



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión
escolar en los docentes de la institución educativa**

Monseñor Juan Tomis Stack

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Samillán Tullume, Patricia Elizabet (ORCID: 0000-0002-6179-6626)

ASESOR:

Dr. Guevara Paico, Ulises Wigberto (ORCID: 0000-0002-3820-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios y a nuestra virgen santísima por darme un día más de vida, a mi hijo Jesús, padres Rosa y Rafael por ser los guíadores de todos mis sueños metas y anhelos y poder lograr este reto profesional.

Patricia Elizabet

Agradecimiento

Un agradecimiento sincero y profundo al asesor y amigo Ulises W. Guevara Paico y Juan Omar Aguinaga Pérez, por su valioso y constante apoyo para realizar el presente trabajo de investigación en sus diversas etapas.

Patricia Elizabet

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I, INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
VIII. PROPUESTA.....	35
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla N°01	Población y Muestra de Docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.....	21
Tabla N°02	Resultados de la Dimensión Liderazgo pedagógico	25
Tabla N°03	Resultados de la Dimensión Trabajo en Equipo	26
Tabla N°04	Resultados de la Dimensión Acompañamiento Pedagógico	28
Tabla N°05	Resultados de la Dimensión Convivencia Escolar	29
Tabla N°06	Contenido temático de la propuesta	43
Tabla N°07	Cronograma de actividades	43

Índice de figuras

Figura N°01	Diagrama del diseño de investigación.....	19
Gráfico N°02	Dimensión Liderazgo pedagógico.....	25
Gráfico N°03	Dimensión Trabajo en Equipo.....	27
Gráfico N°04	Dimensión Acompañamiento Pedagógico.....	28
Gráfico N°05	Dimensión Convivencia Escolar.....	30

Resumen

El presente estudio se emanó de la observación de la dinámica interna de los docentes y su relación de las competencias socioemocionales con la gestión escolar. Tuvo como objetivos: Identificar el nivel de gestión escolar, diseñar una propuesta de competencias socioemocionales y validarla por un grupo de expertos.

Se enmarco en una investigación descriptiva- propositiva; para el diagnóstico se aplicó un cuestionario a un muestreo no probabilístico por conveniencia a 28 docentes de primaria de la I.E. "Monseñor Juan Tomis Stack". El instrumento a la variable de gestión escolar permitió realizar una sumatoria de respuestas categorizadas por niveles en relación a cuatro dimensiones; usar el aplicativo Excel para recopilar, tratar, interpretar y definir a profundidad los datos recogidos.

Los resultados justifican la necesidad de la propuesta de un programa de competencias socioemocionales. Propuesta organizada en cuatro temas ejes y ocho talleres vivenciales: comprensión de sí mismo, autorregulación gestión de emociones, comprensión por el otro y relaciones interpersonales. La formación de competencias socioemocional faculta al docente conocer sus emociones, pensamientos, comportamientos y establecer relaciones saludables consigo mismo y con los demás de acuerdo a los retos y requerimientos de su entorno sociocultural y educacional.

Palabras Clave: Competencias socioemocionales, gestión escolar.

Abstract

The present study was based on the observation of the internal dynamics of teachers and their relationship of socio-emotional competences with school management. Its objectives were: To identify the level of school management, and to design a proposal for socio-emotional competences and validate it by a group of experts.

It was framed in a descriptive-propositional research; For the diagnosis, a questionnaire was applied to a non-probabilistic sampling for convenience consisting of 28 elementary school teachers of the school "Monseñor Juan Tomis Stack". The instrument for the variable school management allowed a sum of responses categorized by levels in relation to four dimensions: use the Excel application to collect, process, interpret and define the collected data in depth.

The results justify the need for the proposal of a socio-emotional skills program. This proposal was organized in four main themes and eight experiential workshops: self-understanding, self-regulation, emotion management, and understanding for the other and interpersonal relationships. The formation of socio-emotional competencies enables the teacher to know their emotions, thoughts, behaviors and establish healthy relationships with themselves and with others according to the challenges and requirements of their sociocultural and educational environment.

Key Words: Socio-emotional skills, school management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, uno de los trascendentales retos para reducir la pobreza y acelerar el desarrollo en un país, es la mejora en la calidad de la educación (ONU, 2017 p.1) y (Espinosa, 2019 p.61). Sin embargo, no solo depende de los países, sino también de la gestión escolar de los directivos y docentes de las instituciones educativas (Rodríguez, 2011) ; que en su mayoría aún tiene grandes dificultades para realizar su labor en forma óptima. Las diligencias que más desajustes ha producido en la educación es la misión que los docentes desde diferentes cargos que realiza, considerada como importante para alcanzar objetivos trazados y debidamente planificados.

Por su parte (Zavala, 2014), los resultados confirman que la gestión escolar crea el contexto y la cultura que facilitará u obstaculizará que la innovación suceda y su impacto en los logros de aprendizaje de los estudiantes; (Ganimian y Hansel, 2018) las praxis de gestión está relacionada con las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes; (Nano, 1998 p.45), el sistema educativo en América Latina, no está preparado para pensar y planificar el trayecto escolar en lo que se refiere a cantidad y calidad de los aprendizajes. (Castro Valle et al., 2016) en sus alcances de investigación, instrumento clave para la gestión escolar; detalla que la elaboración del PEI de las escuelas es delegada mayormente por el equipo directivo, con una mínima participación de la comunidad, difiriendo de su identidad y de los PME. (Sánchez, 2014 p.36), investigó sobre docentes y gestión escolar en Chile, obteniendo resultados donde se puede marcar que los magistrales tienen una apreciación positiva del liderazgo, convivencia y la gestión curricular que se realiza en sus instituciones, siendo de gran relevancia la gestión escolar quienes difieren significativamente de que existe un problema con sus docentes (Fúnez, 2014 p.10) En su apartado (Monga, 2015) asevera que el auge de una organización radica en la aplicación de estrategias adecuadas de liderazgo para ello se debe de optimizar las políticas y prácticas de gestión; (Naidoo, 2019) en su investigación percepciones de los docentes y equipo de gestión escolar; alude que los planes formación de liderazgo a los directivos es crucial en el progreso de la organización que dirige,

disertación que concuerda con (Rivera y Cavazos, 2015 p16)

Actualmente, las instituciones educativas se están decayendo por motivo que no se hace una apropiada integración; (Quintana, 2018) discurre que las comunidades solo participan ocasionalmente en reuniones y actos protocolares, que no facultan obras colectivas, diálogos ni apoyo correspondiente en beneficio de la institución. No se hace una apropiada integración de los padres de familia en la administración escolar. En la socialización entre los docentes y padres cada vez es más distante entre ellos, al no existir ese vínculo no les permite trabajar para el bien de la institución. Los profesores realizan la planificación estratégica y no toman en cuenta a los padres de familia. Así lo confirman los resultados espeluznantes tras la intervención del Perú en el 2015 en la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), donde el Perú ocupó el 64 lugar de 70 países participantes Unidad de medición de la Calidad Educativa (OCDE, 2016). La región Lambayeque, no es ajena a la problemática en gestión escolar que se viene desarrollando en las organizaciones escolares y por ende por los resultados preocupantes de la baja calidad de los aprendizajes. Ya que no existe en muchos casos, planes estratégicos para mejorar la situación ya existente (Bisquerra y Pérez, 2007) y (Morales, 2018). Para lograr estos objetivos planteados es necesario cambiar estrategias y hacer uso adecuado de la gestión escolar, de tal manera que sirva como soporte para que los docentes estén orientados y guiados en la mejora de su práctica pedagógica. (Minedu, 2017 p. 39).

En la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack, se observa falencias en la conducción institucional al no cumplir con los compromisos de gestión; bajo nivel en los resultados de la acción docente, se revela incongruencia en la planificación y ejecución los planes curriculares, manejo desafortunado de estrategias, recursos y herramientas didácticas particularmente en la gestión curricular, liderazgo y en una buena convivencia escolar que influye en las metas y logros institucionales; por este motivo es provechoso que para que la institución educativa alcance los objetivos, tiene que tener una gestión escolar donde se organice, coordine, planifique, controle, y se vea la contribución de todo los miembros de la comunidad educativa; desde el director como líder pedagógico que provea las herramientas

necesaria para una buena práctica docente hasta el último personal; demandando un modelo de gestión que empodere su preparación constante de sus colaboradores y específicamente en los docentes, una formación sostenible, monitoreado, coordinado y evaluado; perfilada con la dinámica social, sin producir consecuencias emocionales y de bienestar, en un contexto estimulante según (Chediack et al., 2018) y (Vega, 2016). Satisfaciendo estas carencias la consecuencia será la mejora de la calidad de los aprendizajes. Por tal razón se formuló el problema el siguiente: ¿Cómo debe elaborarse una propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en el personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack - 2020?

La justificación teórica de esta disertación propugna a incrementar el conocimiento del comportamental del individuo apoyados en las teoría de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, Conciencia social de Bizquera, la Teoría social de Bandura y el Enfoque basado en el liderazgo pedagógico especialmente en el proceso de la gestión escolar a través de la propuesta de las competencias socioemocionales, de tal manera que se logrará el aspecto formativo de los docentes que redundara en las nuevas descendencias; en el aspecto metodológico por su creación a sus nuevos instrumentos de medición como es el cuestionario que se han utilizado y su relación con la institución, ya que es un espacio indicado para el desarrollo de nuevos investigaciones. Se planteó el objetivo general: Proponer un programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en el personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020; como objetivos específicos se consideró:

- Diagnosticar el nivel de gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020.
- Diseñar la propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020.
- Validar la Propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación despliega los antecedentes internacionales que se pueden señalar por ejemplo a; (Sanchez, 2014) en la investigación “Docentes y gestión escolar; concluye que los maestros de mayor edad son los que mejor emplean diversas estrategias para motivar a los escolares, es decir a mayor formación mejor su desempeño. Esta investigación aportará por que aborda las variables en estudio las cuales, a través de los resultados encontrados, se demostrará si hay similitud o se contradicen los resultados de ambas investigaciones.

Ruvalcaba Romero et al (2017) en su trabajo competencias emocionales y avances de investigación, apuntó a confrontar las competencias socioemocionales, las conductas pro sociales y el clima escolar de los jóvenes en sus diferentes contextos (p 22). Usando diferentes instrumentos para dichas variables demostraron que la formación de competencias socioemocionales pronostica las conductas pro sociales y optimizan la convivencia escolar entre los docentes y estudiantes. Disertación que aportará información a la variable de estudio además tiene relación con las dimensiones de la investigación.

Zavala (2014), investigó sobre Gestión escolar e innovación educativa en Instituciones de Educación básica. Concluye que los padres cumplen un rol importante en el fomento de sus emociones; así como la práctica de formación en el hogar permite el éxito académico y socioemocional sin embargo las familias de bajos recursos son los que son más frecuentes en los riesgos de una deficiente formación socioemocional. Esta investigación es importante porque realizará valiosos aportes a las variables del presente estudio, teniendo en cuenta la realidad problemática ya que es escasa la colaboración en relación a los indicadores.

Garcia C et al. (2018) en su artículo Gestión escolar y calidad educativa, tuvo como objetivo esclarecer algunos factores asociados de la reforma escolar y la gestión educativa mexicana. Concluye que para alcanzar la calidad educativa en las escuelas obedece en gran medida de la formación de los administradores en este

caso de los directores, ya que de su gestión depende la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje y gestión de los recursos financieros y tecnológicos. Es notorio la importancia la formación que tiene un líder en una institución educativa, para generar el cambio de rumbo que deben tener hacia la mejora de los aprendizajes, el director como responsable de esta generación de mejora en los desempeños, debe tener en cuenta que el liderazgo pedagógico es una de las herramientas más eficaces para el logro de los propósitos escolares, simplificando de alguna forma las capacidades de valorativas que se necesitan para la tan ansiada calidad educativa.

Pinillos (2015), sostiene que “La comunidad educativa no solo tiene aspectos cognitivos, sino las emociones y el afecto que reciben los estudiantes, las cuales se conjugan para el logro de su formación integral” (p.36). Las competencias socioemocionales, en los actores educativos es de suma importancia, porque edita a un desarrollo emocional que permite a los docentes integrar los diferentes aspectos que cuenta un proceso de formación de los estudiantes, considerando que es menester la participación de toda la comunidad educativa como tarea fundamental.

Se presentan las premisas nacionales que a continuación se señalan. Díaz y Yrigoyen (2017), en su investigación que desarrolla los efectos del programa Crece sobre las Competencias Socioemocionales de los docentes de dos Centros Educativos “Fe y Alegría” de Lima. Concluye la investigación buscó reconocer las dificultades socioemocionales en niños. La muestra estuvo integrada por 167 participantes a quienes se les aplicó el cuestionario tipo Likert. En los resultados se pudo evidenciar que los niños mostraban agresión, emocionalidad e impaciencia de tipo negativa. Afirma que los niños emocionales, impacientes y agresivos tienen menor posibilidad de utilizar estrategias para aplicarlas a las soluciones relevantes frente a los problemas sociales entre sus compañeros de aula.

Chuquillanqui (2018) , realizó la investigación sobre la empleabilidad en los escolares del VII ciclo y la relación de formación de competencias. Se determinó que la aplicación del programa ha favorecido a los jóvenes en su saber ser y hacer

incitando en gran medida en su comportamiento e individualidad. El presente estudio aportará en esclarecer y organizar las variables y dimensiones de la presente investigación, así como los contenidos temáticos de los talleres vivenciales del plan de formación socioemocional.

Atachahua(2018), en la presente investigación titulada “Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra”. Concluye que: Abordando que si se desarrollan las competencias socioemocionales para el encargo de la humanitaria del docente mejora el funcionamiento de la Institución educativa. La presente disertación aporta a la variable competencias emocionales y a la vez aporta en relación a la prueba de hipótesis manifestando que no existe una adecuada comunicación entre la institución y representantes legales respecto a los procesos participativos. En donde la correlación de ambas variables fue de 0,982 y existe una relación significativa ($p < 0.01$)

Diaz y Yrigoyen (2017), efectos del programa Crece sobre las Competencias Socioemocionales de los docentes de dos Centros Educativos “Fe Y Alegría” de Lima. Concluye que: Para ello se consideró sesiones de aprendizaje diseñadas acorde a las competencias que deberían de haberse logrado. Los resultados fueron la confirmación del valor de las estrategias motivacionales para desarrollar las competencias de los estudiantes. El promedio antes de iniciar la investigación fue de 14 puntos mientras que al finalizar la investigación fue de 16 gracias a que recibieron como estímulo las estrategias de motivación. Este estudio es importante porque realizará valiosos aportes a la variable de la presente investigación, teniendo en cuenta la realidad problemática y en la discusión de resultados.

Rafael y Huacachi (2015), Habilidades socioemocionales y logro de aprendizaje de los estudiantes del tercer grado de primaria de las I.E. de la RED 10 – UGEL N° 06 Ate, Lima. Concluye que: La pesquisa fue de tipo cuantitativa en su nivel descriptivo comparativo. La muestra estuvo conformada por 124 estudiantes de ambas gestiones (privadas y estatales). La autora sustenta que las habilidades socioemocionales son conductas que facilitan el desarrollo de la persona en un

grupo social en un determinado contexto expresando adecuadamente sus derechos, actitudes, sentimientos, opiniones, deseos acordes a la situación interactiva. En los resultados expone que existen diferencias significativas entre los dos grupos de estudio. Esta investigación es importante porque aborda la variable de las competencias socioemocionales, la cual se tiene en cuenta en la discusión de resultados si hay coincidencia o se contradicen los resultados

Sánchez (2018), en la tesis de gestión escolar y su desempeño docente en las instituciones educativas RED 2, Puente Piedra. Se ha indicado que se aplicó la correlación de rho de Spearman lo cual determino la existencia de una correlación positiva y significativa entre las variables con un 0.840 indicando ser una correlación alta. Esta tesis asume la variable gestión escolar y aporta en las dimensiones de estudio. Las respuestas de este antecedente respaldan a la investigación en la discusión de resultados.

Reyes (2018), en la tesis titulada gestión escolar y la relación existente entre el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco. Indicando que se determinó la relación existente entre ambas variables con una correlación de Pearson es 0,913. Esta pesquisa aportará por que aborda la variable en estudio las cuales, a través de los resultados encontrados, se demostrará si hay similitud o se contradicen los resultados de ambas investigaciones

Zamora (2020), en la investigación de gestión escolar y su práctica docente de la RED 06 UGEL 01, San Juan De Miraflores. Indica que la relación entre ambas variables de estudio mediante Rho de Spearman puesto que los datos no provienen de una Distribución Normal. El resultado de este antecedente de estudio es importante que se tomó en cuenta en la realidad problemática en relación a la variable gestión escolar

Villacorta (2019), en su tesis de investigación plan estratégico y su gestión escolar en los profesores de una institución Educativa - El Porvenir. Indicando que en su resultado de investigación de correlación entre las variables de estudio es (Rho de

Spearman = ,831**) **. Este estudio es importante porque aportará información valiosa a la variable gestión escolar que se inserta en la dimensión de la gestión

Quispe y Halanocca (2015), en la investigación gestión escolar y su desempeño docente de la Institución Educativa N° 56025 de Maranganí-Canchis – Cusco. Se indica que si existe una correlación entre las variables de estudio con su estadístico de prueba Tau-B de Kendall, la cual confirma que si existe relación directa entre sus variables. El presente estudio es importante porque aporta resultados valiosos a la investigación que se tendrán en cuenta en la discusión de los resultados.

