



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del
personal docente en una Institución Educativa de José
Leonardo Ortiz, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Díaz Mino, Blanca Flor (orcid.org/0009-0008-1637-7781)

ASESORES:

Dr. Lopez Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)

Dr. Moreno Muro, Juan Pablo (orcid.org/0000-0002-5236-7520)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ REGALADO OSCAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024", cuyo autor es DIAZ MINO BLANCA FLOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, 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, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ REGALADO OSCAR DNI: 27374335 ORCID: 0000-0003-2393-1820	Firmado electrónicamente por: LREGALADO el 09- 08-2024 19:50:55

Código documento Trilce: TRI - 0840290

Declaratoria de originalidad de la autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DIAZ MINO BLANCA FLOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BLANCA FLOR DIAZ MINO DNI: 41913360 ORCID: 0009-0008-1637-7781	Firmado electrónicamente por: BDIAZMI1283 el 31-07- 2024 16:31:24

Código documento Trilce: TRI - 0840289

Dedicatoria

A ti hijo mío; porque en ese momento de caídas e incertidumbres, fuiste el verdadero guerrero que me impulsó con alegría a seguir viva por un propósito del Divino Hacedor. A ti mi Marco Andrey Enmanuel.

Blanca Flor.

Agradecimiento

A quienes me brindaron frases de aliento para asumir los retos de la vida sin rendirme. Gracias estimada familia, amigos y maestros.

Blanca Flor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Dimensiones de la Variable 1. Habilidades Socioemocionales	16
Tabla 2.	Variable 1. Habilidades Socioemocionales	17
Tabla 3.	Dimensiones de la variable 2. Trabajo en Equipo	18
Tabla 4.	Variable 2. Trabajo en Equipo	19
Tabla 5.	Prueba de Normalidad	20
Tabla 6.	Prueba de Correlación Spearman de las Dimensiones 1, 3, 4, 5 de la Variable 1 y V1 con la Variable	21
Tabla 7.	Prueba de Correlación Pearson de la Dimensión 2 de la V1 con la Variable	22

Índice de figuras

Figura 1.	Diseño de investigación.....	13
Figura 2.	Esquema del Proyecto de Investigación	23

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa del distrito de José Leonardo Ortiz, 2024. La investigación aporta a meta de la ODS 4.c.1 mejorar oferta de docentes calificados, de tipo básica, nivel correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La población de estudio fue de 70 docentes. Se recolecto datos de la variable de estudio aplicando la técnica de la encuesta, validada por juicio de cuatro expertos, y un nivel alto de confiabilidad de 0,96. Para el proceso de los datos se utilizó el software estadístico IBM SPSS versión 27. En el procesamiento de resultados se utilizó en cuatro dimensiones de la variable habilidades socioemocionales la prueba de correlación de Spearman con un coeficiente de 0.823 y en una dimensión la correlación de Pearson con coeficiente 0.846, ambas correlaciones de 0.000 de significancia con respecto a la variable trabajo en equipo. Por lo tanto, los resultados confirman la hipótesis alterna de investigación, demostrando que existe una relación significativa (alta y directa) entre las habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en la institución educativa de José Leonardo Ortiz.

Palabras Clave: Autonomía, desempeño docente, formación, habilidades socioemocionales, trabajo en equipo.

Abstract

The general objective of this research is to establish the relationship between socio-emotional skills and teamwork of teaching staff in an educational institution in the district of José Leonardo Ortiz, 2024. The research contributes to the goal of ODS 4.c.1 to improve the supply of qualified teachers, of a basic type, correlational level, with a quantitative approach, non-experimental design. The study population was 70 teachers. Data on the study variable were collected by applying the survey technique, validated by the judgment of four experts, and a high level of reliability of 0.96. IBM SPSS version 27 statistical software was used to process the data. In the processing of results, the Spearman correlation test with a coefficient of 0.823 was used in four dimensions of the socio-emotional skills variable, and in one dimension the Pearson correlation was used. with coefficient 0.846, both correlations of 0.000 significance with respect to the teamwork variable. Therefore, the results confirm the alternative research hypothesis, demonstrating that there is a significant relationship (high and direct) between socio-emotional skills and teamwork of teaching staff at the educational institution of José Leonardo Ortiz.

Keywords: Autonomy, teaching performance, training, socio-emotional skills, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

Alcanzar la calidad educativa en cada zona del territorio de Perú como de otros países en desarrollo es cada vez más complejo, y en gran medida se debe a la complejidad de las actitudes sociales y emocionales con que se desenvuelve el profesional en escenarios laborales, sobre todo el de trabajar en equipo. Razones como esta se aborda en la investigación que busca la relación existente entre el dominio de habilidades socioemocionales (HSE) y el nivel de trabajo en equipo (TE) en el personal docente del nivel secundaria de una institución educativa (I.E.) del distrito de José Leonardo Ortiz (J.L.O.), el problema se aborda desde la óptica del trabajo conjunto entre los equipos de profesores. Esta investigación explora los obstáculos que limitan el trabajo en equipo de los docentes, y cómo se relaciona con el desarrollo de sus HSE y, así, promover una educación de calidad (Naciones Unidas, 2015).

La meta del Objetivo de desarrollo sostenible (ODS) al cual busca aportar esta investigación es el 4.c.1 descrita en el documento prospectivo Agenda 2030, hallada en documentos de CEPAL (2018) y que está relacionado con la mejora de la oferta de docentes calificados para el año 2030, que implica un aumento significativo en la disponibilidad de profesores bien capacitados, para fortalecer la formación docente en países en desarrollo.

En el campo educativo, los profesores cumplen un rol crucial en la educación y crecimiento de las generaciones venideras UNESCO (2023). Su labor va más allá de solo impartir conocimientos; incluye también la promoción del trabajo en equipo, el desarrollo de HSE y el cuidado del bienestar de los educandos (Aggarwal y Rathee, 2023). No obstante, para que los maestros sepan desempeñarse efectivamente en esta tarea, es vital que mantengan un sano estado emocional y una acertada comunicación entre los integrantes del equipo (Sokro y Obuobisa, 2023).

El informe más reciente de las Naciones Unidas examina la influencia de las habilidades socioemocionales en las interacciones sociales y el trabajo docente en seis países latinoamericanos. Muestra los resultados de una encuesta sobre los niveles de satisfacción en el uso de HSE para las relaciones sociales con superiores, con porcentajes de alta satisfacción, en México con el 34%, no muy

lejano Argentina con 29%, Chile el 17%, Perú obtuvo 21%, Ecuador con 10% y Uruguay el 53%. En cuanto a la satisfacción en el trabajo en equipo, los porcentajes son, Argentina con el 52%, Perú el 55%, Ecuador obtuvo 55%, México el 41%, Chile el 56%, y Uruguay con 74% (UNESCO, 2009).

Se destacó que las habilidades socioemocionales de los educadores no solo impactan en forma o estilo vida, también lo hace en su área de trabajo y en la excelencia de la enseñanza que ofrecen (Gates, 2023). Otros estudiosos subrayaron la importancia del dominio de habilidades socioemocionales, las que les facilitan a los maestros relacionarse con vínculos más efectivos con cada integrante de la comunidad educativa. Por otro lado, afirmaron que mejora la comunicación asertivamente, confrontando los problemas de forma constructiva y fomentan un entorno participativo para favorecer el trabajo en equipo (Ramsarup et al., 2023), (Bodendorf et al., 2023), (Bansal, 2023), (Angers et al., 2023).

Según Chang et al. (2020) el facilitador desempeña una función crucial en la relación entre las emociones efectivas y la colaboración en equipo. Por esta razón destacaron la importancia de que los educadores creen oportunidades para compartir momentos de disfrute con los miembros de la comunidad educativa, por lo que el docente debe desarrollar habilidades socioemocionales para poder generar espacios colaborativos de alta participación activa en equipos de trabajos (Losada et al., 2022) y (Arewasikporn et al., 2019).

A nivel institucional, en una I.E. pública del distrito de J.L.O., se ha observado que existe descoordinación de parte de los docentes para realizar trabajos en equipo de manera efectiva, como la planificación curricular, la coordinación en horas colegiadas, además, no utilizan una comunicación efectiva entre algunos lo que imposibilita trabajar de manera coordinada, por lo que se evidencia la falta de dominio de sus habilidades socioemocionales.

A partir de lo mencionado surgió la pregunta general ¿Cuál es la relación entre las HSE y el TE del personal docente del nivel secundario en una I.E. del distrito de J.L.O., 2024?

La investigación encuentra múltiples razones para su implementación y

propósito. Justificarla teóricamente implica abordar una problemática social con el objetivo de mejorar las habilidades socioemocionales para optimizar el trabajo en equipo. Esto requiere una revisión académica de la teoría de sistematización, que considera la interrelación de todos los actores involucrados, y de la teoría del dominio de habilidades socioemocionales como un proceso continuo basado en la reflexión sobre la práctica de gestión. Además, se considera la teoría del trabajo en equipo como una estrategia eficaz para alcanzar mejores resultados institucionales. En cuanto a la justificación práctica, se destaca que la relación entre HSE y TE constituye una estrategia eficaz para resolver el problema identificado. La justificación metodológica se fundamenta en un enfoque cuantitativo, empleando la encuesta como instrumentos de investigación para conocer la situación del problema en estudio (Mellado et al., 2016; Beltrán et al., 2022).

Asimismo, se plantea el propósito principal: Establecer la relación entre las HSE y el TE del personal docente en una I.E. de J.L.O., 2024. Al mismo tiempo los objetivos específicos: primero Identificar los niveles de habilidades socioemocionales del personal docente en una IE de José Leonardo Ortiz, 2024; Identificar los niveles de TE del personal docente en una IE de José Leonardo Ortiz, 2024; Determinar la relación que existe entre conciencia emocional y trabajo en equipo del personal docente en una I.E. de J.L.O., 2024; Determinar la relación que existe entre regulación emocional y TE del personal docente en una I.E. de J.L.O., 2024; Determinar la relación que existe entre autonomía emocional y TE del personal docente en una I.E. de J.L.O., 2024; Determinar la relación que existe entre competencia social y TE del personal docente en una I.E. de J.L.O., 2024; Determinar la relación que existe entre habilidades de la vida y bienestar y TE del personal docente en una I.E. de J.L.O., 2024.

Se trazó como hipótesis: Existe relación entre las HSE y TE del personal docente en una I.E de J.L.O, 2024.

Hipótesis negativa: No existe relación entre las HSE y TE del personal docente en una I.E de J.L.O, 2024.

En una revisión minuciosa de estudios en diferentes ámbitos territoriales, con respecto a ambas variables de estudio y su relación entre ellas, tenemos:

Antecedentes Internacionales; en Colombia, García y Correa (2023) presentaron un estudio donde buscaron medir la importancia de habilidades socioemocionales como el liderazgo y el trabajo en equipo en programas de posgrado. Utilizando un enfoque basado en una red bipartita, se evaluaron 230 programas. Se encontró que habilidades, como la creatividad y el liderazgo, deben estar equilibradas a la empatía y el pensamiento ético en las relaciones laborales académicas.

En Ecuador, Abad (2021) estableció la relación entre habilidades blandas y TE en 60 estudiantes, a quienes se les aplicó un cuestionario validado por expertos y con una confiabilidad de 0.862 de 40 ítems, bajo una estadística descriptiva se describió que el 21.7% indicaba un nivel bajo en la relación de ambas variables, el 63.3% nivel medio, y 15% nivel alto. En la estadística inferencial los resultados fueron ($Rho=1,000$; $sig=,000$). Positivo, muy alto y significativo en cuanto a la relación de ambas variables.

En Argentina - Buenos Aires, Mikulic et al. (2017) buscaron comparar las habilidades socioemocionales instrumentadas de acuerdo al ciclo de vida desde la adolescencia, la juventud, la adultez, hasta el adulto mayor, en el nivel de desarrollo de asertividad, empatía y comportamiento prosocial en el ambiente laboral, con una muestra de 229 personas entre los grupos etarios y aplicando el análisis de la varianza no paramétrica Pos-hoc se encontró que los que más aplican la competencia del comportamiento prosocial y empatía son los adultos mayores, y los adolescentes desarrollan con mayor nivel la asertividad. En su discusión plantean que es necesario abordar la educación emocional en las distintas etapas vitales de la persona, para alcanzar un nivel de desarrollo favorable al escenario laboral.

Antecedentes Nacionales, en Pasco, Atachahua (2018) en su exploración buscó determinar la relación entre competencias socioemocionales y gestión del recurso humano en una escuela pública, utilizó una encuesta para cada variable, se encontró una relación significativa de $p<0.01$, sus valores $r_1=,982$ y $r_2=,925$, concluyendo que se deben desarrollar las competencias socioemocionales para una mejor gestión del recurso humano docente.

En Junín, Chuquillanqui (2018) realiza un estudio frente al problema cómo influye el desarrollo de HSE en la empleabilidad futura de los estudiantes de VII ciclo, de metodología cuantitativa y pre experimental como diseño, tipo aplicada, con una muestra de 25 estudiantes, se aplicó temas sobre habilidades emocionales como regulación de emociones, y la relación de las habilidades con cada actor del equipo, a través de sesiones de aprendizaje.

En Pasco, Huere (2021) su estudio fue correlacional descriptivo y con una muestra de 120 docentes de nivel secundaria de diferentes II.EE, diseño no experimental y transversal para evaluar la relación entre las HSE y el TE, se empleó el instrumento de Bar-On (Bar-On EQ-i) - inventario de inteligencia emocional, que evalúa competencias como la conciencia emocional y, el cuestionario de dinámica de grupo de Katzenbach y Smith (1993), que mide la cohesión, la colaboración y la efectividad del equipo. Contó con información del análisis de Spearman mostró una correlación Sig. entre las HSE y el TE, con un coeficiente de correlación de 0.768 ($p < 0.01$). Esto indica una relación alta y directa, sugiriendo que los docentes con mayores habilidades socioemocionales tienden a desempeñarse mejor en el trabajo en equipo. Los resultados destacaron la importancia de la regulación emocional y la competencia social como predictores claves del desempeño en equipo.

En Tacna, Ticona (2023) llevó a cabo un estudio cuantitativo, de tipo correlacional. El grupo de estudio fue de 85 docentes. Se evaluó las habilidades socioemocionales con un cuestionario considerando a Bisquerra (2009), y el trabajo en equipo, se empleó a Salas et al. (2005). La información del análisis de Pearson reveló una relación Sig. entre las habilidades socioemocionales y el TE, con un coeficiente de correlación de 0.832 ($p < 0.01$). Este hallazgo sugiere que los docentes con mejores habilidades socioemocionales presentan un desempeño superior en actividades de trabajo colaborativo.

En Cusco, Mamani (2022) tuvo como propósito determinar en su investigación el nivel de influencia de las habilidades socioemocionales en el equipo de trabajo; bajo el enfoque cuantitativo, tipo básica correlacional, de diseño no experimental, corte transversal, grupo de estudio 120 profesionales de la salud, aplicando la encuesta concluyó que el TE depende de las HSE, con un valor de chi cuadrado= 146,033 ($p < 0,05$) y coeficiente Nagelkerke=,704, Por lo que el nivel de

influencia en ambas variables es alto.

En Trujillo, Puertas (2019) en su investigación busca el nivel de correlación entre habilidades directivas y TE en profesionales de educación, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, muestra aleatoria simple de 20 docentes, en cinco instituciones, se emplearon instrumentos ya elaborados de tesis donde se utilizaron las mismas variables, su índice de confiabilidad de 0.929 ($\alpha > 0.50$) en ambas, los resultados arrojaron un coeficiente de Pearson de $R=0.803$ y nivel de significancia de $p=0.00$, llega a la conclusión que las variables presentaban relación directa y significativa.

En cuanto a la revisión de teorías que sustentan cada una de las variables, iniciamos con la que define a las habilidades socioemocionales según Bisquerra (2009) es la capacidad para enfrentar desafíos y conflictos, manejando las emociones que surgen. Esto propicia emplear técnicas de autocontrol para gestionar tanto la intensidad como el tiempo de emoción demostrada. Minedu (2023) muestra la implementación de un programa de desarrollo socioemocional donde señala que sirven para poder relacionarse con otros de manera adaptativa, sabiendo usar la resiliencia y gestionando adecuadamente su proyecto de vida para el trabajo. Minedu (2021) lo definió como las aptitudes para conocerse a sí misma y comprender a través de la empatía a los que la rodean, ayudando de manera responsable y saludable (Busso et al., 2017; OECD, 2015; Banco Mundial, 2016).

La importancia de las HSE es que se deben desarrollar de manera continua y que para fortalecerlas se deben practicar en el presente, así como en el futuro, señala Bassi (2012) que en el trabajo importa más las HSE que las habilidades técnicas, para Care (2020) mejora la percepción del entorno que le rodea, si es una escuela mejorará sus aprendizajes, si es un área de trabajo mejorará sus desempeños profesionales, ya que logra reducir el estrés, los problemas de conducta y la ansiedad, y para Goodspeed (2016) la importancia radica en que la persona que lo practica asegura el éxito de su vida futura, mayores posibilidades de empleo, ingresos, buena salud emocional y física y además mejora la convivencia social con los demás (Trejo, 2020).

Es importante considerar la relación entre el neurodesarrollo y el desarrollo de la HSE; Mas (2015) señala que desde la adolescencia hasta la adultez se experimentan cambios en la corteza frontal, la encargada de regular nuestros impulsos y emociones, y la etapa donde se forma la identidad del ser humano, desde esta perspectiva o enfoque el fortalecer las HSE de un individuo es también fortalecer su interior generando un impacto significativo en su desarrollo neuronal (Palou, 2008). Ante estas afirmaciones Minedu (2021) prioriza 13 HSE: el autoconcepto, para UNESCO (2017) es reconocer nuestro ser por dentro y fuera, conocer las fortalezas y debilidades; el autocuidado, es ir adaptando hábitos saludables a lo largo de la vida (UNICEF, 2017; Tobón, 2015); la comunicación asertiva, es dirigirse a otros sin buscar lastimar pero dejando claro sus puntos de vista (SEP, 2017); la conciencia emocional, para Megías y Llamo (2019) es reconocer sus emociones generándoles un nombre para identificarlas; la conciencia social, es aquella que busca comprender los pensamientos e ideales de otros, dentro o fuera de su contexto cultural; la empatía, es aceptar sin juzgar a través de la comprensión y reconocimiento de emociones a otras personas (UNICEF, 2021); la creatividad, es producir ideas diferentes al resto (UNICEF, 2021). Para Bisquerra y Mateo (2019) la regulación emocional, significa gestionar las emociones para evitarse daños personales y relacionarse mejor al mundo laboral; la resolución de conflictos, es analizar los recursos con que se cuenta para ayudar a dar una solución satisfactoria para las partes involucradas; y la autoestima, es la autoaceptación, la valoración de lo que eres, reconociendo el potencial que posees. Para CASEL (2015) el comportamiento prosocial, es actuar en beneficio de los demás; la toma de decisiones responsables, son los mecanismos efectivos de evaluación para tomar decisiones asertivas frente a cualquier situación de vida; y el TE, es la colaboración de distintas personas con una visión en común.

Tomando los aportes de Bisquerra (2009) se considera cinco dimensiones para esta variable, extraídas de su modelo pentagonal de emociones que ofrecen un marco integral para desarrollar la inteligencia emocional en diferentes aspectos de la vida, facilitando una educación emocional completa y efectiva, son:

Primera dimensión conciencia emocional, es la habilidad para reconocer y comprender las emociones propias y de las otras personas, así como percibir el

ambiente emocional de una situación. Considera sus indicadores: la conciencia de emociones, como la forma en que se percibe adecuadamente nuestras emociones, identificarlas y etiquetarlas adecuadamente; nombrar las emociones, como la habilidad para usar el vocabulario emocional de manera efectiva y apropiada según el contexto cultural; la comprensión de las emociones de los demás, siendo la aptitud para percibir y entender las emociones de otras personas, basándose en señales contextuales y expresivas tanto verbales como no verbales; la conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento, es el reconocimiento de cómo las emociones afectan el comportamiento y cómo ambos pueden ser regulados mediante la cognición. Como segunda dimensión tenemos la regulación emocional, es la capacidad adecuada de poder gestionar los sentimientos que representan las emociones, controlando y modificando tanto emociones positivas como negativas. Sus indicadores: refieren a la comunicación de las emociones de manera apropiada, como la habilidad para expresarse de manera educada con los demás, comprendiendo el impacto que estas expresiones pueden tener con las personas de su entorno; otro indicador mide la dosificación o control de los sentimientos acompañados de las emociones, considerado como la capacidad de poder controlar los impulsos de agresividad y frustración, perseverando en alcanzar sus propósitos y suspender recompensas inmediatas; también se considera la habilidad para enfrentar retos y conflictos, usando estrategias de autorregulación, gestionando la intensidad y prolongación emocional; y por último la generación de emociones positivas, significa lograr experiencias positivas de manera voluntaria e intencional, mejorando el bienestar emocional.

Tercera dimensión es la autonomía emocional, radica en la forma de gestionar las emociones propias de manera independiente, abarcando aspectos como la autoestima, la automotivación y la autoeficacia emocional. Sus indicadores: la autoestima, es mantener una opinión positiva de tu persona y sentirse realizado con uno mismo; la automotivación, es la capacidad de automotivarse y emocionarse con diversas actividades de la vida diaria; la autoeficacia emocional, es la creencia en la capacidad autónoma de controlar las relaciones sociales y emocionales de manera eficaz; la responsabilidad, es la habilidad para asumir la responsabilidad decisiones o actos propios; la actitud positiva, cabe

mencionar que requiere de mantener una actitud resiliente y optimista en el mundo de hoy, donde la amabilidad y el respeto para con los demás sea una práctica constante; reflexión de normas sociales, muestra la capacidad crítica para identificar los mensajes culturales y mediáticos dentro de la sociedad; y la resiliencia, la que por excelencia ayuda a enfrentar con éxito situaciones adversas que nos ocurren en la vida.

