seque

Minedu. (enero de 2017). Repositorio Minedu -Organización escolar efectiva. Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Minedu. (2020). Cartilla Salud Docente. Cuidando Nuestra Salud Mental: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308706/cartilla-de-salud-mental.pdf?v=1555450274

- Minedu. (24 de Mayo de 2021). [cdn.gob.pe. RVM 155-2021 "Disposiciones para el trabajo de los profesores y auxiliares de educación que aseguren el desarrollo del servicio educativo de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19": chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1913927/RVM%20N%C2%B0%20155-2021-MINEDU.pdf.pdf?v=1622072722](https://cdn.gob.pe/RVM%20N%C2%B0%20155-2021-MINEDU.pdf.pdf?v=1622072722)
- Minedu. (24 de Noviembre de 2021). Directivos Minedu. Oficio Múltiple N° 00035-2021-MINEDU/VMGI-DIGC: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/OM-00035-2021-MINEDU-ACTUALIZACI%C3%93N-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf](https://directivos.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/OM-00035-2021-MINEDU-ACTUALIZACI%C3%93N-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf)
- Minedu. (2021). Encuesta Nacional a Docentes (ENDO).
- Minedu. (7 de Marzo de 2021). Minedu/Normas Legales. Obtenido de DS N° 006-2021- Lineamientos Comites de Gestión Escolar : <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/2138236-006-2021-minedu>
- Neva Milicic, L. A. (2020). Aprendizaje socioemocional (Bienestar y Aprendizaje Socioemocional). PAIDÓS.
- Olcay, S., Koc, M., Vuran, S., & Koksall, M. S. (2020). Effectiveness of Class-wide Positive Behavioral Support Intervention in Teaching Social Skills to Students in a Primary School Activity Club. *International Journal of Early Childhood Special Education*. <https://doi.org/10.9756/int-jecse/v12i1.20104>
- Palma, H. A. (26 de Febrero de 2019). La Epistemología evolucionista Popperiana. TESEOPRESS: <https://www.teseopress.com/eepopperiana1/chapter/capitulo-iv-la-epistemologia-evolucionista-popperiana/>
- Palmas, C., Mauri, C., Scionti, N., & Marzocchi, G. M. (2022). School well-being among self-esteem and academic achievement. *Ricerche Di Psicologia*, 45. <https://doi.org/10.3280/rip2022oa13718>

- Ponce, J. (2021). ¿Cómo desarrollar la resiliencia en tiempos de crisis? repositorio.minedu.gob.pe: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7680/Cartilla%20N%C2%B0%204%20C%C3%B3mo%20desarrollar%20la%20resiliencia%20de%20los%20estudiantes%20en%20tiempos%20de%20crisis%2C%20Inicial%
- Proaño, T. I. (2022). Talleres socio-emocionales a docentes y administrativos, para mejorar la gestión escolar en una institución de Babahoyo -Ecuador, 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93977>
- Ramsarup, P., McGrath, S., & Lotz-Sisitka, H. (2023). Reframing skills ecosystems for sustainable and just futures. *International Journal of Educational Development*, 101(102836). <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2023.102836>
- Rojas Palomino, A. Y. (2021). Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84186>
- Romero, G. E., Lopez, C. d., Pichilingue, M. T., Espejo, E. L., & Concha, L. E. (2022). Critical analysis of the contribution of Peter Drucker to Administrative Science. *Economía & Negocios*, 4(2), 280 -296. <https://doi.org/https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Romero Rodríguez, M. d. (2023). Taller de herramientas de gestión emocional para disminuir el impacto del síndrome de Burnout en docentes. Tecnológico de Monterrey, México. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológico de Monterrey]. México. <https://repositorio.tec.mx/handle/11285/650826>
- Salas, M. F. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. *Educación*, 27(1), 9-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44027102>

- Sarquis, N. J. (2020). Emotional intelligence applied to design. Palermo (Núm. 6 (2009): Actas de Diseño N°6). <https://doi.org/https://doi.org/10.18682/add.vi6.3039>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychology*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Serrano Mantilla, H. B., & Serrano Mantilla, G. L. (2021). Neurocoaching A Strategy For The Development Of Soft Skills. *Investigación&Negocios*. Vol.14 (24). <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.147>
- Sokro, E., & Obuobisa Darko, T. (2023). Managing stress and enhancing employee wellness and performance in times of crisis: The authentic leader as the "Magic Bullet". 17 - 38. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8565-1.ch002>
- Sosa Risco, J. F. (2022). Diseño de propuesta docentes resilientes para mejorar la gestión pedagógica en educación básica regular. Distrito de Castilla – UGEL Piura, 2022. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78327>
- UNESCO. (2023). International Task Force on Teachers for Education 2030. Grupo de Trabajo de Maestros 2023: <https://teachertaskforce.org/who-we-are/about-ttf>
- Vallejo, U. C. (2021). Resolución de Consejo Universitario N° 0340-2021/UCV.
- Varela, T. J. (2023). La Escuela Como Espacio Promotor De Bienestar. Recuperado el 05 de diciembre de 2023, de <https://bienestardocente.cl/2023/04/30/sobre-el-bienestar-docente/>
- Vázquez, P. J. (29 de agosto de 2023). Apoyo a la docencia: Estrategias para el bienestar emocional de los estudiantes y los docentes. Monterrey. <https://elcollegeboard.wistia.com/medias/cj12lrf18u>
- Wang, J., Zhou, C., Song, Q., & Xu, F. (2023). The relationship between teacher support and positive emotions in Chinese higher vocational students: multiple mediating effects of procrastination behavior and interpersonal assistance.

Frontiers in Psychology,
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1201864>

14(1201864).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
TÍTULO: Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Habilidades sociales	Goleman (2006) las habilidades sociales, se refieren a la aptitud de una persona para establecer relaciones con otros de manera empática y asertiva. Estas habilidades son cruciales para comunicarse de manera eficaz, administrar sus emociones de forma adecuada y lograr resultados positivos a raíz de las interacciones sociales.	Se aplicará un cuestionario de 22 ítems distribuidas en cinco dimensiones para diagnosticar el nivel de desarrollo de las habilidades sociales a 50 maestros en una institución educativa pública de Bagua. y a continuación se detallan sus dimensiones: habilidades de comunicación y empatía, habilidades de negociación, habilidades de liderazgo, Habilidades	Habilidades de Comunicación y empatía	Empatía	Escala de Likert.
				Asertividad	
			Habilidades de Negociación	Resolución de conflictos	
			Habilidades de Liderazgo	Autoconciencia	
				Emocional	
			Habilidades de Trabajo en equipo	Control emocional	
				Resiliencia	
Toma de decisiones					
	Comunicación digital				
	Adaptabilidad				

		de trabajo en equipo y ética y responsabilidad.	Ética y Responsabilidad	Autoestima
Variable dependiente Bienestar docente	Minedu (2021) define al bienestar docente como la satisfacción de los maestros con las condiciones personales, sociales y materiales permitiéndoles desempeñar su rol de manera óptima y significativa en las instituciones educativas.	Operacionalmente se aplicará un cuestionario de 24 ítems distribuidos en cuatro dimensiones para diagnosticar el nivel del bienestar docente de 50 maestros en una institución educativa de Bagua. Se detallan sus dimensiones: Cultura escolar positiva, buenas relaciones interpersonales, reconocimiento y valoración, resiliencia. La variable se medirá en una escala de medición Politémica Ordinal, porque tienen más de 2 alternativas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre) y sigue	Cultura escolar positiva	Ambiente escolar inclusivo
				Ambiente escolar colaborativo
				Ambiente escolar respetuoso
			Relaciones interpersonales	Comunicación abierta
				Comunicación efectiva
				Espacios de interacción
				Reconocimiento del trabajo
				Valoración del trabajo
				Satisfacción laboral

		un orden según la escala de Likert.	Reconocimiento y Valoración		
			Resiliencia	Autoconocimiento	
				Autoeficiencia docente	
				Apoyo Institucional	

Anexo 2: Matriz de consistencia

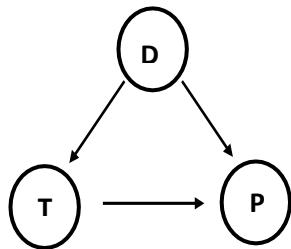
Matriz de consistencia						
TÍTULO DE LA TESIS: Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cómo debe ser el plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es el nivel del bienestar en los docentes de una institución educativa de Bagua?</p>	<p>Objetivo general Proponer un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua</p> <p>Objetivos específicos Diagnosticar el nivel del bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua. Identificar los indicadores del nivel bajo medio de cada dimensión de la variable bienestar docente para</p>		Variable independiente: Habilidades sociales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o Rango
			Habilidades de Comunicación y empatía	Empatía Asertividad	--	----
			Habilidades de Negociación	Resolución de conflictos		
			Habilidades de Liderazgo	Autoconciencia Emocional Control emocional		
Habilidades de Trabajo en equipo	Resiliencia Toma de decisiones Comunicación digital					