Apaza (2018), en la investigación de gestión escolar y su desempeño docente en el aula la I.E de Santa Anita, indica que a sus 120 docentes fueron encuestados y su resultado fue que si existe una paralelismo alto y directa entre las variables del tratado con la correlación de Pearson (0,911). El presente estudio es importante porque aporta dimensiones fundamentales en relación a la gestión escolar que se tomaran en cuenta en la operacionalización de variables.

Analizaremos a continuación las teorías desde las perspectivas educativas, políticas, sociales y culturales en los diversos contextos.

Con respecto a la variable independiente Competencias socioemocionales: Nussbaum (2011), asegura que, “el sistema educativo actual, está dejando de lado la preocupación por los asuntos humanos, convirtiendo a las nuevas generaciones en verdaderas máquinas utilitarias, llevadas sólo por el afán de lucro (p.2). La educación actual se está dirigiendo a un camino complicado en la vida social y emocional del ser humano, impone la tecnología en su ser, dejando de lado el ser natural de la persona, lo que nos indica la robotización del ser humano, circunstancias que se debe tener cuidado porque como sabemos las escuelas requieren de compartir en sociedad.

Bisquerra (2019), sostiene que “las competencias emocionales se entienden como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los

fenómenos emocionales” (p.23), definición que concuerda (Mikulic et al. 2016 p.1). Mejía et al. (2016), alude que las competencias socioemocionales como capacidades que el hombre adquiere a lo largo de su existencia, facultando conocer sus emociones, pensamientos, comportamientos y establecer relaciones saludables consigo mismo y con los demás de acuerdo a los retos y requerimientos que se le presenta en su entorno sociocultural (p. 5). Es importante establecer una relación entre capacidades y competencias, en educación el logro de capacidades conjuntamente con las habilidades promueve el logro de competencias como un nivel mayor de logro; entonces es necesario horizontal lo posible para que los docentes empeñados con estrategias pertinentes mejoren sus desempeños y logren aprendizajes duraderos y por lo consiguiente la gestión pedagógica se mejora en su manera de asistir constantemente a mejorar el servicio educativo.

Rojas et al. (2017), para Daniel Goleman la competencia socioemocional nace de la necesidad del hombre al desarrollar relaciones positivas consigo mismo y con los otros y enfrentar situaciones de modo efectivo. (p. 22). (Goleman, 2018 p.23), en su teoría “inteligencia emocional”, sostiene que; “los adolescentes y jóvenes no cumplan en alcanzar sus potencialidades personales, sociales y académicas; y, realizarse de manera positiva hacia la independencia. Esta teoría nos conduce a la importancia de la formación de las emociones del ser humano, necesidad que puede ser resuelta gestionada por instituciones educativas, a través de modelos y planes que fortalezcan emocionalmente y puedan actuar de forma adecuada entre sus pares.

Goleman (2018), afirma que “la empatía es uno de los factores quizá más apreciados de la inteligencia emocional, ya que tiene que ver precisamente con la capacidad de emocionarse (regocijarse, apenarse, indignarse, compadecerse) y reaccionar solidariamente ante una circunstancia que le sucede a otra persona” (p.14). Es preocupante, cuando se trata de entender el término de la empatía, porque es una capacidad difícil de desarrollar porque va ligado a muchas capacidades más; por eso que este autor indica que la capacidad de ponerse en el lugar del otro, por lo tanto, es una alternativa al individualismo competitivo y a la indiferencia. La empatía es una actitud que se puede aprender a desarrollar, pero

para ello habrá que desaprender lo que impide que seamos empáticos con los demás.

Bandura (1984), con su teoría del “aprendizaje social”; afirma que, “son procesos de adquisición de competencias básicas para el manejo de emociones, lograr objetivos positivos, reconocimiento de rasgos de los demás, evidenciar actitudes positivas en las relaciones, toma de decisiones de modo responsable y dominio de una situación interpersonal constructiva” (p.67). Además, orienta al desarrollo de cinco competencias que están interrelacionadas que corresponden a la cognición, conductuales y afectivas; “autogestión, autoconciencia, conciencia social, toma de decisiones y habilidades de relación”

Sevilla (2016), sostiene que, “el desarrollo socioemocional para abarca una serie de sub-campos para la resolución de problemas y funcionamiento ejecutivo” (p.5). Esta teoría orienta su estudio hacia la atención y regulación cuando se ejecuta la capacidad para la resolución de problemas; el funcionamiento ejecutivo busca resolver dificultades cognitivas, así como también resuelve problemas emocionales, las resoluciones de estos problemas son interdependientes en su desarrollo.

Lecannelier (2018), sostiene que “el apego juega un papel muy importante en el desarrollo de las habilidades sociales” (p.2). Desde la casa se aprende de un modo u otro a regular el sistema emocional como apego a la familia, los lazos de apego son vínculos afectivos que perduran a través del tiempo generando los primeros sentimientos de tipo positivos en la persona de afecto, confianza, seguridad; asimismo de abandono, miedo, inseguridad, estos medios de manera pasiva almacenan estereotipos, conductas, formas de vida llevándolo a la escuela para reproducirlo en conductas como agresión, frustración, enojo; esto se incrementa cuando en la familia hay personas con estas conductas antisociales.

Deming (2016), sostiene que la propuesta, “PDCA significa planear, hacer, verificar y actuar” (s/p). Este proceso sistemático tiene por objetivo la mejora continua de la

gestión escolar, está compuesto por cuatro etapas bien definidas, la cual constituye un proceso adecuado y operativo que resume todo un ciclo que toda institución se debe proponer lograrlo. En la IE “Juan Tomis Stack”, es importante plantear alternativas para generar las mejoras necesarias en lo que respecta a la gestión escolar, puesto que a través de ella se puede lograr que las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, sean duraderos en su conjunto e ir sucesivamente mejorando el servicio educativo.

Gutierrez (2017) sostiene que “Todo modelo o programa que se elabore debe contener una serie de etapas y niveles que sean congruentes entre si” (p.21). Este aporte del autor nos conduce que para elaborar un programa que conduzca a niveles de mejora en los aprendizajes de los estudiantes es necesario organizar las ideas previas y luego planificarlas de acuerdo a los intereses que persigue los objetivos, las actividades se organizan de acuerdo a la metodología del desarrollo lo cual hace imprescindible la evaluación que a manera que se va desarrollando se van corrigiendo su accionar. La propuesta de la elaboración de un programa de competencias socioemocionales para mejorar la gestión escolar se hace aun mas necesaria por que contiene en su interior actividades muy importantes para su potenciación de ir en el logro de los objetivos propuestos. En conclusión, apostamos por la inclusión de la disertación como dimensiones de nuestra variable de estudio; un plan de evaluación sistemático y coordinado del programa antes (planificación), durante (organización y ejecución), y después de su aplicación porque es necesaria la (evaluación) empírica que justifique su mantenimiento, mejora o supresión.

En la variable dependiente encontramos las siguientes disertaciones:

Loera et al. (2012), propone que “la gestión escolar es el conjunto de tareas realizadas por los actores educativos asociadas con la función principal que le ha sido encomendada en la institución educativa” (s/p). Necesariamente es brindar las condiciones necesarias para que los colegiales aprendan según a los fines, objetivos e intenciones educacionales.

Farfán y Reyes (2017), propone que “la gestión escolar es el conglomerado de acciones concatenadas entre sí, desarrolladas por el equipo directivo de una escuela, para promover y posibilitar la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad” (s/p). Esta importante propuesta conduce a la concreción de la gestión escolar por el equipo directivo; lo cual se constituye en un segmento elemental en el proceso de la gestión educativa que direcciona los destinos de la escuela en compañía con los demás integrantes que de una forma se comprometen al logro de los aprendizajes propuestos.

Casassus (2000), plantea que “platón consideraba a la gestión como una acción autoritaria, debido a que la autoridad constituía un medio necesario para encaminar a los hombres a ejecutar acciones heroicas y de valor” (p.3). Lo que podemos ver es que la gestión en su trascendental papel que juega en las instituciones, inicia siendo un sometimiento a las normas estrictas y autoritarias que se cumplían al pie de la letra, con el transcurrir del tiempo estos procesos se fueron adaptando a las necesidades del tiempo y hoy tenemos que adaptarnos a las nuevas concepciones del mundo laboral y educativo que se proponen, por eso que en las Instituciones Educativas como es del “Juan Tomis Stack” de Chiclayo, se propone a través del programa de competencias socioemocionales mejorar la gestión escolar, en un marco de potenciar la convivencia escolar, mantener las buenas relaciones humanas y sociales. Acrecentando las capacidades de tolerancia, empatía, trabajo en equipo, y sobre todo valorando la actitud de cada uno de los docentes.

García C et al. (2018), sostienen que “la gestión escolar es planeación; liderazgo; labor colegiada; asignación y rendición de cuentas de responsabilidades por la calidad de cada sujeto, realizado por el personal que labora en una escuela. de aprendizaje para todos los individuos” (p.9). Este planteamiento que hace los autores obedece a un proceso que toda propuesta debe tener, además cada una de los niveles de concreción de cada etapa, es sin duda una consecuencia de la etapa anterior, lo que nos conduce a la mejora continua de los aprendizajes.

Vera, (2014) afirma que “la gestión escolar es vista como la capacidad de conducir una institución educativa, teniendo a la generación de aprendizajes como principal

horizonte, e implicando a las diferentes dimensiones” (s/p). La gestión escolar es un tema que implica a la psicología social, porque allí hace un estudio pormenorizado de todo el proceso que tiene que ver con la conducción de una escuela que tiene lineamientos fijos trazados y consensuados para el logro de los propósitos planteados por todos los miembros que la conforman, planteando alternativas de mejora en todos los niveles que una buena gestión requiere esencialmente para la mejora continua de los aprendizajes de los estudiantes.

Contreras (2016), menciona que “entendemos por liderazgo a la aptitud de ejercer predominación sobre otra gente, de forma que éstas logren tomar las líneas proposiciones como idea para su acción” (p.8). Esta predominación, no fundamentada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en diferentes dimensiones, fundamentalmente en el acto organizativo cuando se tiene consenso de ejercer cuando una dirección consigue lograr consenso y moviliza a la organización alrededor de misiones recurrentes.

Minedu (2016), propone en el currículo nacional, “un enfoque basado en el liderazgo pedagógico; para garantizar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes” (p.89). La interacción de las personas en las escuelas se encuentran enredados en varios ecosistemas que se inicia por el hogar, el sistema escolar y el más expansivo que es la sociedad y la cultura, y cómo el entorno ejerce influencia en el desarrollo de las cualidades y su crecimiento, entonces es fundamental desarrollar competencias sociales emocionales, que permitan a los estudiantes involucrarse sin ningún problema al conjunto de ellos, porque es allí que los aprendizajes se vuelven sociales y continuos, en relación con los demás.

Murrillo (2016), sostiene que “el jefe el que dirige, establece objetivos, otorga las normas, etc., brinda los que, cuando, donde y como. Si el grupo no posee aptitud, pero sí intención, el directivo ha de persuadir” (p.12). El líder institucional contagia optimismo, conduce energía, persuade ideas, compromete compromisos y entusiasma sueños; lo que significa que el conductor de una institución educativa es una persona con características que ejemplifican los quehaceres en bienestar de toda la escuela.

Bolívar y Bolívar (2014), propone que “la aptitud de ejercer predominación sobre otra gente, de forma que éstas logren tomar las líneas proposiciones como idea para su acción, se le denomina liderazgo” (p.23). Este se puede convertirse en transformacional, cuando ejerce una transformación de todos los sentidos del cambio propuesto, para que la acción educativa mejore y que esta se convierta en estímulo para la mejora continua de los aprendizajes y para que suceda esto se tiene que empoderar a los docentes y los demás actores sus competencias socio emocional. (Murrillo, 2016), sostiene que “que el liderazgo transformacional es la carisma, que radica en el poder de referencia y de predominación e inspira seguridad e identificación con la organización” (p.21). El transformador tiene la aptitud para motivar, impulsar las pretensiones y proveer un acompañamiento intelectual y emocional, es por eso que es necesario la promoción de propuestas que signifiquen un verdadero cambio a la gestión educativa, por el cual las escuelas puedan convertirse en centros de aprendizajes.

Instituto de Estadística de la UNESCO (2016), sostiene que “la escuela es por excelencia el espacio donde estudiantes y docentes tienen la posibilidad de aprender y practicar el trabajo en equipo” (p.12). La habilidad que a su vez requiere de otras habilidades socioemocionales, tales como autodisciplina, autorregulación, corresponsabilidad, capacidad de concertación o diálogo consensual, iniciativa, pro actividad, definición de propósitos y objetivos comunes, comunicación y liderazgo asertivos, entre otras habilidades que “empujen” a sus miembros a interactuar en torno a los mismos objetivos y metas, los que serán alcanzados sólo si cada quien cumple con su parte de responsabilidad, la toma de decisiones, es una habilidad socioemocional y una actitud que tiene que ver con la autonomía, condición a la que se llega tras haber adquirido ciertas habilidades como auto confianza, autoestima, autoaprendizaje, es decir lo que algunos autores denominan “metacognición” (conocimiento de uno mismo), pero también han logrado desarrollar habilidades relacionadas con la “metaevaluación” (autoevaluación) relacionada con la capacidad de autocrítica, meditación (diálogo interior). En esta dimensión (Soler et al., 2014), afirma que “una habilidad que se adecua a diferentes entornos, principios, y normas de convivencia y que permite expresar de manera

libre sus emociones” (p.13). La habilidad es un conjunto de acciones que se desarrollan inherentes en una persona, lo que lo hacer ser diferente a los demás, lo que le permite involucrarse en el trabajo en equipo, tiene que ver con la habilidad de iniciativa y dinámica participativa ya sea grupal e individual para fines de interacción social o comunicación desplegando un conjunto de habilidades sociales a nivel verbal y no verbal.

Minedu (2017), define al “acompañamiento pedagógico, como una de las estrategias que estimulan la mejora de los desempeños de los docentes” (p.24). Los conductores de las escuelas puedan empujar la promoción y liderazgo con el propósito de que los maestros puedan mejorar las practicas pedagógicas; el liderazgo pedagógico del directivo se concentra en apoyar, y valorar de manera constante al docente, a modo de que se retroalimente cuando crea pertinente.

Bravo y Herrera (2011), sostiene que “las relaciones personales y grupales de una colectividad escolar dinamiza la gestión de la convivencia”. (p.174). Es importante que la convivencia escolar sea motivada desde la familia, involucrándolos desde muy temprana edad a interrelacionarse con la menor dificultad, desarrollando en ellos capacidades de tolerancia, empatía, trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

Huiman (2020), sostiene que, “podemos lograr desarrollar estas habilidades si realmente nos proponemos y que, en el nivel universitario, logra su nivel de maduración, si se ha empezado temprano” (p.45). La resolución de conflictos, es el grado de confianza que evidencia la persona sobre sí mismo para resolver los problemas mediante le dialogo o conversación; esto lo lleva a afrontar riesgos y retos; identificando sus debilidades y fortalezas evidenciando tolerancia a los cambios del entorno. La resolución de problemas conlleva a mantener una adecuada sintonía con el clima institucional y para eso se requiere una serie de capacidades que se adhieren la cual hacen de la convivencia escolar una fortaleza, la cual es muy importante para que las relaciones sociales se mantengan adecuadamente de acuerdo a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

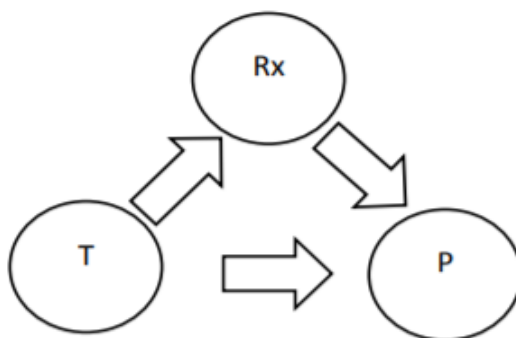
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es de naturaleza aplicada, Por su enfoque, el tipo de investigación es cuantitativa, ya que la variable que forma el problema a investigar es medida y conlleva a elaborar una propuesta, cuya naturaleza está representada por un programa de competencias socioemocionales. Así mismo, por su finalidad es descriptiva propositiva ya que busca plantear una propuesta, y a la vez es aplicada, ya que indaga la utilización de los conocimientos adquiridos para solucionar una dificultad (Hernandez et al., 2014), es este caso se utilizó el programa de competencias socioemocionales.