Cuarta dimensión la competencia social, es la habilidad para interactuar con los demás de manera empática, incluyendo el manejo de habilidades emocionales y sociales, como: la comunicación efectiva, asertividad y respetuosa. Sus indicadores: dominar habilidades sociales básicas, es la habilidad para dirigirse a través de un saludo con los demás, manteniendo un hilo de conversación fluida; el respeto por los demás, es creer, valorar y respetar las particularidades o singularidades de cada persona o grupo de personas; la comunicación receptiva, es la forma que desarrolla el ser humano para atender y comprender a los demás a través de la escucha o atención receptiva, en las diferentes formas de comunicación; la comunicación expresiva, resulta la habilidad del ser humano para generar una conversación y sostenerla interesante en el tiempo que se dé, expresando abiertamente sus sentimientos y forma de pensar; y compartir emociones, es la capacidad para compartir emociones profundas y mantener relaciones basadas en la reciprocidad y la sinceridad; la conducta cooperativa y prosocial, es actuar en beneficio de los demás, demostrando altruismo y cooperación; la asertividad, es la conducta equilibrada de la persona, defendiendo sus ideales y respetando los de los demás; la prevención de conflictos y solución de los mismos, es la manera hábil de identificar los posibles problemas y resolverlos antes o durante de manera conciliatoria, utilizando estrategias de negociación; gestión de emociones, es la habilidad para manejar dentro de un contextos social posibles situaciones incómodas colectivas causadas por descontrol emocional.

Quinta dimensión las habilidades de vida y Bienestar, es la habilidad para considerar de manera responsable adoptar conductas apropiadas para confrontar los retos de la vida actual, organizando la vida de manera equilibrada. Sus Indicadores: anclar objetivos adaptativos, requiere de establecer metas realistas y positivas en un determinado tiempo; la toma de decisiones, hay que

considerar técnicas adecuadas para tomar decisiones de manera efectiva, asumiendo la responsabilidad de las mismas; Solicitar ayuda, requiere de la agudez de identificar situaciones que requieren de apoyo y contar con recursos apropiados; la ciudadanía activa y responsable, es la participación efectiva en sistemas democráticos, desarrollo de valores patrios y respeto a la diversidad; el bienestar emocional, es la capacidad para disfrutar del bienestar emocional y transmitirlo a los demás, adoptando una actitud favorable hacia el propio bienestar; fluir, es la forma adecuada para generar momentos memorables en las diferentes dimensiones de la vida, disfrutando de actividades y momentos.

En cuanto, a la segunda variable trabajo en equipo Katzenbach y Smith (1993) lo define como un grupo pequeño de seres que se complementan y comparten un fin común y metas de desempeño, lo que les hace responsables mutuos de sus resultados, a través de cinco etapas, las que se consideraran para este estudio como sus dimensiones, son: la etapa de formación, de conflicto, equipo potencial, verdadero equipo y equipo de alto rendimiento. Para ellos la efectividad de un equipo se mide en el nivel de su rendimiento. Se basa en el modelo de R. Meredith Belbin referenciado por (Inanna, 2022) donde señala de nueve roles agrupados en tres categorías: roles de acción integrados por el implementador quien organiza y convierte las ideas en tareas concretas, sus fortalezas la disciplina y eficiencia y sus debilidades la resistencia al cambio; el impulsor es el que mantiene el impulso y supera obstáculos, sus fortalezas la energía y capacidad para desafiar y sus debilidades la tendencia a la confrontación y el finalizador quien garantiza que el trabajo se complete a tiempo y con alta calidad, sus fortalezas la atención al detalle y puntualidad y sus debilidades la preocupación excesiva; roles mentales integrados por un monitor evaluador quien analiza y evalúa críticamente, sus fortalezas son objetividad y capacidad analítica y sus debilidades la lentitud en decisiones, el cerebro que aporta ideas y estrategias creativas, sus fortalezas la creatividad e inventiva y sus debilidades que son poco práctico, y un especialista quien aporta conocimientos específicos sus fortalezas el conocimiento profundo y sus debilidades el enfoque limitado, por último, los roles sociales integrado por el investigador de recursos es el que promueve la armonía y cohesión, sus fortalezas la empatía y diplomacia y sus debilidades la evitación de conflictos; el cohesionador y el coordinador es quien lidera y delega tareas efectivamente, sus

fortalezas son claridad en objetivos y confianza y sus debilidades la posible percepción de manipulación. Estos roles equilibran las fortalezas individuales para optimizar el rendimiento y la cohesión del equipo.

Otro de los modelos es de la rueda de equipo de Charles Margerison y Dick McCann es un modelo que categoriza los roles de equipo en torno a cuatro principales orientaciones: Exploradores, Organizadores, Asesores y Controladores. Cada uno de estos roles es esencial para el funcionamiento efectivo de un equipo, asegurando que todas las áreas críticas del trabajo colaborativo estén cubiertas. Tenemos: Los exploradores, en ella el promotor quien busca oportunidades y recursos y el asesor que analiza información y aconseja; Los organizadores, contiene al coordinador que planifica y organiza tareas y al implementador que transforma planes en acciones concretas; Los asesores, que contiene al investigador que recopila datos y explora nuevas ideas y al monitor evaluador que evalúa opciones y toma decisiones informadas; y por último a los controladores, contiene al controlador que supervisa y controla el progreso y al finalizador que asegura la finalización y calidad del trabajo. (Praxis, 2023). Otro modelo relevante es el desarrollado por Paul Hersey y Ken Blanchard, conocido como la teoría del "liderazgo situacional". Esta teoría plantea que hay un único modelo de liderazgo; en su lugar, los líderes efectivos adecuan su estilo según el nivel de exigencia y competencia de sus seguidores. El modelo distingue cuatro estilos principales de liderazgo: Directivo, Persuasivo, Participativo y Delegativo. Los líderes deben evaluar la situación y elegir el estilo más adecuado para maximizar la eficacia y el crecimiento del equipo (Sánchez y Rodríguez, 2010).

Otro teórico que contribuye a la investigación es Douglas McGregor, quien en su libro "El lado humano de la empresa" introduce la Teoría X y la Teoría Y. Estas teorías describen enfoques opuestos para la gestión y motivación de los trabajadores. La Teoría X sostiene que los trabajadores son inherentemente perezosos, evitan el trabajo y necesitan un control estricto. En contraste, la Teoría Y sugiere que los empleados son automotivados, disfrutan del trabajo y buscan responsabilidades. McGregor argumenta que la Teoría Y es más efectiva para fomentar un entorno de trabajo positivo y productivo (McGregor, 2005).

Para los estudios de una administración de recursos humanos Chiavenato (2009) enfatiza lo importante de seleccionar e integrar empleados estratégicamente, identificando sus habilidades técnicas, competencias y valores necesarios para alcanzar resultados óptimos. Para ello el personal debe tener en claro los objetivos institucionales, clara sus funciones, conocer a detalle el procedimiento de su trabajo, y asumir ser dirigido con confianza, responsabilidad y respeto a través de una buena comunicación con su líder (Accerto, 2014), para centrarnos más en el campo educativo Antúnez (1999) señala que el trabajo de los profesores como equipo es un factor de necesidad para mejorar la calidad del aprendizaje que le compete al rol directivo.

Detallando sobre las dimensiones antes mencionadas, damos una descripción de cada una desde el artículo de Anzoise y Scaraffia (2017) El modelo de Jon Katzenbach y Douglas Smith (1993) describe cinco etapas en el desarrollo de equipos:

Etapa de formación: Los miembros definen sus roles, dependen de un líder y suelen tener una actitud pasiva. Se centran en entender qué se espera de ellos y cómo encajan en el grupo.

Etapa de conflicto: Los miembros cuestionan la naturaleza del grupo y su relación con otros integrantes y el líder. Esta etapa puede ser emocionalmente intensa, con energía y entusiasmo o con rechazo y tensión.

Equipo potencial: Los miembros aceptan ser parte del equipo, armonizan con los demás, y se perciben simpatía, cooperación y respeto. La comunicación se vuelve abierta y efectiva, y los integrantes empiezan a socializar más.

Verdadero equipo: Los miembros resuelven problemas colectivamente, comparten responsabilidades, y experimentan satisfacción por el trabajo conjunto. Hay una aceptación mutua de roles y adaptabilidad rápida a nuevas situaciones y metas.

Equipo de alto rendimiento: La estructura del equipo cambia rápidamente según los retos o nuevas metas. Los objetivos se definen en equipo, se busca un mayor nivel de rendimiento, se establecen altos estándares y se impulsa un proceso de mejora continua.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación de acuerdo a su naturaleza es básica, correlacional, con enfoque cuantitativo, porque de acuerdo con Hernández et al. (2014) y Hernández y Mendoza (2018), se busca describir eventos, situaciones fenómenos y contextos de la correlación existente entre HSE y TE de una I.E del distrito de J.L.O de Lambayeque, y por su carácter correlacional, según Arias F. (2012), porque mide los niveles de ambas variables a través de procesamiento estadístico para luego determinar la correlación. El diseño del estudio fue no experimental y transversal, puesto que se analizó la realidad en un único momento. De acuerdo con Arias (2012); Arias y Covinos (2021), esto se debió a que nadie de manera deliberada manipuló alguna de las variables; el objetivo fue únicamente recopilar información en el lugar donde se presentó el problema para demostrar si existe o no relación. Según Gómez (2006), es transversal porque se realizó en un momento específico la recopilación de datos.

Se utilizará la siguiente relación:

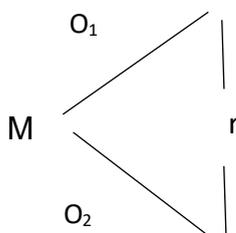


Figura 1. Correlación de dos variables

Donde:

M: grupo de estudio de 70 docentes nivel secundaria

O₁: Observo a la variable Habilidades Socioemocionales

O₂: Observo a la variable Trabajo en equipo

r: Relación de O₁ con O₂.

Las variables de estudio se definen de la siguiente manera: la primera variable, según Rafael Bisquerra (2009), abarca las habilidades socioemocionales, que incluyen la capacidad de enfrentar desafíos y conflictos gestionando las emociones asociadas. Esto implica el uso de técnicas de autocontrol para manejar tanto la intensidad como la duración de los estados emocionales. Las

dimensiones de esta variable son: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y habilidades de vida y bienestar.

La segunda variable, según Katzenbach y Smith (1993), se refiere al trabajo en equipo, definido como un pequeño grupo de individuos con facultades complementarias que comparten una sueño común y metas de desempeño, haciéndose mutuamente responsables de los resultados. Este concepto se divide en cinco etapas: formación, conflicto, equipo potencial, verdadero equipo y equipo de alto rendimiento.

En cuanto a la población y muestra de esta investigación, Fuentes et al. (2020) señalaron que población es un conjunto de individuos con rasgos similares. Este estudio incluyó a 70 docentes de nivel secundario en una I.E pública del distrito de J.L.O - Lambayeque. Arias G. J. (2020) consideró esta población como finita debido a su definición clara, lo que eliminó la necesidad de aplicar técnicas de muestreo. Saavedra (2017) indicó que la muestra representa el mismo número de la población, aplicándose los descubrimientos de la investigación a este grupo.

Para las técnicas e instrumentos de recolección de datos, Fuentes et al. (2020) afirmaron que las estas son herramientas usadas para alcanzar los propósitos del estudio. En este caso, se empleó la encuesta. Arias G. J. (2020) identificó dos cuestionarios como los instrumentos principales: uno para medir el nivel de habilidades socioemocionales y otro para evaluar el trabajo en equipo de los 70 docentes. Ambos cuestionarios fueron validados por cuatro expertos en el tema y mostraron un índice de confiabilidad de 0.96, garantizando su validez y fiabilidad.

Bajo este enfoque se pudo recoger datos importantes para comprender las variables de estudio y obtener resultados fiables. Según Baena (2018), el método implica seguir una serie de procesos y pasos preestablecidas para lograr los resultados propuestos. En este estudio, se siguieron cinco etapas: (1) creación y validación de dos cuestionarios compuestos por 58 y 38 preguntas; (2) solicitud de permiso a la dirección de la I.E; (3) aplicación de una prueba piloto a 15 maestros; (4) implementación de los cuestionarios a los 70 docentes de nivel

secundario del distrito de J.L.O - Lambayeque; (5) analizar los datos extraídos del encuestado(a) y luego interpretarlos en consonancia con los siete objetivos específicos del estudio.

Para el análisis de datos, se aplicaron las encuestas en un tiempo determinado durante la parte uno de la investigación. Una vez recopiladas, las encuestas se transfirieron al software SPSS versión 27. Mediante el análisis de datos, se generaron frecuencias representadas en porcentajes dentro de una tabla para ambas variables de estudio con el fin de verificar las hipótesis planteadas utilizando el coeficiente correlacional de Spearman, Pearson y la técnica bivariada no paramétrica para ambas variables y sus dimensiones. Se realizó un análisis detallado, utilizando escalas de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), lo que permitió construir y organizar la información en recogida en tablas según las normas APA 7ma e interpretarlos de manera descriptiva e inferencial.

La prueba de hipótesis se basó en un nivel de significancia (α) del 0.05 (5% de margen máximo de error). La regla de decisión fue: si $p \geq \alpha$, se acepta la H0 (nula); si $p < \alpha$, se acepta la H1 (alternativa).

Vallejo (2022) destacó la importancia de los aspectos éticos de esta investigación. Siguiendo las instrucciones de la norma de ética de la UCV, se observaron principios de integridad científica como la honestidad intelectual, respeto a los derechos de autor y objetividad en la interpretación de resultados. Se garantizó la privacidad y el bienestar de los participantes mediante una guía de consentimiento informado, detallando la razón del instrumento, aclarando que no existen riesgos al ser aplicado. También, se verificó que no tenga un nivel de similitud mayor al 20%, manteniendo en todo momento una comunicación cordial y respetuosa con los encuestados, priorizando su seguridad emocional.

III. RESULTADOS

Se presenta, los hallazgos de la investigación por objetivo.

Tabla1

Dimensiones de la Variable 1. Habilidades Socioemocionales

Nivel	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	1.4	1	1.4	1	1.4	0	0.0	0	0
Regular	28	40.0	25	35.7	21	30.0	21	30	25	35.7
Óptimo	41	41.0	44	62.9	48	68.6	49	70	45	64.3
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota. Instrumento aplicado a 70 docentes de una I.E pública de J.L.O (2024).

Los resultados del instrumento tomado a 70 docentes de una I.E pública en J.L.O, indican que la mayoría de los docentes se encuentra en el nivel óptimo en todas las dimensiones evaluadas. Las dimensiones con mayor porcentaje de docentes en el nivel óptimo son la dimensión cuatro competencia social con 70.0% y la dimensión autonomía emocional con 68.6%. La dimensión dos regulación emocional muestra que, aunque la mayoría de los docentes están en el nivel óptimo de 62.9%, también hay un porcentaje significativo en el nivel regular con 35.7% y un pequeño porcentaje en el nivel deficiente de 1.4%. Las dimensiones uno conciencia emocional y cinco habilidades de vida y bienestar muestran un porcentaje igual de docentes en el nivel óptimo 41.0% y 64.3% respectivamente y regular 40.0% y 35.7% respectivamente, sin presencia en el nivel deficiente en la dimensión uno, mientras que la dimensión cinco no presenta docentes en el nivel deficiente.

Estos hallazgos indican que la mayoría de los docentes poseen habilidades socioemocionales en un nivel óptimo, sin embargo, existe un regular porcentaje de docentes que requieren mejorar en sus habilidades socioemocionales, y poder ser un indicativo positivo para el TE dentro de la I.E.

Tabla 2*Variable 1. Habilidades Socioemocionales*

Nivel	VARIABLE	
	f	%
Deficiente	1	1.4
Regular	24	34.2
Óptimo	45	64.4
Total	70	100%

Nota. Instrumento aplicado a 70 docentes de una I.E pública de J.L.O (2024).

Se observan los hallazgos del instrumento aplicado a 70 docentes de una I.E en J.L.O en el año 2024, evaluando las habilidades socioemocionales en general. Los resultados se distribuyen en tres niveles: deficiente, regular y óptimo, con las frecuencias (f) y porcentajes (%) correspondientes. Los resultados indican que la mayoría de los docentes se encuentra en el nivel óptimo en términos de habilidades socioemocionales, representando el 64.4% de los encuestados. Un menor porcentaje de docentes, el 34.2%, se encuentra en el nivel regular, mientras que solo un 1.4% se encuentra en el nivel deficiente.

Esta distribución sugiere que, la mayor parte del personal docente tiene habilidades socioemocionales desarrolladas. El hecho de que solo un docente se encuentre en el nivel deficiente es positivo, aunque existe un regular porcentaje de profesionales encuestados que posee un nivel regular, que necesitan mejorar en el desarrollo de sus habilidades socioemocionales.

Tabla 3*Dimensiones de la variable 2. Trabajo en Equipo*

Nivel	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1.4	1	1.4	1	1.4	1	1.4	0	0
Regular	29	41.4	34	48.6	33	47.1	31	44.3	35	50
Óptimo	40	57.1	35	50.0	36	51.4	38	54.3	35	50
Total	0	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota. Encuesta aplicada a 70 docentes de una I.E pública de J.L.O (2024).

Los resultados se dividen en cinco dimensiones que representan las etapas del desarrollo de un equipo: Etapa de formación, Etapa de conflicto, Equipo potencial, Verdadero equipo y Equipo de Alto Rendimiento. En la dimensión uno la mayoría de los docentes con el 57.1% se encuentran en un nivel óptimo durante la etapa de formación del equipo, lo que indica una buena adaptación inicial y definición de roles dentro del equipo. Sin embargo, un 41.4% aún está en un nivel regular. En la dimensión dos la mitad de los maestros se encuentran en el nivel óptimo en la etapa de conflicto, indicando una capacidad razonable para manejar desacuerdos y redefinir relaciones. Sin embargo, casi la misma cantidad se encuentra en un nivel regular. La dimensión tres más de la mitad de los docentes con 51.4% están en un nivel óptimo, demostrando disposición a trabajar juntos y superar diferencias. Sin embargo, el 47.1% restante está en un nivel regular. En la dimensión cuatro la mayoría de los docentes con 54.3% han alcanzado el nivel de verdadero equipo, mostrando satisfacción en el trabajo conjunto y aceptación mutua de roles, no obstante, el 44.3% en nivel regular indica la necesidad de fortalecer estas relaciones y la dinámica de equipo. La dimensión cinco la mitad de los maestros están en un nivel óptimo, demostrando habilidades para alcanzar altos niveles de rendimiento y adaptarse a nuevos retos. La otra mitad está en nivel regular.

Tabla 4*Variable 2. Trabajo en equipo*

Nivel	VARIABLE	
	f	%
Deficiente	1	1.4
Regular	36	51.4
Óptimo	33	47.1
Total	70	100%

Nota. Encuesta aplicada a 70 docentes de una I.E pública de J.L.O (2024).

La tabla muestra los resultados generales de la evaluación de la variable "Trabajo en equipo" tomada a 70 docentes de una I.E pública en José Leonardo Ortiz (J.L.O) en el año 2024. Los resultados se distribuyen en tres niveles: Deficiente, Regular y Óptimo, con las frecuencias (f) y porcentajes (%) correspondientes.

Los hallazgos determinan que 33 maestros que representa el 47.1% se encuentran en un nivel óptimo, casi la mitad refleja un alto grado de competencia en habilidades de trabajo en equipo, mientras que el 51.4% se encuentra en un nivel regular, esto indica que, aunque poseen habilidades básicas de trabajo en equipo, hay margen significativo para mejorar. Solo 1 docente que representa el 1.4% se ubica en nivel deficiente, indicando que casi todos tienen al menos un nivel básico de habilidades para el trabajo en equipo.

En conclusión, se observa que más de la mitad de docentes necesita perfeccionar sus habilidades para lograr un buen trabajo en equipo.

Tabla 5*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1_V1	0.153	70	0.000	0.963	70	0.035
D2_V1	0.101	70	0.071	0.976	70	0.205
D3_V1	0.111	70	0.033	0.956	70	0.016
D4_V1	0.151	70	0.000	0.947	70	0.005
D5_V1	0.119	70	0.015	0.972	70	0.117
V1	0.113	70	0.028	0.943	70	0.003
V2	0.155	70	0.000	0.921	70	0.000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

Esta prueba ha realizado utilizando los tests de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para evaluar si los datos de diferentes dimensiones (D1_V1 a D5_V1) y variables (V1 y V2) se distribuyen normalmente. Los resultados de estas pruebas en grados de libertad (gl) y significancia (Sig.).

Kolmogorov-Smirnov (KS): Esta prueba es adecuada para muestras grandes (gl = 70), comparando la distribución de los datos con una distribución normal. Una (Sig.) menor a 0.05 señala la información recogida no siguen una distribución normal. Shapiro-Wilk (SW): Esta prueba es más poderosa para tamaños de muestra más pequeños y también evalúa la normalidad. Una (Sig.) menor a 0.05 indica que los datos no siguen una distribución normal.

De acuerdo con los resultados obtenidos y considerando que el tamaño de la muestra (gl = 70) es mayor que 50, se eligió la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de los datos. Basándonos en los valores de (Sig.), se determinó que las dimensiones D1_V1, D3_V1, D4_V1, D5_V1 y la variable V1 no siguen una distribución normal, por lo que se les aplicó la prueba de Spearman. Por otro lado, la dimensión D2_V1 sigue una distribución normal, por lo que se le aplicó la prueba de Pearson.

La mayoría de las dimensiones y variables no siguen una distribución normal según las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, con excepción de la Dimensión 2 (D2_V1), que muestra normalidad en ambas pruebas. Esto sugiere que, para la mayoría de las dimensiones y variables, sería más adecuado utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de datos subsecuente.

Tabla 6

Prueba de Correlación Spearman de las Dimensiones 1, 3, 4, 5 de la Variable 1 y V1 con la Variable 2

	V2		D1_V1	D3_V1	D4_V1	D5_V1	V1
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,899**	,853**	,889**	,895**	,823**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	70	70	70	70	70

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla de correlación de Spearman, muestra que las dimensiones 1, 3, 4, 5 y la variable 1 tienen una relación alta y directa con la variable 2. Los coeficientes de correlación de Spearman muestran valores muy altos, indicando una fuerte relación positiva entre las dimensiones y la variable 2.

Dimensión 1 (D1_V1) muestra un coeficiente de correlación de 0.899, lo que indica una relación muy fuerte y positiva con la variable 2. La significancia (Sig.) es 0.000, lo cual confirma que esta relación es altamente significativa.