<p>¿Cuáles son los fundamentos teóricos que sustentan la propuesta más adecuada para fortalecer el bienestar docente de una institución educativa de Bagua?</p> <p>¿Cuáles serán las actividades de un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar en los docentes de una institución educativa de Bagua?</p> <p>¿De qué manera se validará la propuesta del plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar en los docentes de una institución educativa de Bagua?</p>	<p>proponer estrategias de mejora.</p> <p>Fundamentar las teorías que sustentan las habilidades sociales y el bienestar docente.</p> <p>Diseñar un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente de una institución educativa de Bagua.</p> <p>Validar el plan de habilidades sociales para docentes mediante la técnica juicio de expertos.</p>		<p>Ética y Responsabilidad</p>	<p>Adaptabilidad</p> <p>Autoestima</p>				
			<p>Variable dependiente: Bienestar Docente</p>					
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Nivel o rango</p>		
			<p>Cultura escolar positiva</p>	<p>Ambiente escolar inclusivo</p> <p>Ambiente escolar colaborativo</p> <p>Ambiente escolar respetuoso</p>	<p>24</p>	<p>(nunca)</p> <p>(casi nunca)</p> <p>(a veces)</p>		
			<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Comunicación abierta</p> <p>Comunicación efectiva</p> <p>Espacios de interacción</p>		<p>(casi siempre)</p> <p>(siempre)</p>		
<p>Reconocimiento y Valoración</p>	<p>Reconocimiento del trabajo</p>							

				Valoración del trabajo Satisfacción laboral		
			Resiliencia	Autoconocimiento Autoeficiencia docente Apoyo Institucional		
TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Tipo: <ul style="list-style-type: none"> • Por su finalidad: Básica orientada o propositiva. • Según su carácter, nivel o profundidad: Descriptiva. • Según su enfoque o naturaleza: Cuantitativo. • Según su Alcance temporal: es Transversal. Diseño: No experimental, Transeccional o	muestra: 50 docentes de una institución educativa del distrito de Bagua.	Variable independiente: --- Técnica: --- Instrumento: ---- Monitoreo: ---- Ámbito de aplicación: Forma de administración: ---- Variable dependiente: Bienestar Docente Técnica: Encuesta Instrumento: Se utilizará un cuestionario de 24 ítems	Cuantitativa - Descriptiva			

Transversal
descriptivo con
propuesta

Esquema:



Donde:

Dx =
Diagnostico de
la variable
T = Aspectos
teóricos
P = Propuesta
proyectada

Método:

Análisis a través de la
estadística descriptiva.

para medir el
nivel del bienestar
docente.

**Ámbito de
aplicación:** una
Institución educativa
del distrito de Bagua.
**Forma de
administración:**
pública

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para identificar el nivel del Bienestar Docente”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nancy Saldaña Mendoza		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa		
Institución donde labora:	INSTITUCIÓN EDUCATIVA 16192		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de medición del bienestar docente
Autora:	Martha Coronel Pérez
Procedencia:	No aplica
Administración:	Directa o presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública del distrito de Bagua
Significación:	Variable: Bienestar Docente Dimensión 1: Cultura escolar positiva *Ambiente escolar inclusivo *Ambiente escolar colaborativo *Ambiente escolar respetuoso Dimensión 2: Buenas Relaciones interpersonales *Comunicación abierta *Comunicación efectiva



	<p>*Espacios de interacción</p> <p>Dimensión 3: Reconocimiento y valoración</p> <p>*Reconocimiento del trabajo</p> <p>*Valoración del trabajo</p> <p>*Satisfacción laboral</p> <p>Dimensión 4: Resiliencia</p> <p>*Autoconocimiento</p> <p>*Autoeficiencia docente</p> <p>*Apoyo Institucional</p>
--	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	DIMENSIONES	Definición
Bienestar Docente	Cultura escolar positiva	Esta dimensión se refiere a las acciones y estrategias implementadas por la dirección y el liderazgo escolar para fomentar un ambiente de trabajo y aprendizaje en la escuela que promueva valores, actitudes y normas positivas. La cultura escolar positiva implica crear un entorno en el que los docentes se sientan valorados, respetados y motivados para colaborar de manera efectiva. Esto puede incluir actividades que fomenten el respeto, la comunicación abierta, la colaboración y la inclusión.
	Relaciones interpersonales	Esta dimensión se enfoca en las acciones y estrategias destinadas a promover relaciones interpersonales saludables y efectivas entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar, como colegas, estudiantes, padres y personal administrativo. Las buenas relaciones interpersonales implican fomentar la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos de manera constructiva y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.
	Reconocimiento y valoración	Esta dimensión se refiere a las prácticas y políticas diseñadas para reconocer y valorar el trabajo y los logros de los docentes. Esto incluye el reconocimiento público, las recompensas, los incentivos y la retroalimentación positiva. El reconocimiento y valoración busca fortalecer la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes al sentirse apreciados y valorados por su labor.
	Resiliencia	Esta dimensión implica las acciones y estrategias para fortalecer la capacidad de los docentes para enfrentar y superar desafíos, adaptarse a situaciones estresantes y mantener un nivel saludable de bienestar emocional. La resiliencia se enfoca en el desarrollo de habilidades de afrontamiento, el apoyo emocional y la promoción de estrategias para gestionar el estrés y la presión laboral.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Bienestar Docente; elaborado por Martha Coronel Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1	No cumple con el criterio
2	Bajo Nivel
3	Moderado nivel
4	Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Primera dimensión: **Cultura escolar positiva**
- Objetivos de la Dimensión: Promover una cultura de colaboración e inclusión donde todos los docentes se sientan valorados y respetados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente escolar inclusivo	Siente que el ambiente escolar promueve la inclusión de todos los docentes, independientemente de su origen o características personales	4	4	4	
	Se fomenta la diversidad y la inclusión en su escuela	4	4	4	
Ambiente escolar colaborativo	Considera que existe una cultura colaborativa en la escuela que fomenta la cooperación entre docentes	4	4	4	
	Los docentes colaboran en la planificación y ejecución de actividades educativas	4	4	4	
Ambiente escolar respetuoso	Percibe que en la escuela se fomenta un ambiente respetuoso entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	Las normas y valores institucionales promueven un ambiente respetuoso y tolerante	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Segunda dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: Mejorar la comunicación entre docentes, y con otros miembros de la comunidad escolar, a través de espacios de interacción y colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación abierta	Se siente escuchado y comprendido cuando plantea inquietudes o necesidades relacionadas con su labor docente	4	4	4	
	Siente que puede expresar sus opiniones, ideas o preocupaciones libremente en su entorno de trabajo sin temor a represalias o críticas negativas por parte de sus colegas o superiores	4	4	4	
Comunicación efectiva	Sientes que la comunicación entre docentes es efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	4	4	4	
	Considera que la comunicación entre los docentes y otros miembros del equipo escolar es eficiente, fluida y facilita el intercambio de información relevante para la enseñanza y la gestión escolar	4	4	4	
Espacios de interacción	Existen espacios de interacción y colaboración en la escuela que faciliten el trabajo en equipo entre docentes	4	4	4	
	Se resuelven los conflictos interpersonales de manera constructiva	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Tercera dimensión: **Reconocimiento y valoración**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar el trabajo de los docentes a través de su desarrollo profesional y fortalecimiento de su sentido de pertenencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Se siente reconocido/a por la dirección y la comunidad escolar por su trabajo y logros como docente	4	4	4	
	Recibe retroalimentación positiva por parte de sus superiores de manera regular para mejorar su desempeño	4	4	4	
Valoración del trabajo	Se valora su labor como docente en términos de su contribución al proceso educativo	4	4	4	
	Se siente satisfecho con la forma en que su trabajo como docente es valorado por la comunidad escolar	4	4	4	
Satisfacción laboral	Experimenta satisfacción laboral en su rol como docente en esta escuela	4	4	4	
	La satisfacción con su trabajo como docente es alta	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente.

- Cuarta dimensión: **Resiliencia**
- Objetivos de la Dimensión: Promover la autoeficacia docente, ayudando a los educadores a desarrollar la confianza en sus habilidades para superar desafíos, manejar el estrés y presión laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	Se siente capaz de conocer y gestionar sus propias emociones de manera efectiva en el entorno laboral	4	4	4	
	Tiene un buen autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades como docente	4	4	4	
Autoeficiencia docente	Tiene confianza en su capacidad como docente para enfrentar y superar desafíos en el aula	4	4	4	
	En qué medida cree que puede adaptarse con éxito a situaciones de cambio o presión en el entorno educativo	4	4	4	
Apoyo Institucional	Ha recibido apoyo institucional para gestionar el estrés y la presión laboral	4	4	4	
	Siente que la institución valora y prioriza el bienestar emocional de los docentes y ofrece recursos para promoverlo	4	4	4	

 Firma del evaluador DNI: 33591439
 



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar el nivel del Bienestar Docente.

TESISTA:

Br.: CORONEL PÉREZ, Martha.

DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2023

<p>NANCY SALDAÑA MENDOZA DNI: 33591439</p>	<p> FIRMA</p>
--	---



Colocar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALDAÑA MENDOZA**
Nombres **NANCY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **33591439**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **03/12/2014**
Resolución/Acta **1168-2014-UCV**
Diploma **A1863508**
Fecha Matriculación **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001636527



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 11/01/2024 00:54:02-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para identificar el nivel del Bienestar Docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rolando Mario Castro Balcázar		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa		
Institución donde labora:	Escuela de Postgrado Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de medición del bienestar docente
Autora:	Martha Coronel Pérez
Procedencia:	No aplica
Administración:	Directa o presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública del distrito de Bagua
Significación:	<p>Variable: Bienestar Docente</p> <p>Dimensión 1: Cultura escolar positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> *Ambiente escolar inclusivo *Ambiente escolar colaborativo *Ambiente escolar respetuoso <p>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> *Comunicación abierta *Comunicación efectiva *Espacios de interacción <p>Dimensión 3: Reconocimiento y valoración</p> <ul style="list-style-type: none"> *Reconocimiento del trabajo *Valoración del trabajo *Satisfacción laboral <p>Dimensión 4: Resiliencia</p> <ul style="list-style-type: none"> *Autoconocimiento



	*Autoeficiencia docente *Apoyo Institucional
--	---

9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	DIMENSIONES	Definición
Bienestar Docente	Cultura escolar positiva	Esta dimensión se refiere a las acciones y estrategias implementadas por la dirección y el liderazgo escolar para fomentar un ambiente de trabajo y aprendizaje en la escuela que promueva valores, actitudes y normas positivas. La cultura escolar positiva implica crear un entorno en el que los docentes se sientan valorados, respetados y motivados para colaborar de manera efectiva. Esto puede incluir actividades que fomenten el respeto, la comunicación abierta, la colaboración y la inclusión.
	Relaciones interpersonales	Esta dimensión se enfoca en las acciones y estrategias destinadas a promover relaciones interpersonales saludables y efectivas entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar, como colegas, estudiantes, padres y personal administrativo. Las buenas relaciones interpersonales implican fomentar la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos de manera constructiva y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.
	Reconocimiento y valoración	Esta dimensión se refiere a las prácticas y políticas diseñadas para reconocer y valorar el trabajo y los logros de los docentes. Esto incluye el reconocimiento público, las recompensas, los incentivos y la retroalimentación positiva. El reconocimiento y valoración busca fortalecer la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes al sentirse apreciados y valorados por su labor.
	Resiliencia	Esta dimensión implica las acciones y estrategias para fortalecer la capacidad de los docentes para enfrentar y superar desafíos, adaptarse a situaciones estresantes y mantener un nivel saludable de bienestar emocional. La resiliencia se enfoca en el desarrollo de habilidades de afrontamiento, el apoyo emocional y la promoción de estrategias para gestionar el estrés y la presión laboral.

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Bienestar Docente; elaborado por Martha Coronel Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1	No cumple con el criterio
2	Bajo Nivel
3	Moderado nivel
4	Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Primera dimensión: **Cultura escolar positiva**
- Objetivos de la Dimensión: Promover una cultura de colaboración e inclusión donde todos los docentes se sientan valorados y respetados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente escolar inclusivo	Siente que el ambiente escolar promueve la inclusión de todos los docentes, independientemente de su origen o características personales	4	4	4	
	Se fomenta la diversidad y la inclusión en su escuela	4	4	4	
Ambiente escolar colaborativo	Considera que existe una cultura colaborativa en la escuela que fomenta la cooperación entre docentes	4	4	4	
	Los docentes colaboran en la planificación y ejecución de actividades educativas	4	4	4	
Ambiente escolar respetuoso	Percibe que en la escuela se fomenta un ambiente respetuoso entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	Las normas y valores institucionales promueven un ambiente respetuoso y tolerante	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Segunda dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: Mejorar la comunicación entre docentes, y con otros miembros de la comunidad escolar, a través de espacios de interacción y colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación abierta	Se siente escuchado y comprendido cuando plantea inquietudes o necesidades relacionadas con su labor docente	4	4	4	
	Siente que puede expresar sus opiniones, ideas o preocupaciones libremente en su entorno de trabajo sin temor a represalias o críticas negativas por parte de sus colegas o superiores	4	4	4	
Comunicación efectiva	Sientes que la comunicación entre docentes es efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	4	4	4	
	Considera que la comunicación entre los docentes y otros miembros del equipo escolar es eficiente, fluida y facilita el intercambio de información relevante para la enseñanza y la gestión escolar	4	4	4	
Espacios de interacción	Existen espacios de interacción y colaboración en la escuela que faciliten el trabajo en equipo entre docentes	4	4	4	
	Se resuelven los conflictos interpersonales de manera constructiva	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

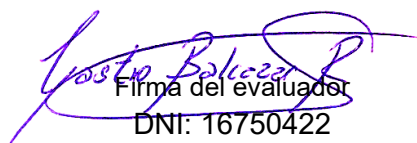
- Tercera dimensión: **Reconocimiento y valoración**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar el trabajo de los docentes a través de su desarrollo profesional y fortalecimiento de su sentido de pertenencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Se siente reconocido/a por la dirección y la comunidad escolar por su trabajo y logros como docente	4	4	4	
	Recibe retroalimentación positiva por parte de sus superiores de manera regular para mejorar su desempeño	4	4	4	
Valoración del trabajo	Se valora su labor como docente en términos de su contribución al proceso educativo	4	4	4	
	Se siente satisfecho con la forma en que su trabajo como docente es valorado por la comunidad escolar	4	4	4	
Satisfacción laboral	Experimenta satisfacción laboral en su rol como docente en esta escuela	4	4	4	
	La satisfacción con su trabajo como docente es alta	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente.

- Cuarta dimensión: **Resiliencia**
- Objetivos de la Dimensión: Promover la autoeficacia docente, ayudando a los educadores a desarrollar la confianza en sus habilidades para superar desafíos, manejar el estrés y presión laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	Se siente capaz de conocer y gestionar sus propias emociones de manera efectiva en el entorno laboral	4	4	4	
	Tiene un buen autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades como docente	4	4	4	
Autoeficiencia docente	Tiene confianza en su capacidad como docente para enfrentar y superar desafíos en el aula	4	4	4	
	En qué medida cree que puede adaptarse con éxito a situaciones de cambio o presión en el entorno educativo	4	4	4	
Apoyo Institucional	Ha recibido apoyo institucional para gestionar el estrés y la presión laboral	4	4	4	
	Siente que la institución valora y prioriza el bienestar emocional de los docentes y ofrece recursos para promoverlo	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI: 16750422



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar el nivel del Bienestar Docente.

TESISTA:

Br.: CORONEL PÉREZ, Martha.

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.


OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO:

SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2023

<p>Rolando Mario Castro Balcázar DNI: 16750422</p>	 <p>..... Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTRO BALCAZAR**
Nombres **ROLANDO MARIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16750422**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **25/10/16**
Resolución/Acta **0037-2016-UCV**
Diploma **UCV40848**
Fecha Matrícula **01/08/2003**
Fecha Egreso **31/07/2005**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001636519



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 11/01/2024 00:27:05-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para identificar el nivel del Bienestar Docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maribel Janet Bazán Ueno		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Educativa		
Institución donde labora:	Unidad de gestión Educativa Local-Bagua		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de medición del bienestar docente
Autora:	Martha Coronel Pérez
Procedencia:	No aplica
Administración:	Directa o presencial
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución educativa pública del distrito de Bagua
Significación:	<p>Variable: Bienestar Docente</p> <p>Dimensión 1: Cultura escolar positiva</p> <ul style="list-style-type: none"> *Ambiente escolar inclusivo *Ambiente escolar colaborativo *Ambiente escolar respetuoso <p>Dimensión 2: Relaciones interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> *Comunicación abierta *Comunicación efectiva *Espacios de interacción <p>Dimensión 3: Reconocimiento y valoración</p>



	<ul style="list-style-type: none"> *Reconocimiento del trabajo *Valoración del trabajo *Satisfacción laboral Dimensión 4: Resiliencia *Autoconocimiento *Autoeficiencia docente *Apoyo Institucional
--	--

14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	DIMENSIONES	Definición
Bienestar Docente	Cultura escolar positiva	Esta dimensión se refiere a las acciones y estrategias implementadas por la dirección y el liderazgo escolar para fomentar un ambiente de trabajo y aprendizaje en la escuela que promueva valores, actitudes y normas positivas. La cultura escolar positiva implica crear un entorno en el que los docentes se sientan valorados, respetados y motivados para colaborar de manera efectiva. Esto puede incluir actividades que fomenten el respeto, la comunicación abierta, la colaboración y la inclusión.
	Relaciones interpersonales	Esta dimensión se enfoca en las acciones y estrategias destinadas a promover relaciones interpersonales saludables y efectivas entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar, como colegas, estudiantes, padres y personal administrativo. Las buenas relaciones interpersonales implican fomentar la empatía, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos de manera constructiva y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.
	Reconocimiento y Valoración	Esta dimensión se refiere a las prácticas y políticas diseñadas para reconocer y valorar el trabajo y los logros de los docentes. Esto incluye el reconocimiento público, las recompensas, los incentivos y la retroalimentación positiva. El reconocimiento y valoración busca fortalecer la autoestima y la satisfacción laboral de los docentes al sentirse apreciados y valorados por su labor.
	Resiliencia	Esta dimensión implica las acciones y estrategias para fortalecer la capacidad de los docentes para enfrentar y superar desafíos, adaptarse a situaciones estresantes y mantener un nivel saludable de bienestar emocional. La resiliencia se enfoca en el desarrollo de habilidades de afrontamiento, el apoyo emocional y la promoción de estrategias para gestionar el estrés y la presión laboral.