3.1.1. Diseño de la investigación:

La investigación por su diseño es no experimental, descriptivo propositivo, puesto que se diseña una propuesta, anterior a ello, se aplica un instrumento para diagnosticar cuál es el nivel de la gestión escolar. (Hernandez et al., 2014) El diagrama del diseño es:



Dónde:

- RX:** Diagnóstico de la realidad referente al nivel de la gestión escolar de los docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.
- T:** Teorías de las competencias socioemocionales y de la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack-2020.
- P:** Propuesta del programa de competencias socio emocionales

3.2. Variables y Operacionalización.

3.2.1. Variable Independiente: Programa de competencias socioemocionales.

- **Definición Conceptual.** (Bisquerra, 2019) Es un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para la toma de decisiones, la cual permite mejorar las relaciones interpersonales” (p.12).
- **Definición Operacional.** (Repetto Talavera et al., 2007). Es el conjunto de estrategias y actividades que permiten el desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y competencias socio-emocionales importantes para la vida” (p.33).

3.2.2. Variable dependiente: Gestión escolar.

- **Definición Conceptual.** (Minieducación, 2021). “Es un proceso sistemático dirigido a fortalecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos para dar respuesta a las necesidades educativas” (p.32).
- **Definición Operacional.** (MINEDU, 2015) “La Gestión Escolar son prácticas que permiten generar condiciones favorables para asegurar los aprendizajes de los estudiantes” (p.56).

3.3. Población, muestra y muestreo.

La constitución poblacional de este trabajo, está formada por los maestros del Nivel Primario de la I.E. “Monseñor Juan Tomis Stack”, siendo un total de 28 docentes. El muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que se estableció a una congregación de individuos de fácil acceso, que se reúnen periódicamente en un lugar específico. Por tal razón se eligió a los 28 docentes de la I.E, quienes tienen un cronograma establecido de concurrencias formativas de manera remota.

Tabla 1

Población y Muestra de Docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.

IE	DOCENTES	
	f	%
Población	75	100%
Muestra	28	37%

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica de encuesta, que permite al investigador recoger datos muy valiosos de una determinada realidad respecto del objetivo de estudio, es decir las diferentes opiniones de los integrantes del grupo de estudio. Ugaz y Raggio (2012). La encuesta de la variable gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack-2020

3.4.1. Instrumentos:

Hernandez et al. (2014), se elaboró el instrumento gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack-2020, que tiene por objetivo evaluar el nivel de la gestión escolar en docentes de la I.E; cuidado las relaciones estudiante, pedagogo y directivo. Esta escala es autoadministrable o de aplicación individual, con un tiempo aproximado de 20 minutos; después de aplicarla se trataron las respuestas, categorizándolas por niveles en relación a 4 dimensiones.

3.4.2. Confiabilidad y Validez.

La **confiabilidad**, está dado a través de la opinión de expertos en la materia; por la cual en un informe se darán a conocer las ventajas y desventajas del instrumento por aplicar. Asimismo, también se anotarán las observaciones, comparando los propósitos de la investigación con la pertinencia de los indicadores y los ítems del instrumento a emplear para el recojo de datos.

La **validez**; la validación se hará por la aprobación y opinión de expertos de investigación utilizando.

Estos instrumentos son fiables porque se van a comparar la elaboración del instrumento en sus objetivos y los elementos que lo conforman debe existir mucha correspondencia de manera que sean pertinentes al estudio que desea desarrollar y aporten con los datos que se necesitan.

Davila, (2020) sostiene que Menéndez esclarece “la consistencia de los resultados debe concordar con los resultados de la encuesta” (p. 21).

Davila (2020) afirmó que Bernal reflexiona que “se deben hacer preguntas claves para determinar la confiabilidad de un instrumento de medición” (p. 21).

Este importante aporte enseña de una manera clara y precisa que mediante preguntas se debe comprobar la confiabilidad de un instrumento de medición, de modo si se encuentra con una respuesta afirmativa se puede afirmar que es un instrumento confiable y viable para obtener los datos que se requiere para llevar a cabo el proceso investigativo con datos valiosos que aseguren el logro de los objetivos.

3.4.3. Procedimientos

En primer lugar, se organizó la recolección de la información a través del instrumento de gestión escolar evento seguido, se obró a instar el consentimiento de la autoridad de la escuela “Monseñor Juan Tomis Stack-2020” para la aplicación de dicho instrumento. Una vez dado el permiso respectivo se realizó el recojo de información se realizará considerando el marco teórico y el cuadro de operacionalización de variables y en base a los cuales, a partir de los indicadores se elaborará el instrumento que valorará el desempeño de ambas variables, que previamente a su aplicación pasará por la validación de juicio de expertos. Se establecerá coordinaciones con la entidad en la que tendrá lugar el estudio a fin de obtener la autorización correspondiente.

3.5. Procedimientos.

Para el desarrollo de competencias socioemocionales que van a fortalecer la gestión escolar en los docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo, se siguió las siguientes acciones:

- Se coordinó con el director de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.
- Se elaboró un reconocimiento del lugar y de los docentes Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.
- Se elaboró un test para la aplicación a la muestra de los docentes de Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.
- Se estableció un cronograma de fechas para la aplicación del test.
- Se procesó los resultados del test, para luego hacer una reflexión de los datos obtenidos.
- Se elaboró el diagnóstico de la realidad problemática, formulando las causas y efectos del problema planteado.
- Se acudió a las fuentes teóricas de todos los autores que tengan relación con el problema planteado.
- Se seleccionó a las teorías más relevantes y aportantes al trabajo de investigación.
- Se seleccionaron estrategias y actividades para el desarrollo de las competencias socioemocionales que fortalezca la gestión escolar en los docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.
- Se elaboró tablas y gráficos para explicar y evidenciar la necesidad de la consistencia de la propuesta de competencias socioemocionales que fortalece la gestión escolar en los docentes de la Institución Educativa “Monseñor Juan Tomis Stack” de Chiclayo.

3.6. Método de análisis de datos.

La información se organizará en tablas en las que se divulgarán los resultados con estadísticas descriptivas a través de Excel. Un dispositivo de recopilación de información estará disponible para recopilar datos muy importantes que el investigador estructurará estadísticamente para una interpretación y definición en profundidad. La media aritmética se utilizará para obtener la estimación muestra promedio. La desviación estándar también se utilizará para indicar el grado en que las referencias numéricas se desarrollarán cerca del promedio. El coeficiente de variabilidad también se utilizará para verificar la homogeneidad del grupo a investigar.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se fundamenta en los siguientes aspectos:

Se tendrá en cuenta el **rigor ético**, teniendo en cuenta los principios de **autonomía**, ya que cada uno de los participantes es libre de pertenecer al trabajo de investigación; y así mismo también tiene la plena libertad de renunciar si así lo considere; así mismo el valor del **respeto**, donde cada uno de los participantes será respetado a plenitud, dejando en plena libertad de decidir su continuación en el trabajo de investigación o no hacerlo también, y lo más fundamental es la presencia del valor de la **justicia**, donde la población de los participantes si se ven afectados por algún motivo que considere que atente con su libertad, será atendida con toda la justicia posible por ser un derecho que le asiste y la **beneficencia**, lo que significa que este trabajo de investigación atiende de modo horizontal a todos y los beneficios serán para todos los participantes.

Tiene un apreciado **rigor Científico**, donde la **confidencialidad**, enmarca y garantiza la reserva de los datos de los participantes que han aportado para ello, así mismo los participantes aparecen en todo momento como anónimos. El contenido científico reflota también el sentido de **credibilidad u objetividad**, porque el presente trabajo tiene una secuencia de datos totalmente objetivos y creíbles ya que han sido obtenidos en el campo de acción donde ocurren los hechos y con muestras confiables y seguras de la obtención de los datos.

IV. RESULTADOS

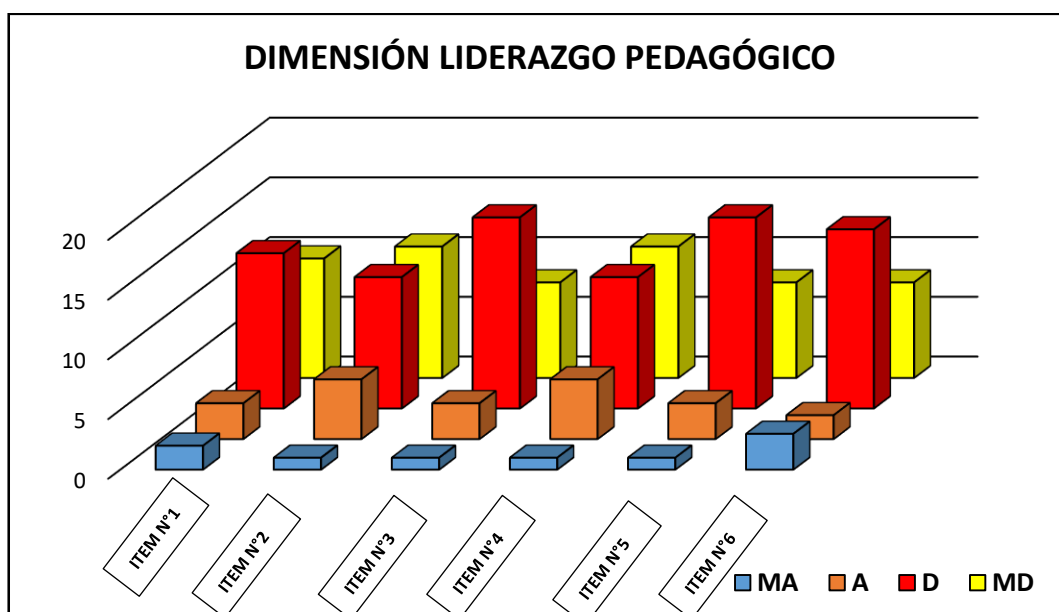
El primer objetivo fue, Identificar el nivel de gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020., al respecto se muestran las tablas siguientes.

Tabla N° 02

Resultados de la Dimensión Liderazgo pedagógico.

N°	Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		En Desacuerdo		Muy Desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Los directivos emplean estrategias para involucrar a toda la comunidad educativa en el trabajo a emprender.	02	07	03	11	13	46	10	36
2	Los docentes muy fácilmente se integran asumiendo retos y fines.	01	04	05	18	11	39	11	39
3	La comunidad educativa somos uno para todos y todos para uno.	01	04	03	11	16	56	08	29
4	El equipo directivo, tiene estrategias que persuaden y logran sensibilizar a la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.	01	04	05	18	11	39	11	39
5	El equipo directivo y docente lidera asertivamente las reuniones de gestión institucional.	01	04	03	11	16	56	08	29
6	El equipo directivo hace uso de habilidades de escucha efectiva y comunicación asertiva con la comunidad escolar.	03	11	02	07	15	54	08	29

Gráfico N° 02.



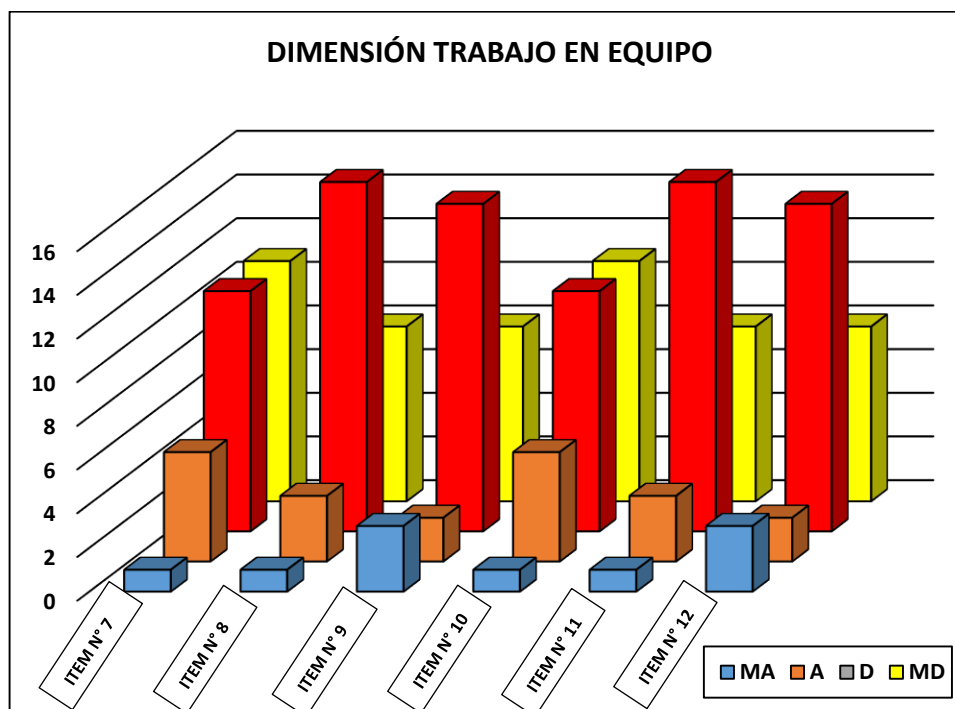
Interpretación. - En la tabla N° 02 y en el gráfico N° 02. De un total de 28 docentes; 13 (46%), se han respondido en el ítem 01, la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 02, de un total de 28 docentes 11(39%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 03, 16 (56%), respondieron en desacuerdo, 03 (39%), se han respondido en el ítem 04, la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 05, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo y del ítem N° 06, 15 (54%), respondieron en desacuerdo: lo que significa que la mayoría de los docentes han respondido en esta dimensión de liderazgo pedagógico; en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Tabla N° 03

Resultados de la Dimensión Trabajo en Equipo.

N°	Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		En Desacuerdo		Muy Desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%
07	La Comunidad educativa trabaja en equipo los instrumentos de gestión escolar	01	04	05	18	11	39	11	39
08	El docente se siente motivado al realizar el trabajo colaborativo en relación con otros docentes de la institución educativa	01	04	03	11	16	56	08	29
09	Los logro obtenidos por la IE, es producto del permanente trabajo colaborativo de los equipos de trabajo.	03	11	02	07	15	54	08	29
10	Las ideas y propuestas siempre llegan acuerdos comunes satisfactorios con toda la comunidad educativa.	01	04	05	18	11	39	11	39
11	Los acuerdos siempre se hacen realidad en unidad con la comunidad educativa.	01	04	03	11	16	56	08	29
12	El equipo directivo elabora, comunica, socializa y comparte el cronograma del MAE, de acuerdo a los intereses de los estudiantes.	03	11	02	07	15	54	08	29

Gráfico N° 03



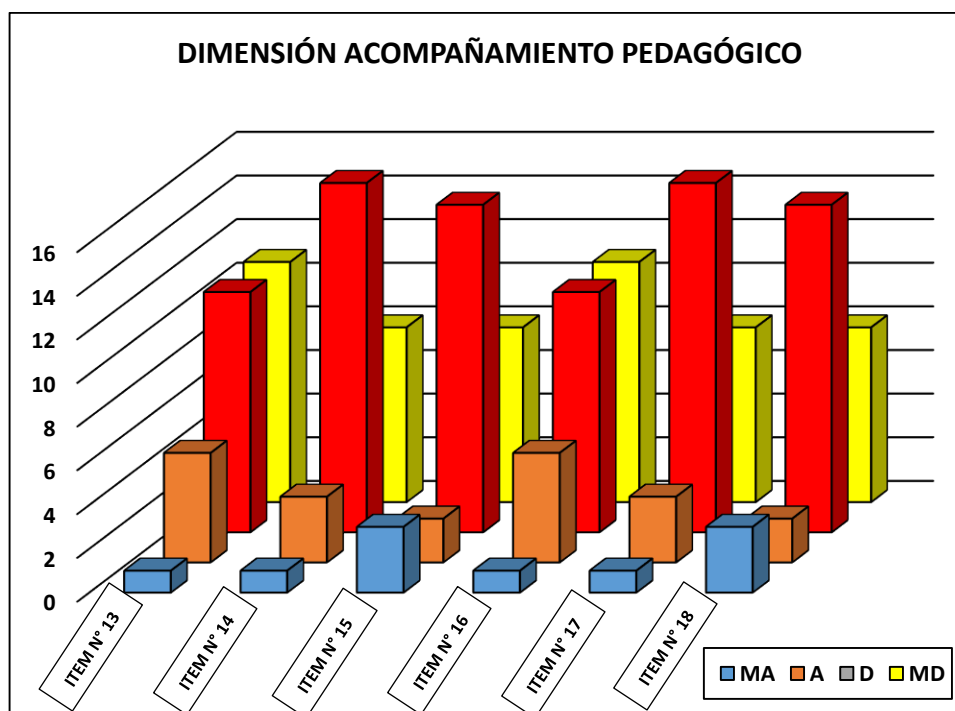
Interpretación. - En la tabla N° 03 y en el Gráfico N° 03. De un total de 28 docentes; en el ítem N° 07, 11 (39%), se han respondido la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 08, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 09, respondieron 15 (54%), respondieron en desacuerdo, mientras que en el ítem N° 10, respondieron 11(39%) la alternativa en desacuerdo; en ítem N° 11; 16(56%), respondieron en desacuerdo y en el ítem N°12, se observa que 15 (54%), docentes que respondieron la alternativa en desacuerdo; lo que significa que en todas los ítems de la dimensión trabajo en equipo; los docentes en su mayoría se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Tabla N° 04

Resultados de la Dimensión Acompañamiento Pedagógico.