Dimensión 3 (D3_V1) presenta un coeficiente de correlación de 0.853, lo que también sugiere una relación muy fuerte y positiva con la variable 2. La significancia (Sig.) es 0.000, lo que indica que esta relación es significativa.

Dimensión 4 (D4_V1) con coeficiente de correlación de 0.889, con la variable 2. La significancia (Sig.) es 0.000, confirmando la significancia de esta relación.

Dimensión 5 (D5_V1) con coeficiente de correlación de 0.895, con la variable 2. La significancia (Sig.) es 0.000, asegurando la significancia de esta relación.

Variable 1 (V1) tiene un coeficiente de correlación de 0.823 con la variable 2, indicando una fuerte relación positiva. La significancia (Sig.) es 0.000, lo que confirma que esta relación es significativa.

Dado que todas las correlaciones son significativas al nivel 0.01 (bilateral), podemos concluir que existe una relación alta y directa entre las dimensiones de las habilidades socioemocionales (D1_V1, D3_V1, D4_V1, D5_V1) y la variable 1 con el trabajo en equipo (V2). Esto implica que cuando las dimensiones de la variable 1, señaladas como regulares y bajas, también afectan de manera similar la variable 2, sugiriendo que el trabajo en equipo (V2) también es regular y bajo en la I.E de J.L.O.

Tabla 7.*Prueba de Correlación Pearson de la Dimensión 2 de la V1 con la Variable 2*

		D2_V1
V2	Correlación de Pearson	,846**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

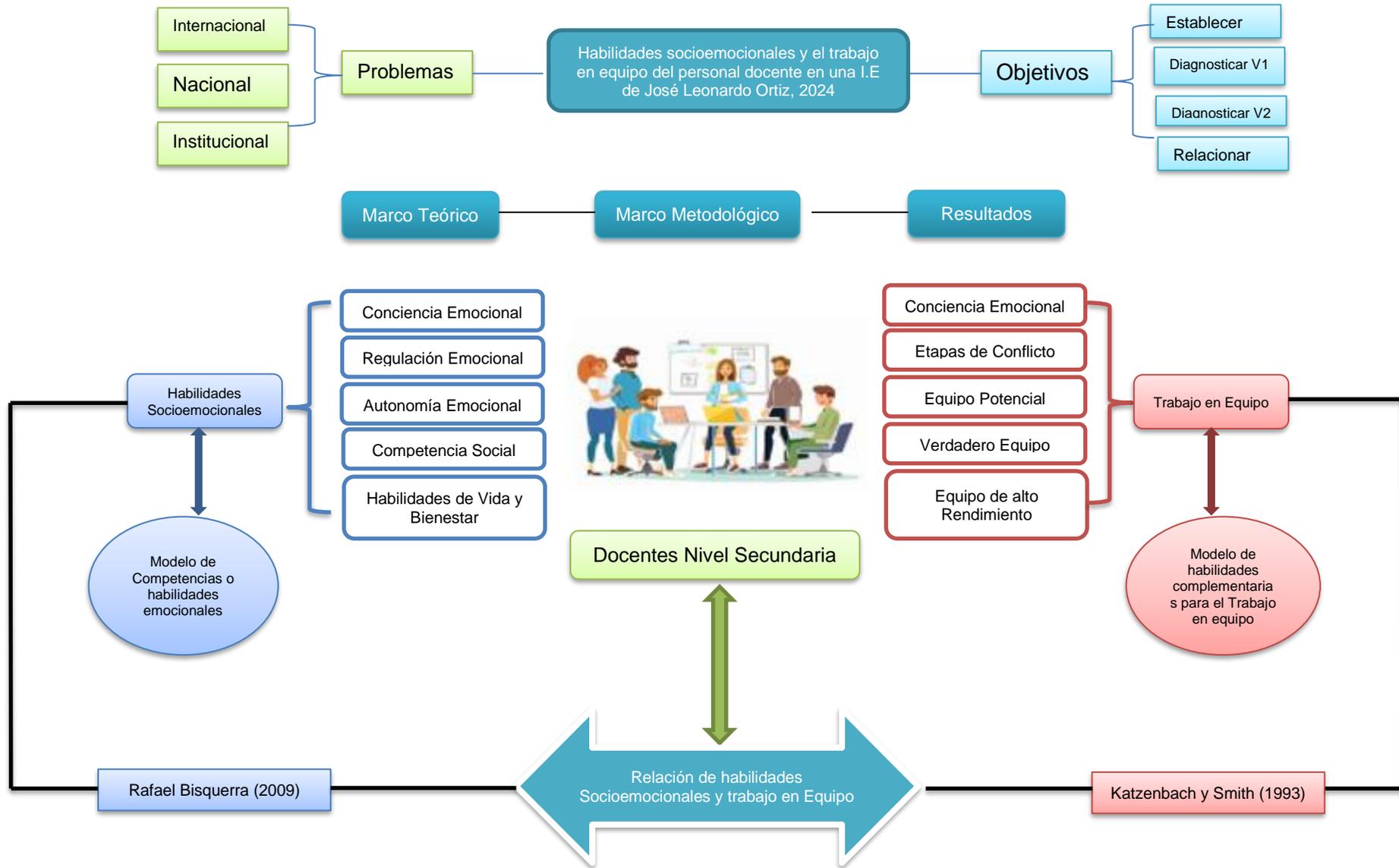
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se visualiza en la tabla de la prueba de correlación Pearson, la dimensión 2 de la variable 1 (D2_V1) tiene una relación alta y directa con la variable 2 (V2). El coeficiente de correlación de Pearson es 0.846, lo que indica una relación muy fuerte y positiva entre estas variables. La significancia (Sig.) es 0.000, lo cual confirma que esta relación es altamente significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Esta fuerte correlación sugiere que cuando la dimensión 2 de la variable 1 (D2_V1), que se refiere a la regulación emocional, es regular o baja, la variable 2, que representa el trabajo en equipo, también tiende a ser regular o baja. Esto implica que la calidad de la regulación emocional tiene un impacto directo y significativo en el desempeño del trabajo en equipo.

Por lo tanto, los resultados confirman la hipótesis de investigación, demostrando que existe una relación significativa entre las habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en la I.E de José Leonardo Ortiz en 2024. La correlación alta y directa entre D2_V1 y V2 evidencia que la mejora en la regulación emocional puede potencialmente conducir a un mejor trabajo en equipo.

Esquema del proyecto de Investigación



IV. DISCUSIÓN

En esta investigación, el objetivo principal era establecer la relación entre las HSE y TE del personal docente en una I.E de J.L.O en 2024. Los hallazgos obtenidos indican una fuerte relación positiva entre las dimensiones de las HSE y el TE, con un coeficiente de correlación de 0.823 y una significancia (Sig.) de 0.000. Esto sugiere que cuando las habilidades socioemocionales de los docentes son regulares o bajas, el trabajo en equipo también tiende a ser regular o bajo en la institución educativa estudiada. Estudios realizados por García y Correa (2023), Abad (2021), Huere (2021), Ticona (2023) y Mamani (2022), presentaron conclusiones que coinciden con nuestros resultados, como García y Correa (2023) midieron la importancia de HSE, como el liderazgo y el TE, en programas de posgrado utilizando un enfoque de red bipartita. Sus hallazgos resaltaron la necesidad de equilibrar habilidades como la creatividad y el liderazgo con la empatía y el pensamiento ético. En cuanto Abad (2021) y Mamani (2022), encontraron una relación significativa entre habilidades blandas y trabajo en equipo en estudiantes, con un nivel medio predominante en la relación entre ambas variables ($Rho=1.000$; $sig=0.000$), resultados apoyan la conclusión de nuestro estudio de que existe una alta y significativa relación entre las HSE y el TE. La relación de coincidencias es fuerte con Huere (2021) y Ticona (2023) en cuanto a los cuestionarios utilizados como el inventario de inteligencia emocional de Bar-On y el cuestionario de dinámica de grupo de Katzenbach y Smith, los que se considero en nuestro estudio como dimensiones de las variables en relación y reforzando la idea de que mejores HSE están asociadas con un mejor desempeño en el TE. Las coincidencias entre los resultados de este estudio y los antecedentes mencionados refuerzan la validez de nuestras conclusiones. Todos los estudios revisados muestran una correlación positiva y significativa entre las HSE y TE, aunque en contextos diferentes (educativo, de posgrado y profesional). No se encontraron contradicciones significativas entre los estudios revisados y nuestros hallazgos, lo que sugiere una robustez en la relación entre estas variables. El presente estudio contribuye a la comprensión de la relación entre las HSE y el TE en el contexto educativo, proporcionando evidencia empírica de que las HSE influyen significativamente en la efectividad del TE.

El objetivo específico uno “identificar los niveles de HSE del personal docente en una I.E de JLO, 2024”. Las dimensiones evaluadas incluyeron desde la conciencia emocional, hasta estrategias de vida y bienestar. Los resultados de la encuesta aplicada a 70 docentes muestran que el 64.4% se encuentra en el nivel óptimo. Un 34.2% se encuentra en el nivel regular, y solo un 1.4% en el nivel deficiente. Específicamente, las dimensiones con mayor porcentaje de docentes en el nivel óptimo son competencia social (70.0%) y autonomía emocional (68.6%). La dimensión de regulación emocional, aunque la mayoría de los docentes están en el nivel óptimo (62.9%), muestra un porcentaje significativo en el nivel regular (35.7%) y un pequeño porcentaje en el nivel deficiente (1.4%). Las dimensiones de conciencia emocional y habilidades de vida y bienestar presentan un porcentaje similar en el nivel óptimo (41.0% y 64.3% respectivamente) y regular (40.0% y 35.7% respectivamente), sin presencia en el nivel deficiente en la dimensión uno, mientras que la dimensión cinco no presenta docentes en el nivel deficiente. Los resultados de este estudio son consistentes con los hallazgos de Mikulic et al. (2017), quienes encontraron que la docencia implica una mayor demanda de HSE y que la educación emocional en distintas etapas es crucial para un desempeño favorable en el ámbito laboral. En particular, los adultos mayores aplican con mayor frecuencia la competencia del comportamiento prosocial y la empatía, mientras que los adolescentes desarrollan más el asertividad. La teoría de Rafael Bisquerra (2009) sobre las HSE, que las define como la capacidad para enfrentar desafíos y conflictos mediante el manejo de las emociones, se alinea con nuestros hallazgos. Los docentes con HSE desarrolladas tienen mejores capacidades para gestionar la intensidad y duración de sus estados emocionales, lo que es crucial para un desempeño efectivo en el ámbito educativo. Además, Minedu (2023) destaca la implementación de programas de desarrollo socioemocional que facilitan la adaptación y resiliencia en las relaciones interpersonales y la gestión adecuada del proyecto de vida para el trabajo. Esto refuerza la importancia de desarrollar continuamente las HSE, como lo señalan autores como Bassi (2012), quien enfatiza que estas habilidades son más importantes que las técnicas en el entorno laboral, y Care (2020), quien subraya que mejoran la percepción del entorno, reducen el estrés y mejoran los desempeños profesionales.

El objetivo específico dos “identificar los niveles de trabajo en equipo del personal docente en una I.E de J.L.O en 2024”, evaluando las dimensiones de formación, conflicto, equipo potencial, verdadero equipo y equipo de alto rendimiento. Los resultados muestran que el 47.1%, se halla en un nivel óptimo, el 51.4% se ubica en un nivel regular, y solo un 1.4% en un nivel deficiente. En la dimensión de formación, la mayoría de los docentes (57.1%) se encuentra en un nivel óptimo, indicando una buena adaptación inicial y definición de roles. En la etapa de conflicto, el 50% de maestros se encuentran en un nivel óptimo, mientras que la otra mitad está en un nivel regular. En el equipo potencial, más de la mitad (51.4%) están en un nivel óptimo, pero el 47.1% restante está en un nivel regular. En la dimensión de verdadero equipo, el 54.3% de los docentes han alcanzado el nivel óptimo, pero el 44.3% se encuentra en un nivel regular. Finalmente, en el equipo de alto rendimiento, el 50% de los maestros están en un nivel óptimo y la otra mitad en un nivel regular. Los resultados de este estudio son consistentes con los hallazgos de Puertas (2019), quien encontró una relación Sig. entre habilidades directivas y TE en profesionales, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.803 y un nivel de Sig. de $p=0.00$. Esto sugiere que las habilidades directivas, que incluyen competencias socioemocionales, están fuertemente relacionadas con la efectividad del trabajo en equipo. Chuquillanqui (2018) también apoya estos hallazgos al demostrar que el desarrollo de HSE influye en la empleabilidad futura de los estudiantes, lo que sugiere que estas habilidades son cruciales para el desarrollo profesional a largo plazo. La teoría de Katzenbach y Smith (1993) sobre el trabajo en equipo, lo define como conjunto de individuos con estrategias complementarias que comparten un sueño común y metas de desempeño. El modelo de roles de equipo de Belbin, que incluye roles de acción, mentales y sociales, proporciona una base sólida para comprender cómo los diferentes roles y competencias individuales contribuyen al rendimiento general del equipo. No se encontraron contradicciones significativas entre los estudios revisados y nuestros hallazgos. Este estudio contribuye significativamente al entendimiento de la dinámica del trabajo en equipo en el ámbito educativo, sugiere el desarrollo de programa profesional continuo que se centren en fortalecer las competencias de trabajo en equipo y las habilidades socioemocionales.

El objetivo específico tres “determinar la relación entre conciencia emocional y T.E del personal docente en una I.E de J.L.O en 2024”. Los resultados obtenidos en la dimensión de conciencia emocional (D1_V1) mostró un coeficiente de correlación de 0.899 con la variable de trabajo en equipo, indicando una relación muy fuerte y positiva. La significancia estadística (Sig.) es 0.000, lo cual confirma que esta relación es altamente significativa. A partir de este resultado se entiende la relación directa entre la dimensión y la variable, quiere decir que mientras mayor sea la conciencia emocional en los maestros, mayor es el resultado del trabajo en equipo, por lo que se recomienda mantener los niveles altos de la dimensión conciencia emocional para asegurar un buen trabajo en equipo. Estos resultados guardan similitud con estudios previos como los de Megías y Llamo (2019) y UNICEF (2021) quienes destacan la importancia de la conciencia emocional para la interacción social y la eficacia del trabajo en equipo. Megías y Llamo (2019) definen la conciencia emocional como la capacidad de reconocer y nombrar las emociones propias y ajenas, lo que facilita la comprensión mutua y la colaboración. UNICEF (2021) amplía esta definición al incluir la empatía como un componente esencial, ya que permite aceptar y comprender las emociones de los demás sin juzgar. La teoría de Bisquerra (2009) también aportan significativamente a esta discusión. Bisquerra define la conciencia emocional como la habilidad para reconocer y comprender tanto las emociones ajenas como personales, y sugiere varios indicadores clave, desde la conciencia de las propias emociones hasta el comportamiento. Los resultados de este estudio coinciden con las teorías de Bisquerra y otros estudios previos, que subrayan la importancia de la conciencia emocional para el trabajo en equipo. La fuerte correlación encontrada en este estudio (coeficiente de 0.899) es consistente con la idea de que la capacidad de reconocer y gestionar emociones propias y ajenas es crucial para la colaboración efectiva. No se encontraron contradicciones significativas en este estudio respecto a los antecedentes revisados. Todos los datos y teorías relevantes apoyan la conclusión de que la conciencia emocional es un factor clave en la efectividad del trabajo en equipo. Los programas de formación deberían incluir componentes dedicados al desarrollo de habilidades emocionales.

El objetivo específico cuatro “determinar la relación entre la regulación emocional y el trabajo en equipo del personal docente en una I.E. de J.L.O. en 2024”. Los resultados revelan que la prueba de correlación de Pearson muestra que la dimensión 2 de la variable 1 (D2_V1), correspondiente a la regulación emocional, tiene una relación alta y directa con la variable 2 (V2), que representa el trabajo en equipo. El coeficiente de correlación de Pearson es 0.846, lo que indica una relación muy fuerte y positiva entre estas variables. La significancia (Sig.) es 0.000, confirmando que esta relación es altamente significativa al nivel 0.01 (bilateral). En términos de antecedentes, Abad (2021) estableció una relación entre habilidades blandas y trabajo en equipo en estudiantes, encontrando una correlación positiva y significativa ($Rho=1.000$; $sig=0.000$). Aunque la muestra y el contexto son diferentes (estudiantes en lugar de docentes), los resultados de Abad refuerzan la idea de que las habilidades emocionales y sociales están fuertemente relacionadas con la eficacia del trabajo en equipo. En el estudio de Abad, el 63.3% de los participantes indicaron un nivel medio de relación entre ambas variables, lo cual, aunque menor que el hallazgo de una correlación muy fuerte en el presente estudio, sigue indicando una relación positiva significativa. Bisquerra y Mateo (2019) definen la regulación emocional como la capacidad de gestionar las emociones para evitar daños personales y relacionarse mejor en el mundo laboral. Incluyen indicadores como la expresión adecuada de emociones, la dosificación y control de sentimientos, la capacidad para enfrentar retos y conflictos, y la generación de emociones positivas. Estas habilidades son esenciales para un entorno de trabajo colaborativo y eficiente. Según Bisquerra (2009), la regulación emocional implica la habilidad para controlar y modificar tanto emociones positivas como negativas. Sus indicadores clave incluyen: expresión adecuada de emociones, control de sentimientos, enfrentamiento de retos y conflictos, generación de emociones positivas.

El objetivo específico cinco “determinar la relación entre la autonomía emocional y TE del personal docente en una I.E de J.L.O en 2024”. Los resultados revelan que la autonomía emocional, presenta un coeficiente de correlación de 0.853 con la variable 2 (T.E). Este coeficiente sugiere una relación muy fuerte y positiva entre estas variables. La significancia (Sig.) es 0.000, lo que indica que esta relación es altamente significativa. investigación de Abad (2021), aunque

centrada en estudiantes, subraya la importancia de las habilidades emocionales para el trabajo en equipo, lo que refuerza la pertinencia de la autonomía emocional en este contexto. Según Bisquerra (2009), la autonomía emocional implica la gestión independiente de las emociones propias, abarcando aspectos como la autoestima, automotivación y autoeficacia emocional. Los indicadores clave de esta dimensión incluyen, desde la autoestima hasta la reflexión de normas sociales, resiliencia. Este estudio refuerza la comprensión de la importancia de la autonomía emocional en el entorno educativo, especialmente en el contexto del trabajo en equipo de los docentes. La fuerte correlación encontrada sugiere que el desarrollo de la autonomía emocional debería ser una prioridad en los programas de formación docente. Al mejorar estas habilidades, es probable que los docentes no solo mejoren su propia eficacia, sino también la dinámica y el rendimiento de los equipos en los que trabajan, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

El objetivo específico seis “determinar la relación entre competencia social y TE del personal docente en una I.E de J.L.O en 2024”. Los resultados revelan que la dimensión competencia social, muestra un coeficiente de correlación de 0.889 con la variable 2 (V2). Este coeficiente indica una relación muy fuerte y positiva entre estas variables. La significancia (Sig.) es 0.000, lo que confirma que esta relación es altamente significativa. En concordancia con la teoría de Bisquerra (2009), la competencia social es la habilidad para relacionarse con los demás de manera empática, abarcando el manejo de habilidades emocionales y sociales como la comunicación efectiva, asertividad y el respeto. Este estudio proporciona una comprensión profunda sobre la relación entre la competencia social y el trabajo en equipo en el contexto educativo. La consistencia con antecedentes de Atachahua (2018) y Chuquillanqui (2018), que subrayan la importancia de las HSE para el trabajo en equipo y la gestión del recurso humano en contextos educativos. Este estudio refuerza la comprensión de la importancia de la competencia social en el entorno educativo, especialmente en el contexto del trabajo en equipo de los docentes. La fuerte correlación encontrada sugiere que el desarrollo de la competencia social debería ser una prioridad en los programas de formación docente.

El objetivo específico siete de esta investigación “determinar la relación entre las habilidades de la vida y el bienestar, y el TE del personal docente en una I.E del distrito de J.LO en 2024”. Los resultados revelan que la dimensión cinco de la variable 1 (D5_V1), que representa las habilidades de la vida y el bienestar, presenta un coeficiente de correlación de 0.895 con la variable 2 (V2), que representa el trabajo en equipo. Este coeficiente indica una relación muy fuerte y positiva entre estas variables. La significancia (Sig.) es 0.000, lo que asegura que esta relación es altamente significativa. Entre las coincidencias encontramos la teoría de Bisquerra (2009), las habilidades de vida y el bienestar se refieren a la capacidad de adoptar conductas apropiadas y responsables para enfrentar los retos de la vida actual, manteniendo un equilibrio en la vida. Los indicadores clave incluyen: anclar objetivos adaptativos, toma de decisiones, solicitar ayuda, ciudadanía activa y responsable, bienestar emocional, fluir. La alta correlación (0.895) refuerza la idea de que el bienestar y las habilidades de vida son cruciales para la efectividad del trabajo en equipo. Coinciden con los resultados del estudio de Chuquillanqui (2018), que destaca la importancia de las HSE para la efectividad en el T.E y el desarrollo profesional. No se encontraron contradicciones significativas entre este estudio y los antecedentes o teorías revisadas. Todos los datos y teorías relevantes apoyan la conclusión de que las habilidades de vida y el bienestar son factores clave para la efectividad del trabajo en equipo en el entorno educativo.