15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a medir la variable Bienestar Docente; elaborado por Martha Coronel Pérez en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1	No cumple con el criterio
2	Bajo Nivel
3	Moderado nivel
4	Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Primera dimensión: **Cultura escolar positiva**
- Objetivos de la Dimensión: Promover una cultura de colaboración e inclusión donde todos los docentes se sientan valorados y respetados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente escolar inclusivo	Siente que el ambiente escolar promueve la inclusión de todos los docentes, independientemente de su origen o características personales	4	4	4	
	Se fomenta la diversidad y la inclusión en su escuela	4	4	4	
Ambiente escolar colaborativo	Considera que existe una cultura colaborativa en la escuela que fomenta la cooperación entre docentes	4	4	4	
	Los docentes colaboran en la planificación y ejecución de actividades educativas	4	4	4	
Ambiente escolar respetuoso	Percibe que en la escuela se fomenta un ambiente respetuoso entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar	4	4	4	
	Las normas y valores institucionales promueven un ambiente respetuoso y tolerante	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Segunda dimensión: **Relaciones interpersonales**
- Objetivos de la Dimensión: Mejorar la comunicación entre docentes, y con otros miembros de la comunidad escolar, a través de espacios de interacción y colaboración.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación abierta	Se siente escuchado y comprendido cuando plantea inquietudes o necesidades relacionadas con su labor docente	4	4	4	
	Siente que puede expresar sus opiniones, ideas o preocupaciones libremente en su entorno de trabajo sin temor a represalias o críticas negativas por parte de sus colegas o superiores	4	4	4	
Comunicación efectiva	Sientes que la comunicación entre docentes es efectiva para resolver problemas y tomar decisiones	4	4	4	
	Considera que la comunicación entre los docentes y otros miembros del equipo escolar es eficiente, fluida y facilita el intercambio de información relevante para la enseñanza y la gestión escolar	4	4	4	
Espacios de interacción	Existen espacios de interacción y colaboración en la escuela que faciliten el trabajo en equipo entre docentes	4	4	4	
	Se resuelven los conflictos interpersonales de manera constructiva	4	4	4	



Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente

- Tercera dimensión: **Reconocimiento y Valoración**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar el trabajo de los docentes a través de su desarrollo profesional y fortalecimiento de su sentido de pertenencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento del trabajo	Se siente reconocido/a por la dirección y la comunidad escolar por su trabajo y logros como docente	4	4	4	
	Recibe retroalimentación positiva por parte de sus superiores de manera regular para mejorar su desempeño	4	4	4	
Valoración del trabajo	Se valora su labor como docente en términos de su contribución al proceso educativo	4	4	4	
	Se siente satisfecho con la forma en que su trabajo como docente es valorado por la comunidad escolar	4	4	4	
Satisfacción laboral	Experimenta satisfacción laboral en su rol como docente en esta escuela	4	4	4	
	La satisfacción con su trabajo como docente es alta	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Bienestar Docente.

- Cuarta dimensión: **Resiliencia**
- Objetivos de la Dimensión: Promover la autoeficacia docente, ayudando a los educadores a desarrollar la confianza en sus habilidades para superar desafíos, manejar el estrés y presión laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoconocimiento	Se siente capaz de conocer y gestionar sus propias emociones de manera efectiva en el entorno laboral	4	4	4	
	Tiene un buen autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades como docente	4	4	4	
Autoeficiencia docente	Tiene confianza en su capacidad como docente para enfrentar y superar desafíos en el aula	4	4	4	
	En qué medida cree que puede adaptarse con éxito a situaciones de cambio o presión en el entorno educativo	4	4	4	
Apoyo Institucional	Ha recibido apoyo institucional para gestionar el estrés y la presión laboral	4	4	4	
	Siente que la institución valora y prioriza el bienestar emocional de los docentes y ofrece recursos para promoverlo	4	4	4	





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para diagnosticar el nivel del Bienestar Docente.

TESISTA:

Br.: CORONEL PÉREZ, Martha.

DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de octubre de 2023

<p><i>Maribel Janet Bazán Ueno</i> DNI: 33425883</p>	<p> MINISTERIO DE EDUCACIÓN GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA <i>Maribel J. Bazán Ueno</i> Dra. Maribel J. Bazán Ueno ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA C. M. 1033425883</p> <p>Firma y sello</p>
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BAZAN UENO**
Nombres **MARIBEL JANET**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **33425883**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MOYA RONDO RAFAEL MARTIN**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **05/04/2013**
Resolución/Acta **0406-2013-UCV**
Diploma **A1532766**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
11 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001636530



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 11/01/2024 01:01:02-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL BIENESTAR DOCENTE

La aplicación de la siguiente encuesta se realiza con fines de investigación y tiene como objetivo proponer un plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua. Dicho instrumento ha sido elaborado utilizando el método de medición de la escala de Likert. Para lo cual agradecemos su colaboración y objetividad y no tardará más de 20 minutos en responder. Recuerda que el tratamiento de la información es anónimo.

INSTRUCCIONES: Apreciado docente, a continuación, encontrarás 24 afirmaciones propuestas, te pido responder objetivamente cada ítem marcando con un aspa (X) en el recuadro de la escala que consideres conveniente. La valoración de las alternativas es la siguiente:

Nunca = 1	Casi nunca = 2	A veces = 3	Casi siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Sus respuestas son importantes en el desarrollo de aplicaciones diseñadas para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICACIONES	ÍTEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VARIABLE DEPENDIENTE: BIENESTAR DOCENTE	Dimensión 1: Cultura escolar positiva	Ambiente escolar inclusivo	1. Siente que el ambiente escolar promueve la inclusión de todos los docentes, independientemente de su origen o características personales					
			2. Se fomenta la diversidad y la inclusión en su escuela					
		Ambiente escolar colaborativo	3. Considera que existe una cultura colaborativa en la escuela que fomenta la cooperación entre docentes					



			4. Los docentes colaboran en la planificación y ejecución de actividades educativas					
		Ambiente escolar respetuoso	5. Percibe que en la escuela se fomenta un ambiente respetuoso entre los docentes y otros miembros de la comunidad escolar					
			6. Las normas y valores institucionales promueven un ambiente respetuoso y tolerante					
	Dimensión 2: Relaciones interpersonales	Comunicación abierta	7. Se siente escuchado y comprendido cuando plantea inquietudes o necesidades relacionadas con su labor docente					
			8. Siente que puede expresar sus opiniones, ideas o preocupaciones libremente en su entorno de trabajo sin temor a represalias o críticas negativas por parte de sus colegas o superiores					
		Comunicación efectiva	9. Sientes que la comunicación entre docentes es efectiva para resolver problemas y tomar decisiones					
			10. Considera que la comunicación entre los docentes y otros miembros del equipo escolar es eficiente, fluida y facilita el intercambio de información relevante para la enseñanza y la gestión escolar					



		Espacios de interacción	11. Existen espacios de interacción y colaboración en la escuela que faciliten el trabajo en equipo entre docentes					
			12. Se resuelven los conflictos interpersonales de manera constructiva					
Dimensión 3: Reconocimiento y Valoración	Reconocimiento del trabajo	13. Se siente reconocido/a por la dirección y la comunidad escolar por su trabajo y logros como docente						
		14. Recibe retroalimentación positiva por parte de sus superiores de manera regular para mejorar su desempeño						
	Valoración del trabajo	15. Se valora su labor como docente en términos de su contribución al proceso educativo						
		16. Se siente satisfecho con la forma en que su trabajo como docente es valorado por la comunidad escolar						
	Satisfacción laboral	17. Experimenta satisfacción laboral en su rol como docente en esta escuela						
		18. La satisfacción con su trabajo como docente es alta						
Dimensión 4: Resiliencia	Autoconocimiento	19. Es capaz de conocer y gestionar sus propias emociones de manera efectiva en el entorno laboral						



			20. Tiene un buen autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades como docente					
		Autoeficiencia docente	21. Tiene confianza en su capacidad como docente para enfrentar y superar desafíos en el aula					
			22. En qué medida cree que puede adaptarse con éxito a situaciones de cambio o presión en el entorno educativo					
		Apoyo Institucional	23. Ha recibido apoyo institucional para gestionar el estrés y la presión laboral					
			24. Siente que la institución valora y prioriza el bienestar emocional de los docentes y ofrece recursos para promoverlo					

Prueba piloto

BD Martha Bienestar Docente - AlfaCronbach.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