N°	Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		En Desacuerdo		Muy Desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%
13	El equipo directivo informa los resultados del MAE.	01	04	05	18	11	39	11	39
14	El MAE, es una estrategia para mejorar continuamente los aprendizajes de los estudiantes y así mismo los desempeños de los docentes.	01	04	03	11	16	56	08	29
15	El equipo directivo identifica actividades no pedagógicas con la finalidad de reducirlas en las sesiones de aprendizaje	03	11	02	07	15	54	08	29
16	El equipo directivo demuestra confianza y solvencia de dominio de los temas pedagógicos, logrando la satisfacción de los docentes.	01	04	05	18	11	39	11	39
17	El equipo directivo desarrolla estrategias y actividades de asistencia técnica para la mejora de los desempeños de los docentes.	01	04	03	11	16	56	08	29
18	El equipo directivo y docente planifica estrategias de reflexión y toma de decisiones elaborando planes de mejora de los aprendizajes.	03	11	02	07	15	54	08	29

Gráfico N° 04



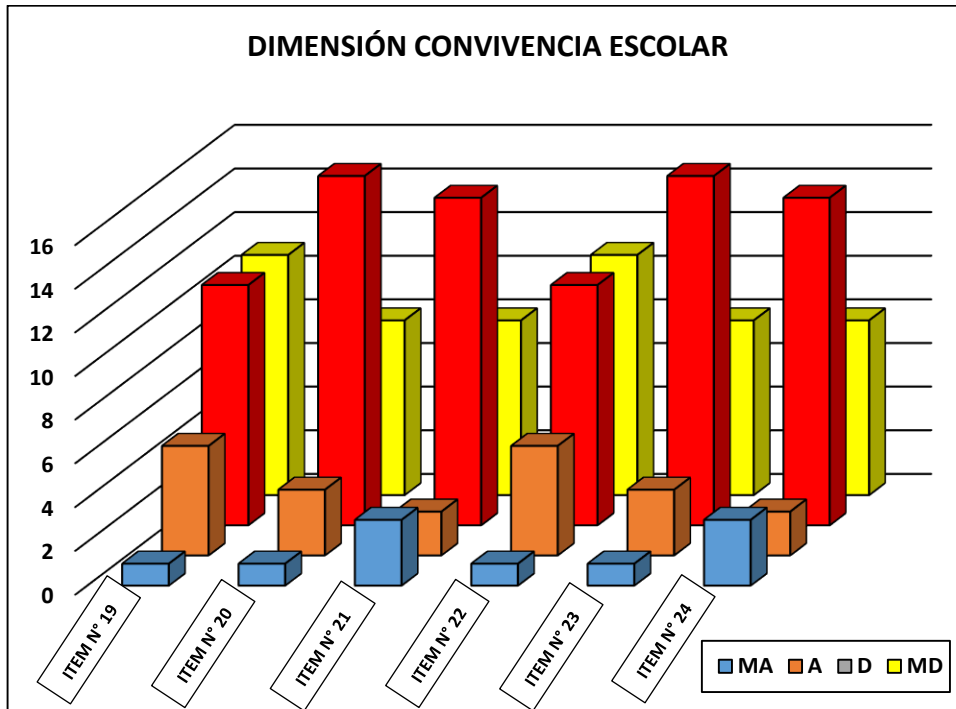
Interpretación. - En la tabla N° 04 y en el Gráfico N° 04. De un total de 28 docentes; en el ítem N° 13, 11 (39%), se han respondido la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 14, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 15, respondieron 15(54%), respondieron en desacuerdo, mientras que en el ítem N° 16, respondieron 11(39%) la alternativa en desacuerdo; en ítem N° 17; 16(56%), respondieron en desacuerdo y en el ítem N°18, se observa que 15 (54%), docentes que respondieron la alternativa en desacuerdo; lo que significa que en todas los ítems de la dimensión Acompañamiento Pedagógico; los docentes en su mayoría se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Tabla N° 05

Resultados de la Dimensión Convivencia Escolar.

N°	Ítems	Muy de Acuerdo		De Acuerdo		En Desacuerdo		Muy Desacuerdo	
		f	%	f	%	f	%	f	%
19	En la institución se convive en un ambiente de armonía entre el personal directivo, docente y estudiantes.	01	04	05	18	11	39	11	39
20	El equipo directivo, promueve estrategias y actividades de potenciación de capacidades de convivencia escolar conjuntamente con los docentes.	01	04	03	11	16	56	08	29
21	Los objetivos institucionales apuntan a la mejora de la convivencia escolar de toda la comunidad educativa.	03	11	02	07	15	54	08	29
22	La Buena convivencia escolar se fortalece con el desarrollo de las competencias socio-emocionales de las personas.	01	04	05	18	11	39	11	39
23	En la IE, siempre fomentamos en los estudiantes, valores como la empatía, tolerancia, respeto, porque son esenciales para la convivencia escolar.	01	04	03	11	16	56	08	29
24	La Comunidad Educativa, se siente motivada y demuestra interés cuando se desarrollan estrategias de promover el buen clima institucional.	03	11	02	07	15	54	08	29

Gráfico N° 05



Interpretación. - En la tabla N° 05 y en el Gráfico N° 05. De un total de 28 docentes; en el ítem N° 19, 11 (39%), se han respondido la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 20, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 21, respondieron 15(54%), respondieron en desacuerdo, mientras que en el ítem N° 22, respondieron 11(39%) la alternativa en desacuerdo; en ítem N° 23; 16(56%), respondieron en desacuerdo y en el ítem N°24, se observa que 15 (54%), docentes que respondieron la alternativa en desacuerdo; lo que significa que en todas los ítems de la dimensión Convivencia Escolar; los docentes en su mayoría se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo.

V. DISCUSIÓN.

Después de determinar los resultados en los procesos que se han ido obteniendo a través de las técnicas de recolección de datos propuestos como se pueden observar los datos se han agrupado en tablas y gráficos, las cuales sirven para su comprensión sin dificultad y asegurando como una mejor evidencia para la demostración de los resultados.

El estudio se establece por un grupo bien definido y su constitución de 28 docentes de la Institución Educativa “Juan Tomis Stack” de la ciudad de Chiclayo, para los cuales se ha elaborado un test aplicado para obtener información relevante para la propuesta de investigación.

En la Dimensión sobre Liderazgo Pedagógico; se puede observar que en la tabla N° 02 y en el gráfico N° 02. De un total de 28 docentes; 13 (46%), se han respondido en el ítem 01, la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 02, de un total de 28 docentes 11(39%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 03, 16 (56%), respondieron en desacuerdo, 11 (39%), se han respondido en el ítem 04, la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 05, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo y del ítem N° 06, 15 (54%), respondieron en desacuerdo: lo que significa que la mayoría de los docentes han respondido en esta dimensión de liderazgo pedagógico; en desacuerdo y muy en desacuerdo, lo que es muy importante la presencia del liderazgo pedagógico para tener que conducir con eficiencia la gestión escolar.

Contreras (2016), nos indica que “la escuela como institución fomenta su desarrollo con autonomía y empoderada, porque allí se aprende se innova con sus recursos dirigiendo de manera democrática y participativa” (p.237). Esta afirmación de este importante autor, nos demuestra la capacidad administrativa del recurso fundamental que tienen toda organización institucional, que es el recurso humano, lo que significa que este recurso debe tener mucha participación en democracia

con los quehaceres en la escuela, atender sus capacidades de liderazgo para la mejora continua de los aprendizajes, a través de una buena gestión escolar que sea capaz de considerar estas características de todo el personal que labora en ella.

En la Dimensión Trabajo en equipo, se puede observar en la tabla N° 03 y en el Gráfico N° 03. De un total de 28 docentes; en el ítem N° 07, 11 (39%), se han respondido la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 08, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 09, respondieron 15 (54%), respondieron en desacuerdo, mientras que en el ítem N° 10, respondieron 11(39%) en la alternativa en desacuerdo; en ítem N° 11; 16(56%), respondieron en desacuerdo y en el ítem N°12, se observa que 15 (54%), docentes que respondieron la alternativa en desacuerdo; lo que significa que en todas los ítems de la dimensión trabajo en equipo; los docentes en su mayoría se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo; lo que nos demuestra lo importante es la elaboración de una programa de competencias socio emocionales, porque a través de ello se va a potenciar la capacidad de los docentes en el importante trabajo en equipo, competencia que se logra a través de actividades sociales muy significativas.

Ayovi (2019), sostiene que “el trabajo en equipo es un modelo de gestión eficiente y eficaz, convirtiéndose en una forma de imitar porque allí transita un liderazgo positivo” (p.57). como podemos ver, el trabajo en equipo en una organización es fundamental para originar el esfuerzo comunitario y la realización de tareas mancomunadas, es una manera de compromiso social, las cuales se subscriben al desarrollo de las competencias socio emocionales, entonces el desarrollo de un programa que implique desarrollar estas competencias en sus participantes, mejora la gestión institucional, por lo que impera la importancia el desarrollo de esta capacidad en los componentes de la comunidad escolar.

En la Dimensión Acompañamiento Pedagógico, en la tabla N° 04 y en el Gráfico N° 04. De un total de 28 docentes; en el ítem N° 13, 11 (39%), se han respondido la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 14, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 15, respondieron 15(54%), respondieron en desacuerdo, mientras que en el ítem N° 16, respondieron 11(39%) la alternativa en desacuerdo; en ítem N° 17; 16(56%), respondieron en desacuerdo y en el ítem N°18, se observa que 15 (54%), docentes que respondieron la alternativa en desacuerdo; lo que significa que en todas los ítems de la dimensión Acompañamiento Pedagógico; los docentes en su mayoría se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo. Estos resultados evidencian que, en esta dimensión, los docentes en su mayoría, los directivos no comunican el proceso de desempeño del monitoreo, acompañamiento y evaluación de sus desempeños, lo que nos demuestra que es necesario que los docentes sepan que sus esfuerzos sean de una manera acompañadas para que la gestión escolar de la institución sea más eficiente y positiva en sus logros.

Acuña (2018), sostiene que “el monitoreo, acompañamiento y evaluación del desempeño docente es una manera fundamental de conocer los procesos, porque ayuda, innova y fortalece los desempeños de los docentes y motiva a la innovación pedagógica” (p.8). Aporte importante para la gestión escolar, centrado en la acción pedagógica institucional, se puede evidenciar que en los procesos de aprendizaje el docente como un agente importante en la transformación de los objetivos educativos propuestos se convierte en la pieza trascendental para la iniciación del permanente cambio escolar.

Es importante destacar que la importancia de diseñar un programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar, necesita la consideración de estas importantes dimensiones que acrecientan la motivación del docente y anima de manera muy positiva a la innovación de su labor diaria para con sus estudiantes.

En la dimensión de Convivencia Escolar se puede observar en la tabla N° 05 y en el Gráfico N° 05. De un total de 28 docentes; en el ítem N° 19, 11 (39%), se han respondido la alternativa en desacuerdo, y en el ítem N° 20, de un total de 28 docentes 16(56%) respondieron la alternativa muy desacuerdo, en el ítem N° 21, respondieron 15(54%), respondieron en desacuerdo, mientras que en el ítem N° 22, respondieron 11(39%) la alternativa en desacuerdo; en ítem N° 23; 16(56%), respondieron en desacuerdo y en el ítem N°24, se observa que 15 (54%), docentes que respondieron la alternativa en desacuerdo; lo que significa que en todas los ítems de la dimensión Convivencia Escolar; los docentes en su mayoría se muestran en desacuerdo y muy en desacuerdo. Como se puede evidenciar, la convivencia escolar es la base de toda propuesta a ejecutar en una organización institucional, más si fuera en una institución educativa, la muestra más evidenciable de todo docente a producir en forma creciente y efectiva, es el fortalecimiento de su estado emocional.

Peña et al. (2017) sostienen que “la característica más común en la escuela parte de los conflictos, que son muchos por consecuencia de los actos metodológicos del docente y la actitud frente al alumnado” (p.23). Este importante aporte teórico afirma aún más la necesidad de la elaboración del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión educativa; porque si se puede revisar también que en las escuelas los directivos y los docentes asumen compromisos basados en valores de respeto, solidaridad, la tolerancia, la empatía, etc; lo que significa que esos compromisos los actores educativos, convierten en normas rigurosas en su actuar diario, que al ser trasgredidas el grueso de la comunidad reconoce su violación a esos compromisos e inmediatamente puede ser reparado por el causante o causantes, a través de situaciones que fortalezcan sus propios compromisos.

Bravo y Herrera, (2011), afirma que “Es la manera que las personas por naturaleza conviven en un espacio de mutua relación con normas establecidas, que hacen más fluidas su interrelación” (p.89). Este importante aporte nos determina la necesidad que tienen las personas a convivir juntos, necesidad establecida por el

hecho que el ser humano como un ser social y natural, no puede vivir solo, vive siempre en comunidad, y en las escuelas es muy importante establecer reglas para que la convivencia sea parte de los aprendizajes de los propios estudiantes.

VI. CONCLUSIONES.

Las conclusiones que se desprenden de la investigación se presentan en las siguientes afirmaciones:

1. Se identificó el nivel de gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020; en las tablas N° 2, 3, 4, 5 y gráficos N° 2, 3, 4 y 5, con resultados mayoría de las respuestas en mayoría: nunca, muy desacuerdo y en desacuerdo.
2. Se diseñó y se elaboró la propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020.
3. Se validó la Propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020; por juicio de expertos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Ministerio de Educación a fomentar estrategias para afirmar las competencias socioemocionales de los docentes para mejorar la gestión escolar de las instituciones educativas.
2. Se recomienda a la Ugel Chiclayo, a potenciar la Gestión Escolar en base a programas de fortalecimiento de las competencias socioemocionales, a los directivos y docentes de las instituciones educativas de la provincia.
3. Sugiero a los directivos y docentes a fortalecer sus capacidades de liderazgo pedagógico, trabajo en equipo, convivencia escolar y monitoreo acompañamiento y evaluación, para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
4. Proponer la realización de talleres para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales para mejorar la gestión escolar en la institución educativa “Juan Tomis Stack” de Chiclayo.

VIII. PROPUESTA. Competencias Socio-Emocionales.

I. Introducción.

Las escuelas, en todas partes del mundo actual, buscan fortalecer aspectos muy importantes para la obtención de mejores resultados, las cuales se acercan a las necesidades socio-económicas que las sociedades necesitan para mejorar sus estados de vida de su población, siendo la apuesta en la educación como una herramienta que palanquea el futuro de las familias y de su modo de vida.

La gestión escolar, ha venido desarrollando a través de la historia, diferentes formas de hacer a una comunidad educativa, más dinámica, interesante y eficaz, en sus logros para con sus actores; que sin lugar a duda con las diferentes estimulaciones que la ciencia y la tecnología avanza, y cada vez se van involucrando muchos instrumentos haciendo de las personas, unos sujetos con diversas competencias, con capacidad de controlar sus emociones, que es el peso del sostenimiento del crecimiento y desarrollo de las sociedades; permitiendo en tener claro el horizonte de la naturaleza humana, con convivencia en armonía, trabajo en equipo, con tolerancia y una empatía, que aumenta los síntomas del buen vivir.

Díaz Fouz (2014), en su estudio valora la importancia de incorporar competencias socioemocionales en los planes de formación docente como el auto concepto, la autoestima, o el sentimiento de eficacia; así también de herramientas adecuadas para su evaluación; aspectos relevantes para afrontar nuevos desafíos en bienestar de del personal docente y rendimiento académico del estudiante. (p. 08)

Este importante aporte, nos induce a la importancia que es desarrollar competencias socioemocionales, para que los desempeños de los docentes mejoren en sus intereses, lo que permiten alcanzar los propósitos propuestos para con sus estudiantes.

Zurita (2013), en su estudio finaliza que los planes socioemocionales deben de garantizar criterios de calidad de diseño, desarrollo y evaluación, en sus diferentes etapas de la aplicación del programa, para comprobar la eficacia y detectar el ámbito de retroalimentación. (p. 12)

En tal sentido, dado la importancia de la problemática presentada, es necesario dar atención a las necesidades que se presentan, con propuestas factibles, valido e importantes; ya que la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de la ciudad de Chiclayo; cuenta con tres niveles educativos y un total de 233 estudiantes del nivel inicial, 679 del nivel primaria y 706 del nivel de secundaria; así mismo tiene 75 profesores, 03 administrativos y 03 directivos; institución educativa debido al importante número de estudiantes, y a mantener las relaciones entre los actores educativos se pone de manifiesto la propuesta de “Competencias Socioemocionales”; la que cuenta con una nutrida programación de actividades que van a generar las condiciones a potenciar el aspecto emocional, el control de los mismos, favoreciendo el logro de los aprendizajes de los estudiantes. El modelo tiene en cuenta las teorías y estructura que lo fundamenta.

II.- Fundamentos

La educación tiene como finalidad contribuir a la formación integral del educando, mediante el desarrollo de su destreza y de su capacidad científica, técnica, humanística y artística. Por ello el aprendizaje debe permitirles el desarrollo de competencias a los docentes para fortalecer la gestión escolar, y así contribuir a un ambiente idóneo para que las relaciones humanas se desarrollen en un marco de buena convivencia.

a) Pedagógicos.

La propuesta está sometida al aporte de teóricos que han realizado estudios que su contribución sobre el tema es notoria y ejemplos de ellos se extraen diferentes ideas fuerzas que se convierten en una base para la estructura de este aspecto.