Finalmente, la realización de esta investigación, es una contribución al sector educación, ya que permitirá comparar con futuros estudios y revisiones sistemáticas de ambas variables y proponer nuevos métodos de intervención. Este estudio refuerza la comprensión de la importancia de las habilidades de vida y el bienestar en el contexto educativo, especialmente en relación con el trabajo en equipo de los docentes. La fuerte correlación encontrada sugiere que el desarrollo de estas habilidades debería ser una prioridad en los programas de formación docente. Al mejorar estas habilidades, es probable que los docentes no solo mejoren su bienestar personal, sino también la dinámica y el rendimiento de los equipos en los que trabajan, beneficiando así a toda la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una correlación directa altamente significativa entre las variables HSE y TE de una I.E pública del distrito de J.L.O. Dado que el valor de la prueba de correlación de Spearman fue de coeficiente 0.823 y la correlación de Pearson de 0.846, ambas correlaciones de 0.000 de significancia.
2. El nivel de habilidades socioemocionales en los maestros de la I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz, es de 64.4% óptimo, 34.2% regular y 1.4% deficiente.
3. El nivel de TE en los maestros de la I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz, es de 47.1% óptimo, 51.4% regular, 1.4% deficiente.
4. Existe una correlación directa y altamente significativa entre la dimensión conciencia emocional y trabajo en equipo de una I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz. Siendo el valor del coeficiente de 0.899 y significancia (Sig.) 0.000, en un nivel de confianza alto (99%).
5. Existe una relación directa y altamente significativa entre la dimensión regulación emocional y trabajo en equipo de una I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz. Siendo el valor del coeficiente de 0.846 y significancia (Sig.) 0.000, en un nivel de confianza alto (99%).
6. Existe relación directa y altamente significativa entre la dimensión autonomía emocional y trabajo en equipo de una I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz. Siendo el valor del coeficiente de 0.853 y significancia (Sig.) 0.000, en un nivel de confianza alto (99%).
7. Existe relación directa y altamente significativa entre la dimensión competencia social y trabajo en equipo de una I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz. Siendo el valor del coeficiente de 0.889 y significancia (Sig.) 0.000, en un nivel de confianza alto (99%).
8. Existe una correlación directa y altamente significativa entre la dimensión habilidades de vida y bienestar y trabajo en equipo de una I.E pública del distrito de José Leonardo Ortiz. Siendo el valor del coeficiente de 0.895 y significancia (Sig.) 0.000, en un nivel de confianza alto (99%).

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de las instituciones educativas deben implementar programas continuos de formación en habilidades socioemocionales para el personal docente. Estudios han demostrado que la mejora en estas habilidades está asociada con un mejor desempeño en el trabajo en equipo (Goleman, 1995; Bar-On, 2006). Programas de entrenamiento en inteligencia emocional y talleres de desarrollo personal pueden ser altamente beneficiosos.
2. Realizar evaluaciones regulares de las habilidades socioemocionales del personal docente utilizando herramientas estandarizadas, como el Bar-On EQ-i (Bar-On, 1997). Esto permitirá identificar áreas de mejora y medir el progreso a lo largo del tiempo.
3. Ofrecer capacitación específica en técnicas de T.E, comunicación efectiva y resolución de conflictos. Estos entrenamientos deben basarse en modelos teóricos reconocidos, como el modelo de Tuckman (1965) sobre las etapas del desarrollo del equipo.
4. Se recomienda ampliar la muestra para incluir docentes de diferentes niveles educativos y contextos socioeconómicos. Esto permitirá una comprensión más completa de la relación entre HSE y TE.
5. Utilizar métodos mixtos que involucre utilizar instrumentos para el recogo de información cuantitativas y cualitativas para obtener una visión más profunda de las experiencias y percepciones de los docentes sobre sus habilidades socioemocionales y trabajo en equipo.
6. El Ministerio de Educación debe incorporar el desarrollo de habilidades socioemocionales en sus políticas de formación y desarrollo profesional docente. Esto puede incluir la asignación de recursos para programas de capacitación y el reconocimiento de la importancia de estas habilidades en las evaluaciones de desempeño.
7. Se sugiere a futuros investigadores continuar explorando estas variables mediante revisiones sistemáticas, con el propósito de desarrollar modelos teóricos, generar propuestas y aportar al avance de la comunidad científica.

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>
- 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(1), 184-191.
<https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2023.06.010>
- Abad Durazno, P. J. (2021). *Habilidades blandas y el trabajo en equipo en estudiantes en una institución educativa de Guayaquil, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Piura] Repositorio UCV.
<https://acortar.link/XER68N>
- Accerto. (2014). *Trabajo en Equipo. Planeta de Agostini Formación*.
<https://acortar.link/x8e0bz>
- Agi, U. K. (2017). School Development Planning: A Strategic Tool for Secondary School Improvement in Rivers State, Nigeria. *Journal of the International Society for Teacher Education*, 21(1), 88-99. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1176940>
- Antúnez, S. (1999). *El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares*. Universitat de Barcelona. Departament de Didàctica i Organització Educativa - Educar:
<https://acortar.link/FDrVAZ>
- Anzoise, E., & Scaraffia, C. (n.d.). *Modelos de Trabajo en Equipo*.
<https://acortar.link/9SQ7n5>
- 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, setiembre). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. (A. G. Luis, Ed.) Arequipa, Perú. <https://acortar.link/QiDGvK>
- Arias, G. J., & Covinos, G. M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*.

- Atachahua Ursua, M. A. (2018). *Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo] Repositorio UCV. <https://acortar.link/OvXtRP>
- Baena, P. G. (2018, Julio 30). *Metodología de la Investigación - Serie integral por competencias*. (tercera). Azcapotzalco, México: Grupo Editorial Patria S.A <https://acortar.link/UojSA>
- Banco Mundial. (2016). *Paso a Paso. Programa de Educación Socioemocional*. Perú: Lima. <https://acortar.link/9Mrk9I>
- Beltrán, V. J., Mesina, C. N., Vera, G. N., & Müller, F. P. (2022). *Contributions of the Pedagogical Accompaniment to Advance Towards the Quality of the Pedagogical Practices of the Teaching Staff, in Rural Contexts*. Scielo. <https://doi.org/10.1590/scielopreprints.5163>
- Belbin, M. (2013). *Roles de Equipo en el trabajo*. Madrid (España). <https://acortar.link/ZxgHUI>
- Bisquerra, A. R. (2009). *Psicopedagogía de las Emociones*. <https://acortar.link/sL2qK9>
- Bisquerra, R. (2001). *Educación Emocional y Bienestar*. Barcelona: Praxis. <https://acortar.link/eiW0Bv>
- Bolívar, B. A. (2010). Educational Leadership And Its Role In Improvement: A Current Review Of Its Possibilities And Limitations. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 9(2), 9-33. <https://acortar.link/WEyUmt>
- Bolívar, B. A. (2010). How Educational and Distributed Leadership Improved Academic Achievement? Research Review and Proposal. Magis. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3(5), 79-106. Diciembre 17, 2023, <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>
- Canales, Q. I. (2009). *Evaluación Educativa*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://acortar.link/F78I2L>
- Casel. (2007, Diciembre). *Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning (CASEL) Promoting Children's Success in School and Life*. <https://casel.org/>

- CASEL. (2020). *Modelo CASEL de Aprendizaje Socioemocional (SEL). Aprender con Emoción -Aprendizaje Socioemocional y Psicología Educativa*.
<https://aprenderconemocion.com/recursos/modelo-casel-de-aprendizaje-socioemocional/>
- Castro, V. A. (2015). Administrative and Academic Competencies among High School Teachers. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(64), 231-284.
<https://acortar.link/R34rV8>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos- Capital Humano de las Organizaciones*. (M. G. -Educación, Ed.) <https://acortar.link/xmToJG>
- Choy Yong, M. V. (2022). *El acompañamiento pedagógico directivo y la calidad educativa en docentes del nivel inicial de una UGEL de Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima] Repositorio UCV.
<https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/93694>
- Chuquillanqui Castro, E. (2018). *EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.E.I. José Antonio Encinas - Satipo 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo] Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35779>
- Conislla, Q. J. (2018). *Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Ayacucho] Repositorio UCV.
<https://acortar.link/awmMZm>
- Crispín, R. L., Huayta-Franco, Y. J., Pimentel, J. F., Arenas, R. D., & Flores, E. (2022). Management Performance, Pedagogical Leadership And School Management In The Learning. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 10(2), 15 - 38. <https://acortar.link/FvkxZH>
- Delgado, O. R., Delgado, O. I., Delgado, O. V., & Balarezo, R. A. (2022). *Executive pedagogical accompaniment and teaching performance in a public institution in Perú. Propuestas Educativas*. <https://acortar.link/1zP9Y2>
- Educación, M. d. (2018). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: manual de aplicación*. Repositorio Minedu.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>

Educación, M. -M. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo - Directivos Construyendo Escuelas*. Diciembre 16, 2023, Repositorio Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>

Fischman, K. D. (2015). *El Líder Transformacional I*. Lima, Lima, Perú: Planeta. <https://derrama publica.la/reader/el-lider-transformador>

Fischman, K. D. (2015, junio). *El líder Transformador II*. Lima, Lima, Perú: Planeta. <https://derrama publica.la/reader/el-lider-transformador2>

Galdames, C. M. (2021, enero 25). *Prácticas directivas de liderazgo distribuido: creación de oportunidades de desarrollo profesional docente para la mejora escolar*. Un estudio de caso en el municipio de Colina, Chile. (U. d. España, Ed.) <http://hdl.handle.net/10803/671984>

García, C. M., & Correa, J. C. (2023). *Soft skills centrality in graduate studies offerings*. *Estudios de educación superior*, 1-25. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2254799>

García, R. D. (2012). *Acompañamiento a la Práctica Pedagógica*. Centro Cultural Poveda: <https://acortar.link/p2GUrJ>

García, R. L. (2016). *Evaluación de la Acción Tutorial desarrollada por los Maestros-Tutores en el Proyecto Piloto de Inducción de Docentes Principiantes de la República Dominicana: un Estudio Mixto*. Universidad de Barcelona - Departamento de Educación, Republica Dominicana. Diciembre 16, 2023, <http://hdl.handle.net/10803/670004>

Gutiérrez, B. H. (2019). *Influencia de la gestión escolar en la planificación estratégica de la Escuela de Educación Básica Zenón Macías, Playas- Ecuador, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Piura] Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44636>

Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México, México: McGraw Hill Education Interamericana Editores S.A de C.V. <https://acortar.link/BK6KhR>

Huere Ortega, E. L. (2023). *Programa de habilidades socioemocionales y su influencia*

en el trabajo escolar de alumnos de la IEJE C Augusto Salazar Bondy del Distrito de Ninacaca–Pasco–2021.

- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993, Marzo - Abril). The Discipline of Teams. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1993/03/the-discipline-of-teams-2>
- Lara, R. J., Campaña, R. E., & Villamarín, M. A. (2022). School management during the pandemic: relationship between educational support and teaching performance. *Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58 - 706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Lau, H. E. (2020, diciembre 12). *Modelo de gestión virtual para mejorar el proceso de acompañamiento en la unidad de gestión educativa local de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo] Repositorio UCV. <https://acortar.link/3gHe0U>
- Losada-Puente, L., Mendiri, P., & Rebollo-Quintela, N. (2022). From general well-being to school well-being: a systematic. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 28(3). <https://acortar.link/7Y43Tx>
- Mamani Sucasaire, A. N. (2022). *Habilidades sociales en el trabajo en equipo del personal de salud de una Microred en Cusco, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Cusco] Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100943>
- Mas, M. (2015). *Etapas del neurodesarrollo*. <https://acortar.link/snyHFy>
- Megías, A., & Llanos, L. (2019). *Desarrollo Socioafectivo*. España: Editorial Editex. <https://acortar.link/RE5L1Z>
- Mellado, M. E., Bravo, C. V., & Aravena, K. O. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente*. Diciembre 15, 2023, liderazgo educativo Udp - Facultad de Educación: <https://acortar.link/luVOAM>
- Mendoza, H. M. (2021). *Plan de capacitación para el liderazgo pedagógico de los directivos de la Red Educativa José Carlos Mariátegui de Sallique- Jaén*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo] Repositorio UCV. <https://acortar.link/dO4Vhs>
- Minedu. (2023, julio 04). *Resolución Viceministerial N° 089-2023- Minedu - Programa Nacional de Formación Docente en Servicio 2023*. Repositorio

- Minedu. <https://acortar.link/EWNhUL>
- Mikulic, I. M., Caballero, R., Vizioli, N., & Hurtado, G. (2017). Estudio de las Competencias Socioemocionales en Diferentes - Etapas Vitales. *Anuario de Investigación de la Facultad de Psicología*, 3(1), 374-382. <https://acortar.link/Xq1NBh>
- Minedu. (2014). *Marco del buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Repositorio minedu: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Minedu. (2015). *Marco de Buen Desempeño del Directivo: directivos construyendo escuela*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/ypip2j>
- Minedu. (2017, enero 17). *Resolución de Secretaría General N° 008-2017-MINEDU*. Repositorio Minedu - Documentos Legales: <https://acortar.link/CsGIYz>
- Minedu. (2017, Enero). *Términos de referencia de la entidad formadora para la implementación de la segunda especialidad con mención en gestión escolar con liderazgo pedagógico*. Diciembre 14, 2023, Repositorio Minedu: <https://acortar.link/IGgdWT>
- Minedu. (2017, Setiembre). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. In V. V. Toribio, & O. L. Guerrero. Lima, Perú: Ministerio de Educación. <https://core.ac.uk/download/568126755.pdf>
- Minedu. (2020, noviembre 20). *Norma que establece disposiciones para el desarrollo de acompañamiento pedagógico en instituciones educativas, focalizadas de la educación básica regular para el periodo 2020-2022*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/vc7GNP>
- Minedu. (2020, junio 12). *Resolución Viceministerial N.° 104-2020-MINEDU "Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento pedagógico en instituciones focalizadas de la Educación Básica Regular, para el periodo 2020-2022"*. Repositorio Minedu – Normas y documentos legales: <https://acortar.link/L9Mwmd>
- Minedu. (2021, Noviembre 24). *Oficio Múltiple N° 00035-2021-Minedu/vmgi-digc*. Directivos Minedu: <https://acortar.link/5iuL4I>

- Minedu. (2021, julio 16). *Resolución Viceministerial N° 223 -2021- Minedu - Perfil del cargo director de Institución Educativa*. Página Web Directivos-Minedu: <https://acortar.link/GWrD8I>
- Minedu. (2023). *Evaluación Muestral de Estudiantes 2022 presenta resultados más bajos que los de 2019*. Minedu: <http://umc.minedu.gob.pe/resultadossem2022/>
- Minedu. (2023). *Programa de habilidades socioemocionales: orientaciones para el desarrollo*. Repositorio Minedu: <https://acortar.link/CyfosE>
- Minedu. (2023, febrero). *Reporte de Resultados del Monitoreo de Prácticas Escolares 2022*. Diciembre 15, 2023, Repositorio Minedu: <https://acortar.link/cEwMaC>
- Mineduc. (2016). *acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la Observación y Retroalimentación - Dimensión: Liderando los Procesos de Enseñanza y Aprendizaje*. Biblioteca Digital Mineduc. <https://acortar.link/Qm33hA>
- OCDE. (2016, enero). *Revisión OCDE de políticas para mejorar la efectividad del uso de Recursos en la Escuela*. diciembre 14, 2023, OECD: <https://acortar.link/UcJ6dY>
- Palma, H. A. (2019, febrero 26). *La epistemología evolucionista popperiana*. TesePress: <https://acortar.link/TP6VWT>
- Palou, S. (2008). *Sentir y crecer. El crecimiento emocional en la infancia*. Barcelona: Graó. <https://acortar.link/6K3HP8>
- Puertas Chiguala, A. d. (2019). *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Trujillo] Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37210>
- Quinto Egoavil, J. (2019). *Acompañamiento pedagógico del director y el desempeño docente en la sesión de aprendizaje de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” de Lircay, Angaraes y Región de Huancavelica, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima] Repositorio UCV. <https://acortar.link/UvP1gk>
- Robalino, C. M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales*

de la profesión docente. *Revista Proyecto Regional de Educación para América Latina y El Caribe*, 1(8), 6 -23.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000144709>

Rodriguez-Molina, G. (2011). Educational research: the functions and features of leadership in school teaching. *Educación y educadores*, 14(2), pp. 253-267. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>

Sanchez, E. F. (2022, enero 17). *El Instrumento y su Estadística en una Tesis - Codificación, Procesamiento y Análisis en SPSS*. Perú: Centrum Legalis EIRL. <https://acortar.link/ITRLo0>

Sánchez, J. C., Arraiza, A., & Sánchez, J. A. (January 2023). APR Model: Pedagogical accompaniment and teaching performance. *Encuentros (Maracaibo)* 1(17), 107 - 118. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527559>

Sanz, M., & González, M. (2005). *Identidad corporativa, claves de la comunicación empresarial*. España: ESIC. <https://acortar.link/uLYpNG>

Segil, R. M. (2023). *El liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundaria en las instituciones educativas públicas del distrito de Pachacámac de la UGEL 01, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]. <https://acortar.link/YZlnQ4>

Serrano, M. A. (2019). *Gestión del director y su influencia en la planificación curricular de los docentes de la escuela de educación básica quinto Guayas, Guayaquil - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Piura] Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43375>

Sosa, M. P. (2022). *El monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pedro del distrito San José - Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Chiclayo]. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/97236>

Ticona Mamani, M. F. (2024). *Habilidades socioemocionales y trabajo en equipo en estudiantes de primaria de una institución educativa pública, Tacna- 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Cesar Vallejo, Lima]. <https://acortar.link/W1B0bc>

- Tomalá, A., Sánchez, L., Falcones, C., & Cedeño, M. (2023). RC4 pedagogical accompaniment model in strengthening teacher performance. *Encuentros*, 333 - 344. <http://doi.org/10.5281/zenodo.7527708>
- Tournier, B. C. (2019). *Reformas de la carrera docente: aprender de la experiencia*. Biblioteca digital UNESDOC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375605>
- Trejo, K. (2020). *Fomento de las habilidades socioemocionales en el currículo escolar de la educación superior como contribución para una mejor convivencia*. Boletín Redipe, vol. 9, (1), 55-64. ISSN-e 2256-1536. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7528362.pdf>
- Unesco. (2017). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo, 2016: La Educación al servicio de los pueblos y el planeta: creación de futuros sostenibles para todos*. Biblioteca Digital Unesco. <https://doi.org/10.54676/RMJL7010>
- UNESCO. (2017). *Habilidades Socioemocionales e interculturales en los procesos educativos*. <https://acortar.link/6wvCgh>
- Unesco. (23 de Setiembre de 2021). *Liderazgo de escuelas*. IIEP Learning Portal - UNESCO: <https://acortar.link/hSWjiJ>
- UNESCO. (2023). *International Task Force on Teachers for Education 2030*. Grupo de Trabajo de Maestros 2023. <https://teachertaskforce.org/who-we-are/about-ttf>
- Valdés, V. H., & Educación, C. N. (2009, noviembre). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Repositorio Minedu: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20500.12799/5039>
- Valenzuela, T. J. (2021). *Programa de fortalecimiento del desempeño directivo para mejorar la gestión pedagógica de los docentes de un colegio particular de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima]. <https://acortar.link/bvLGle>
- Vallejo, U. C. (2022). *RCUN°470-2022-UCV-Codigo-Etica-en-Investigación*. <https://acortar.link/Q3006K>
- Vanegas, O. C. (2023). Accompaniment of initial teacher training practices:

characteristics of the trainers' identity processes. *Formación Universitaria*, 16(5), 41-50. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000500041>

Vasqu ez, V. C. (2023). *Programa de capacitación para desarrollar el liderazgo pedagógico en los directivos de tres instituciones educativas de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola] <https://acortar.link/gcfDnw>

Villalobos, M. S. (agosto 2022). *La implementación del Plan de acompañamiento pedagógico "Sharing is learning" y su efecto en el desempeño docente del nivel de Educación Secundaria de una Institución Educativa privada de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://acortar.link/mCBZqj>

Villegas, L. E., Aguilar, V. J., Villegas, L. F., & Vasquez, C. C. (Setiembre 2022). Pedagogical accompaniment to improve teaching performance in a Public Pedagogical Educational Institution, Juliaca, La Libertad. *Tecno Humanismo*, 2(3), 1 - 10. <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.174>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		
Variable 1: Habilidades socioemocionales	Las habilidades socioemocionales según Rafael Bisquerra (2009) es la capacidad para enfrentar desafíos y conflictos, manejando las emociones que surgen. Esto implica emplear técnicas de autocontrol para gestionar tanto la intensidad como la duración de los estados emocionales.	La variable habilidades socioemocionales se medirá a través de una encuesta de tipo Likert de 5 niveles, realizada a los docentes en 5 Dimensiones: habilidades de vida y Bienestar, Conciencia emocional, competencia social, regulación emocional y autonomía emocional.	Conciencia emocional	Toma de conciencia de las propias emociones.	Escala para establecer la relación entre las habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo		
				Comprensión de las emociones de los demás.			
				Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.			
			Regulación emocional	Expresión emocional apropiada.			
				Regulación de emociones y sentimientos.			
				Habilidades de afrontamiento.			
				Competencia para autogenerar emociones positivas.			
			Autonomía emocional	Autoestima		<i>Politémica ordinal Politémica porque tiene más de dos alternativas como la escala de Likert y Ordinal porque es ordenada.</i>	
				Automotivación			
				Autoeficacia Emocional			
				Responsabilidad			
				Actitud Positiva			
				Análisis crítico de normas sociales.			
			Competencia social	Resiliencia			<i>Alternativas: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)</i>
				Dominar las habilidades sociales básicas			
				Respeto por los demás.			
Practicar la comunicación receptiva							
Practicar la comunicación expresiva							
Compartir emociones.							
Comportamiento prosocial y cooperación							
Asertividad							
Prevención y solución de conflictos.							
Capacidad para gestionar situaciones emocionales.							

			Habilidades de vida y Bienestar	Fijar objetivos adaptativos. Toma de decisiones Buscar ayuda y recursos Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida. Bienestar emocional. Fluir	
Variable 2: Trabajo en equipo	El Trabajo en equipo es un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan y comparten un propósito común y metas de desempeño, lo que les hace responsables mutuos de sus resultados, a través de 5 etapas (Katzenbach y Smith, 1993)	La variable equipo de trabajo se medirá a través de una encuesta de tipo Likert de 5 niveles, realizada a los docentes en 5 Dimensiones: Etapa de formación, Etapa de conflicto, Equipo potencial, Verdadero equipo, Equipo de Alto Rendimiento.	Etapa de formación.	Definir su rol en el grupo	
				Dependencia de un líder	
				Actitud pasiva frente al desempeño del equipo	
			Etapa de conflicto.	Cuestiona la naturaleza del grupo	
				Define su relación con los demás integrantes	
				Define su relación con el líder del equipo	
			Equipo potencial.	Acepta ser parte del equipo	
				Armonizar con los demás integrantes	
				Se percibe simpatía, cooperación y el respeto	
				Comunicación abierta	
			Verdadero equipo.	Resuelve problemas en forma colectiva	
				Comparte responsabilidades	
				Satisfacción por el trabajo en conjunto	
				Aceptación mutua de Roles	
			Equipo de Alto Rendimiento.	Cambio de estructura acorde a los retos o nuevas metas	
				Objetivos nuevos definidos en equipo	
Mayor nivel de rendimiento					
Busca altos estándares					
Busca proceso de mejora continua					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA PARA MEDIR LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES Y TRABAJO EN EQUIPO

El objetivo de la presente escala es determinar la relación entre el Habilidades socioemocionales y Trabajo en equipo

La siguiente encuesta es elaborada utilizando el método de medición escala de Likert con fines de investigación. Agradecemos su colaboración y veracidad, no tardará más de 20 minutos en responder, el tratamiento de la información será en forma anónima.