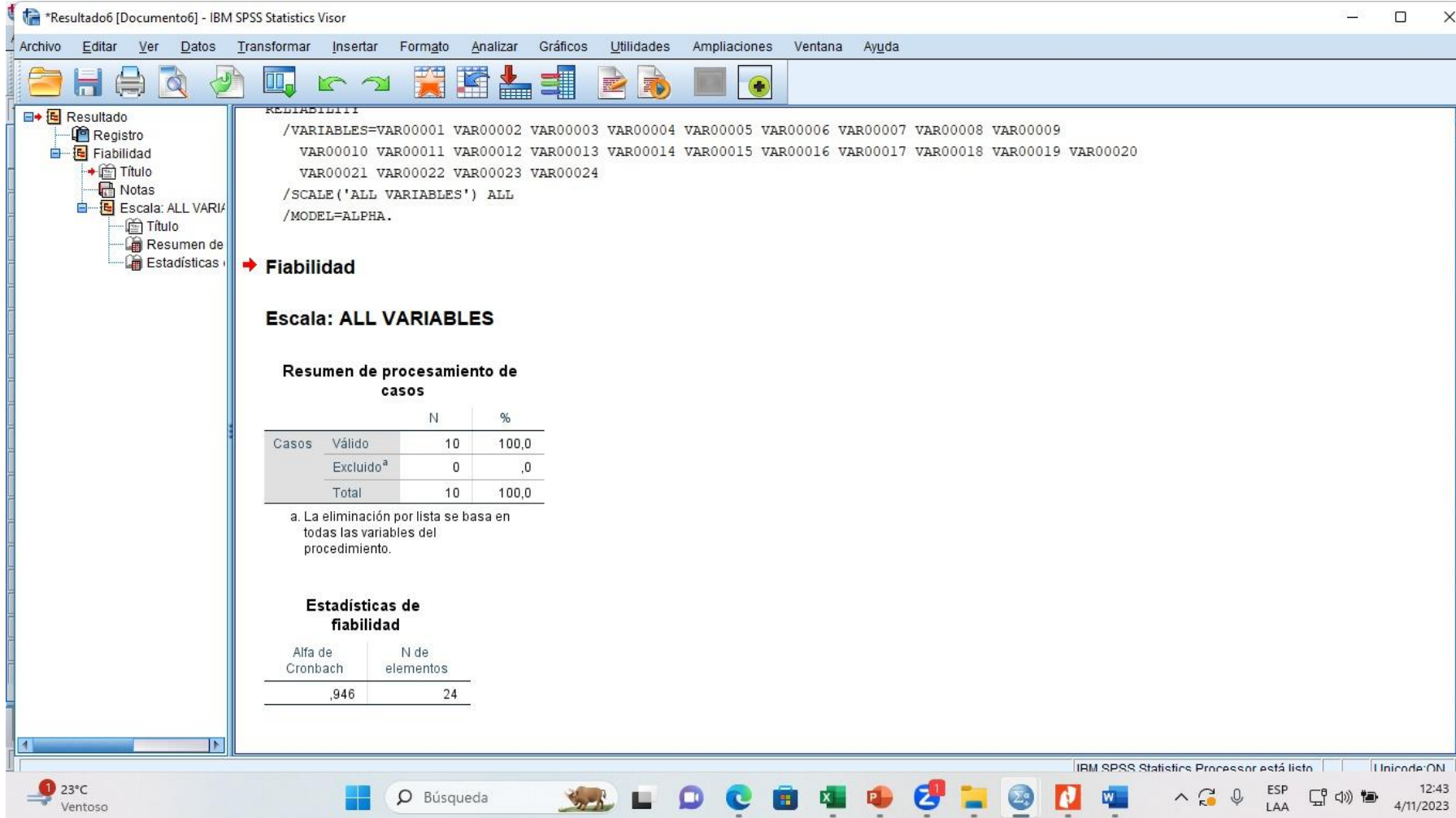
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	000	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	VAR00022	VAR00023	VAR00024
1	,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00
2	,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00
3	,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	3,00
4	,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00
5	,00	5,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00
6	,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
7	,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00
8	,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	4,00
9	,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	2,00	1,00	1,00
10	,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00

Anexo 4: Índice de confiabilidad (prueba piloto)

Escala de la variable de estudio: Bienestar docente Índice de confiabilidad obtenida en la prueba piloto realizada a 10 docentes, aplicando la fórmula de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



RELIABILIDAD

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	24



IX. PROPUESTA

Título: Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una Institución Educativa de Bagua.

1. Diagnóstico

El bienestar docente en la institución educativa del distrito de Bagua revela áreas de mejora críticas, destacando la necesidad de fortalecer un ambiente escolar inclusivo, mejorar las relaciones interpersonales, fomentar la comunicación efectiva, gestionar el reconocimiento y satisfacción laboral, y brindar apoyo institucional para manejar el estrés.

2. Conceptualización

La propuesta se centra en el desarrollo de habilidades sociales para mejorar el bienestar docente. Esto implica fortalecer las capacidades de los docentes en aspectos clave como la comunicación, la colaboración, la gestión de conflictos y la resiliencia.

3. Objetivos

Objetivo General: Mejorar el bienestar docente en la institución educativa del distrito de Bagua a través del desarrollo de habilidades sociales.

Objetivos Específicos:

- Fortalecer un ambiente escolar inclusivo y diverso.
- Mejorar la calidad de las relaciones interpersonales.
- Fomentar una comunicación abierta y efectiva.
- Promover espacios de interacción para el trabajo colaborativo.
- Gestionar herramientas de resolución de conflictos.
- Mejorar el nivel de satisfacción y reconocimiento laboral.
- Brindar apoyo institucional para gestionar el estrés.

4. Fundamentos

La propuesta se basa en el enfoque holístico, considera el bienestar físico, emocional y profesional. Propicia la idea que el bienestar docente es fundamental para la calidad educativa. Al mejorar las habilidades sociales de los docentes, se crea un entorno propicio para el aprendizaje, la colaboración y el desarrollo personal y profesional.

5. Principios Psicopedagógicos



- Participación Activa: Involucrar a los docentes en la planificación y ejecución del plan.
- Aprendizaje Experiencial: Implementar actividades prácticas y situacionales.
- Adaptabilidad: Personalizar las intervenciones según las necesidades.

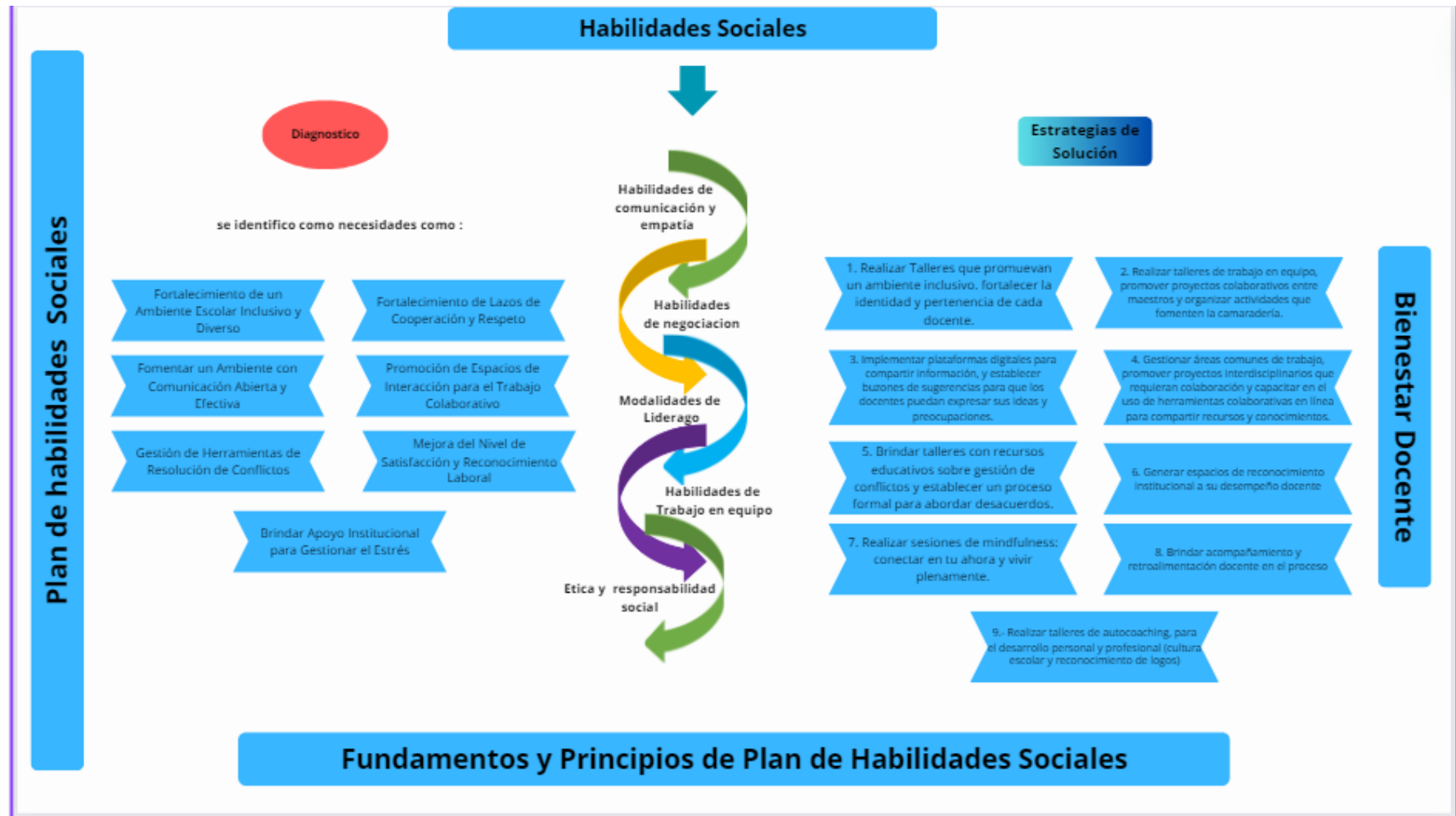
6. Características

La propuesta se caracteriza por un enfoque holístico de los docentes en la institución educativa del distrito de Bagua. Este enfoque, se destaca la importancia de la colaboración continua, enfocada en la participación activa de los docentes, directivos y otros actores relevantes en todas las etapas del plan. Asimismo, se implementará una evaluación periódica para medir el impacto de las estrategias propuestas, permitiendo ajustes oportunos basados en resultados concretos y retroalimentación constante. Este enfoque integral busca transformar el entorno educativo, promoviendo un desarrollo sostenible del bienestar docente y, por ende, elevando la calidad de la educación impartida.

7. Actividades y/o acciones de mejora

ACTIVIDADES/ ACCIONES DE MEJORA	CRONOGRAMA 2024				
	ENE-FEBR	MAR-MAY	JUNI-AGO	SET-OCT	NOV-DIC
Planificación: definición de objetivos y alcances, identificación de recursos y diseño preliminar de estrategias.	X				
Implementación del plan: desarrollo de estrategias de habilidades sociales sesiones, talleres, creación de herramientas de evaluación.		X			
Monitoreo Continuo: evaluación periódica del impacto de las estrategias, recojo de información, retroalimentación, reajustes a las estrategias si es necesario.			X		
Refuerzo y Mejora: Implementación de ajustes basados en la retroalimentación, sesiones de refuerzo y apoyo adicional y evaluación de la efectividad a corto plazo.				X	
Evaluación Final y Documentación: evaluación integral de los resultados del proyecto, documentación de lecciones aprendidas y mejores prácticas y preparación de informes finales.					X

8. Esquema de Propuesta





Desarrollo de la propuesta:

1. **La primera semana de marzo** se implementará la plataforma digital Google sites para compartir información, y establecer buzones de sugerencias para que los docentes puedan expresar sus ideas y preocupaciones.