Los estudiantes en el proceso de su desarrollo del pensamiento, es considerado su reforzamiento cognitivo como una mixtura entre la maduración, el sistema nervioso y la adaptación del ambiente, donde allí se dibuja la ruta del desarrollo con representaciones una estructura mental, siendo la adaptación como parte importante donde los niños y niñas potencian sus pensamientos con una nueva información que refuerza su comprensión, asumiendo que la asimilación es la

incorporación de nuevos datos incorporándolos y ajustándolos a lo que tiene como experiencia del saber.

Repetto Talavera et al.(2007), sostiene que “ Las emociones y las habilidades propias percibidas y el constructo de rasgo de la inteligencia emocional, conlleva a una implicación en el rendimiento escolar”(p.9).

Este importante aporte conduce a inferir que la potenciación de las competencias socioemocionales en los docentes son determinantes en los aprendizajes de los estudiantes; lo que se sostiene que el programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes; es muy importante porque las necesidades de aprendizajes de los estudiantes se hacen mas necesarias para la IE Monseñor Juan Tomis Stack de la ciudad de Chiclayo.

Hernández, (2017), en su tesis concluye que se le debe de dar importancia a la formación inicial y continua de los docentes en las competencias emocionales ya que redundara en su desempeño profesional y por ende en la formación integral de sus estudiantes.).

Este importante aporte estimula el desarrollo competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes; los docentes en el aula en su trabajo diario, estiman que es necesario emplear estrategias pertinentes y sostenidas en técnicas que conlleven a la mejora del desarrollo de las capacidades cognitivas y fundamentales para los aprendizajes de los estudiantes, pero muchas veces dejan de lado a las emociones que se torna muy importante para el logro de las capacidades intelectuales.

b) Sicológicos.

En este aspecto destaca la firmeza de Jean Piaget, que con su teoría “La Teoría del Aprendizaje”, donde afirma que, “El aprendizaje solo tiene sentido ante situaciones de cambio” (p.23)

Bisquerra (2019), sostiene que “las competencias emocionales se entienden como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” El aporte de este autor nos conduce a afirmar que es

importante la construcción de las competencias socioemocionales de los estudiantes ya que beneficia afrontar con éxito las situaciones de su vida diaria, adaptarse a la sociedad y a la consecución de sus logros y metas personales.

Bandura (1984), con su teoría del “aprendizaje social”; afirma que, “son procesos de adquisición de competencias básicas para el manejo de emociones, lograr objetivos positivos, reconocimiento de rasgos de los demás, evidenciar actitudes positivas en las relaciones, toma de decisiones de modo responsable y dominio de una situación interpersonal constructiva” (p.67). Además, orienta al desarrollo de cinco competencias que están interrelacionadas que corresponden a la cognición, conductuales y afectivas; “autogestión, autoconciencia, conciencia social, toma de decisiones y habilidades de relación”

c) Filosóficos.

En este aspecto la propuesta está alineada al humanismo del teórico fundador de esta teoría Francesco Petrarca; quien afirma al centro del universo es el hombre, quien es el punto donde nacen terminan todos los estudios a su beneficio de encontrarlo con su naturaleza propia y cada día que se relacione con los demás se vuelva más un ser humana y dar respuesta a las emergentes teorías modernas que lo quieren convertir en un ser de plástico o de metal, lo que le quita su propia naturaleza.

El Ser humano es un ser natural, sus relaciones lo hace con su mundo natural e implica abastecerse de dinamismo, de curiosidad por el descubrimiento y de protección hacia los demás seres; por lo que hoy vemos en las instituciones educativas, abunda el egoísmo, el individualismo reinante establece formas de comportamientos que van en retroceso al ser natural y humano como sujeto de cambio; es por eso que esta propuesta adquiere relevancia de tener un contenido humanista, porque pone al centro del interés al ser humano en este caso a los estudiantes, quienes serán los beneficiados de todo este proceso.

III.- Justificación.

El presente programa se justifica del análisis de los resultados de la variable de estudio dependiente, porque desarrollará estrategias y actividades para fortalecer las competencias socioemocionales que redundara en la gestión escolar de los docentes y por ende de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo.

IV.- Objetivos.

4.1 General:

Diseñar la propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020

4.2. Específicos.

- a) Diagnosticar las demandas y necesidades y planificar las estrategias a desarrollar el nivel de competencias socioemocionales que fortalecen la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo.
- b) Organizar la propuesta sobre competencias socioemocionales que fortalecen la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo.
- c) Ejecutar estrategias con actividades, que desarrollen competencias socioemocionales y fortalecer así la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo.
- d) Evaluar la propuesta, retroalimentando algunas competencias socioemocionales para la mejora de los resultados en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo.

V- Principios.

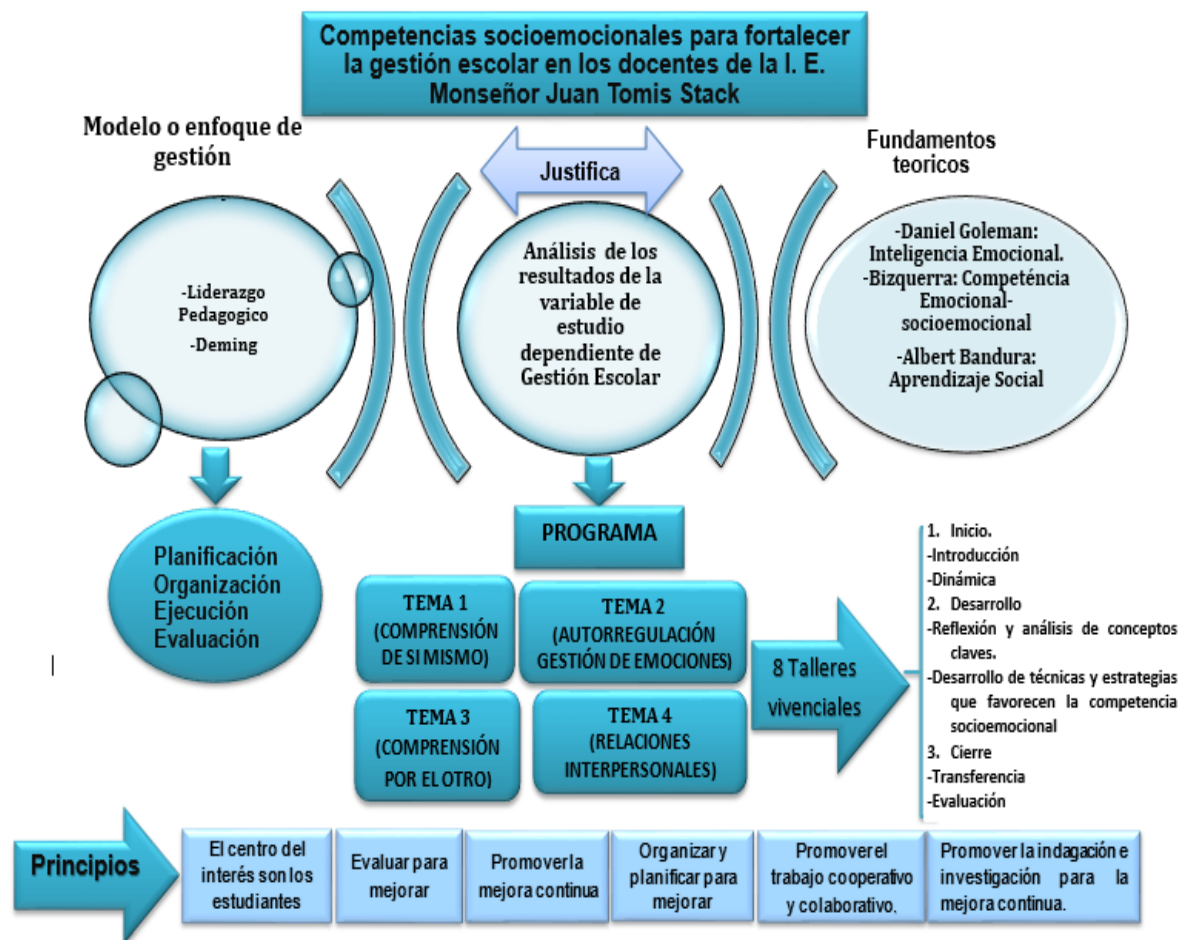
Los principios que se engendran en la propuesta están acordes con los propuestos por el Minedu: El centro del interés son los estudiantes. Evaluar para mejorar. Promover la mejora continua. Organizar y planificar para mejorar. Promover el trabajo cooperativo y colaborativo. Promover la indagación e investigación para la mejora continua.

VI. Descripción de la propuesta:

Este programa se pretende desarrollar en cuatro fases sistémica y holística: la **primera fase** recojo y análisis de la información para **planificar** las demandas y necesidades, fundamentar las teorías, el modelo a aplicar y los objetivos a evaluar; como prever los entes aliados de apoyo. En la **segunda fase** se tendrá en cuenta la **organización** del modelo y grupo favorecido, así como las estrategias (dinámicas, lecturas, socio dramas, estudio de casos, etc); pertinentes para el desarrollo de cada sesión. En la **tercera fase** la **ejecución** de las actividades; se propone trabajar talleres vivenciales, agrupados por temas, el primer tema “Comprensión de sí mismo” que busca que los docentes logren Identificar las consecuencias de sus emociones en sí mismo y en el entorno laboral. El segundo tema “Conocimiento de emociones y autorregulación” busca fortalecer la capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral, incluye competencias como la identificación de emociones y su manejo, específicamente del estrés. El tercer tema, “Comprensión por el otro”, incluye competencias relacionadas con reconocer las perspectivas de los demás, tanto cognitiva como afectivamente, conectarse emocionalmente y construir relaciones de cuidado con otras personas. Por último, el cuarto tema, “Relaciones interpersonales”, incluye aquellas competencias necesarias para manejar los conflictos pacíficamente, comunicándonos de manera efectiva y pacífica. La **cuarta fase** comprende la **evaluación** de las actividades retroalimentando los aspectos que presentan dificultades.

VII. Diagrama de la estrategia

ESQUEMA DE LA PROPUESTA



REFERENCIAS

- Acosta, B. ., & Ñiquen, S. (2018). Programa de habilidades blandas para mejorar el desempeño en los colaboradores de la empresa Bienes y Servicios para Hogar S.A.C. In *Comportamiento Organizacional*. <http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Acuña, G. (2018). GESTIÓN DEL MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA LOGRAR APRENDIZAJES SATISFATORIOS EN LA COMPRENSIÓN DE TEXTOS ESCRITOS EN LOS ESTUDIANTES DE SEGUNDO GRADO. Universidad San Ignacio de Loyola, 1–28. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/4929>
- Apaza, R. (2018). Gestión escolar y desempeño docente en aula de instituciones educativas, Santa Anita, 2018. Universidad César Vallejo.
- Atachahua, M. A. (2018). Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra. Universidad César Vallejo.
- Ayovi, J. (2019). Trabajo en equipo: Clave del éxito de las organizaciones. 76.
- Bandura, A. (1984). Aprendizaje Consognitivo Social.
- Bisquerra, R. (2019). Un modelo de competencias emocionales.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XX1*, 10(0), 61–82. <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>
- Bolívar, A., & Bolívar-Ruano. (2014). Las escuelas como comunidades de aprendizaje docente. *La Educación Necesaria: Extendiendo La Mirada*, May, 131–184.
- Bravo, A., & Herrera, L. (2011). CONVIVENCIA ESCOLAR EN EDUCACIÓN PRIMARIA. LAS HABILIDADES SOCIALES DEL ALUMNADO COMO VARIABLE MODULADORA. 1, 173–211.
- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Versión Preliminar Octubre, 1–27.
- Castro Valle, F., Mazo Figueroa, P., & Quintanilla Godoy, P. (2016). Instrumentos claves de la gestión escolar. El caso de la subvención escolar preferencial de Chile. *Actualidades Investigativas En Educación*, 16(3). <https://doi.org/10.15517/aie.v16i3.25958>
- CHEDIAK, S., KUNNARI, I., INFORSATO, E. do C., & AMORIM JUNIOR, J. W. (2018). Professional Learning Communities as a Leadership Strategy in the 21st Century School Management. *Revista Ibero-Americana de Estudos Em Educação*, 13(esp1), 304–323. <https://doi.org/10.21723/riaee.nesp1.v13.2018.11408>

- Chuquillanqui, E. (2018). EPT en el desarrollo de competencias socioemocionales para la empleabilidad en los estudiantes del VII ciclo de la I.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231–258. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Davila, Y. (2020). Uso de estrategias didácticas innovadoras para optimizar los niveles de comprensión lectora de textos narrativos. 051, 0–2.
- Deming, E. (2016). Las cuatro etapas para la mejora continua en la organización. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/05/las-cuatro-etapas-para-la-mejora-continua-en-la-organizacion/>
- Díaz Fouz, T. (2014). El desarrollo de competencias socioemocionales y su evaluación como elementos clave en los planes de formación docente. Algunas conclusiones derivadas de la evaluación SIMCE 2011. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 73–98. <https://doi.org/10.35362/rie640407>
- Díaz, Y., & Yrigoyen, N. (2017). EFECTOS DEL PROGRAMA CRECE SOBRE LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES DE LOS DOCENTES DE DOS CENTROS EDUCATIVOS “FE Y ALEGRÍA” DE LIMA.
- Espinosa. (2019). DESARROLLO SOSTENIBLE EN AMÉRICA LATINA: POBREZA Y EDUCACIÓN.
- Farfán, M., & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Redalyc*, 28, 19. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34056722004>
- Fúnez, D. (2014). La gestión escolar y la participación de los padres de familia en el proceso educativo de sus hijos. 1–91.
- Ganimian, A. J., & Hansel, S. (2018). La formación de directores ¿puede mejorar la gestión escolar? evidencia a corto plazo de un experimento en argentina. 2, 67–83.
- García C, F., Juárez Hernández, S., & Salgado G, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana Educación Superior*. 2018, 2, 206. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Garzón, P. (2019). Programa de Competencias Socioemocionales para docentes (Vol. 53, Issue 9).
- Goleman, D. (2018). La Inteligencia Emocional.
- Gutierrez, J. (2017). Modelo de Programa Educativo y Evaluación Formadora. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/iraunkortasuna_hezkuntza/es_interven/adjuntos/publicaciones/MODELO_DE_PROGRAMA_EDUCATIVO_Y_EVALUACION_FORMADORA.pdf
- Hernández Barraza, V. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Alternativas En Psicología*, 21(37), 79–92.

<http://bit.ly/2pjSzXt>

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In Metodología de la investigación. <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Huiman, N. (2020). Liderazgo asertivo y habilidades socio emocionales en la I.E. Mariano Melgar – José Leonardo Ortiz. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 52(9), 02–52. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Instituto de Estadística de la UNESCO. (2016). Habilidades para el progreso social: El poder de las habilidades sociales y emocionales. In Traducción española del original OECD (2015). *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. (Issue 28).
- Lecannelier, F. (2018). La teoría del apego: una mirada actualizada y la propuesta de nuevos caminos de exploración. *Aperturas Psicoanalíticas*, 58, 1–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6489558>
- Loera, A., García, E., & Cázares, Ó. (2012). Gestión pedagógica centrada en el aprendizaje.
- Mejía, J., Rodríguez, G., Guerra, N., Bustamante, A., Chaparro, M., & Castellanos, M. (2016). Estrategia de formación de competencias socioemocionales en la educación secundaria y media. 1–127. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-385321_recurso.pdf
- Mikulic, I. M., Caballero, R., Vizioli, N., & Hurtado, G. (2016). Estudio de las Competencias Socioemocionales en Diferentes Etapas Vitales. *Anuario de Investigaciones de La Facultad de Psicología*, 3(1), 374–382. https://www.researchgate.net/publication/321144339_Estudio_de_las_Competiciones_Socioemocionales_en_Diferentes_Etapas_Vitales
- Minedu. (n.d.). Sesión 1 Comprensión de las emociones y como gestionarlas.
- Minedu. (2016). de la Educación Básica. Libro Currículo Nacional de La Educación Basica, 224.
- Minedu. (2017). Compromisos de gestión escolar y plan anual de trabajo. Ministerio de Educacion Del Perú, 104. <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- MINEDU. (2015). Gestión Escolar. Compromisos de Gestión Escolar, 1, 1–34.
- Minieducaión. (2021). Gestion Escolar. <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48473.html#:~:text=La gestión escolar en los,la autonomía institucional%2C para así>
- Monga, O. P. (2015). Leadership Theories And Educational Management: An Insight. ResearchGate, JUNE. <https://www.researchgate.net/publication/281720218%0ALeadership>