INSTRUCCIONES: Apreciado(a) docente, a continuación, encontraras 96 afirmaciones, te solicito marca objetivamente con un aspa en el recuadro de la escala según creas conveniente considerando la valoración presentada a continuación

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

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de aplicación con fines de mejora del servicio educativo en tu Institución Educativa.

Sexo:

M	F
---	---

Condición:

Nombrado	Contratado
----------	------------

Edad:

De 21 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 60 a más años
-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------------

N.º Hijos:

Ninguno	1	2	3	4
---------	---	---	---	---

Estado Civil:

Soltero	Casado
---------	--------

Nivel que enseña:

Inicial	Primaria	Secundaria
---------	----------	------------

Máximo Nivel de Estudios Alcanzados:

Titulo Pedagógico	Bachiller	Licenciatura
Segunda Especialidad	Maestría	Doctorado

Antigüedad Laboral:

De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	De 11 a 15 años
De 16 a 20 años	De 21 a 25 años	De 26 a más años

VARIABLE 1: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Conciencia emocional	Toma de conciencia de las propias emociones.	1- ¿Con qué frecuencia eres capaz de identificar tus propios sentimientos y emociones en diferentes situaciones? 2- ¿Eres consciente de la variedad de emociones que experimentas y de cómo afectan tus acciones y decisiones?					
	Comprensión de las emociones de los demás.	3- ¿Con qué frecuencia puedes percibir con precisión las emociones y sentimientos de las personas que te rodean? 4- ¿Qué tan empático/a te consideras al ponerte en el lugar de los demás y comprender sus experiencias emocionales?					
	Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.	5- ¿Eres consciente de cómo tus emociones influyen en tus pensamientos y acciones? 6- ¿Te resulta fácil identificar cómo tu estado emocional afecta tus decisiones y comportamientos en diferentes situaciones?					
Regulación emocional	Expresión emocional apropiada.	7- ¿Con qué frecuencia logras expresar tus emociones de manera apropiada en diferentes situaciones? 8- ¿Qué tan consciente eres del impacto que tu expresión emocional puede tener en otras personas y cómo consideras esto al relacionarte con ellos?					
	Regulación de emociones y sentimientos.	9- ¿Eres capaz de regular tus emociones impulsivas, como la ira o la violencia, y evitar comportamientos de riesgo? 10- ¿Manejas la frustración y el estrés para prevenir estados emocionales negativos como la ansiedad o la depresión?					
	Habilidades de afrontamiento.	11- ¿Utilizas estrategias para afrontar retos y situaciones de conflicto, manteniendo bajo control tus emociones? 12- ¿Gestionas la intensidad y la duración de tus estados emocionales cuando te enfrentas a desafíos?					
	Competencia para autogenerar emociones positivas.	13- ¿Con qué frecuencia te permites experimentar emociones positivas como la alegría, el amor o el humor en tu vida diaria? 14- ¿Realizas acciones para autogenerar emociones positivas y disfrutar plenamente de la vida, buscando mejorar tu bienestar emocional y calidad de vida?					
Autonomía	Autoestima	15- ¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho/a contigo mismo/a y mantienes una imagen positiva de ti mismo/a? 16- ¿Dejas que las críticas externas afecten tus relaciones positivas contigo mismo/a?					

emocional	Automotivación	<p>17- ¿Con qué frecuencia te sientes emocionalmente involucrado/a y motivado/a en las diferentes áreas de tu vida?</p> <p>18- ¿Te mantienes motivado/a para seguir adelante incluso en momentos difíciles?</p>					
	Autoeficacia Emocional	<p>19- ¿Te sientes seguro/a de tu capacidad para manejar las relaciones sociales y personales de manera efectiva?</p> <p>20- ¿Con qué frecuencia ajustas tus emociones para adaptarte a diferentes situaciones sociales?</p>					
	Responsabilidad	<p>21- ¿Asumes la responsabilidad de tus acciones y decisiones en tu vida diaria?</p> <p>22- ¿Tomas acciones para garantizar comportamientos seguros, saludables y éticos en tu vida?</p>					
	Actitud Positiva	<p>23- ¿Estás dispuesto/a a adoptar una actitud positiva ante la vida, incluso en situaciones difíciles?</p> <p>24- ¿Manifiestas optimismo y mantienes actitudes de amabilidad y respeto hacia los demás en tu vida cotidiana?</p>					
	Análisis crítico de normas sociales.	<p>25- ¿Con qué frecuencia evalúas críticamente los mensajes sociales y culturales que recibes en los medios de comunicación?</p> <p>26- ¿Contribuyes a avanzar hacia una sociedad más consciente, libre y responsable al cuestionar las normas sociales establecidas?</p>					
	Resiliencia	<p>27- ¿Afrontas con éxito situaciones adversas en tu vida?</p> <p>28- ¿Utilizas estrategias para superar desafíos y mantener una actitud positiva incluso en condiciones difíciles?</p>					
	Competencia social	Dominar las habilidades sociales básicas	<p>29- ¿Con qué frecuencia demuestras habilidades sociales básicas como escuchar activamente, saludar, dar las gracias y pedir disculpas en tus interacciones diarias?</p> <p>30- ¿Qué tan cómodo/a te sientes al mantener una actitud dialogante y respetuosa en tus conversaciones con otras personas?</p>				
Respeto por los demás.		<p>31- ¿Cómo valoras y respetas las diferencias individuales y grupales en tus interacciones sociales?</p> <p>32- ¿Qué acciones tomas para asegurarte de que todos los puntos de vista sean escuchados y valorados en una discusión?</p>					
Practicar la comunicación receptiva		<p>33- ¿Con qué frecuencia te esfuerzas por escuchar activamente y comprender los mensajes verbales y no verbales de los demás?</p> <p>34- ¿Cómo aseguras que estás recibiendo con precisión los mensajes de otras personas en tus interacciones diarias?</p>					
Practicar la comunicación expresiva		<p>35- ¿Cuánto te esfuerzas por expresar claramente tus pensamientos y sentimientos en tus conversaciones con los demás?</p> <p>36- ¿Cómo aseguras que los demás entiendan tus mensajes y se sientan comprendidos en tus</p>					

		interacciones comunicativas?					
	Compartir emociones.	37- ¿Qué tan dispuesto/a estás a compartir emociones profundas y sinceras con otras personas en tus relaciones interpersonales? 38- ¿Cómo fomentas la reciprocidad emocional y la simetría en tus relaciones para fortalecer la conexión emocional con los demás?					
	Comportamiento prosocial y cooperación	39- ¿Qué acciones realizas en favor de otras personas sin que te lo soliciten en tus interacciones sociales? 40- ¿Cómo contribuyes a crear un entorno social más cooperativo y solidario en tus relaciones cotidianas?					
	Asertividad	41- ¿Cómo mantienes un equilibrio entre expresar tus propios derechos y respetar los de los demás en tus interacciones sociales? 42- ¿Qué estrategias utilizas para enfrentar la presión de grupo y mantener tus límites personales en situaciones sociales?					
	Prevención y solución de conflictos.	43- ¿Cómo identificas y afrontas resolutivamente los conflictos sociales y problemas interpersonales en tus relaciones? 44- ¿Qué acciones tomas para negociar y mediar en situaciones de conflicto, considerando las perspectivas y sentimientos de los demás?					
	Capacidad para gestionar situaciones emocionales.	45- ¿Qué estrategias utilizas para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales y promover la regulación emocional colectiva? 46- ¿Cómo te aseguras de inducir o regular las emociones de los demás de manera efectiva en tus interacciones sociales?					
Habilidades de vida y Bienestar	Fijar objetivos adaptativos.	47- ¿Con qué frecuencia estableces objetivos adaptativos en tu vida personal y profesional? 48- ¿Te sientes seguro(a) al fijar objetivos que puedas alcanzar y que te ayuden a progresar en tu vida personal y profesional?					
	Toma de decisiones	49- ¿Te sientes seguro cuando vas a tomar decisiones importantes en tu vida diaria? 50- ¿Demoras en tomar decisiones importantes en tu vida diaria?					
	Buscar ayuda y recursos	51- ¿Realizas esfuerzos para buscar ayuda y recursos cuando lo necesitas? 52- ¿Con qué frecuencia buscas ayuda o recursos cuando te encuentras frente a un problema o desafío?					
	Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida	53- ¿Consideras que eres un ciudadano activo, participativo, crítico, responsable y comprometido con tu comunidad? 54- ¿Con qué frecuencia participas activamente en actividades que promueven el bienestar social y el cambio positivo en tu entorno?					

	Bienestar emocional.	55- ¿de 0 a 5 Cómo calificarías tu nivel de bienestar emocional en tu vida diaria? 56- ¿Consideras que tu bienestar emocional es importante para tu salud y para contribuir al bienestar de quienes te rodean??					
	Fluir	57- ¿Experimentas estados de fluidez, es decir, momentos en los que te sientes completamente inmerso y concentrado en una actividad? 58- ¿Has generar experiencias óptimas en diferentes aspectos de tu vida?					

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA				
			1	2	3	4	5
Etapa de formación.	Definir su rol en el grupo	1- ¿Con qué frecuencia participas en discusiones para definir el rol de cada miembro en el equipo y las tareas que deben completarse? 2- ¿Contribuyes a establecer expectativas claras sobre lo que se espera de ti y de los demás en el equipo?					
	Dependencia de un líder	3- ¿Confías en el líder del equipo para guiar las actividades y tomar decisiones importantes? 4- ¿Realizas algunas acciones para fomentar la autonomía y la colaboración entre los miembros del equipo en lugar de depender exclusivamente del líder?					
	Actitud pasiva frente al desempeño del equipo	5- ¿Contribuyes activamente al rendimiento del equipo, más allá de cumplir con tus tareas asignadas? 6- ¿Promueves la responsabilidad mutua entre los miembros del equipo y mantener una actitud proactiva hacia el logro de los objetivos comunes?					
Etapa de conflicto.	Cuestiona la naturaleza del grupo	7- ¿Con qué frecuencia te cuestionas la dinámica y la efectividad del grupo en el que trabajas? 8- ¿Tomas acciones para abordar las preocupaciones o dudas que puedas tener sobre la naturaleza del grupo y su funcionamiento?					
	Define su relación con los demás integrantes	9- ¿Consideras que tu relación con los otros miembros del equipo en términos de comunicación, colaboración y apoyo mutuo es buena? 10- ¿Contribuyes a relaciones sólidas y positivas con tus compañeros de equipo y garantizar una colaboración efectiva?					
	Define su relación con el líder del equipo	11- ¿Percibes que tu relación con el líder del equipo en términos de comunicación, confianza y dirección es buena?					

		12- ¿Tomas acciones para mantener una relación constructiva con el líder del equipo y trabajar de manera efectiva bajo su liderazgo durante los períodos de cambio y conflicto?					
Equipo potencial.	Acepta ser parte del equipo	13- ¿Con qué frecuencia te sientes comprometido/a y aceptado/a como parte integral del equipo en el que trabajas? 14- ¿Demuestras tu compromiso con el equipo y colaborar activamente en la consecución de sus objetivos?					
	Armonizar con los demás integrantes	15- ¿Contribuyes a crear un ambiente armonioso y colaborativo con los otros miembros del equipo? 16- ¿Buscas resolver las diferencias y conflictos que puedan surgir entre los integrantes del equipo y mantener una relación positiva con ellos?					
	Se percibe simpatía, cooperación y el respeto	17- ¿Percibes simpatía, cooperación y respeto entre los miembros de tu equipo en sus interacciones diarias? 18- ¿Fomentas un ambiente de apertura, confianza y respeto mutuo entre los miembros del equipo para mejorar la comunicación y la colaboración?					
	Comunicación abierta	19- ¿Valoras y practicas la comunicación abierta y transparente con tus compañeros de equipo? 20- ¿Promueves la libre expresión de ideas, la resolución de problemas y la toma de decisiones colaborativas dentro del equipo mediante una comunicación efectiva?					
Verdadero equipo.	Resuelve problemas en forma colectiva	21- ¿Con qué frecuencia participas en la resolución de problemas de manera colaborativa con los demás miembros de tu equipo? 22- ¿Promueves la resolución efectiva de problemas en conjunto y alcanzar soluciones que beneficien al equipo en su totalidad?					
	Comparte responsabilidades	23- ¿Compartes las responsabilidades dentro del equipo para garantizar una contribución equitativa de todos los miembros? 24- ¿Te comprometes a alcanzar objetivos comunes de manera responsable?					
	Satisfacción por el trabajo en conjunto	25- ¿Te sientes satisfecho/a con el trabajo en conjunto que realizas con tu equipo? 26- ¿Sientes que tus compañeros logran el mismo nivel de satisfacción que el tuyo cuando trabajan en equipo?					
	Aceptación mutua de Roles	27- ¿Aceptas de manera voluntaria el rol que te deleguen entre los miembros del equipo? 28- ¿Te comprometes en aseguras de que todos los miembros del equipo comprendan y acepten sus roles respectivos y contribuyan de manera efectiva al éxito del equipo?					
Equipo de Alto Rendimiento.	Cambio de estructura acorde a los retos o nuevas metas	29- ¿Con qué frecuencia el equipo ajusta su estructura o enfoque para abordar los desafíos emergentes o alcanzar nuevas metas?					

		30- ¿Participas en el proceso de adaptación y cambio de estructura del equipo para asegurar que esté alineado con los objetivos y necesidades actuales?					
	Objetivos nuevos definidos en equipo	31- ¿Los nuevos objetivos del equipo son definidos y establecidos en colaboración con todos los miembros del equipo? 32- ¿El equipo garantiza que los nuevos objetivos definidos en conjunto sean claros, alcanzables y alineados con la visión y misión del equipo?					
	Mayor nivel de rendimiento	33- ¿Evalúas el nivel de rendimiento del equipo en comparación con períodos anteriores? 34- ¿Te esfuerzas por aumentar el rendimiento del equipo y logre mantener o mejorar este nivel en el futuro?					
	Busca altos estándares	35- ¿Te aseguras de brindar altos estándares de desempeño y calidad en tu trabajo? 36- ¿Sientes que contribuyes a promover una cultura de excelencia y superación dentro del equipo?					
	Busca proceso de mejora continua	37- ¿Evalúas el trabajo en equipo para identificar áreas frágiles y llevar a cabo acciones para mejorar constantemente su desempeño? 38- ¿Crees que el proceso de mejora continua de un equipo es mediante la identificación de oportunidades de crecimiento y la implementación de soluciones innovadoras?					

¡Gracias por su tiempo y Colaboración!

Anexo 3. Fichas de Validación de Instrumentos para recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable **Habilidades socioemocionales**

Definición de la variable: capacidad para enfrentar desafíos y conflictos, manejando las emociones que surgen. Esto implica emplear técnicas de autocontrol para gestionar tanto la intensidad como la duración de los estados emocionales (Bisquerra, 2009)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conciencia Emocional	Toma de conciencia de las propias emociones.	1- ¿Con qué frecuencia eres capaz de identificar tus propios sentimientos y emociones en diferentes situaciones?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para medir la conciencia emocional.
		2- ¿Eres consciente de la variedad de emociones que experimentas y de cómo afectan tus acciones y decisiones?	1	1	1	1	Importante para evaluar la comprensión del impacto de las emociones en las acciones y decisiones.
	Comprensión de las emociones de los demás.	3- ¿Con qué frecuencia puedes percibir con precisión las emociones y sentimientos de las personas que te rodean?	1	1	1	1	Coherente con el indicador de comprensión de las emociones de los demás.
		4- ¿Qué tan empático/a te consideras al ponerte en el lugar de los demás y comprender sus experiencias emocionales?	1	1	1	1	Es clara y fácilmente comprensible.
	Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento	5- ¿Eres consciente de cómo tus emociones influyen en tus pensamientos y acciones?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la interacción entre emoción, cognición y comportamiento.
		6- ¿Te resulta fácil identificar cómo tu estado emocional afecta tus decisiones y comportamientos en diferentes situaciones?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para medir la conciencia emocional.
Regulación Emocional	Expresión emocional apropiada.	7- ¿Con qué frecuencia logras expresar tus emociones de manera apropiada en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la expresión emocional apropiada.
		8- ¿Qué tan consciente eres del impacto que tu expresión emocional puede tener en otras personas y cómo consideras esto al relacionarte con ellos?	1	1	1	1	Es clara y comprensible.
	Regulación de emociones y sentimientos.	9- ¿Eres capaz eres de regular tus emociones impulsivas, como la ira o la violencia, y evitar comportamientos de riesgo?	1	1	1	1	Coherente con el indicador de regulación de

						emociones y sentimientos.	
		10- ¿Manejas la frustración y el estrés para prevenir estados emocionales negativos como la ansiedad o la depresión?	1	1	1	1	Importante para evaluar la gestión de la frustración y el estrés.
	Habilidades de afrontamiento.	11- ¿Utilizas estrategias para afrontar retos y situaciones de conflicto, manteniendo bajo control tus emociones?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir las habilidades de afrontamiento.
		12- ¿Gestionas la intensidad y la duración de tus estados emocionales cuando te enfrentas a desafíos?	1	1	1	1	Importante para evaluar la gestión de la intensidad y duración de los estados emocionales.
	Competencia para autogenerar emociones positivas	13- ¿Con qué frecuencia te permites experimentar emociones positivas como la alegría, el amor o el humor en tu vida diaria?	1	1	1	1	Coherente con el indicador de competencia para autogenerar emociones positivas.
		14- ¿Realizas acciones para autogenerar emociones positivas y disfrutar plenamente de la vida, buscando mejorar tu bienestar emocional y calidad de vida?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para Medir la competencia para autogenerar emociones positivas.
Autonomía emocional	Autoestima	15- ¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho/a contigo mismo/a y mantienes una imagen positiva de ti mismo/a?	1	1	1	1	Esencial para Evaluar la satisfacción personal y la imagen positiva de uno mismo.
		16- ¿Dejas que las críticas externas afecten tus relaciones positivas contigo mismo/a?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la autoestima.
	Automotivación	17- ¿Con qué frecuencia te sientes emocionalmente involucrado/a y motivado/a en las diferentes áreas de tu vida?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la automotivación.
		18- ¿Te mantienes motivado/a para seguir adelante incluso en momentos difíciles?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la automotivación.
	Autoeficacia Emocional	19- ¿Te sientes seguro/a de tu capacidad para manejar las relaciones sociales y personales de manera efectiva?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la autoeficacia emocional.
		20- ¿Con qué frecuencia ajustas tus emociones para adaptarte a diferentes situaciones sociales?	1	1	1	1	Es clara y comprensible.
	Responsabilidad	21- ¿Asumes la responsabilidad de tus acciones y decisiones en tu vida diaria?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la responsabilidad.
		22- ¿Tomas acciones para garantizar comportamientos	1	1	1	1	Importante para evaluar las acciones

		seguros, saludables y éticos en tu vida?					hacia comportamientos seguros y éticos.	
Actitud Positiva	23- ¿Estás dispuesto/a a adoptar una actitud positiva ante la vida, incluso en situaciones difíciles?	1	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la actitud positiva.	
	24- ¿Manifiestas optimismo y mantienes actitudes de amabilidad y respeto hacia los demás en tu vida cotidiana?	1	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la actitud positiva.	
Análisis crítico de normas sociales.	25- ¿Con qué frecuencia evalúas críticamente los mensajes sociales y culturales que recibes en los medios de comunicación?	1	1	1	1	1	Es clara y comprensible.	
	26- ¿Contribuyes a avanzar hacia una sociedad más consciente, libre y responsable al cuestionar las normas sociales establecidas?	1	1	1	1	1	Coherente con el indicador de análisis crítico de normas sociales.	
Resiliencia	27- ¿Afrontas con éxito situaciones adversas en tu vida?	1	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la resiliencia.	
	28- ¿Utilizas estrategias para superar desafíos y mantener una actitud positiva incluso en condiciones difíciles?	1	1	1	1	1	Es clara y comprensible.	
Competencia Social	Dominar las habilidades sociales básicas.	29- ¿Con qué frecuencia demuestras habilidades sociales básicas como escuchar activamente, saludar, dar las gracias y pedir disculpas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir las habilidades sociales básicas.
		30- ¿Qué tan cómodo/a te sientes al mantener una actitud dialogante y respetuosa en tus conversaciones con otras personas?	1	1	1	1	1	Importante para evaluar la comodidad en mantener una actitud dialogante y respetuosa.
	Respeto por los demás.	31- ¿Cómo valoras y respetas las diferencias individuales y grupales en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir el respeto por los demás.
		32- ¿Qué acciones tomas para asegurarte de que todos los puntos de vista sean escuchados y valorados en una discusión?	1	1	1	1	1	Coherente con el indicador de respeto por los demás.
	Practicar la comunicación receptiva	33- ¿Con qué frecuencia te esfuerzas por escuchar activamente y comprender los mensajes verbales y no verbales de los demás?	1	1	1	1	1	Esencial para evaluar la frecuencia del esfuerzo por escuchar activamente y comprender mensajes.
		34- ¿Cómo aseguras que estás recibiendo con precisión los mensajes de otras personas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	1	Es clara y comprensible.
		35- ¿Cuánto te esfuerzas por					La pregunta es	

	Practicar la comunicación expresiva	expresar claramente tus pensamientos y sentimientos en tus conversaciones con los demás?	1	1	1	1	adecuada y relevante para medir la comunicación expresiva.
--	-------------------------------------	--	---	---	---	---	--