Descripción: El plan se basa en el desarrollo de habilidades sociales clave, utilizando plataformas digitales Google Sites como herramienta central para compartir información y establecer buzones de sugerencias. Los temas centrales serán ambientes inclusivos, proyectos colaborativos, gestión de conflictos, mindfulness y autocoaching.

Características y actividades de mejora:

- **Ambientes inclusivos:** fortalecer la identidad y pertenencia de cada docente. **Proyectos Colaborativos:** Implementación de proyectos que fomenten la cooperación, desarrollen la empatía y mejoren las relaciones interpersonales.
- **Gestión de conflictos:** establecer un proceso formal para abordar desacuerdos.
- **Mindfulness:** Introducción de sesiones regulares de mindfulness para promover la atención plena en tu tiempo presente y la gestión del estrés.
- **Autocoaching:** Talleres y sesiones de capacitación para equipar a los docentes con habilidades de autocoaching para la autorreflexión y resolución de conflictos.



Enlace: <https://sites.google.com/coronel.edu.pe/iebaguaproyectos2023?usp=sharing>



2. **La segunda semana de marzo** se gestionará áreas comunes de trabajo, promoviendo colaboración y capacitación en el uso de herramientas colaborativas. Google sites en línea para compartir recursos y conocimientos.

Segunda parte de la propuesta:

Actividades planificadas:

- Reuniones de Colaboración: Se organizarán sesiones de trabajo colaborativo para facilitar la identificación de áreas comunes de interés y desafíos, promoviendo la comunicación abierta y el intercambio de ideas.
- Capacitación en Google Sites: Se llevará a cabo un taller práctico para capacitar a los docentes en el uso efectivo de Google Sites. Esto incluirá el conocer el interfaz de la página, la carga de contenido y la configuración de buzones de sugerencias virtuales.
- Presentación de recursos: Los participantes compartirán recursos, medios, materiales y conocimientos a través de las plataformas Google Sites, fomentando la creación de una biblioteca digital accesible para todos.

Metas a lograr:

- Establecer un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre docentes.
- Capacitar a todos los participantes en el manejo eficaz de Google Sites.

Resultados esperados:

- Mayor participación y compromiso entre los docentes.
- Establecimiento de una base sólida para la implementación exitosa de las siguientes fases del plan.
- Esta fase inicial sienta las bases para una transformación significativa en la cultura y dinámica de trabajo, alentando a los docentes a ser proactivos en la construcción de un entorno educativo más inclusivo y colaborativo.



3. **Semana 3 y 4 de marzo** se realizarán 04 talleres que promuevan un ambiente inclusivo. fortalecer la identidad y pertenencia de cada docente.

Tercera y cuarta semana de marzo: Talleres sobre ambientes inclusivos

- **Objetivo Especifico:** Fortalecer un ambiente escolar inclusivo y diverso.
- **Propósito del taller:** Fortalecer la identidad y pertenencia de cada docente a través de la comprensión y aplicación de principios de ambientes inclusivos.

Resultados esperados:

- Mayor conciencia sobre la importancia de ambientes inclusivos.
- Mejora en la colaboración y relaciones interpersonales.
- Construcción de una identidad docente más sólida y un sentido de pertenencia en la institución.

Detalles: Estos talleres ofrecerán un espacio estructurado para la reflexión y la acción, permitiendo que los docentes no solo comprendan los principios de ambientes inclusivos, sino que también los apliquen de manera práctica en su entorno educativo.

Desarrollo:

Semana 3: Talleres sobre Ambientes Inclusivos (Primera Quincena de Marzo)

Taller 1: Exploración de conceptos claves (1ra semana):

- Presentación de conceptos fundamentales sobre ambientes inclusivos.
- Análisis de casos de éxito en la implementación de ambientes inclusivos en entornos educativos.
- Identificación de desafíos específicos en la institución y discusión de soluciones.



Propósito: Introducir y comprender los conceptos clave relacionados con ambientes inclusivos.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Introducción	<ul style="list-style-type: none">• Breve presentación del propósito del taller.• Dinámica de rompehielos para crear un ambiente acogedor.• Explicación del significado y la importancia de ambientes inclusivos.	10 minutos
Conceptos fundamentales	<ul style="list-style-type: none">• Definición de términos clave: inclusión, diversidad, equidad.• Presentación de casos de éxito en la implementación de ambientes inclusivos.• Discusión grupal sobre desafíos comunes en entornos educativos.	20 minutos
Análisis de casos	<ul style="list-style-type: none">• Estudio de casos reales de implementación de ambientes inclusivos.• Preguntas de discusión: ¿Qué estrategias se utilizaron? ¿Cómo impactaron en la comunidad educativa?• Reflexión sobre la aplicabilidad de estas estrategias en la institución.	10 minutos
Identificación de desafíos	<ul style="list-style-type: none">• Dinámica grupal para identificar desafíos específicos en la institución.• Análisis rápido de posibles soluciones.• Primera fase de compromisos individuales para mejorar ambientes inclusivos.	10 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">• Recapitulación de los conceptos clave.• Producto Final: Un ensayo breve (una página) que refleje la comprensión individual de la importancia de ambientes inclusivos, con énfasis en la identificación de desafíos y propuestas de solución específicas para la institución.	10 minutos



Taller 2: Dinámicas de grupo y colaboración (1ra semana):

- Actividades prácticas para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.
- Dinámicas para fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes.
- Sesiones de reflexión sobre la importancia de la colaboración en la creación de ambientes inclusivos.

Propósito: Promover la colaboración y fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Recapitulación de la semana anterior	<ul style="list-style-type: none">• Breve repaso de los conceptos clave explorados en el taller anterior.• Compartir reflexiones sobre la tarea asignada.	10 minutos
Dinámicas de colaboración	<ul style="list-style-type: none">• Presentación de ejercicios prácticos de colaboración.• Actividades que fomenten la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.• Reflexión grupal sobre la importancia de la colaboración en el entorno educativo.	20 minutos
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de preguntas y respuestas sobre la experiencia de la tarea.• Dinámica para fortalecer las relaciones interpersonales.• Discusión abierta sobre la importancia de relaciones positivas en el ámbito laboral.	10 minutos
Compromisos individuales	<ul style="list-style-type: none">• Cada participante identifica acciones específicas para fortalecer la colaboración.• Creación de un compromiso grupal para fomentar un ambiente colaborativo en la institución.	10 minutos



Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none"> •Recapitulación de las dinámicas y aprendizajes. •Producto Final: Un plan de acción colaborativo (puede ser un documento compartido en línea) que aborde un desafío específico identificado en el taller anterior, con propuestas concretas y asignación de responsabilidades. 	10 minutos
-----------------------	---	------------

Semana 4: Talleres sobre Ambientes Inclusivos (Segunda Quincena de Marzo)

Taller 3: Construcción de identidad y pertenencia (2da semana):

- Actividades centradas en la reflexión individual y grupal sobre la identidad docente.
- Estrategias para fortalecer la autoestima y el sentido de pertenencia.
- Creación de compromisos personales para contribuir a un ambiente más inclusivo.

Propósito: Fortalecer la identidad y pertenencia de cada docente en la institución.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Bienvenida y repaso	<ul style="list-style-type: none"> •Breve bienvenida a los participantes. •Repaso de los compromisos y aprendizajes de los talleres anteriores. 	5 minutos
Exploración personal	<ul style="list-style-type: none"> •Actividad de reflexión individual sobre la propia identidad como docente. •Dinámica de compartir experiencias significativas en la carrera. •Discusión grupal sobre la importancia de la identidad en el bienestar docente. 	18 minutos



Construcción de pertenencia	<ul style="list-style-type: none">• Dinámica grupal para identificar elementos comunes que fortalezcan la pertenencia.• Creación de un "mapa de identidad" visual que represente la diversidad de experiencias.• Discusión sobre cómo estos elementos pueden contribuir a un ambiente inclusivo.	17 minutos
Planificación de acciones	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de lluvia de ideas para acciones concretas que fortalezcan la identidad y pertenencia.• Creación de un plan individual de acciones para fortalecer la propia identidad en el entorno educativo.	15 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión final sobre la importancia de la identidad y pertenencia.• Producto Final: Documentación de la implementación de al menos una acción del plan individual, con reflexiones personales sobre la experiencia y su impacto en la identidad y pertenencia docente.	5 minutos

Taller 4: Aplicación práctica y evaluación (2da semana):

- Desarrollo de planes de acción individuales basados en los principios de ambientes inclusivos.
- Evaluación de la aplicabilidad de las estrategias en el contexto educativo.
- Retroalimentación grupal y ajustes finales para la implementación continua.