- Morales, H. (2018). MODELO DE GESTIÓN ESCOLAR PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EFICIENTE DE LOS DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE LAMBAYEQUE. "Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.," 1–99. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3424/BC-TES-TMP-2247.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Murrillo, J. (2016). UNA DIRECCIÓN ESCOLAR PARA EL CAMBIO: DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL AL LIDERAZGO DISTRIBUIDO F. 4(4).
- Naidoo, P. (2019). Perceptions of teachers and school management teams of the leadership roles of public school principals. *South African Journal of Education*, 39(2), 1–14. <https://doi.org/10.15700/saje.v39n2a1534>
- Nano, G. (1998). Nuevas propuestas para la gestión educativa.
- Nussbaum, M. C. (2011). Prólogo La crisis silenciosa. XXX(2005), 16–22.
- OCDE. (2016). Pisa 2015 Resultados Clave. <https://doi.org/10.1596/28293>
- ONU. (2017). Educación de calidad: por qué es importante. Un.Org, 1–6. http://www.un.org/%0Ahttp://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/4_Spanish_Why_it_Matters.pdf
- Peña, P., Sánchez, J., Ramírez, J., & Menjura, M. (2017). La convivencia en la escuela. Entre el deber ser y la realidad. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos.*, 13(1), 129–152. <https://doi.org/10.17151/rlee.2017.13.1.7>
- Pinillos, A. (2015). Propuesta educativa para trabajar las emociones básicas en Educación Infantil. 1–48. [https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3311/Naia Pinillos.pdf?sequence=1](https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3311/Naia_Pinillos.pdf?sequence=1)
- Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259–281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Quispe, A., & Halanocca, F. (2015). Gestión Escolar y Desempeño Docente en la Institución.
- Rafael, A., & Huacachi, B. (2015). "Habilidades socioemocionales y logro de aprendizaje de los estudiantes del tercer grado de primaria de las I.E. de la RED 10 – UGEL N° 06 Ate, Lima 2014." Universidad César Vallejo.
- Repetto Talavera, E., Pena Garrido, M., & Lozano Santiago, S. (2007). El Programa de competencias socio-emocionales (POCOSE). XXI.Revista de Educación, 9(9), 35–41. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=2569172%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2569172&orden=338683&info=link>
- Reyes, J. (2018). Compromisos de gestión escolar y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 80435 Osaygue del Distrito de Santiago de Chuco - 2018. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53,

Issue 9). file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf

- Rivera Badillo, J. M., & Cavazos Arroyo, J. (2015). La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala / The importance of the management and school leadership in the institutions of middle and higher. RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo, 6(11), 359. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.181>
- Rodríguez, G. (2011). Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en los Centros de Enseñanza. Educación y Educadores. Educación y Educadores, 14(2), 2011–2013.
- Rojas, F., Escalante, D., Bermúdez, L., & Amaíz, C. (2017). Competencias socioemocionales de los docentes en formación. Acción Pedagógica, 26(1), 120–129.
- Ruvalcaba Romero, N., Gallegos Guajardo, J., & Fuerte Nava, J. (2017). Competencias socioemocionales como predictoras de conductas prosociales y clima escolar positivo en adolescentes. Competencias Socioemocionales Como Predictoras de Conductas Prosociales y Clima Escolar Positivo En Adolescentes, 31(1), 77–90.
- Sánchez. (2014). PROFESORES Y GESTIÓN ESCOLAR ¿Cuál es la apreciación que tienen los docentes de este proceso? 80.
- Sánchez, M. (2018). Gestión escolar y desempeño docente en instituciones educativas públicas RED 2, Puente Piedra 2018. Universidad César Vallejo. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/3311/Naia_Armesto_Pinillos.pdf?sequence=1
- Sanchez, P. (2014). Profesores y gestión escolar.
- Sevilla, D. (2016). Desarrollo Emocional En La Infancia. Un Estudio Sobre Las Competencias Emocionales De Niños Y Niñas. International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología., 1(1), 67. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v1.217>
- Socioemocionales, D. D. E. C. (n.d.). Curso Desarrollo de competencias socioemocionales nuestras emociones y sentimientos La afectividad: La afectividad : nuestras emociones y sentimientos. 1–13.
- Soler, L., Aparicio, L., & Orejudo, S. (2014). INTELIGENCIA EMOCIONAL Y BIENESTAR.
- Ugaz, E., & Raggio, G. (2012). LAS ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA EN INVESTIGACION CIENTIFICA Y LA FORMULACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION EN LA MAESTRIA DE EDUCACION DE LA UCV.
- Vega, E. (2016). Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016. Universidad César Vallejo, 1–219.

- Vera, B. (2014). Psicología Positiva: Una Nueva Forma De Entender La Psicología Positive Psychology: a New Way of Understanding Psychology. Papeles Del Psicólogo, 27(1), 3–8. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1279.pdf>
- Villacorta, G. (2019). Plan Estratégico Y Gestión Escolar En Los Docentes De Una Institución Educativa - El Porvenir - 2019. Universidad Cesar Vallejo.
- Zamora, L. M. (2020). Gestión escolar y práctica docente en profesores de la Red 06 UGEL 01, San Juan De Miraflores - 2019. In Repositorio Institucional.
- Zavala, P. (2014). Gestión escolar e innovación educativa en Instituciones de Educación básica.
- Zurita, P. (2013). Recomendaciones Para El Diseño, Desarrollo Y Evaluacion de programas de Educación Emocional en el Contexto Escolar. April, 117. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2013/bmfciz.96r/doc/bmfciz.96r.pdf>

ANEXO

Anexo A Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
VI: Programa de competencias socioemocionales	Bisquerra (2019) Es un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para la toma de decisiones, la cual permite mejorar las relaciones interpersonales".	Repetto, Pena, & Lozano (2015), Es el conjunto de estrategias y actividades que permiten el desarrollo de conocimientos, capacidades, habilidades y competencias socio-emocionales importantes para la vida".	Planificación	Analiza los datos para establecer prioridades, tomar decisiones y acciones de recurso sobre programas Planifican sus actividades a desarrollar teniendo en cuenta las demandas y necesidades de la población. Se apoya de entes aliados para la aplicación del programa	ORDINAL	CUESTIONARIO
			Organización	Elaboran estrategias para planificar en equipo. Organizan actividades que comprometan a la participación de todos.		
			Ejecución	Desarrollan actividades pertinentes a los objetivos propuestos. Ejecutan actividades previamente planificadas y organizadas		
			Evaluación	Evalúan el desarrollo de las actividades planificadas Retroalimentan algunas actividades para la mejora de los resultados.		
VD: Gestión escolar	Mineducación (2021). Es un proceso sistemático dirigido a fortalecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos para dar respuesta a las necesidades educativas.	Minedu (2015). La Gestión Escolar son prácticas que permiten generar condiciones favorables para asegurar los aprendizajes de los estudiantes.	Liderazgo pedagógico	Se involucra con responsabilidad para el trabajo a emprender. Es innovador y buen comunicador de ideas. Es escuchado y escucha atentamente a los demás.	ORDINAL	CUESTIONARIO
			Trabajo en Equipo	Se organizan para el trabajo en equipo a desarrollar Se involucran para el logro de los objetivos comunes Logran acuerdos comunes.		
			Acompañamiento pedagógico	Elabora un diagnostico a través del monitoreo. Acompaña y propone alternativas de solución a los problemas presentados. Evalúa y toma decisiones.		
			Convivencia Escolar	Comunica asertivamente sus ideas. Escucha activamente y con respeto. Se involucra en la atención y resolución de los problemas presentados.		

Anexo B Instrumentos de recolección de datos

Test a los Docentes de la I.E. Monseñor Juan Tomis Stack

Estimados colaboradores: Agradezco anticipadamente tu gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y solicito que tus respuestas sean sinceras.

Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x) la frecuencia de 24 situaciones que suceden en la Institución Educativa donde trabaja.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(1) Muy de Acuerdo; (2) De Acuerdo; (3) En Desacuerdo, (4) Muy Desacuerdo

N°	DIMENSIONES	Ítems	Muy de Acuerdo	De Acuerdo	En Desacuerdo	Muy Desacuerdo
			(1)	(2)	(3)	(4)
1	LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Los directivos emplean estrategias para involucrar a toda la comunidad educativa en el trabajo a emprender.				
2		Los docentes muy fácilmente se integran asumiendo retos y fines.				
3		La comunidad educativa somos uno para todos y todos para uno.				
4		El equipo directivo, tiene estrategias que persuaden y logran sensibilizar a la comunidad educativa para la mejora de los aprendizajes.				
5		El equipo directivo y docente lidera asertivamente las reuniones de gestión institucional.				
6		El equipo directivo hace uso de habilidades de escucha efectiva y comunicación asertiva con la comunidad escolar.				
7	TRABAJO EN EQUIPO	La Comunidad educativa trabaja en equipo los instrumentos de gestión escolar				
8		El docente se siente motivado al realizar el trabajo colaborativo en relación con otros docentes de la institución educativa				
9		Los logro obtenidos por la IE, es producto del permanente trabajo colaborativo de los equipos de trabajo.				
10		Las ideas y propuestas siempre llegan acuerdos comunes satisfactorios con toda la comunidad educativa.				
11		Los acuerdos siempre se hacen realidad en unidad con la comunidad educativa.				
12		El equipo directivo elabora, comunica, socializa y comparte el cronograma del MAE, de acuerdo a los intereses de los estudiantes.				
13	ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO	El equipo directivo informa los resultados del MAE.				
14		El MAE, es una estrategia para mejorar continuamente los aprendizajes de los estudiantes y así mismo los desempeños de los docentes.				
15		El equipo directivo identifica actividades no pedagógicas con la finalidad de reducirlas en las sesiones de aprendizaje				

16		El equipo directivo demuestra confianza y solvencia de dominio de los temas pedagógicos, logrando la satisfacción de los docentes.				
17		El equipo directivo desarrolla estrategias y actividades de asistencia técnica para la mejora de los desempeños de los docentes.				
18		El equipo directivo y docente planifica estrategias de reflexión y toma de decisiones elaborando planes de mejora de los aprendizajes.				
19	CONVIVENCIA ESCOLAR	En la institución se convive en un ambiente de armonía entre el personal directivo, docente y estudiantes.				
20		El equipo directivo, promueve estrategias y actividades de potenciación de capacidades de convivencia escolar conjuntamente con los docentes.				
21		Los objetivos institucionales apuntan a la mejora de la convivencia escolar de toda la comunidad educativa.				
22		La Buena convivencia escolar se fortalece con el desarrollo de las competencias socio-emocionales de las personas.				
23		En la IE, siempre fomentamos en los estudiantes, valores como la empatía, tolerancia, respeto, porque son esenciales para la convivencia escolar.				
24		La Comunidad Educativa, se siente motivada y demuestra interés cuando se desarrollan estrategias de promover el buen clima institucional.				

Anexo C Validación del instrumento



FICHA DE VALIDACION DEL JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA FORTALECER LA GESTIÓN ESCOLAR EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión escolar	Liderazgo pedagógico	Se involucra con responsabilidad para el trabajo a emprender.	X		X		X		X		
		Es innovador y buen comunicador de ideas.	X		X		X		X		
		Es escuchado y escucha atentamente a los demás.	X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Se organizan para el trabajo en equipo a desarrollar	X		X		X		X		
		Se involucran para el logro de los objetivos comunes	X		X		X		X		
		Logran acuerdos comunes.	X		X		X		X		
	Acompañamiento pedagógico	Elabora un diagnóstico a través del monitoreo.	X		X		X		X		
		Acompaña y propone alternativas de solución a los problemas presentados.	X		X		X		X		
		Evalúa y toma decisiones.	X		X		X		X		
Convivencia Escolar	Comunica asertivamente sus ideas.	X		X		X		X			
	Escucha activamente y con respeto.	X		X		X		X			
	Se involucra en la atención y resolución de los problemas presentados.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN: Lelly Janet Pérez Echeandía.

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test a los Docentes de la I.E. Monseñor Juan Tomis Stack

3. TESISTA:

Br. Patricia Elizabet Samillán Tullume

APRECIACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

4. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la congruencia de ítems, amplitud de contenido, redacción de los ítems, claridad, precisión y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 22 de diciembre de 2020

FIRMA DEL EXPERTO

Doctor en Administración de la Educación
DNI 16529981

TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA FORTALECER LA GESTIÓN ESCOLAR EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión escolar	Liderazgo pedagógico	Se involucra con responsabilidad para el trabajo a emprender.	X		X		X		X		
		Es innovador y buen comunicador de ideas.	X		X		X		X		
		Es escuchado y escucha atentamente a los demás.	X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Se organizan para el trabajo en equipo a desarrollar	X		X		X		X		
		Se involucran para el logro de los objetivos comunes	X		X		X		X		
		Logran acuerdos comunes.	X		X		X		X		
	Acompañamiento pedagógico	Elabora un diagnóstico a través del monitoreo.	X		X		X		X		
		Acompaña y propone alternativas de solución a los problemas presentados.	X		X		X		X		
		Evalúa y toma decisiones.	X		X		X		X		
Convivencia Escolar	Comunica asertivamente sus ideas.	X		X		X		X			
	Escucha activamente y con respeto.	X		X		X		X			
	Se involucra en la atención y resolución de los problemas presentados.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: **DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN: Juan Omar Aguinaga Pérez**

Firma del experto :



Dr. Juan Omar Aguinaga Pérez
DIRECTOR DE I. E. N° 11029 "Santiago Buzo González"
MONSIEU

EXPERTO EVALUADOR

A
V

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test a los Docentes de la I.E. Monseñor Juan Tomis Stack

3. TESISTA:

Br. Patricia Elizabet Samillán Tullume

APRECIACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

4. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la congruencia de ítems, amplitud de contenido, redacción de los ítems, claridad, precisión y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Dr. Juan Omar Aguayo Hinojosa
DIRECTOR DE LA I.E. N° 11020 "Sancti Spiritus Gonzales"
MONTEFÍO

Chiclayo, 22 de diciembre de 2020

FIRMA DEL EXPERTO

Doctor en Administración de la Educación

DNI : 16564557

TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA FORTALECER LA GESTIÓN ESCOLAR EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
			RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión escolar	Liderazgo pedagógico	Se involucra con responsabilidad para el trabajo a emprender.	X		X		X		X		
		Es innovador y buen comunicador de ideas.	X		X		X		X		
		Es escuchado y escucha atentamente a los demás.	X		X		X		X		
	Trabajo en Equipo	Se organizan para el trabajo en equipo a desarrollar	X		X		X		X		
		Se involucran para el logro de los objetivos comunes	X		X		X		X		
		Logran acuerdos comunes.	X		X		X		X		
	Acompañamiento pedagógico	Elabora un diagnóstico a través del monitoreo.	X		X		X		X		
		Acompaña y propone alternativas de solución a los problemas presentados.	X		X		X		X		
		Evalúa y toma decisiones.	X		X		X		X		
Convivencia Escolar	Comunica asertivamente sus ideas.	X		X		X		X			
	Escucha activamente y con respeto.	X		X		X		X			
	Se involucra en la atención y resolución de los problemas presentados.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: **DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN: Ana Luisa Domen Morante.**

Firma del experto :/



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Test a los Docentes de la I.E. Monseñor Juan Tomis Stack

3. TESISISTA:

Br. Patricia Elizabet Samillán Tullume

APRECIACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				x

4. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta la congruencia de ítems, amplitud de contenido, redacción de los ítems, claridad, precisión y pertinencia; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO



Chiclayo, 22 de diciembre de 2020

FIRMA DEL EXPERTO

Doctor en Administración de la Educación

DNI 16522812

Anexo D Confiabilidad Estadística del instrumento

Estadística de fiabilidad del instrumento para medir el la Gestión Escolar en los Docentes de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack.

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	<p>α = coeficiente de confiabilidad. k = Numero de ítems. \sum = sumatoria de las varianzas. S = Varianza</p>
RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos 0.54 a 0.59 0.60 a 0.65 0.66 a 0.71 0.72 a 0.79 1.00	Confiabilidad nula Confiabilidad baja Confiable Muy Confiable Excelente confiabilidad. Confiabilidad Perfecta
$\alpha = 0.93$ (confiabilidad perfecta)	

Existe un nivel de alta confiabilidad en el instrumento de Gestión Escolar.

Anexo E Matriz de consistencia

Problemas General	Objetivos	Hipótesis General
	General	
¿Cómo debe elaborarse una propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en el personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack - 2020?	Proponer un Programa de Competencias Socioemocionales para fortalecer la Gestión escolar de los docentes de la I.E. Monseñor Juan Tomis Stack”	No se considera una hipótesis porque es una investigación propositiva
	Específicos	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020. • Diseñar la propuesta del programa de competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020. • Validar el Programa de Competencias Socioemocionales orientado a fortalecer la Gestión escolar de los docentes de la I.E. Monseñor Juan Tomis Stack” mediante juicios de experto. 	

Anexo F Autorización de aplicación del instrumento firmado por la autoridad



I.E. N° 10042 "MONSEÑOR JUAN TOMIS STACK"

CREADO POR R.D.Z. N° 1033-74

Código Modular: Secundario: 1528215, Primaria: 0345207, Secundaria: 0709493



"Año de la Universalización de la Salud"

Chiclayo, 16 de diciembre del 2020.

OFICIO N° 188-2020-GRED.UGEL.CH/D-I.E. "MJTS".

SEÑOR : Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DIRECTORA EPG-UCV-CH

CIUDAD.

ASUNTO : Autorización a Patricia Elizabet Samillán Túllume para realizar investigación.

REFERENCIA: Carta (08-12-20) DIRECTORA EPG-UCV-CH

Me es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y, al mismo tiempo, atendiendo la solicitud del documento de la referencia le hago llegar la confirmación respectiva brindando la *autorización* para aplicar los instrumentos de la investigación del Programa de estudios de Maestría, mención Administración de la Educación, titulada: "Competencias socioemocionales para la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack Chiclayo 2020", con la asesoría del Dr. Ulises Guevara Paico.