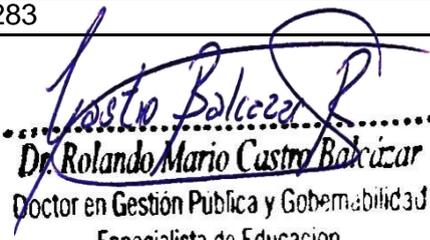
		36- ¿Cómo aseguras que los demás entiendan tus mensajes y se sientan comprendidos en tus interacciones comunicativas?	1	1	1	1	Coherente con el indicador de comunicación expresiva.
Compartir emociones.		37- ¿Qué tan dispuesto/a estás a compartir emociones profundas y sinceras con otras personas en tus relaciones interpersonales?	1	1	1	1	Esencial para evaluar la disposición a compartir emociones profundas y sinceras.
		38- ¿Cómo fomentas la reciprocidad emocional y la simetría en tus relaciones para fortalecer la conexión emocional con los demás?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación del compartir emociones.
Comportamiento prosocial y cooperación		39- ¿Qué acciones realizas en favor de otras personas sin que te lo soliciten en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir el comportamiento prosocial y cooperación.
		40- ¿Cómo contribuyes a crear un entorno social más cooperativo y solidario en tus relaciones cotidianas?	1	1	1	1	Importante para evaluar la contribución a un entorno social cooperativo y solidario.
Asertividad		41- ¿Cómo mantienes un equilibrio entre expresar tus propios derechos y respetar los de los demás en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Esencial para evaluar la habilidad de equilibrar la expresión de derechos propios y el respeto por los demás.
		42- ¿Qué estrategias utilizas para enfrentar la presión de grupo y mantener tus límites personales en situaciones sociales?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la asertividad.
Prevención y solución de conflictos.		43- ¿Cómo identificas y afrontas resolutivamente los conflictos sociales y problemas interpersonales en tus relaciones?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la prevención y solución de conflictos.
		44- ¿Qué acciones tomas para negociar y mediar en situaciones de conflicto, considerando las perspectivas y sentimientos de los demás?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la prevención y solución de conflictos.
Capacidad para gestionar situaciones		45- ¿Qué estrategias utilizas para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales y promover la regulación emocional colectiva?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la capacidad para gestionar situaciones emocionales.

	emocionales.	46- ¿Cómo te aseguras de inducir o regular las emociones de los demás de manera efectiva en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la capacidad para gestionar situaciones emocionales.
--	--------------	---	---	---	---	---	--

Habilidades de Vida y bienestar	Fijar objetivos adaptativos.	47- ¿Con qué frecuencia estableces objetivos adaptativos en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la capacidad de fijar objetivos adaptativos.
		48- ¿Te sientes seguro(a) al fijar objetivos que puedas alcanzar y que te ayuden a progresar en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la seguridad al fijar objetivos.
	Toma de decisiones	49- ¿Te sientes seguro cuando vas a tomar decisiones importantes en tu vida diaria?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la toma de decisiones.
		50- ¿Demoras en tomar decisiones importantes en tu vida diaria?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la toma de decisiones.
	Buscar ayuda y recursos.	51- ¿Realizas esfuerzos para buscar ayuda y recursos cuando lo necesitas?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la búsqueda de ayuda y recursos.
		52- ¿Con qué frecuencia buscas ayuda o recursos cuando te encuentras frente a un problema o desafío?	1	1	1	1	Importante para evaluar la frecuencia con la que se busca ayuda frente a problemas o desafíos.
	Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida.	53- ¿Consideras que eres un ciudadano activo, participativo, crítico, responsable y comprometido con tu comunidad?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la ciudadanía activa y participativa.
		54- ¿Con qué frecuencia participas activamente en actividades que promueven el bienestar social y el cambio positivo en tu entorno?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la participación activa en el bienestar social.
	Bienestar emocional.	55- ¿de 0 a 5 Cómo calificarías tu nivel de bienestar emocional en tu vida diaria?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir el bienestar emocional.
		56- ¿Consideras que tu bienestar emocional es importante para tu salud y para contribuir al bienestar de quienes te rodean?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la importancia de l bienestar emocional.
	Fluir	57- ¿Experimentas estados de fluidez, es decir, momentos en los que te sientes completamente inmerso y concentrado en una actividad?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la experiencia de fluidez.
		58- ¿Has generar experiencias	1	1	1	1	Importante para evaluar la generación de

		óptimas en diferentes aspectos de tu vida?					experiencias óptimas.
--	--	--	--	--	--	--	-----------------------

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de habilidades socioemocionales en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de habilidades socioemocionales.
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolás Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	15/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Trabajo en Equipo

Definición de la variable: un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan y comparten un propósito común y metas de desempeño, lo que les hace responsables mutuos de sus resultados (Katzenbach y Smith, 1993)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Etapa de formación	Definir su rol en el grupo	1- ¿Con qué frecuencia participas en discusiones para definir el rol de cada miembro en el equipo y las tareas que deben completarse?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la participación en la definición de roles en el equipo.
		2- ¿Contribuyes a establecer expectativas claras sobre lo que se espera de ti y de los demás en el equipo?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la participación en la definición de roles en el equipo.
	Dependencia de un líder	3- ¿Confías en el líder del equipo para guiar las actividades y tomar decisiones importantes?	1	1	1	1	Pertenece a la dimensión y es suficiente para medir la confianza en el líder.
		4- ¿Realizas algunas acciones para fomentar la autonomía y la colaboración entre los miembros del equipo en lugar de depender exclusivamente del líder?	1	1	1	1	Importante para evaluar las acciones para fomentar la autonomía y colaboración en el equipo
	Actitud pasiva frente al desempeño del equipo	5- ¿Contribuyes activamente al rendimiento del equipo, más allá de cumplir con tus tareas asignadas?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la contribución activa al rendimiento del equipo.
		6- ¿Promueves la responsabilidad mutua entre los miembros del equipo y mantener una actitud proactiva hacia el logro de los objetivos comunes?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para la evaluación de la promoción de la responsabilidad mutua y la proactividad en el equipo.
Etapa de conflicto	Cuestiona la naturaleza del grupo	7- ¿Con qué frecuencia te cuestionas la dinámica y la efectividad del grupo en el que trabajas?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la reflexión sobre la dinámica del grupo.
		8- ¿Tomas acciones para abordar las preocupaciones o dudas que puedas tener sobre la naturaleza	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para

		del grupo y su funcionamiento?					evaluar las acciones tomadas para
--	--	--------------------------------	--	--	--	--	--------------------------------------

							abordar preocupaciones sobre la dinámica del grupo.
	Define su relación con los demás integrantes	9- ¿Consideras que tu relación con los otros miembros del equipo en términos de comunicación, colaboración y apoyo mutuo es buena?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la percepción de la calidad de relaciones en el equipo.
		10- ¿Contribuyes a relaciones sólidas y positivas con tus compañeros de equipo y garantizar una colaboración efectiva?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para medir la contribución a relaciones positivas en el equipo.
	Define su relación con el líder del equipo	11- ¿Percibes que tu relación con el líder del equipo en términos de comunicación, confianza y dirección es buena?	1	1	1	1	La pregunta es adecuada y relevante para medir la percepción de la relación con el líder del equipo.
		12- ¿Tomas acciones para mantener una relación constructiva con el líder del equipo y trabajar de manera efectiva bajo su liderazgo durante los períodos de cambio y conflicto?	1	1	1	1	La pregunta está bien formulada y es relevante para medir las acciones tomadas para mantener un a relación constructiva con el líder del equipo.
Equipo potencial	Acepta ser parte del equipo	13- ¿Con qué frecuencia te sientes comprometido/a y aceptado/a como parte integral del equipo en el que trabajas?	1	1	1	1	La pregunta es suficiente para medir el compromiso y la aceptación como parte del equipo. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la integración en el equipo.
		14- ¿Demuestras tu compromiso con el equipo y colaborar activamente en la consecución de sus objetivos?	1	1	1	1	Es suficiente para medir la demostración de compromiso y colaboración activa. Es clara, coherente y relevante para evaluar el compromiso con los objetivos del equipo.

	Armonizar con los demás integrantes	15- ¿Contribuyes a crear un ambiente armonioso y colaborativo con los otros miembros del equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la contribución a un ambiente armonioso y colaborativo. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la armonización con los demás integrantes.
--	-------------------------------------	--	---	---	---	---	--

		16- ¿Buscas resolver las diferencias y conflictos que puedan surgir entre los integrantes del equipo y mantener una relación positiva con ellos?	1	1	1	1	Suficiente para medir la resolución de conflictos y mantener relaciones positivas. Es clara, coherente y relevante para evaluar la gestión de conflictos en el equipo.
	Se percibe simpatía, cooperación y el respeto	17- ¿Percibes simpatía, cooperación y respeto entre los miembros de tu equipo en sus interacciones diarias?	1	1	1	1	Suficiente para medir la percepción de simpatía, cooperación y respeto. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar el ambiente relacional en el equipo.
		18- ¿Fomentas un ambiente de apertura, confianza y respeto mutuo entre los miembros del equipo para mejorar la comunicación y la colaboración?	1	1	1	1	Suficiente para medir la promoción de un ambiente de apertura y confianza. Es clara, coherente y relevante para evaluar la mejora en la comunicación y colaboración dentro del equipo.
	Comunicación abierta	19- ¿Valoras y practicas la comunicación abierta y transparente con tus compañeros de equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la valoración y práctica de la comunicación abierta. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la transparencia en la comunicación de
		20- ¿Promueves la libre expresión de ideas, la resolución de problemas y la toma de decisiones colaborativas dentro del equipo mediante una comunicación efectiva?	1	1	1	1	Suficiente para medir la promoción de la libre expresión y toma de decisiones colaborativas. Es clara, coherente y relevante para evaluar la efectividad comunicativa dentro del equipo.

Verdadero equipo.	Resuelve problemas en forma colectiva	21- ¿Con qué frecuencia participas en la resolución de problemas de manera colaborativa con los demás miembros de tu equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la participación en la resolución de problemas de manera colaborativa. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la colaboración en la resolución de
-------------------	---------------------------------------	--	---	---	---	---	--

							problemas en equipo.
		22- ¿Promueves la resolución efectiva de problemas en conjunto y alcanzar soluciones que beneficien al equipo en su totalidad?	1	1	1	1	Suficiente para medir la promoción de la resolución efectiva de problemas y el beneficio para el equipo. Es clara, coherente y relevante para evaluar la efectividad en la resolución de problemas en equipo.
	Comparte responsabilidades	23- ¿Compartes las responsabilidades dentro del equipo para garantizar una contribución equitativa de todos los miembros?	1	1	1	1	Suficiente para medir la compartición de responsabilidades. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la equidad en la contribución dentro del equipo.
		24- ¿Te comprometes a alcanzar objetivos comunes de manera responsable?	1	1	1	1	Suficiente para medir el compromiso con los objetivos comunes. Es clara, coherente y relevante para evaluar la responsabilidad en la consecución de metas del equipo.
	Satisfacción por el trabajo en conjunto	25- ¿Te sientes satisfecho/a con el trabajo en conjunto que realizas con tu equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la satisfacción con el trabajo en conjunto. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la satisfacción personal en el equipo.
		26- ¿Sientes que tus compañeros logran el mismo nivel de satisfacción que el tuyo cuando trabajan en equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la percepción de satisfacción de los compañeros. Es clara, coherente y relevante para evaluar la percepción colectiva de satisfacción en el equipo.

Aceptación mutua de Roles	27- ¿Aceptas de manera voluntaria el rol que te deleguen entre los miembros del equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la aceptación voluntaria de roles. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la aceptación de roles en el equipo.
	28- ¿Te comprometes en asegurar de que todos los miembros del	1	1	1	1	Suficiente para medir el

		equipo comprendan y acepten sus roles respectivos y contribuyan de manera efectiva al éxito del equipo?					compromiso con la comprensión y aceptación de roles. Es clara, coherente y relevante para evaluar la gestión de roles y contribución al éxito del equipo.
Equipo de alto rendimiento	Cambio de estructura acorde a los retos o nuevas metas	29- ¿Con qué frecuencia el equipo ajusta su estructura o enfoque para abordar los desafíos emergentes o alcanzar nuevas metas?	1	1	1	1	Suficiente para medir la adaptación del equipo frente a desafíos y nuevas metas. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la capacidad de ajuste del equipo.
		30- ¿Participas en el proceso de adaptación y cambio de estructura del equipo para asegurar que esté alineado con los objetivos y necesidades actuales?	1	1	1	1	Suficiente para medir la participación en el proceso de adaptación. Es clara, coherente y relevante para evaluar la implicación en el alineamiento de objetivos de l equipo.
	Objetivos nuevos definidos en equipo	31- ¿Los nuevos objetivos del equipo son definidos y establecidos en colaboración con todos los miembros del equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la definición colaborativa de nuevos objetivos. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la participación en la definición de metas.
		32- ¿El equipo garantiza que los nuevos objetivos definidos en conjunto sean claros, alcanzables y alineados con la visión y misión del equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la garantía de claridad y alineación de objetivos. Es clara, coherente y relevante para evaluar la aseguración de objetivos adecuados.
	Mayor nivel de rendimiento	33- ¿Evalúas el nivel de rendimiento del equipo en comparación con períodos anteriores?	1	1	1	1	Suficiente para medir la evaluación del rendimiento del equipo. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la

						comparación de rendimiento.
	34- ¿Te esfuerzas por aumenta el rendimiento del equipo y logre mantener o mejorar este nivel en el futuro?	1	1	1	1	Suficiente para medir el esfuerzo por mejorar el rendimiento. Es clara, coherente y relevante para evaluar el

							compromiso con la mejora continua.
Busca altos estándares	35- ¿Te aseguras de brindar altos estándares de desempeño y calidad en tu trabajo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la preocupación por altos estándares de desempeño. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la entrega de calidad en el trabajo.	
	36- ¿Sientes que contribuyes a promover una cultura de excelencia y superación dentro del equipo?	1	1	1	1	Suficiente para medir la contribución a una cultura de excelencia. Es clara, coherente y relevante para evaluar la promoción de la excelencia dentro del equipo.	
Busca proceso de mejora continua	37- ¿Evalúas el trabajo en equipo para identificar áreas frágiles y llevar a cabo acciones para mejorar constantemente su desempeño?	1	1	1	1	Suficiente para medir la evaluación y mejora continua del desempeño del equipo. Es clara, coherente con el indicador y relevante para evaluar la capacidad de mejora del equipo.	
	38- ¿Crees que el proceso de mejora continua de un equipo es mediante la identificación de oportunidades de crecimiento y la implementación de soluciones innovadoras?	1	1	1	1	Suficiente para medir la comprensión del proceso de mejora continua. Es clara, coherente y relevante para evaluar la percepción sobre la mejora del equipo.	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del trabajo en equipo en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Castro Balcázar Rolando Mario.
Documento de identidad	16750422
Años de experiencia en el área	Más de 5 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente de investigación – director de la I.E N° 10229 Nicolás Zapata Saldarriaga – Distrito de Túcume - Lambayeque
Número telefónico	982023283
Firma	 Dr. Rolando Mario Castro Balcázar Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Especialista de Educación
Fecha	15/06/2024



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 Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente 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**
Numero de Documento de Identidad **16750422**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **20/07/20**
Resolución/Acta **0150-2020-UCV**
Diploma **052-086375**
Fecha Matrícula **04/01/2017**
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
05 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000765864

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable **Habilidades socioemocionales**

Definición de la variable: capacidad para enfrentar desafíos y conflictos, manejando las emociones que surgen. Esto implica emplear técnicas de autocontrol para gestionar tanto la intensidad como la duración de los estados emocionales (Bisquerra, 2009)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conciencia Emocional	Toma de conciencia de las propias emociones.	1- ¿Con qué frecuencia eres capaz de identificar tus propios sentimientos y emociones en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		2- ¿Eres consciente de la variedad de emociones que experimentas y de cómo afectan tus acciones y decisiones?	1	1	1	1	Ninguna
	Comprensión de las emociones de los demás.	3- ¿Con qué frecuencia puedes percibir con precisión las emociones y sentimientos de las personas que te rodean?	1	1	1	1	Ninguna
		4- ¿Qué tan empático/a te consideras al ponerte en el lugar de los demás y comprender sus experiencias emocionales?	1	1	1	1	Ninguna
	Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento	5- ¿Eres consciente de cómo tus emociones influyen en tus pensamientos y acciones?	1	1	1	1	Ninguna
		6- ¿Te resulta fácil identificar cómo tu estado emocional afecta tus decisiones y comportamientos en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
Regulación Emocional	Expresión emocional apropiada.	7- ¿Con qué frecuencia logras expresar tus emociones de manera apropiada en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		8- ¿Qué tan consciente eres del impacto que tu expresión emocional puede tener en otras personas y cómo consideras esto al relacionarte con ellos?	1	1	1	1	Ninguna
	Regulación de emociones y sentimientos.	9- ¿Eres capaz eres de regular tus emociones impulsivas, como la ira o la violencia, y evitar comportamientos de riesgo?	1	1	1	1	Ninguna
		10- ¿Manejas la frustración y el estrés para prevenir estados emocionales negativos como la ansiedad o la depresión?	1	1	1	1	Ninguna
	Habilidades de afrontamiento.	11- ¿Utilizas estrategias para afrontar retos y situaciones de conflicto, manteniendo bajo control tus emociones?	1	1	1	1	Ninguna
		12- ¿Gestionas la intensidad y la duración de tus estados emocionales cuando te enfrentas a desafíos?	1	1	1	1	Ninguna

	Competencia para autogenerar emociones positivas	13- ¿Con qué frecuencia te permites experimentar emociones positivas como la alegría, el amor o el humor en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
--	--	---	---	---	---	---	---------

		14- ¿Realizas acciones para autogenerar emociones positivas y disfrutar plenamente de la vida, buscando mejorar tu bienestar emocional y calidad de vida?	1	1	1	1	Ninguna
Autonomía emocional	Autoestima	15- ¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho/a contigo mismo/a y mantienes una imagen positiva de ti mismo/a?	1	1	1	1	Ninguna
		16- ¿Dejas que las críticas externas afecten tus relaciones positivas contigo mismo/a?	1	1	1	1	Ninguna
	Automotivación	17- ¿Con qué frecuencia te sientes emocionalmente involucrado/a y motivado/a en las diferentes áreas de tu vida?	1	1	1	1	Ninguna
		18- ¿Te mantienes motivado/a para seguir adelante incluso en momentos difíciles?	1	1	1	1	Ninguna
	Autoeficacia Emocional	19- ¿Te sientes seguro/a de tu capacidad para manejar las relaciones sociales y personales de manera efectiva?	1	1	1	1	Ninguna
		20- ¿Con qué frecuencia ajustas tus emociones para adaptarte a diferentes situaciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Responsabilidad	21- ¿Asumes la responsabilidad de tus acciones y decisiones en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
		22- ¿Tomas acciones para garantizar comportamientos seguros, saludables y éticos en tu vida?	1	1	1	1	Ninguna
	Actitud Positiva	23- ¿Estás dispuesto/a a adoptar una actitud positiva ante la vida, incluso en situaciones difíciles?	1	1	1	1	Ninguna
		24- ¿Manifiestas optimismo y mantienes actitudes de amabilidad y respeto hacia los demás en tu vida cotidiana?	1	1	1	1	Ninguna
	Análisis crítico de normas sociales.	25- ¿Con qué frecuencia evalúas críticamente los mensajes sociales y culturales que recibes en los medios de comunicación?	1	1	1	1	Ninguna
		26- ¿Contribuyes a avanzar hacia una sociedad más consciente, libre y responsable al cuestionar las normas sociales establecidas?	1	1	1	1	Ninguna
	Resiliencia	27- ¿Afrontas con éxito situaciones adversas en tu vida?	1	1	1	1	Ninguna
		28- ¿Utilizas estrategias para superar desafíos y mantener una actitud positiva incluso en condiciones difíciles?	1	1	1	1	Ninguna
Dominar las habilidades sociales básicas.	Respeto por los demás.	29- ¿Con qué frecuencia demuestras habilidades sociales básicas como escuchar activamente, saludar, dar las gracias y pedir disculpas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna
		30- ¿Qué tan cómodo/a te sientes al mantener una actitud dialogante y respetuosa en tus conversaciones con otras personas?	1	1	1	1	Ninguna
	Respeto por los demás.	31- ¿Cómo valoras y respetas las diferencias individuales y grupales en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		32- ¿Qué acciones tomas para asegurarte de que todos los puntos de vista sean escuchados y valorados en	1	1	1	1	Ninguna

		una discusión?					
	Practicar la comunicación receptiva	33- ¿Con qué frecuencia te esfuerzas por escuchar activamente y comprender los mensajes verbales y no verbales de los demás?	1	1	1	1	Ninguna

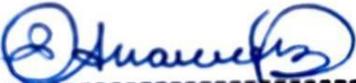
Competencia Social		34- ¿Cómo aseguras que estás recibiendo con precisión los mensajes de otras personas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna
	Practicar la comunicación expresiva	35- ¿Cuánto te esfuerzas por expresar claramente tus pensamientos y sentimientos en tus conversaciones con los demás?	1	1	1	1	Ninguna
		36- ¿Cómo aseguras que los demás entiendan tus mensajes y se sientan comprendidos en tus interacciones comunicativas?	1	1	1	1	Ninguna
	Compartir emociones.	37- ¿Qué tan dispuesto/a estás a compartir emociones profundas y sinceras con otras personas en tus relaciones interpersonales?	1	1	1	1	Ninguna
		38- ¿Cómo fomentas la reciprocidad emocional y la simetría en tus relaciones para fortalecer la conexión emocional con los demás?	1	1	1	1	Ninguna
	Comportamiento prosocial y cooperación	39- ¿Qué acciones realizas en favor de otras personas sin que te lo soliciten en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		40- ¿Cómo contribuyes a crear un entorno social más cooperativo y solidario en tus relaciones cotidianas?	1	1	1	1	Ninguna
	Asertividad	41- ¿Cómo mantienes un equilibrio entre expresar tus propios derechos y respetar los de los demás en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		42- ¿Qué estrategias utilizas para enfrentar la presión de grupo y mantener tus límites personales en situaciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Prevención y solución de conflictos.	43- ¿Cómo identificas y afrontas resolutivamente los conflictos sociales y problemas interpersonales en tus relaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		44- ¿Qué acciones tomas para negociar y mediar en situaciones de conflicto, considerando las perspectivas y sentimientos de los demás?	1	1	1	1	Ninguna
	Capacidad para gestionar situaciones emocionales.	45- ¿Qué estrategias utilizas para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales y promover la regulación emocional colectiva?	1	1	1	1	Ninguna
		46- ¿Cómo te aseguras de inducir o regular las emociones de los demás de manera efectiva en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Fijar objetivos adaptativos.	47- ¿Con qué frecuencia estableces objetivos adaptativos en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	Ninguna
		48- ¿Te sientes seguro(a) al fijar objetivos que puedas alcanzar y que te ayuden a progresar en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	Ninguna
	Toma de decisiones	49- ¿Te sientes seguro cuando vas a tomar decisiones importantes en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
50- ¿Demoras en tomar decisiones importantes en tu vida diaria?		1	1	1	1	Ninguna	
Buscar ayuda y	51- ¿Realizas esfuerzos para buscar ayuda y recursos cuando lo necesitas?	1	1	1	1	Ninguna	

	recursos.	52- ¿Con qué frecuencia buscas ayuda o recursos cuando te encuentras frente a un problema o desafío?	1	1	1	1	Ninguna
--	-----------	--	---	---	---	---	---------