Propósito: Aplicar prácticamente los aprendizajes adquiridos y evaluar su impacto.		
Estructura del Taller		Duración: 1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Revisión de tareas anteriores	<ul style="list-style-type: none">• Breve repaso de las acciones implementadas por cada participante.• Compartir reflexiones sobre la experiencia y los resultados iniciales.	10 minutos
Análisis de impacto	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de intercambio de experiencias sobre la implementación de las acciones.• Discusión sobre el impacto observado en el entorno y en el bienestar personal.	20 minutos
Evaluación personal	<ul style="list-style-type: none">• Autoevaluación sobre el progreso en las áreas de habilidades sociales y bienestar docente.• Identificación de áreas de mejora y aprendizajes destacados.	10 minutos
Planificación futura	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de lluvia de ideas para acciones futuras.• Creación de un plan de continuidad para mantener y mejorar los avances logrados.	10 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">• Recapitulación de los logros y aprendizajes.• Producto Final: Un informe individual que documente el viaje personal en el fortalecimiento de habilidades sociales y bienestar docente, incluyendo reflexiones sobre los resultados obtenidos y las acciones futuras planeadas.	10 minutos



4. **Semana 1 y 2 de abril** se realizará 02 talleres de trabajo en equipo, promover proyectos colaborativos entre maestros y organizar actividades que fomenten la camaradería.

Taller 5: Fomento del trabajo en equipo y camaradería (1ra semana de abril)

Propósito: Promover el trabajo en equipo y fortalecer la camaradería entre los docentes.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Bienvenida y contextualización	<ul style="list-style-type: none">• Breve bienvenida a los participantes.• Introducción al tema del trabajo en equipo y la importancia de la camaradería.	10 minutos
Dinámica de integración	<ul style="list-style-type: none">• Actividad de rompehielos para crear un ambiente relajado.• Dinámica grupal para fomentar la interacción y conocimiento entre los docentes.	20 minutos
Importancia del trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none">• Presentación sobre los beneficios del trabajo en equipo en el ámbito educativo.• Discusión sobre experiencias previas y posibles desafíos.	15 minutos
Planificación de proyectos colaborativos	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de lluvia de ideas para posibles proyectos colaborativos entre docentes.• Formación de equipos según intereses y habilidades.• Elaboración de un esbozo inicial de proyectos.	10 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión final sobre la importancia del trabajo en equipo y la camaradería.• Producto Final: Plan de acción para la implementación de al menos un proyecto colaborativo entre	5 minutos



	docentes, detallando roles, recursos necesarios y plazos.	
--	---	--

Taller 6: Organización de actividades de camaradería (2da semana de abril)

Propósito: Establecer actividades que fomenten la camaradería y fortalezcan los lazos entre los docentes.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Revisión de tarea anterior	<ul style="list-style-type: none">• Breve repaso de los planes de acción desarrollados por los docentes.• Compartir ideas y expectativas sobre la implementación de proyectos colaborativos.	10 minutos
Diseño de actividades	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de tormenta de ideas para actividades de camaradería.• Selección de actividades según preferencias y disponibilidad de los participantes.	20 minutos
Planificación y logística	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de un plan detallado para cada actividad.• Asignación de responsabilidades y coordinación logística.	15 minutos
Implementación de actividades	<ul style="list-style-type: none">• Breve discusión sobre la implementación de las actividades.• Compartir expectativas y metas para fortalecer la camaradería.	10 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión final sobre la importancia de las actividades de camaradería.• Producto Final: Documentación de la implementación de al menos una actividad de camaradería, incluyendo reflexiones sobre la experiencia y su impacto en el ambiente y bienestar docente.	5 minutos



5. **Semana 3 y 4 de abril** se brindará 02 talleres con recursos educativos sobre gestión de conflictos y establecer un proceso formal para abordar desacuerdos.

Taller 7: Gestión efectiva de conflictos (3ra semana de abril)

Propósito: Proporcionar herramientas y estrategias para la gestión efectiva de conflictos entre docentes.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora 30 min
Momento	Temática	Tiempo
Introducción y objetivos	<ul style="list-style-type: none">• Presentación del tema y su importancia en el entorno educativo.• Establecimiento de objetivos para el taller.	10 minutos
Dinámica de reflexión	<ul style="list-style-type: none">• Breve ejercicio de reflexión individual sobre experiencias pasadas de conflictos.• Compartir experiencias en grupos pequeños.	15 minutos
Principios de la gestión de conflictos	<ul style="list-style-type: none">• Exploración de principios fundamentales para abordar conflictos de manera constructiva.• Discusión sobre la importancia de la empatía y la escucha activa.	15 minutos
Técnicas de comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none">• Presentación de técnicas para mejorar la comunicación en situaciones conflictivas.• Ejercicios prácticos de comunicación efectiva.	15 minutos
Proceso formal de resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none">• Introducción a un proceso estructurado para abordar desacuerdos.• Explicación de pasos y roles en la resolución formal de conflictos.	15 minutos
Simulación de casos	<ul style="list-style-type: none">• Realización de ejercicios de simulación de conflictos.	10 minutos



	<ul style="list-style-type: none">• Retroalimentación grupal sobre las estrategias utilizadas.	
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión final sobre las herramientas aprendidas.• Producto Final: Documentación de la aplicación del proceso formal de resolución de conflictos en casos reales, con análisis de resultados y lecciones aprendidas.	10 minutos

Taller 8: Aplicación práctica y evaluación de estrategias de resolución de conflictos (4ta semana de abril)

Propósito: Evaluar la aplicación práctica del proceso formal de resolución de conflictos y ajustar estrategias según sea necesario.		
Estructura del Taller		Duración:1 hora
Momento	Temática	Tiempo
Revisión de tarea anterior	<ul style="list-style-type: none">• Compartir experiencias y desafíos al aplicar el proceso formal de resolución de conflictos.• Reflexión grupal sobre la importancia de estas herramientas en el bienestar docente.	10 minutos
Análisis de casos	<ul style="list-style-type: none">• Discusión detallada de casos reales aplicando el proceso de resolución de conflictos.• Identificación de áreas de mejora y estrategias exitosas.	20 minutos
Ajuste de estrategias	<ul style="list-style-type: none">• Sesión de lluvia de ideas para ajustar estrategias y enfoques.• Formulación de recomendaciones para mejorar la gestión de conflictos.	20 minutos
Simulación de situaciones	<ul style="list-style-type: none">• Ejercicios prácticos de simulación para aplicar ajustes y estrategias mejoradas.• Retroalimentación grupal.	15 minutos
Cierre y evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Reflexión final sobre la efectividad de las estrategias aprendidas.	15 minutos



	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de evaluación del taller y del plan en general. • Producto Final: Evaluación del impacto de las estrategias ajustadas en la gestión de conflictos, con recomendaciones para su implementación continua. 	
--	---	--

6. **Semana 1 y 2 de mayo** se realizará 01 sesión de mindfulness: conectar en tu ahora y vivir plenamente.

Taller 9: Mindfulness: Conectar en el presente y vivir plenamente

Propósito: Introducir prácticas de mindfulness para mejorar la atención plena y reducir el estrés en la vida diaria de los docentes.		
Estructura del Taller		Duración: 1 hora 30 min.
Momento	Temática	Tiempo
Introducción y objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del concepto de mindfulness y su importancia. • Establecimiento de objetivos para el taller. 	10 minutos
Principios básicos de Mindfulness	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación de los principios fundamentales de mindfulness, • Discusión sobre la relevancia en el entorno educativo. 	15 minutos
Práctica de atención plena	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicios prácticos para desarrollar la atención plena. • Instrucciones detalladas para técnicas de respiración y observación. 	20 minutos
Conexión con el entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Exploración de prácticas de mindfulness en el contexto educativo. 	15 minutos



	<ul style="list-style-type: none"> •Ejercicios de conexión con el entorno escolar. 	
Mindfulness en la vida diaria	<ul style="list-style-type: none"> •Discusión sobre la integración de mindfulness en la rutina diaria. •Estrategias para aplicar técnicas de atención plena durante el trabajo. 	15 minutos
Meditación guiada	<ul style="list-style-type: none"> •Sesión de meditación guiada para la relajación y reducción del estrés. •Reflexión posterior a la meditación. 	10 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none"> •Reflexión final sobre la experiencia de mindfulness. •Producto Final: Registro de la práctica diaria de mindfulness con comentarios sobre los efectos en la atención y bienestar general. 	5 minutos

7. **Semana 3 y 4 de mayo** se realizará 02 talleres de autocoaching, para el desarrollo personal y profesional (cultura escolar y reconocimiento de logros)

Taller 10: Autocoaching para el desarrollo personal y profesional

Propósito: Capacitar a los docentes en técnicas de autocoaching para el desarrollo personal y profesional, fomentando la cultura escolar positiva y el reconocimiento de logros.		
Estructura del Taller		Duración: 1 hora 30 min.
Momento	Temática	Tiempo
Introducción y objetivos	<ul style="list-style-type: none"> •Presentación del concepto de autocoaching y su importancia. •Establecimiento de objetivos para el taller. 	10 minutos
Principios básicos de Autocoaching	<ul style="list-style-type: none"> •Explicación de los principios fundamentales de autocoaching. •Relevancia del autocoaching en el ámbito educativo. 	15 minutos
Técnicas de Autocoaching	<ul style="list-style-type: none"> •Presentación de técnicas prácticas de autocoaching. 	20 minutos



	<ul style="list-style-type: none">•Ejercicios para la aplicación inmediata de las técnicas.	
Desarrollo personal y profesional	<ul style="list-style-type: none">•Discusión sobre la influencia del autocoaching en el crecimiento personal y profesional.•Casos de éxito y testimonios relacionados.	15 minutos
Cultura escolar positiva	<ul style="list-style-type: none">•Exploración de cómo el autocoaching contribuye a una cultura escolar positiva.•Estrategias para fomentar el autoreconocimiento y el reconocimiento de colegas.	15 minutos
Sesión práctica de Autocoaching	<ul style="list-style-type: none">•Ejercicio práctico de autocoaching en grupos pequeños.•Compartir experiencias y aprendizajes.	10 minutos
Cierre y tarea	<ul style="list-style-type: none">•Reflexión final sobre la aplicación del autocoaching.•Producto Final: Reporte individual de metas establecidas y avances alcanzados mediante la aplicación de técnicas de autocoaching.	5 minutos



8. Brindar acompañamiento y retroalimentación docente en el proceso

Descripción:

- Establecer un programa de acompañamiento individual para cada docente.
- Sesiones periódicas para revisar avances, identificar desafíos y proporcionar orientación personalizada.