Esperando que la aplicación de la investigación se efectúe conforme a lo establecido, espero que los resultados nos hagan llegar a la IE para utilidad de mejorar en el servicio educativo.

Es propicia la oportunidad para manifestarle mi especial consideración y estima.

Anexo G Validación de la propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto(a): Lelly Janet Pérez Echeandía

1.2. Grado académico: Doctora en Educación

1.3. Documento de identidad: DNI N° 16529981

1.4. Centro de labores: I.E "Juan Tomis Stack"

1.5. Denominación del programa motivo de validación:

"Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución"

1.6. Título de la Investigación:

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack

1.7. Autora del Programa:

Patricia Elizabet Samillán Tullume

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB	: Muy Bueno	(18-20)
B	: Bueno	(14-17)
R	: Regular	(11-13)
D	: Deficiente	(0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL PROGRAMA:

N°	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORÍAS			
			MB	B	R	D
01	Planificación	Analiza los datos para establecer prioridades, tomar decisiones y acciones de recurso sobre programas	X			
02		Planifican sus actividades a desarrollar teniendo en cuenta las demandas y necesidades de la población.	X			
03		Se apoya de entes aliados para la aplicación del programa	X			
04	Organización	Elaboran estrategias para planificar en equipo.	X			
05		Organizan actividades que comprometan a la participación de todos.	X			
06	Ejecución	Desarrollan actividades pertinentes a los objetivos propuestos.	X			
07		Ejecutan actividades previamente planificadas y organizadas	X			
08	Evaluación	Evalúan el desarrollo de las actividades planificadas	X			
09		Retroalimentan algunas actividades para la mejora de los resultados.	X			
		VALOR ACIÓN FINAL				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

-) El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado
) El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 20 de enero del 2021



Dra. Lelly Janet Pérez Echeandía
 DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto(a): Juan Omar Aguinaga Pérez

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Documento de identidad: DNI N°16564557

1.4. Centro de labores: IE N° 11029 "Santiago Burga Gonzáles"-Monsefú

1.5. Denominación del programa motivo de validación:

"Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa"

1.6. Título de la Investigación:

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack

1.7. Autora del Programa:

Patricia Elizabet Samillán Tullume

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB	:	Muy Bueno	(18-20)
B	:	Bueno	(14-17)
R	:	Regular	(11-13)
D	:	Deficiente	(0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL PROGRAMA:

N°	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORIAS			
			MB	B	R	D
01	Planificación	Analiza los datos para establecer prioridades, tomar decisiones y acciones de recurso sobre programas	x			
02		Planifican sus actividades a desarrollar teniendo en cuenta las demandas y necesidades de la población.	x			
03		Se apoya de entes aliados para la aplicación del programa	x			
04	Organización	Elaboran estrategias para planificar en equipo.	x			
05		Organizan actividades que comprometan a la participación de todos.	x			
06	Ejecución	Desarrollan actividades pertinentes a los objetivos propuestos.	x			
07		Ejecutan actividades previamente planificadas y organizadas	x			
08	Evaluación	Evalúan el desarrollo de las actividades planificadas	x			
09		Retroalimentan algunas actividades para la mejora de los resultados.	x			
		VALOR ACIÓN FINAL				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

-) El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado
) El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 20 de enero del 2021



Dr. Juan Omar Aguinaga Pérez
 DIRECTOR DE LA I.E. N° 11029 "Santiago Buzo González"
 MONSEFU



CRITERIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del experto(a): Ana Luisa Domen Morante

1.2. Grado académico: Doctor en Educación

1.3. Documento de identidad: DNI N° 16522812

1.4. Centro de labores: 10029 –Mocupe – Lagunas.

1.5. Denominación del programa motivo de validación:

“Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa”

1.6. Título de la Investigación:

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack

1.7. Autora del Programa:

Patricia Elizabet Samillán Tullume

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB	: Muy Bueno	(18-20)
B	: Bueno	(14-17)
R	: Regular	(11-13)
D	: Deficiente	(0-10)

II. ASPECTOS DE VALIDACION DEL PROGRAMA:

N°	DIMENSIÓN	INDICADORES	CATEGORIAS			
			MB	B	R	D
01	Planificación	Analiza los datos para establecer prioridades, tomar decisiones y acciones de recurso sobre programas	x			
02		Planifican sus actividades a desarrollar teniendo en cuenta las demandas y necesidades de la población.	x			
03		Se apoya de entes aliados para la aplicación del programa	x			
04	Organización	Elaboran estrategias para planificar en equipo.	x			
05		Organizan actividades que comprometan a la participación de todos.	x			
06	Ejecución	Desarrollan actividades pertinentes a los objetivos propuestos.	x			
07		Ejecutan actividades previamente planificadas y organizadas	x			
08	Evaluación	Evalúan el desarrollo de las actividades planificadas	x			
09		Retroalimentan algunas actividades para la mejora de los resultados.	x			
		VALORACIÓN FINAL				

III. OPINION DE APLICABILIDAD

- () El Programa puede ser aplicado tal como está elaborado
 () El Programa debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 20 de enero del 2021



DRA. ANA LUISA DOMEN MORANTE
 IE N° 10029 - MOCUPE - LAGUNAS

Anexo H Desarrollo de la propuesta

Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar en los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack

I. Datos informativos

1.1. Denominación: Competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar.

1.2. Institución Educativa Beneficiaria: Docentes del Nivel Primario de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack.

1.3. N° de participantes máximo: 28.

1.4. Número de sesiones: 08.

1.5. Responsable: Patricia Elizabet Samillán Tullume.

II. Justificación:

Actualmente vivimos en un mundo competitivo, por la cual las instituciones educativas públicas y privadas buscan profesionales con capacidades para sentir, comprender, controlar, modificar y expresar emociones. Con equilibrio y contribuir al buen clima laboral, un aspecto clave para fortalecer la gestión escolar y su implicancia de la calidad educativa. Calidad que se ve reflejada en los aprendizajes de nuestros estudiantes.

De acuerdo al análisis de los resultados de la variable de estudio dependiente de Gestión Escolar surge la necesidad proponer un Programa de Competencias socioemocionales para fortalecer su gestión de los docentes en la institución donde laboran; muestran dificultades en el liderazgo pedagógico, trabajo en equipo y convivencia escolar. Aspectos que se evidencia en el involucramiento de los objetivos institucionales, escasa comunicación entre docentes para escuchar y expresar ideas, reconocer emociones suyas y de los demás, control de emociones ante situaciones de conflictos y de estrés, resistencia a trabajar en forma colegiada para proponer ideas, retos y desafíos.

El presente programa se justifica porque se desarrollará estrategias y actividades para fortalecer la gestión escolar de los docentes de la institución educativa Monseñor Juan Tomis Stack de Chiclayo

III. Descripción de la propuesta

Este programa propone trabajar talleres vivenciales, agrupados por temas, el primer tema “Comprensión de sí mismo” que busca que los docentes logren Identificar las consecuencias de sus emociones en sí mismo y en el entorno. El segundo tema “Conocimiento de emociones y autorregulación” busca fortalecer la capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral, incluye competencias como la identificación de emociones y su manejo, específicamente del estrés. El tercer tema, “Comprensión por el otro”, incluye competencias relacionadas con reconocer las perspectivas de los demás, tanto cognitiva como afectivamente, conectarse emocionalmente y construir relaciones de cuidado con otras personas. Por último, el cuarto tema, “Relaciones interpersonales”, incluye aquellas competencias necesarias para manejar los conflictos pacíficamente, comunicándonos de manera efectiva y pacífica.

En el siguiente cuadro se pueden observar las secuencias didácticas de los talleres con las denominaciones de cada uno y los objetivos que se pretenden lograr en cada sesión.

IV. Objetivos de los talleres vivenciales

N°	Temas	Talleres vivenciales	Denominación del taller vivencial	objetivos
1	Comprensión de sí mismo	1 .Reconocimiento de emociones	Mis emociones y afectan a los demás	Lograr que los docentes logren Identificar las consecuencias de sus emociones en sí mismo y en el entorno.
2	Conocimiento de emociones y autorregulación	2. Autocontrol, manejo de impulsos y conducta	“Me controlo, antes de actuar”	Fortalecer en los docentes a manifestar sus emociones de forma adecuada y equilibrada.
		3. Manejo y regulación de pensamientos irracionales	“Calmo, mis pensamientos irracionales”	Reconocer las emociones que generan pensamientos irracionales y cambiarlas.

		4. Manejo y regulación de la ansiedad y estrés.	“Relajando nuestra mente y nuestro cuerpo”	Brindar a los docentes de técnicas para que puedan controlar su estrés y ansiedad en su trabajo y en la vida cotidiana.
		5. Automotivación, logro de metas personales	”Todos es posible nada es imposible”	Fortalecer su capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral.
3	Comprensión por el otro	6. Empatía	“Me pongo, los zapatos de otros”	Propiciar en los docentes el desarrollo de la capacidad de la empatía.
4	Relaciones interpersonales	7. Trabajo en equipo y cooperación	“Todos para uno, uno para todos”	Aplicar herramientas efectivas para lograr la integración de un equipo de trabajo, orientados a resultados, mediante un buen trato entre colaboradores.
		8. Comunicación asertiva	“Digo y escucho a los demás”	Promover el desarrollo de la Asertividad basada en la escucha, el lenguaje impecable y competencias conversacionales.

V. Objetivo:

4.1. Objetivo General:

Optimizar las competencias socioemocionales para fortalecer la gestión escolar del personal directivo y docente de la institución educativa Juan Tomis Stack – 2020

4.2. Objetivos Específicos:

- Lograr que los docentes logren Identificar las consecuencias de sus emociones en sí mismo y en el entorno.
- Fortalecer en los docentes a manifestar sus emociones de forma adecuada y equilibrada.
- Reconocer las emociones que generan pensamientos irracionales y cambiarlas.
- Brindar a los docentes de técnicas para que puedan controlar su estrés y ansiedad en su trabajo y en la vida cotidiana.
- Fortalecer su capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral.

- Propiciar en los docentes el desarrollo de la capacidad de la empatía.
- Aplicar herramientas efectivas para lograr la integración de un equipo de trabajo, orientados a resultados, mediante un buen trato entre colaboradores.
- Promover el desarrollo de la Asertividad basada en la escucha, el lenguaje impecable y competencias conversacionales.

VI. Metodología:

- Capacitación Correctiva: Busca mejorar una situación específica presente dentro del área de trabajo, en este caso fortalecer la gestión escolar de los docentes de la institución educativa. (Acosta & Ñiquen, 2018)
- Capacitación de Mejora: Logrando buenos resultados dentro del área se fortalece las competencias socioemocionales de los docentes a fin de conseguir resultados en la Gestión Escolar. (Acosta & Ñiquen, 2018)
- Juego de roles: permite simular la realidad sin un guion establecido al área de trabajo; ajustándose a reglas, pero con autonomía para actuar y tomar decisiones de acuerdo a las creencias, valores y actitudes. (Acosta & Ñiquen, 2018)
- Dinámicas grupales: Se aplicarán con uno o varios objetivos en común, para tratar determinados temas, de forma que los miembros puedan trabajar y sacar conclusiones de forma práctica y amena, en la mayor parte de los casos.
- Trabajo colaborativo: demanda que un grupo de docentes contribuyan aportando ideas y conocimientos con el objetivo de lograr una meta común. (Acosta & Ñiquen, 2018)

VII. Cronograma de actividades

Talleres Vivenciales	Responsable	Fecha de Ejecución			
		M	J	J	A
1. Reconocimiento de emociones	Tesista	X			
2. Autocontrol, manejo de impulsos y conducta	Tesista	X			

3. Manejo y regulación de pensamientos irracionales	Tesista		X		
4. Manejo y regulación de la ansiedad y estrés.	Tesista		X		
5. Automotivación, logro de metas personales	Tesista			X	
6. Empatía	Tesista			X	
7. Trabajo en equipo y cooperación	Tesista				X
8. Comunicación asertiva	Tesista				X

VIII. Recursos:

6.1. Recursos Humanos:

- Docentes de la Institución Educativa Monseñor Juan Tomis Stack
- Docente tesista
- Entes aliados

6.2. Recursos Materiales:

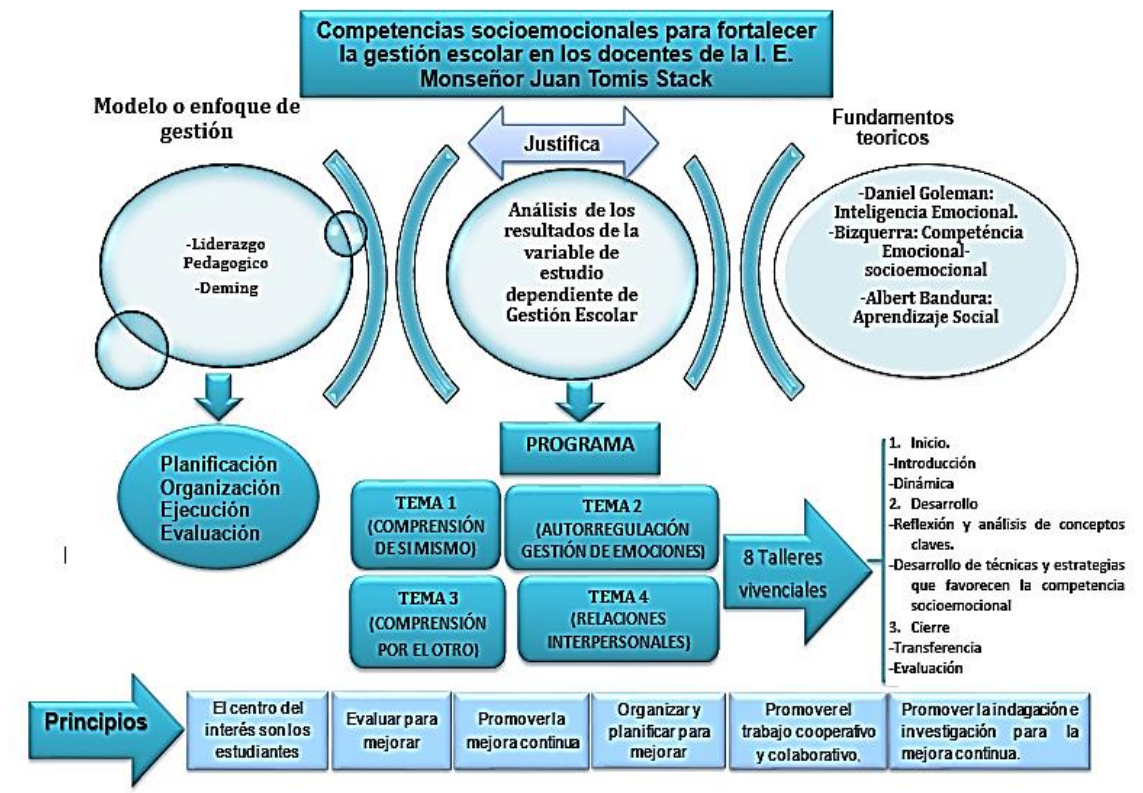
- Aula multiusos
- Solapines
- Papelotes
- Plumones
- Papel bond blanca y de color
- Proyector
- Videos referentes a los temas a tratar
- Cartulina
- Folletos informativos
- Coffee break

IX. Evaluación

- La evaluación se desarrollará en todo momento, enfocado a evaluar los aprendizajes adquiridos durante el desarrollo de los talleres, todo esto enfocado en las competencias socioemocionales (Garzón, 2019)

X. Esquema de la propuesta

ESQUEMA DE LA PROPUESTA



XI. Desarrollo de la estrategia

Tema 01: Comprensión de sí mismo

Esta secuencia busca que el docente se conozca más, confíe en sí mismo, entienda y maneje sus emociones de acuerdo con momento que vive. competencias socio-emocionales que se abordan en un taller que se centrarán en la comprensión de sus emociones e identifique como actuaciones pueden o no afectar a las personas de su entorno.