Habilidades de Vida y bienestar	Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida.	53- ¿Consideras que eres un ciudadano activo, participativo, crítico, responsable y comprometido con tu comunidad?	1	1	1	1	Ninguna
		54- ¿Con qué frecuencia participas activamente en actividades que promueven el bienestar social y el cambio positivo en tu entorno?	1	1	1	1	Ninguna
	Bienestar emocional.	55- ¿de 0 a 5 Cómo calificarías tu nivel de bienestar emocional en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
		56- ¿Consideras que tu bienestar emocional es importante para tu salud y para contribuir al bienestar de quienes te rodean?	1	1	1	1	Ninguna
	Fluir	57- ¿Experimentas estados de fluidez, es decir, momentos en los que te sientes completamente inmerso y concentrado en una actividad?	1	1	1	1	Ninguna
		58- ¿Has generado experiencias óptimas en diferentes aspectos de tu vida?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de habilidades socioemocionales en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de habilidades socioemocionales.
Nombres y apellidos del experto	Eleodoro, Huamán Baldeón
Documento de identidad	10344130
Años de experiencia en el área	25 años.
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 17235
Cargo	Director - Docente
Número telefónico	932309866
Firma	
Fecha	19/06/2024



Mg. Eleodoro Huamán Baldeón
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI. 10344130

Matriz de validación del cuestionario de la variable Trabajo en Equipo

Definición de la variable: un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan y comparten un propósito común y metas de desempeño, lo que les hace responsables mutuos de sus resultados (Katzenbach y Smith, 1993)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Etapa de formación	Definir su rol en el grupo	1- ¿Con qué frecuencia participas en discusiones para definir el rol de cada miembro en el equipo y las tareas que deben completarse?	1	1	1	1	Ninguna
		2- ¿Contribuyes a establecer expectativas claras sobre lo que se espera de ti y de los demás en el equipo?	1	1	1	1	Ninguna
	Dependencia de un líder	3- ¿Confías en el líder del equipo para guiar las actividades y tomar decisiones importantes?	1	1	1	1	Ninguna
		4- ¿Realizas algunas acciones para fomentar la autonomía y la colaboración entre los miembros del equipo en lugar de depender exclusivamente del líder?	1	1	1	1	Ninguna
	Actitud pasiva frente al desempeño del equipo	5- ¿Contribuyes activamente al rendimiento del equipo, más allá de cumplir con tus tareas asignadas?	1	1	1	1	Ninguna
		6- ¿Promueves la responsabilidad mutua entre los miembros del equipo y mantener una actitud proactiva hacia el logro de los objetivos comunes?	1	1	1	1	Ninguna
Etapa de conflicto	Cuestiona la naturaleza del grupo	7- ¿Con qué frecuencia te cuestionas la dinámica y la efectividad del grupo en el que trabajas?	1	1	1	1	Ninguna
		8- ¿Tomas acciones para abordar las preocupaciones o dudas que puedas tener sobre la naturaleza del grupo y su funcionamiento?	1	1	1	1	Ninguna
	Define su relación con los demás integrantes	9- ¿Consideras que tu relación con los otros miembros del equipo en términos de comunicación, colaboración y apoyo mutuo es buena?	1	1	1	1	Ninguna
		10- ¿Contribuyes a relaciones sólidas y positivas con tus compañeros de equipo y garantizar una colaboración efectiva?	1	1	1	1	Ninguna
	Define su relación con el líder del equipo	11- ¿Percibes que tu relación con el líder del equipo en términos de comunicación, confianza y dirección es buena?	1	1	1	1	Ninguna
		12- ¿Tomas acciones para mantener una relación constructiva con el líder del equipo y trabajar de manera efectiva bajo su liderazgo durante los períodos de cambio y conflicto?	1	1	1	1	Ninguna
Equipo	Acepta ser parte del equipo	13- ¿Con qué frecuencia te sientes comprometido/a y aceptado/a como parte integral del equipo en el que trabajas?	1	1	1	1	Ninguna

potencial		14- ¿Demuestras tu compromiso con el equipo y colaborar activamente en la consecución de sus objetivos?	1	1	1	1	Ninguna
-----------	--	---	---	---	---	---	---------

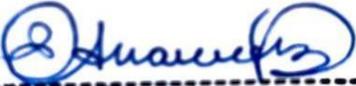
	Armonizar con los demás integrantes	15- ¿Contribuyes a crear un ambiente armonioso y colaborativo con los otros miembros del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		16- ¿Buscas resolver las diferencias y conflictos que puedan surgir entre los integrantes del equipo y mantener una relación positiva con ellos?	1	1	1	1	Ninguna	
	Se percibe simpatía, cooperación y el respeto	17- ¿Percibes simpatía, cooperación y respeto entre los miembros de tu equipo en sus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna	
		18- ¿Fomentas un ambiente de apertura, confianza y respeto mutuo entre los miembros del equipo para mejorar la comunicación y la colaboración?	1	1	1	1	Ninguna	
	Comunicación abierta	19- ¿Valoras y practicas la comunicación abierta y transparente con tus compañeros de equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		20- ¿Promueves la libre expresión de ideas, la resolución de problemas y la toma de decisiones colaborativas dentro del equipo mediante una comunicación efectiva?	1	1	1	1	Ninguna	
Verdadero equipo.	Resuelve problemas en forma colectiva	21- ¿Con qué frecuencia participas en la resolución de problemas de manera colaborativa con los demás miembros de tu equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		22- ¿Promueves la resolución efectiva de problemas en conjunto y alcanzar soluciones que beneficien al equipo en su totalidad?	1	1	1	1	Ninguna	
	Comparte responsabilidades	23- ¿Compartes las responsabilidades dentro del equipo para garantizar una contribución equitativa de todos los miembros?	1	1	1	1	Ninguna	
		24- ¿Te comprometes a alcanzar objetivos comunes de manera responsable?	1	1	1	1	Ninguna	
	Satisfacción por el trabajo en conjunto	25- ¿Te sientes satisfecho/a con el trabajo en conjunto que realizas con tu equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		26- ¿Sientes que tus compañeros logran el mismo nivel de satisfacción que el tuyo cuando trabajan en equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
	Aceptación mutua de Roles	27- ¿Aceptas de manera voluntaria el rol que te deleguen entre los miembros del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		28- ¿Te comprometes en aseguras de que todos los miembros del equipo comprendan y acepten sus roles respectivos y contribuyan de manera efectiva al éxito del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
	Equipo de alto rendimiento	Cambio de estructura acorde a los retos o nuevas metas	29- ¿Con qué frecuencia el equipo ajusta su estructura o enfoque para abordar los desafíos emergentes o alcanzar nuevas metas?	1	1	1	1	Ninguna
			30- ¿Participas en el proceso de adaptación y cambio de estructura del equipo para asegurar que esté alineado con los objetivos y necesidades actuales?	1	1	1	1	Ninguna
Objetivos nuevos		31- ¿Los nuevos objetivos del equipo son definidos y establecidos en colaboración con todos los miembros	1	1	1	1	Ninguna	

	definidos en equipo	del equipo?					
		32- ¿El equipo garantiza que los nuevos objetivos definidos en conjunto sean claros, alcanzables y alineados con la visión y misión del equipo?	1	1	1	1	Ninguna

	Mayor nivel de rendimiento	33- ¿Evalúas el nivel de rendimiento del equipo en comparación con períodos anteriores?	1	1	1	1	Ninguna
		34- ¿Te esfuerzas por aumentar el rendimiento del equipo y logre mantener o mejorar este nivel en el futuro?	1	1	1	1	Ninguna
	Busca altos estándares	35- ¿Te aseguras de brindar altos estándares de desempeño y calidad en tu trabajo?	1	1	1	1	Ninguna
		36- ¿Sientes que contribuyes a promover una cultura de excelencia y superación dentro del equipo?	1	1	1	1	Ninguna
	Busca proceso de mejora continua	37- ¿Evalúas el trabajo en equipo para identificar áreas frágiles y llevar a cabo acciones para mejorar constantemente su desempeño?	1	1	1	1	Ninguna
		38- ¿Crees que el proceso de mejora continua de un equipo es mediante la identificación de oportunidades de crecimiento y la implementación de soluciones innovadoras?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del trabajo en equipo en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Eleodoro, Huamán Baldeón
Documento de identidad	10344130
Años de experiencia en el área	25 años.
Máximo Grado Académico	Maestría en Administración Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 17235
Cargo	Director - Docente
Número telefónico	932309866
Firma	
Fecha	19/06/2024



Mg. Eleodoro Huamán Baldeón
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
DNI. 10344130

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección 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 Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HUAMAN BALDEON
Nombres	ELEODORO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	10344130

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/11/21
Resolución/Acta	0684-2021-UCV
Diploma	052-134444
Fecha Matrícula	06/04/2020
Fecha Egreso	08/08/2021

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:
Santiago de Surco, 31 de Enero de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000568820

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

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.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable **Habilidades socioemocionales**

Definición de la variable: capacidad para enfrentar desafíos y conflictos, manejando las emociones que surgen. Esto implica emplear técnicas de autocontrol para gestionar tanto la intensidad como la duración de los estados emocionales (Bisquerra, 2009)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conciencia Emocional	Toma de conciencia de las propias emociones.	1- ¿Con qué frecuencia eres capaz de identificar tus propios sentimientos y emociones en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		2- ¿Eres consciente de la variedad de emociones que experimentas y de cómo afectan tus acciones y decisiones?	1	1	1	1	Ninguna
	Comprensión de las emociones de los demás.	3- ¿Con qué frecuencia puedes percibir con precisión las emociones y sentimientos de las personas que te rodean?	1	1	1	1	Ninguna
		4- ¿Qué tan empático/a te consideras al ponerte en el lugar de los demás y comprender sus experiencias emocionales?	1	1	1	1	Ninguna
	Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento	5- ¿Eres consciente de cómo tus emociones influyen en tus pensamientos y acciones?	1	1	1	1	Ninguna
		6- ¿Te resulta fácil identificar cómo tu estado emocional afecta tus decisiones y comportamientos en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
Regulación Emocional	Expresión emocional apropiada.	7- ¿Con qué frecuencia logras expresar tus emociones de manera apropiada en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		8- ¿Qué tan consciente eres del impacto que tu expresión emocional puede tener en otras personas y cómo consideras esto al relacionarte con ellos?	1	1	1	1	Ninguna
	Regulación de emociones y sentimientos.	9- ¿Eres capaz de regular tus emociones impulsivas, como la ira o la violencia, y evitar comportamientos de riesgo?	1	1	1	1	Ninguna
		10- ¿Manejas la frustración y el estrés para prevenir estados emocionales negativos como la ansiedad o la depresión?	1	1	1	1	Ninguna
	Habilidades de afrontamiento.	11- ¿Utilizas estrategias para afrontar retos y situaciones de conflicto, manteniendo bajo control tus emociones?	1	1	1	1	Ninguna
		12- ¿Gestionas la intensidad y la duración de tus estados emocionales cuando te enfrentas a desafíos?	1	1	1	1	Ninguna

Competencia para autogenerar emociones positivas	13- ¿Con qué frecuencia te permites experimentar emociones positivas como la alegría, el amor o el humor en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
--	---	---	---	---	---	---------

		14- ¿Realizas acciones para autogenerar emociones positivas y disfrutar plenamente de la vida, buscando mejorar tu bienestar emocional y calidad de vida?	1	1	1	1	Ninguna	
Autonomía emocional	Autoestima	15- ¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho/a contigo mismo/a y mantienes una imagen positiva de ti mismo/a?	1	1	1	1	Ninguna	
		16- ¿Dejas que las críticas externas afecten tus relaciones positivas contigo mismo/a?	1	1	1	1	Ninguna	
	Automotivación	17- ¿Con qué frecuencia te sientes emocionalmente involucrado/a y motivado/a en las diferentes áreas de tu vida?	1	1	1	1	Ninguna	
		18- ¿Te mantienes motivado/a para seguir adelante incluso en momentos difíciles?	1	1	1	1	Ninguna	
	Autoeficacia Emocional	19- ¿Te sientes seguro/a de tu capacidad para manejar las relaciones sociales y personales de manera efectiva?	1	1	1	1	Ninguna	
		20- ¿Con qué frecuencia ajustas tus emociones para adaptarte a diferentes situaciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna	
	Responsabilidad	21- ¿Asumes la responsabilidad de tus acciones y decisiones en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna	
		22- ¿Tomas acciones para garantizar comportamientos seguros, saludables y éticos en tu vida?	1	1	1	1	Ninguna	
	Actitud Positiva	23- ¿Estás dispuesto/a a adoptar una actitud positiva ante la vida, incluso en situaciones difíciles?	1	1	1	1	Ninguna	
		24- ¿Manifiestas optimismo y mantienes actitudes de amabilidad y respeto hacia los demás en tu vida cotidiana?	1	1	1	1	Ninguna	
	Análisis crítico de normas sociales.	25- ¿Con qué frecuencia evalúas críticamente los mensajes sociales y culturales que recibes en los medios de comunicación?	1	1	1	1	Ninguna	
		26- ¿Contribuyes a avanzar hacia una sociedad más consciente, libre y responsable al cuestionar las normas sociales establecidas?	1	1	1	1	Ninguna	
	Resiliencia	27- ¿Afrontas con éxito situaciones adversas en tu vida?	1	1	1	1	Ninguna	
		28- ¿Utilizas estrategias para superar desafíos y mantener una actitud positiva incluso en condiciones difíciles?	1	1	1	1	Ninguna	
		Dominar las habilidades sociales básicas.	29- ¿Con qué frecuencia demuestras habilidades sociales básicas como escuchar activamente, saludar, dar las gracias y pedir disculpas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna
			30- ¿Qué tan cómodo/a te sientes al mantener una actitud dialogante y respetuosa en tus conversaciones con otras personas?	1	1	1	1	Ninguna
Respeto por los demás.		31- ¿Cómo valoras y respetas las diferencias individuales y grupales en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna	
		32- ¿Qué acciones tomas para asegurarte de que todos los puntos de vista sean escuchados y valorados en una discusión?	1	1	1	1	Ninguna	

	Practicar la comunicación receptiva	33- ¿Con qué frecuencia te esfuerzas por escuchar activamente y comprender los mensajes verbales y no verbales de los demás?	1	1	1	1	Ninguna
--	-------------------------------------	--	---	---	---	---	---------

Competencia Social		34- ¿Cómo aseguras que estás recibiendo con precisión los mensajes de otras personas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna
	Practicar la comunicación expresiva	35- ¿Cuánto te esfuerzas por expresar claramente tus pensamientos y sentimientos en tus conversaciones con los demás?	1	1	1	1	Ninguna
		36- ¿Cómo aseguras que los demás entiendan tus mensajes y se sientan comprendidos en tus interacciones comunicativas?	1	1	1	1	Ninguna
	Compartir emociones.	37- ¿Qué tan dispuesto/a estás a compartir emociones profundas y sinceras con otras personas en tus relaciones interpersonales?	1	1	1	1	Ninguna
		38- ¿Cómo fomentas la reciprocidad emocional y la simetría en tus relaciones para fortalecer la conexión emocional con los demás?	1	1	1	1	Ninguna
	Comportamiento prosocial y cooperación	39- ¿Qué acciones realizas en favor de otras personas sin que te lo soliciten en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		40- ¿Cómo contribuyes a crear un entorno social más cooperativo y solidario en tus relaciones cotidianas?	1	1	1	1	Ninguna
	Asertividad	41- ¿Cómo mantienes un equilibrio entre expresar tus propios derechos y respetar los de los demás en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		42- ¿Qué estrategias utilizas para enfrentar la presión de grupo y mantener tus límites personales en situaciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Prevención y solución de conflictos.	43- ¿Cómo identificas y afrontas resolutivamente los conflictos sociales y problemas interpersonales en tus relaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		44- ¿Qué acciones tomas para negociar y mediar en situaciones de conflicto, considerando las perspectivas y sentimientos de los demás?	1	1	1	1	Ninguna
	Capacidad para gestionar situaciones emocionales.	45- ¿Qué estrategias utilizas para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales y promover la regulación emocional colectiva?	1	1	1	1	Ninguna
		46- ¿Cómo te aseguras de inducir o regular las emociones de los demás de manera efectiva en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Fijar objetivos adaptativos.	47- ¿Con qué frecuencia estableces objetivos adaptativos en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	Ninguna
		48- ¿Te sientes seguro(a) al fijar objetivos que puedas alcanzar y que te ayuden a progresar en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	Ninguna
	Toma de decisiones	49- ¿Te sientes seguro cuando vas a tomar decisiones importantes en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
50- ¿Demoras en tomar decisiones importantes en tu vida diaria?		1	1	1	1	Ninguna	
Buscar ayuda y	51- ¿Realizas esfuerzos para buscar ayuda y recursos cuando lo necesitas?	1	1	1	1	Ninguna	

	recursos.	52- ¿Con qué frecuencia buscas ayuda o recursos cuando te encuentras frente a un problema o desafío?	1	1	1	1	Ninguna
--	-----------	--	---	---	---	---	---------

Habilidades de Vida y bienestar	Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida.	53- ¿Consideras que eres un ciudadano activo, participativo, crítico, responsable y comprometido con tu comunidad?	1	1	1	1	Ninguna
		54- ¿Con qué frecuencia participas activamente en actividades que promueven el bienestar social y el cambio positivo en tu entorno?	1	1	1	1	Ninguna
	Bienestar emocional.	55- ¿de 0 a 5 Cómo calificarías tu nivel de bienestar emocional en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
		56- ¿Consideras que tu bienestar emocional es importante para tu salud y para contribuir al bienestar de quienes te rodean?	1	1	1	1	Ninguna
	Fluir	57- ¿Experimentas estados de fluidez, es decir, momentos en los que te sientes completamente inmerso y concentrado en una actividad?	1	1	1	1	Ninguna
		58- ¿Has generado experiencias óptimas en diferentes aspectos de tu vida?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de habilidades socioemocionales en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de habilidades socioemocionales.
Nombres y apellidos del experto	Oswaldo Santisteban Ybañez
Documento de identidad	40822955
Años de experiencia en el área	Más de 15 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E Nuestra Señora del Rosario– Distrito de Chiclayo - Lambayeque
Cargo	Docente
Número telefónico	978454554
Firma	
Fecha	18/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Trabajo en Equipo

Definición de la variable: un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan y comparten un propósito común y metas de desempeño, lo que les hace responsables mutuos de sus resultados (Katzenbach y Smith, 1993)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Etapa de formación	Definir su rol en el grupo	1- ¿Con qué frecuencia participas en discusiones para definir el rol de cada miembro en el equipo y las tareas que deben completarse?	1	1	1	1	Ninguna
		2- ¿Contribuyes a establecer expectativas claras sobre lo que se espera de ti y de los demás en el equipo?	1	1	1	1	Ninguna
	Dependencia de un líder	3- ¿Confías en el líder del equipo para guiar las actividades y tomar decisiones importantes?	1	1	1	1	Ninguna
		4- ¿Realizas algunas acciones para fomentar la autonomía y la colaboración entre los miembros del equipo en lugar de depender exclusivamente del líder?	1	1	1	1	Ninguna
	Actitud pasiva frente al desempeño del equipo	5- ¿Contribuyes activamente al rendimiento del equipo, más allá de cumplir con tus tareas asignadas?	1	1	1	1	Ninguna
		6- ¿Promueves la responsabilidad mutua entre los miembros del equipo y mantener una actitud proactiva hacia el logro de los objetivos comunes?	1	1	1	1	Ninguna
Etapa de conflicto	Cuestiona la naturaleza del grupo	7- ¿Con qué frecuencia te cuestionas la dinámica y la efectividad del grupo en el que trabajas?	1	1	1	1	Ninguna
		8- ¿Tomas acciones para abordar las preocupaciones o dudas que puedas tener sobre la naturaleza del grupo y su funcionamiento?	1	1	1	1	Ninguna
	Define su relación con los demás integrantes	9- ¿Consideras que tu relación con los otros miembros del equipo en términos de comunicación, colaboración y apoyo mutuo es buena?	1	1	1	1	Ninguna
		10- ¿Contribuyes a relaciones sólidas y positivas con tus compañeros de equipo y garantizar una colaboración efectiva?	1	1	1	1	Ninguna
	Define su relación con el líder del equipo	11- ¿Percibes que tu relación con el líder del equipo en términos de comunicación, confianza y dirección es buena?	1	1	1	1	Ninguna
		12- ¿Tomas acciones para mantener una relación constructiva con el líder del equipo y trabajar de manera efectiva bajo su liderazgo durante los períodos de cambio y conflicto?	1	1	1	1	Ninguna
Equipo potencial	Acepta ser parte del equipo	13- ¿Con qué frecuencia te sientes comprometido/a y aceptado/a como parte integral del equipo en el que trabajas?	1	1	1	1	Ninguna
		14- ¿Demuestras tu compromiso con el equipo y colaborar activamente en la consecución de sus objetivos?	1	1	1	1	Ninguna