Responsables:

- Coordinador del programa de habilidades sociales.
- Facilitadores de cada taller asignados como mentores.

Actividades:

- Talleres y sesiones programadas mensualmente.
- Seguimiento de las metas establecidas en los talleres.
- Retroalimentación constructiva y estrategias de mejora continua.

Indicadores de Éxito:

- Participación activa de los docentes en las sesiones de acompañamiento.
- Cumplimiento de metas y aplicación efectiva de las habilidades aprendidas.

9. Generar espacios de reconocimiento institucional a su desempeño docente

Descripción:

- Crear ceremonias de reconocimiento al finalizar cada taller.
- Establecer un sistema de reconocimientos periódicos basado en los logros y contribuciones de los docentes.

Responsables:

- Comité de reconocimiento institucional.
- Coordinador del programa de habilidades sociales.

Actividades:

- Ceremonias de cierre de cada taller con entrega de certificados.
- Destacar a docentes destacados y logros colectivos.
- Publicación de logros en medios internos y externos (redes sociales).

Indicadores de Éxito:

- Participación activa en las ceremonias de reconocimiento.
- Niveles de satisfacción y motivación docente.
- Impacto positivo en la cultura escolar y relaciones interpersonales.



Formato de validación de la propuesta

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Bagua, 20 de diciembre de 2023

Señor(a): Rolando Mario Castro Balcázar
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Ciudad. - Chiclayo

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: La suscrita está en la etapa del desarrollo del trabajo de investigación con el fin de obtener el grado de Maestra en Administración en la Educación. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta ***Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua. Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación (a) como experto en la materia.***

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Coronel Pérez
Nombres y apellidos del Maestrante
DNI 40158044



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN (Debe ser llenado por el investigador)			
Título de la investigación	Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua		
Autor(a)	Coronel Pérez, Martha	Programa	Maestría en Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión de la calidad del servicio		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Bienestar docente		
Denominación de la propuesta	Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Dr. Rolando Mario Castro Balcázar		
Profesión	Docente	Grado académico	Doctor
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	19 años		

INSTRUCCIONES: Estimado Doctor(a), solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																				85					
	Secciones que comprende																					85				
	Jerarquización de las secciones																					85				
	Articulación entre componentes																					85				
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje																					85				
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o programa																					85				
	Existe coherencia entre los elementos incluidos en la propuesta (tema eje, objetivos, fundamentos, principios y más)																					85				
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																					85				
	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																					85				
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																					85				
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																					85				
	Incluye fundamentos teóricos vinculados al tema eje																					85				
	Descripción detallada de la propuesta																					85				
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																					85				
	Actividades propuestas en coherencia con los objetivos, orientadas a solucionar el problema																					85				
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia																					85				
	Es inédita, auténtica, novedosa																					85				
	Congruencia interna																					85				



Formato de validación de la propuesta

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Bagua, 20 de diciembre de 2023

Señor(a): Nancy Saldaña Mendoza
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad
Ciudad.

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: La suscrita está en la etapa del desarrollo del trabajo de investigación con el fin de obtener el grado de Maestra en Administración en la Educación. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta ***Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua.*** Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación (a) como experto en la materia.

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Coronel Pérez
Nombres y apellidos del Maestrante
DNI 40158044



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN (Debe ser llenado por el investigador)			
Título de la investigación	Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua		
Autor(a)	Coronel Pérez, Martha	Programa	Maestría en Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión de la calidad del servicio		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Bienestar docente		
Denominación de la propuesta	Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Mg. Nancy Saldaña Mendoza		
Profesión	Docente	Grado académico	Maestría en Psicología Educativa
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	Más de 20 años		

INSTRUCCIONES: Estimada Maestra, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.



Formato de validación de la propuesta

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

Bagua, 20 de diciembre de 2023

Señor(a): Maribel Janet Bazán Ueno
Dra. Administración de la Educación
Ciudad.

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente: La suscrita está en la etapa del desarrollo del trabajo de investigación con el fin de obtener el grado de Maestra en Administración en la Educación. Por lo que solicito su apoyo profesional para emitir su juicio de experto sobre la propuesta ***Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua.*** Para alcanzar este objetivo, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación (a) como experto en la materia.

Con el fin de conocer su juicio de valor sobre la propuesta presentada. Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha de validación de la propuesta.
- La propuesta

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Martha Coronel Pérez
Nombres y apellidos del Maestrante
DNI 40158044



FICHA DE VALIDACIÓN DE PROPUESTA

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN (Debe ser llenado por el investigador)			
Título de la investigación	Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua		
Autor(a)	Coronel Pérez, Martha	Programa	Maestría en Administración de la Educación
Línea de investigación	Gestión de la calidad del servicio		
Variable a ser evaluada	Variable independiente: Bienestar docente		
Denominación de la propuesta	Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua		

DATOS DEL PROFESIONAL EXPERTO (Debe ser llenado por el experto)			
Nombre del profesional experto	Maribel Janet Bazán Ueno		
Profesión	Docente	Grado académico	Doctora en Administración de la Educación
Institución en la que labora	Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado		
Tiempo de experiencia laboral	Más de 20 años		

INSTRUCCIONES: Estimada Maestra, solicito que en el siguiente formato evalúe la pertinencia y coherencia de la PROPUESTA que se está validando marcando en los niveles de ejecución la puntuación que considere pertinente para cada criterio. Para ello debe marcar con una X en la columna correspondiente a la categoría.

Criterios	Descripción	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				RECOMENDACIONES.		
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
Generalidades de la Propuesta	Denominación de la propuesta																			90				
	Secciones que comprende																				90			
	Jerarquización de las secciones																				90			
	Articulación entre componentes																				90			
Estructuración de representación gráfica	Presenta de manera notable el tema eje																				90			
	Incluye los componentes necesarios de un modelo o programa																				90			
	Existe coherencia entre los elementos incluidos en la propuesta (tema eje, objetivos, fundamentos, principios y más)																				90			
	Se aprecia articulación lógica entre los componentes																				90			
	Incluye los componentes necesarios de acuerdo a la complejidad de la propuesta																				90			
Contenido de la propuesta	La Introducción expone el tema central de la propuesta																				90			
	Formulación de objetivos en coherencia con los propósitos de la propuesta																				90			
	Incluye fundamentos teóricos vinculados al tema eje																				90			
	Descripción detallada de la propuesta																				90			
	Incluye principios que contribuyen el desarrollo óptimo de la propuesta																				90			
	Actividades propuestas en coherencia con los objetivos, orientadas a solucionar el problema																				90			
Percepción integral de la propuesta	Pertinencia																				90			
	Es inédita, auténtica, novedosa																				90			
	Congruencia interna																				90			

Actualidad: La propuesta está alineada a paradigmas actuales															90									

Después de haber revisado la propuesta, procedo a validar su coherencia y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Observación global: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Observaciones: _____

Bagua, 20 de diciembre de 2023.

Nombre y Apellidos Maribel Janet Bazán Ueno
 DNI 33425883
 Número de teléfono 942917288
 E-mail: bazanueno@gmail.com



FIRMA



Objetivo específico 4

Validar el plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente mediante juicio de expertos.

La ficha de validación de la propuesta “Plan de habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua” estuvo estructurada con cuatro criterios: generalidades de la propuesta con 4 ítems, estructuración de representación gráfica con 5 ítems, contenido de la propuesta con 6 ítems y percepción integral de la propuesta con 4 ítems. Además, presenta cinco indicadores de valoración: deficiente de 0 - 20, regular de 21 - 40, buena de 41 – 60, muy buena de 61 – 80 y excelente de 81 – 100.

A continuación, se presenta los resultados de los tres expertos que evaluaron la propuesta utilizando la V de Aiken:

- Experto 1 da una calificación de 85 a la propuesta.
- Experto 2 da una calificación de 95 a la propuesta.
- Experto 3 da una calificación de 90 a la propuesta.

Calculando la V de Aiken, con el siguiente proceso:

1. Se calculó la media de las calificaciones de los expertos. En este caso, la media es $(95 + 85 + 90) / 3 = 270 / 3 = 90$.
2. Se identificó el valor más bajo de las calificaciones, que en este caso es 85.
3. Se calculó la diferencia entre la media y el valor más bajo, que en este caso es $90 - 85 = 5$.
4. La V de Aiken se calculó dividiendo la diferencia por la media, que en este caso es $5 / 90 = 0.0555$.

Se obtuvo que, la V de Aiken fue de 0.06, lo que indica que la propuesta tiene una buena validez de contenido, ya que los expertos han evaluado la propuesta de manera consistente.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades sociales para fortalecer el bienestar docente en una institución educativa del distrito de Bagua", cuyo autor es CORONEL PEREZ MARTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 03 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 06-01- 2024 16:04:34

Código documento Trilce: TRI - 0718165