	Armonizar con los demás integrantes	15- ¿Contribuyes a crear un ambiente armonioso y colaborativo con los otros miembros del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		16- ¿Buscas resolver las diferencias y conflictos que puedan surgir entre los integrantes del equipo y mantener una relación positiva con ellos?	1	1	1	1	Ninguna	
	Se percibe simpatía, cooperación y el respeto	17- ¿Percibes simpatía, cooperación y respeto entre los miembros de tu equipo en sus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna	
		18- ¿Fomentas un ambiente de apertura, confianza y respeto mutuo entre los miembros del equipo para mejorar la comunicación y la colaboración?	1	1	1	1	Ninguna	
	Comunicación abierta	19- ¿Valoras y practicas la comunicación abierta y transparente con tus compañeros de equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		20- ¿Promueves la libre expresión de ideas, la resolución de problemas y la toma de decisiones colaborativas dentro del equipo mediante una comunicación efectiva?	1	1	1	1	Ninguna	
Verdadero equipo.	Resuelve problemas en forma colectiva	21- ¿Con qué frecuencia participas en la resolución de problemas de manera colaborativa con los demás miembros de tu equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		22- ¿Promueves la resolución efectiva de problemas en conjunto y alcanzar soluciones que beneficien al equipo en su totalidad?	1	1	1	1	Ninguna	
	Comparte responsabilidades	23- ¿Compartes las responsabilidades dentro del equipo para garantizar una contribución equitativa de todos los miembros?	1	1	1	1	Ninguna	
		24- ¿Te comprometes a alcanzar objetivos comunes de manera responsable?	1	1	1	1	Ninguna	
	Satisfacción por el trabajo en conjunto	25- ¿Te sientes satisfecho/a con el trabajo en conjunto que realizas con tu equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		26- ¿Sientes que tus compañeros logran el mismo nivel de satisfacción que el tuyo cuando trabajan en equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
	Aceptación mutua de Roles	27- ¿Aceptas de manera voluntaria el rol que te deleguen entre los miembros del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		28- ¿Te comprometes en asegurarte de que todos los miembros del equipo comprendan y acepten sus roles respectivos y contribuyan de manera efectiva al éxito del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
	Equipo de alto rendimiento	Cambio de estructura acorde a los retos o nuevas metas	29- ¿Con qué frecuencia el equipo ajusta su estructura o enfoque para abordar los desafíos emergentes o alcanzar nuevas metas?	1	1	1	1	Ninguna
			30- ¿Participas en el proceso de adaptación y cambio de estructura del equipo para asegurar que esté alineado con los objetivos y necesidades actuales?	1	1	1	1	Ninguna
Objetivos nuevos		31- ¿Los nuevos objetivos del equipo son definidos y establecidos en colaboración con todos los	1	1	1	1	Ninguna	

	definidos en equipo	miembros del equipo?					
		32- ¿El equipo garantiza que los nuevos objetivos definidos en conjunto sean claros, alcanzables y alineados con la visión y misión del equipo?	1	1	1	1	Ninguna

	Mayor nivel de rendimiento	33- ¿Evalúas el nivel de rendimiento del equipo en comparación con períodos anteriores?	1	1	1	1	Ninguna
		34- ¿Te esfuerzas por aumentar el rendimiento del equipo y logre mantener o mejorar este nivel en el futuro?	1	1	1	1	Ninguna
	Busca altos estándares	35- ¿Te aseguras de brindar altos estándares de desempeño y calidad en tu trabajo?	1	1	1	1	Ninguna
		36- ¿Sientes que contribuyes a promover una cultura de excelencia y superación dentro del equipo?	1	1	1	1	Ninguna
	Busca proceso de mejora continua	37- ¿Evalúas el trabajo en equipo para identificar áreas frágiles y llevar a cabo acciones para mejorar constantemente su desempeño?	1	1	1	1	Ninguna
		38- ¿Crees que el proceso de mejora continua de un equipo es mediante la identificación de oportunidades de crecimiento y la implementación de soluciones innovadoras?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del trabajo en equipo en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Oswaldo Santisteban Ybañez
Documento de identidad	40822955
Años de experiencia en el área	Más de 15 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E Nuestra Señora del Rosario– Distrito de Chiclayo - Lambayeque
Cargo	Docente
Número telefónico	978454554
Firma	
Fecha	18/06/2024



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 **SANTISTEBAN YBAÑEZ**
Nombres **OSWALDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40822955**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **12/12/22**
Resolución/Acta **0751-2022-UCV**
Diploma **052-182638**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **31/08/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001949012

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.

Calle Aldabas N° 337 - Urb. las Gardenias. Santiago de Surco - Lima - Perú / (511) 500-3930

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Habilidades socioemocionales y el trabajo en equipo del personal docente en una institución educativa de José Leonardo Ortiz, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable **Habilidades socioemocionales**

Definición de la variable: capacidad para enfrentar desafíos y conflictos, manejando las emociones que surgen. Esto implica emplear técnicas de autocontrol para gestionar tanto la intensidad como la duración de los estados emocionales (Bisquerra, 2009)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conciencia Emocional	Toma de conciencia de las propias emociones.	1- ¿Con qué frecuencia eres capaz de identificar tus propios sentimientos y emociones en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		2- ¿Eres consciente de la variedad de emociones que experimentas y de cómo afectan tus acciones y decisiones?	1	1	1	1	Ninguna
	Comprensión de las emociones de los demás.	3- ¿Con qué frecuencia puedes percibir con precisión las emociones y sentimientos de las personas que te rodean?	1	1	1	1	Ninguna
		4- ¿Qué tan empático/a te consideras al ponerte en el lugar de los demás y comprender sus experiencias emocionales?	1	1	1	1	Ninguna
	Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento	5- ¿Eres consciente de cómo tus emociones influyen en tus pensamientos y acciones?	1	1	1	1	Ninguna
		6- ¿Te resulta fácil identificar cómo tu estado emocional afecta tus decisiones y comportamientos en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
Regulación Emocional	Expresión emocional apropiada.	7- ¿Con qué frecuencia logras expresar tus emociones de manera apropiada en diferentes situaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		8- ¿Qué tan consciente eres del impacto que tu expresión emocional puede tener en otras personas y cómo consideras esto al relacionarte con ellos?	1	1	1	1	Ninguna
	Regulación de emociones y sentimientos.	9- ¿Eres capaz de regular tus emociones impulsivas, como la ira o la violencia, y evitar comportamientos de riesgo?	1	1	1	1	Ninguna
		10- ¿Manejas la frustración y el estrés para prevenir estados emocionales negativos como la ansiedad o la depresión?	1	1	1	1	Ninguna
	Habilidades de afrontamiento.	11- ¿Utilizas estrategias para afrontar retos y situaciones de conflicto, manteniendo bajo control tus emociones?	1	1	1	1	Ninguna
		12- ¿Gestionas la intensidad y la duración de tus estados emocionales cuando te enfrentas a desafíos?	1	1	1	1	Ninguna

Competencia para autogenerar emociones positivas	13- ¿Con qué frecuencia te permites experimentar emociones positivas como la alegría, el amor o el humor en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
--	---	---	---	---	---	---------

		14- ¿Realizas acciones para autogenerar emociones positivas y disfrutar plenamente de la vida, buscando mejorar tu bienestar emocional y calidad de vida?	1	1	1	1	Ninguna
Autonomía emocional	Autoestima	15- ¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho/a contigo mismo/a y mantienes una imagen positiva de ti mismo/a?	1	1	1	1	Ninguna
		16- ¿Dejas que las críticas externas afecten tus relaciones positivas contigo mismo/a?	1	1	1	1	Ninguna
	Automotivación	17- ¿Con qué frecuencia te sientes emocionalmente involucrado/a y motivado/a en las diferentes áreas de tu vida?	1	1	1	1	Ninguna
		18- ¿Te mantienes motivado/a para seguir adelante incluso en momentos difíciles?	1	1	1	1	Ninguna
	Autoeficacia Emocional	19- ¿Te sientes seguro/a de tu capacidad para manejar las relaciones sociales y personales de manera efectiva?	1	1	1	1	Ninguna
		20- ¿Con qué frecuencia ajustas tus emociones para adaptarte a diferentes situaciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Responsabilidad	21- ¿Asumes la responsabilidad de tus acciones y decisiones en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
		22- ¿Tomas acciones para garantizar comportamientos seguros, saludables y éticos en tu vida?	1	1	1	1	Ninguna
	Actitud Positiva	23- ¿Estás dispuesto/a a adoptar una actitud positiva ante la vida, incluso en situaciones difíciles?	1	1	1	1	Ninguna
		24- ¿Manifiestas optimismo y mantienes actitudes de amabilidad y respeto hacia los demás en tu vida cotidiana?	1	1	1	1	Ninguna
	Análisis crítico de normas sociales.	25- ¿Con qué frecuencia evalúas críticamente los mensajes sociales y culturales que recibes en los medios de comunicación?	1	1	1	1	Ninguna
		26- ¿Contribuyes a avanzar hacia una sociedad más consciente, libre y responsable al cuestionar las normas sociales establecidas?	1	1	1	1	Ninguna
	Resiliencia	27- ¿Afrontas con éxito situaciones adversas en tu vida?	1	1	1	1	Ninguna
		28- ¿Utilizas estrategias para superar desafíos y mantener una actitud positiva incluso en condiciones difíciles?	1	1	1	1	Ninguna
	Dominar las habilidades sociales básicas.	29- ¿Con qué frecuencia demuestras habilidades sociales básicas como escuchar activamente, saludar, dar las gracias y pedir disculpas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna
		30- ¿Qué tan cómodo/a te sientes al mantener una actitud dialogante y respetuosa en tus conversaciones con otras personas?	1	1	1	1	Ninguna
	Respeto por los demás.	31- ¿Cómo valoras y respetas las diferencias individuales y grupales en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		32- ¿Qué acciones tomas para asegurarte de que todos los puntos de vista sean escuchados y valorados en una discusión?	1	1	1	1	Ninguna

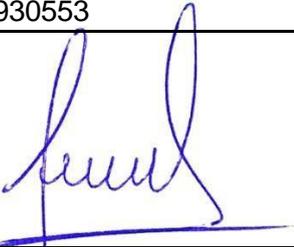
	Practicar la comunicación receptiva	33- ¿Con qué frecuencia te esfuerzas por escuchar activamente y comprender los mensajes verbales y no verbales de los demás?	1	1	1	1	Ninguna
--	-------------------------------------	--	---	---	---	---	---------

Competencia Social		34- ¿Cómo aseguras que estás recibiendo con precisión los mensajes de otras personas en tus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna
	Practicar la comunicación expresiva	35- ¿Cuánto te esfuerzas por expresar claramente tus pensamientos y sentimientos en tus conversaciones con los demás?	1	1	1	1	Ninguna
		36- ¿Cómo aseguras que los demás entiendan tus mensajes y se sientan comprendidos en tus interacciones comunicativas?	1	1	1	1	Ninguna
	Compartir emociones.	37- ¿Qué tan dispuesto/a estás a compartir emociones profundas y sinceras con otras personas en tus relaciones interpersonales?	1	1	1	1	Ninguna
		38- ¿Cómo fomentas la reciprocidad emocional y la simetría en tus relaciones para fortalecer la conexión emocional con los demás?	1	1	1	1	Ninguna
	Comportamiento prosocial y cooperación	39- ¿Qué acciones realizas en favor de otras personas sin que te lo soliciten en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		40- ¿Cómo contribuyes a crear un entorno social más cooperativo y solidario en tus relaciones cotidianas?	1	1	1	1	Ninguna
	Asertividad	41- ¿Cómo mantienes un equilibrio entre expresar tus propios derechos y respetar los de los demás en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
		42- ¿Qué estrategias utilizas para enfrentar la presión de grupo y mantener tus límites personales en situaciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Prevención y solución de conflictos.	43- ¿Cómo identificas y afrontas resolutivamente los conflictos sociales y problemas interpersonales en tus relaciones?	1	1	1	1	Ninguna
		44- ¿Qué acciones tomas para negociar y mediar en situaciones de conflicto, considerando las perspectivas y sentimientos de los demás?	1	1	1	1	Ninguna
	Capacidad para gestionar situaciones emocionales.	45- ¿Qué estrategias utilizas para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales y promover la regulación emocional colectiva?	1	1	1	1	Ninguna
		46- ¿Cómo te aseguras de inducir o regular las emociones de los demás de manera efectiva en tus interacciones sociales?	1	1	1	1	Ninguna
	Fijar objetivos adaptativos.	47- ¿Con qué frecuencia estableces objetivos adaptativos en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	Ninguna
		48- ¿Te sientes seguro(a) al fijar objetivos que puedas alcanzar y que te ayuden a progresar en tu vida personal y profesional?	1	1	1	1	Ninguna
	Toma de decisiones	49- ¿Te sientes seguro cuando vas a tomar decisiones importantes en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
50- ¿Demoras en tomar decisiones importantes en tu vida diaria?		1	1	1	1	Ninguna	
Buscar ayuda y	51- ¿Realizas esfuerzos para buscar ayuda y recursos cuando lo necesitas?	1	1	1	1	Ninguna	

	recursos.	52- ¿Con qué frecuencia buscas ayuda o recursos cuando te encuentras frente a un problema o desafío?	1	1	1	1	Ninguna
--	-----------	--	---	---	---	---	---------

Habilidades de Vida y bienestar	Ciudadanía activa, participativa, crítica, responsable y comprometida.	53- ¿Consideras que eres un ciudadano activo, participativo, crítico, responsable y comprometido con tu comunidad?	1	1	1	1	Ninguna
		54- ¿Con qué frecuencia participas activamente en actividades que promueven el bienestar social y el cambio positivo en tu entorno?	1	1	1	1	Ninguna
	Bienestar emocional.	55- ¿de 0 a 5 Cómo calificarías tu nivel de bienestar emocional en tu vida diaria?	1	1	1	1	Ninguna
		56- ¿Consideras que tu bienestar emocional es importante para tu salud y para contribuir al bienestar de quienes te rodean?	1	1	1	1	Ninguna
	Fluir	57- ¿Experimentas estados de fluidez, es decir, momentos en los que te sientes completamente inmerso y concentrado en una actividad?	1	1	1	1	Ninguna
		58- ¿Has generado experiencias óptimas en diferentes aspectos de tu vida?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel de habilidades socioemocionales en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de habilidades socioemocionales.
Nombres y apellidos del experto	Teonila Colunche Campos
Documento de identidad	41015812
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Minedu - UCV
Cargo	Coordinadora del programa Nacional de diplomado Metodologías activas para el desarrollo del pensamiento crítico y la competencia lectora. Convenio MINEDU y UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
Número telefónico	975930553
Firma	
Fecha	19/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable Trabajo en Equipo

Definición de la variable: un grupo reducido de personas con habilidades que se complementan y comparten un propósito común y metas de desempeño, lo que les hace responsables mutuos de sus resultados (Katzenbach y Smith, 1993)

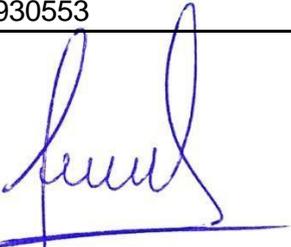
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Etapa de formación	Definir su rol en el grupo	1- ¿Con qué frecuencia participas en discusiones para definir el rol de cada miembro en el equipo y las tareas que deben completarse?	1	1	1	1	Ninguna
		2- ¿Contribuyes a establecer expectativas claras sobre lo que se espera de ti y de los demás en el equipo?	1	1	1	1	Ninguna
	Dependencia de un líder	3- ¿Confías en el líder del equipo para guiar las actividades y tomar decisiones importantes?	1	1	1	1	Ninguna
		4- ¿Realizas algunas acciones para fomentar la autonomía y la colaboración entre los miembros del equipo en lugar de depender exclusivamente del líder?	1	1	1	1	Ninguna
	Actitud pasiva frente al desempeño del equipo	5- ¿Contribuyes activamente al rendimiento del equipo, más allá de cumplir con tus tareas asignadas?	1	1	1	1	Ninguna
		6- ¿Promueves la responsabilidad mutua entre los miembros del equipo y mantener una actitud proactiva hacia el logro de los objetivos comunes?	1	1	1	1	Ninguna
Etapa de conflicto	Cuestiona la naturaleza del grupo	7- ¿Con qué frecuencia te cuestionas la dinámica y la efectividad del grupo en el que trabajas?	1	1	1	1	Ninguna
		8- ¿Tomas acciones para abordar las preocupaciones o dudas que puedas tener sobre la naturaleza del grupo y su funcionamiento?	1	1	1	1	Ninguna
	Define su relación con los demás integrantes	9- ¿Consideras que tu relación con los otros miembros del equipo en términos de comunicación, colaboración y apoyo mutuo es buena?	1	1	1	1	Ninguna
		10- ¿Contribuyes a relaciones sólidas y positivas con tus compañeros de equipo y garantizar una colaboración efectiva?	1	1	1	1	Ninguna
	Define su relación con el líder del equipo	11- ¿Percibes que tu relación con el líder del equipo en términos de comunicación, confianza y dirección es buena?	1	1	1	1	Ninguna
		12- ¿Tomas acciones para mantener una relación constructiva con el líder del equipo y trabajar de manera efectiva bajo su liderazgo durante los períodos de cambio y conflicto?	1	1	1	1	Ninguna
Equipo potencial	Acepta ser parte del equipo	13- ¿Con qué frecuencia te sientes comprometido/a y aceptado/a como parte integral del equipo en el que trabajas?	1	1	1	1	Ninguna
		14- ¿Demuestras tu compromiso con el equipo y colaborar activamente en la consecución de sus objetivos?	1	1	1	1	Ninguna

	Armonizar con los demás integrantes	15- ¿Contribuyes a crear un ambiente armonioso y colaborativo con los otros miembros del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		16- ¿Buscas resolver las diferencias y conflictos que puedan surgir entre los integrantes del equipo y mantener una relación positiva con ellos?	1	1	1	1	Ninguna	
	Se percibe simpatía, cooperación y el respeto	17- ¿Percibes simpatía, cooperación y respeto entre los miembros de tu equipo en sus interacciones diarias?	1	1	1	1	Ninguna	
		18- ¿Fomentas un ambiente de apertura, confianza y respeto mutuo entre los miembros del equipo para mejorar la comunicación y la colaboración?	1	1	1	1	Ninguna	
	Comunicación abierta	19- ¿Valoras y practicas la comunicación abierta y transparente con tus compañeros de equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		20- ¿Promueves la libre expresión de ideas, la resolución de problemas y la toma de decisiones colaborativas dentro del equipo mediante una comunicación efectiva?	1	1	1	1	Ninguna	
Verdadero equipo.	Resuelve problemas en forma colectiva	21- ¿Con qué frecuencia participas en la resolución de problemas de manera colaborativa con los demás miembros de tu equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		22- ¿Promueves la resolución efectiva de problemas en conjunto y alcanzar soluciones que beneficien al equipo en su totalidad?	1	1	1	1	Ninguna	
	Comparte responsabilidades	23- ¿Compartes las responsabilidades dentro del equipo para garantizar una contribución equitativa de todos los miembros?	1	1	1	1	Ninguna	
		24- ¿Te comprometes a alcanzar objetivos comunes de manera responsable?	1	1	1	1	Ninguna	
	Satisfacción por el trabajo en conjunto	25- ¿Te sientes satisfecho/a con el trabajo en conjunto que realizas con tu equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		26- ¿Sientes que tus compañeros logran el mismo nivel de satisfacción que el tuyo cuando trabajan en equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
	Aceptación mutua de Roles	27- ¿Aceptas de manera voluntaria el rol que te deleguen entre los miembros del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
		28- ¿Te comprometes en asegurarte de que todos los miembros del equipo comprendan y acepten sus roles respectivos y contribuyan de manera efectiva al éxito del equipo?	1	1	1	1	Ninguna	
	Equipo de alto rendimiento	Cambio de estructura acorde a los retos o nuevas metas	29- ¿Con qué frecuencia el equipo ajusta su estructura o enfoque para abordar los desafíos emergentes o alcanzar nuevas metas?	1	1	1	1	Ninguna
			30- ¿Participas en el proceso de adaptación y cambio de estructura del equipo para asegurar que esté alineado con los objetivos y necesidades actuales?	1	1	1	1	Ninguna
Objetivos nuevos		31- ¿Los nuevos objetivos del equipo son definidos y establecidos en colaboración con todos los	1	1	1	1	Ninguna	

	definidos en equipo	miembros del equipo?					
		32- ¿El equipo garantiza que los nuevos objetivos definidos en conjunto sean claros, alcanzables y alineados con la visión y misión del equipo?	1	1	1	1	Ninguna

	Mayor nivel de rendimiento	33- ¿Evalúas el nivel de rendimiento del equipo en comparación con períodos anteriores?	1	1	1	1	Ninguna
		34- ¿Te esfuerzas por aumentar el rendimiento del equipo y logre mantener o mejorar este nivel en el futuro?	1	1	1	1	Ninguna
	Busca altos estándares	35- ¿Te aseguras de brindar altos estándares de desempeño y calidad en tu trabajo?	1	1	1	1	Ninguna
		36- ¿Sientes que contribuyes a promover una cultura de excelencia y superación dentro del equipo?	1	1	1	1	Ninguna
	Busca proceso de mejora continua	37- ¿Evalúas el trabajo en equipo para identificar áreas frágiles y llevar a cabo acciones para mejorar constantemente su desempeño?	1	1	1	1	Ninguna
		38- ¿Crees que el proceso de mejora continua de un equipo es mediante la identificación de oportunidades de crecimiento y la implementación de soluciones innovadoras?	1	1	1	1	Ninguna

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el nivel del trabajo en equipo en el personal docente.
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel de trabajo en equipo.
Nombres y apellidos del experto	Teonila Colunche Campos
Documento de identidad	41015812
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Minedu - UCV
Cargo	Coordinadora del programa Nacional de diplomado Metodologías activas para el desarrollo del pensamiento crítico y la competencia lectora. Convenio MINEDU y UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
Número telefónico	975930553
Firma	
Fecha	19/06/2024



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	COLUNCHE CAMPOS
Nombres	TEONILA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41015812

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN EDUCACION
Fecha de Expedición	09/04/18
Resolución/Acta	0093-2018-UCV
Diploma	052-031698
Fecha Matrícula	05/08/2014
Fecha Egreso	31/12/2016

Fecha de emisión de la constancia:
22 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002007856

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.

Anexo 4. Confiabilidad de los 2 instrumentos Muestra Poblacional

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	58

Escala: ALL VARIABLES 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	38