01 Taller Vivencial: Reconocimiento de emociones

“Mis emociones afectan a los demás”

Objetivo: Lograr que los docentes identifiquen las consecuencias de sus emociones en sí mismo y en el entorno.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración								
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los docentes • Se dará a conocer el tema 03 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <p>- Se les presenta una caja rotulada “Revelando mis emociones” y se entrega una ficha al docente para que, en forma anónima, describa una situación en la que haya sentido una emoción fuerte y difícil de manejar, la emoción que estabas sintiendo, como reacciono en ese momento, qué consecuencias tuvieron tus acciones o reacciones. Ejemplo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Emoción (es) (que sentí)</th> <th>Acción(es) (cómo reaccioné, qué hice)</th> <th>Consecuencia(s) (qué pasó después a causa de mis acciones)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Un niño se portó mal durante un monitoreo.</td> <td>Cólera</td> <td>Le grité en frente de todo el salón y lo amenace que lo iba a castigar.</td> <td>Ahora el niño me tiene miedo, vergüenza al acercarse y presentarme sus tareas.</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Cada docente agrega su ficha en la caja. Cuando hayan terminado, se extraen las fichas de la caja y pega en la pizarra. Se solicita voluntarios para compartir en plenaria lo escrito, se hace especial énfasis en las consecuencias resultantes y solicite la opinión de los docentes sobre las mismas.</p> <p>- Se escribe los siguientes términos en la pizarra Situación - Emoción- Acción - Consecuencia(s) y realiza una reflexión causal. Es muy importante darnos cuenta de que todas las situaciones, por pequeñas o cotidianas que parezcan, nos generan emociones. A su vez, actuamos de determinada manera de acuerdo a las emociones que sentimos, y nuestras acciones generan consecuencias a corto, mediano o largo plazo.</p>	Situación	Emoción (es) (que sentí)	Acción(es) (cómo reaccioné, qué hice)	Consecuencia(s) (qué pasó después a causa de mis acciones)	Un niño se portó mal durante un monitoreo.	Cólera	Le grité en frente de todo el salón y lo amenace que lo iba a castigar.	Ahora el niño me tiene miedo, vergüenza al acercarse y presentarme sus tareas.	<p>Solapines</p> <p>Impresión</p> <p>Ficha</p> <p>Lapiceros</p> <p>Frases</p>	20 minutos
	Situación	Emoción (es) (que sentí)	Acción(es) (cómo reaccioné, qué hice)	Consecuencia(s) (qué pasó después a causa de mis acciones)							
Un niño se portó mal durante un monitoreo.	Cólera	Le grité en frente de todo el salón y lo amenace que lo iba a castigar.	Ahora el niño me tiene miedo, vergüenza al acercarse y presentarme sus tareas.								

<p>Desarrollo</p>	<p>III. Desarrollo</p> <p>- Leen en grupo, el caso sobre Tomisino y la carrera que quiere estudiar.</p> <div style="border: 1px solid orange; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">Tomisino: el pintor de la familia</p> <p>Tomisino por fin decidió que iba a compartir con sus padres su interés de estudiar pintura al terminar secundaria. El padre de Tomisino le dijo que él no lo apoyaría pagando sus estudios, porque él quería que fuera el primer médico de la familia y que haría el esfuerzo por esa profesión, pero no por la pintura.</p> <p>Tomisino le dijo a su padre en tono airado que no le interesa estudiar medicina, que la sangre le produce náuseas y que no se ve atendiendo gente enferma todo el día. El padre insiste en que no lo apoyará porque esa carrera generalmente la estudian mujeres. Ante esto, Iván, el hermano menor de Tomisino se mete en conversación y empieza a mofarse de su hermano. Tomisino le dice que no se burle y él continúa. Tomisino enfurecido por la situación y la actitud de su hermano le da una trompada. Su padre interviene y Tomisino reacciona gritando que nadie entiende lo que le gusta.</p> <p>Dado que su padre solo quiere apoyarlo con la medicina, Tomisino decide no presentarse a ningún proceso de admisión, no averigua opciones cercanas a sus intereses ni tampoco trata de conversar nuevamente con su padre para obtener su apoyo. Cuando se gradúa se siente muy mal porque sus compañeros van a ingresar en distintas instituciones y él en cambio no sabe qué va a hacer.</p> </div> <p>- Se solicita a los docentes que identifiquen la situación (lo que sucedió), la emoción de las personas implicadas (qué sintieron), la acción de las personas implicadas (lo que hicieron o cómo actuaron) y las consecuencias de esas acciones (qué pasaría después a causa de la manera cómo actuaron las personas implicadas).</p> <p>- Para seguir fortaleciendo nuestras competencias. Se les presenta un PPT con la siguiente información:</p> <p>Las emociones (Minedu, n.d.)</p> <p>“Las emociones son una parte sustancial de la vida humana”. Asimismo, son “reacciones adaptativas y necesarias para la supervivencia” (Bisquerra, 2009, pp. 15, 35).</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Tarjetas meta plan</p> <p>Plumones</p>	<p>10 minutos</p>
--------------------------	--	---	-------------------

“Las emociones son respuestas biológicas ante ciertas situaciones que el cuerpo nos da como estrategia de supervivencia”. (Gálvez, 2020)

“Estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que nos predispone a una respuesta organizada ante un acontecimiento externo o interno” (Bisquerra, 2019).

Importancia de reconocer nuestras emociones

Las emociones nos pueden llevar a hacer cosas de las cuales podemos arrepentirnos; por ejemplo, la rabia nos puede llevar a agredir a alguien. También nos pueden llevar a dejar de hacer cosas que queremos o tenemos que hacer; por ejemplo, por miedo podemos dejar de hacer algo que queremos. Es fundamental que podamos manejarlas para actuar de una manera constructiva con nosotros mismos y con los demás. El primer paso para este manejo es poder identificar qué estamos sintiendo.

Clasificación de las emociones

Bisquerra (2002) aporta la siguiente clasificación de las emociones. Muy útil para tomar conciencia de nuestro nivel de riqueza emocional y nuestra capacidad para identificar emociones:

Emociones agradables

Alegría: entusiasmo, euforia, excitación, diversión, placer, satisfacción, gratificación, alivio.

Humor: (provoca: sonrisa, risa)

Amor: afecto, ternura, simpatía, empatía, aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, respeto, devoción, adoración, veneración, enamoramiento, gratitud, ágape.

Felicidad: tranquilidad, paz interior, satisfacción, bienestar, placidez.

Emociones desagradables

Miedo: temor, horror, pánico, terror, fobia.

Ansiedad: rabia, cólera, odio, furia, indignación, resentimiento, aversión, exasperación, hostilidad, violencia, celos, envidia, impotencia.

Tristeza: depresión, frustración, decepción, aflicción, pena, dolor, pesar, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desánimo, preocupación, abatimiento, desgana.

Vergüenza: culpabilidad, timidez, inseguridad, vergüenza ajena, vergüenza, pudor, modestia, rubor.

Aversión: hostilidad, antipatía, resentimiento, rechazo, asco, repugnancia, recelo, menosprecio.

	<p>- En forma grupal desarrollan las siguientes interrogantes usando la técnica del meta plan y comentan acerca de lo aprendido.</p> <ul style="list-style-type: none"> . ¿Qué son las emociones? . ¿Por qué es importante reconocer mis emociones? . ¿Cómo se clasifican las emociones? 		
cierre	<p>III. Dinámica de salida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al compás de una melodía; se solicita a los participantes que cierren los ojos y se remontan a situaciones donde la tristeza, la ira, la alegría, etc. hayan marcado sus vidas, identificar la situación (lo que sucedió), la emoción de las personas implicadas (qué sintieron), la acción de las personas implicadas (lo que hicieron o cómo actuaron) y las consecuencias de esas acciones (qué pasaría después a causa de la manera cómo actuaron las personas implicadas). • Se realiza una reflexión acerca de esta dinámica. • Se evaluará por medio de una ficha apreciación del desarrollo del taller. 	Música PPT	10 minutos

Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

Tema 02: Conocimiento de emociones y autorregulación

En esta secuencia exploraremos el mundo emocional de los docentes, ayudándoles a identificar lo que están sintiendo y a manejar estas emociones, incluyendo el estrés. Las habilidades de identificación y regulación emocional son, quizá, las más básicas entre las habilidades socioemocionales. Sobre éstas se construyen otras habilidades más complejas que ayudarán a los docentes a conocerse mejor, construir mejores relaciones con los demás, fijarse metas y alcanzarlas. Esta secuencia está compuesta por cuatro sesiones. El primer taller: Autocontrol, manejo de impulsos y conducta. El segundo y tercer taller y Manejo de pensamientos irracionales y regulación de la ira y el estrés designado, que buscan que los docentes reconozcan que los sentimientos y emociones conflictivas y aflictivas pueden ser regulados de manera reflexiva; darse cuenta del impacto que causa sus expresiones y acciones hacia otras personas y facilitar de técnicas para poder manejar el estrés laboral, siendo así efectivo para su vida cotidiana y laboral. En el tercer cuarto taller: Automotivación, logro de metas personales, denominado “Todo es posible nada es imposible” que persigue generar la perseverancia como condición para cumplir las distintas metas en el corto, mediano y largo plazo; es decir fortalecer la capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral.

02 Taller Vivencial: Autocontrol, manejo de impulsos y conducta

“Me controlo, antes de actuar”

Objetivo: Fortalecer en los docentes a manifestar sus emociones (ira), de forma adecuada y equilibrada.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración						
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los docentes. • Se dará a conocer el tema 04 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <p>- Identificar situaciones que generan malestar docente tanto dentro como fuera del aula.</p> <p>Se entrega a cada docente un lapicero y una hoja de papel, en la cual de manera personal e individual cada participante deberá escribir que situaciones le molestan, incomodan y le enfurecen, tanto en el ámbito familiar, social, como laboral. Luego se comparten los escritos en forma grupal y se reflexiona al respecto, haciendo énfasis en dichas situaciones en el aula de clase.</p>	<p>Solapines</p> <p>Impresión</p> <p>Hoja Bond</p> <p>Lapiceros</p>	20 minutos						
Desarrollo	<p>III. Desarrollo</p> <p>- Por parejas, se propone completar el siguiente cuadro:</p> <table border="1" data-bbox="412 1070 1720 1227"> <thead> <tr> <th>Escribir un caso que haya enfurecido a un docente</th> <th>Dos reacciones y sus consecuencias</th> <th>Proponer dos técnicas para el control de la ira.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table> <p>-Terminada la actividad se socializa, evalúan las consecuencias de las reacciones se presentan y las técnicas que pueden ser eficaces para el control de la ira.</p> <p>- Observan los videos y comentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El control de la ira: técnicas para evitar perder el control 	Escribir un caso que haya enfurecido a un docente	Dos reacciones y sus consecuencias	Proponer dos técnicas para el control de la ira.				<p>Diapositivas</p> <p>Dípticos</p>	20 minutos
Escribir un caso que haya enfurecido a un docente	Dos reacciones y sus consecuencias	Proponer dos técnicas para el control de la ira.							

	<p>https://www.youtube.com/watch?v=MiyU9-0ETQA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como manejar la IRA con una Técnica de 3 pasos (Psicólogo en Querétaro) <p>https://www.youtube.com/watch?v=JSdGViyRD1s</p> <p>- Para seguir fortaleciendo nuestras competencias. Se les entrega un tríptico con la siguiente información:</p> <p>IRA</p> <p>Rabia, enojo que aparece cuando las cosas no salen como queremos, nos sentimos amenazados por algo o cuando alguien no nos trata bien (AECC, 2010).</p> <p>Es una emoción básica y universal, cuya expresión gestual y tono de voz de aquella vivencia interna nos hacen saber que algo está sucediendo. La ira es definida como una emoción que se caracteriza por fuertes sentimientos de desagrado generados por algo malo o imaginado (Davidoff, 1989, p 384). (Socioemocionales, n.d.)</p> <p>Las consecuencias de no reconocer nuestra cólera o enojo</p> <p>Las respuestas de cólera, enojo e ira traen consecuencias negativas a nivel social, personal, incluso fisiológico. Se ha comprobado la relación entre la cólera y la hipertensión, las enfermedades del corazón y los problemas gástricos. Las personas que suelen estar enojadas todo el tiempo y actúan agresivamente suelen estar aisladas o alejadas de los demás, pues, muchas veces, no saben disfrutar de las situaciones de interacción social.</p> <p>- Comentan acerca de los videos y responden en forma grupal las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la ira? • ¿Cuáles son las características de una persona con IRA? • ¿Qué son pensamientos automáticos? • ¿Por qué es importante controlar nuestra ira? • ¿Cómo podemos controlar la ira? 		
<p>cierre</p>	<p>III. Dinámica de salida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al compás de la melodía y Con la técnica de los tres pasos, controló mi IRA. 	<p>Hoja</p>	<p>10 minutos</p>

	Controlo Mi IRA con la técnica de los tres pasos			Hojas Música	
	Pienso en una situación abrumadora que me causa Ira y enojo.				
	I= Identificar mis pensamientos automáticos	R= Romper el círculo vicioso Reemplazar el pensamiento automático, por uno razonable	A= Avanza cada día un paso Reemplazar el pensamiento automático, por uno razonable		
<ul style="list-style-type: none"> • Se evaluará por medio de una ficha apreciación del desarrollo del taller. 					

Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

03 Taller Vivencial: Manejo y regulación de pensamientos irracionales

“Calmo, mis pensamientos irracionales”

Objetivo: Reconocer las emociones que generan pensamientos irracionales y cambiarlas.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración
<p style="text-align: center;">Inicio</p>	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los docentes. • Se dará a conocer el tema 04 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <p>- Se dialoga con los docentes que en la sesión anterior trataron sobre cómo determinadas situaciones nos pueden llevar a sentir diferentes emociones y esas emociones nos llevan a actuar de determinadas maneras. Se manifiesta que el día de hoy tratara sobre la misma idea, pero esta vez incluyendo también el papel de nuestros pensamientos. Los pensamientos afectan nuestras acciones pues nos producen emociones que pueden ser intensas o difíciles de controlar.</p> <p>- Se presenta el siguiente grafico en un PPT y se solicita que se complete los cuadrantes faltantes:</p>	<p>Solapines</p> <p>Impresión</p> <p>Hoja Bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Frases</p>	<p>20 minutos</p>
	<p>Situación: Estoy respondiendo un examen de ascenso de nivel.</p>		
	<p>Pensamiento(s): “Está muy difícil. No lo voy a hacer bien”</p>		
	<p>Emoción(es):</p>		
	<p>Acción(es): Me cuesta trabajo concentrarme y me quedo mirando las imágenes y los gráficos en lugar de responder</p>		
	<p>Consecuencia(s):</p> <p>-Se completa la secuencia con apoyo del docente. Se plantea a manera de sugerencia algunas ideas acerca de lo que podría ir en cada punto.</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> • Emoción(es): Ansiedad, miedo a fallar. • Consecuencia(s): Reprobar el examen o sacar una nota baja, no ascender de nivel, pese a que me había preparado para tener un buen resultado. <p>- Se reflexiona acerca de este tipo de sentimientos y cómo afecta a nuestras metas y objetivos.</p>		
Desarrollo	<p>III. Desarrollo</p> <p>- Observan los videos y comentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terapia racional emotiva de la conducta: fundamentos básicos https://www.youtube.com/watch?v=yjR_iJUP2Lgu0026t=22s • Terapia racional emotiva de la conducta: Creencias/pensamientos racionales e irracionales https://www.youtube.com/watch?v=6-7YvYNI8qw&feature=emb_logo <p>- Comentan acerca de los videos y responden en forma grupal las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es pensamiento racional? • ¿Qué es pensamiento racional? • ¿Qué pasaría con nosotros sí solo tuviéramos pensamientos irracionales, o estos se nos presentaran de manera frecuente? ¿Y si tuviésemos más pensamientos tranquilos? • ¿Por qué es importante que los docentes puedan entender las conexiones entre situaciones, pensamientos, emociones, acciones y consecuencias? <p>- La expositora concluye: Sabían que existen pensamientos irracionales que normalmente aumentan nuestras emociones, por ejemplo, nuestra frustración o cólera. Pero también hay pensamientos tranquilos que nos ayudan a calmarnos y a actuar y tomar mejores decisiones.</p> <p>Algunos pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos son:</p> <p>1ro. Al identificar un pensamiento irracional en tu mente, detente y revisa ese pensamiento. Pregúntate si estás exagerando un pequeño incidente o si insultarte o señalar constantemente tus faltas te ayuda o te hace daño.</p>	<p>Diapositivas Video</p>	<p>20 minutos</p>

	<p>2do. Visualiza ese pensamiento irracional en tu mente y sustitúyelo por un pensamiento opuesto, es decir, por un pensamiento tranquilo.</p> <p>Por ejemplo, si te encuentras pensando “No puedo lograr nada”, de forma inmediata visualiza la frase en tu mente y transfórmala en la frase opuesta a ese pensamiento; en este caso el pensamiento tranquilo podría ser: “Puedo lograr todo lo que me propongo, confío en mí”. Visualiza este nuevo pensamiento.</p>					
<p>cierre</p>	<p>III. Dinámica de salida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se entrega a los docentes en forma grupal la siguiente ficha, con algunos casos como el que se muestra. • Se solicita que lo lean cuidadosamente y usen los pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos, como el ejemplo. <table border="1" data-bbox="416 730 1697 1362"> <tr> <th data-bbox="416 730 1697 783"> <p>Aprendiendo a reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos</p> </th> </tr> <tr> <td data-bbox="416 783 1697 906"> <p>Situación: Discutí con mi colega Pensamientos irracionales: “Es mi culpa, siempre es mi culpa”. Emoción(es): Tristeza.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 906 1697 1362"> <p>Pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos:</p> <p>1ro. Detente y revisa el pensamiento irracional apenas lo detectes. Pregúntate si estás exagerando, y si ese pensamiento te ayuda o te hace daño. ¿Es siempre mi culpa? ¿Estoy exagerando? En realidad, no discutimos mucho, y cuando lo hemos hecho, mi colega también ha tenido responsabilidad en lo que sucedió.</p> <p>2do. Visualiza ese pensamiento irracional en tu mente, y dale la vuelta para sustituirlo por un pensamiento tranquilo. “Es mi culpa, siempre es mi culpa” voy a cambiarlo por “Esta situación es responsabilidad de los dos. Cuando estemos más calmados, podemos conversar y resolver la situación”.</p> </td> </tr> </table>	<p>Aprendiendo a reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos</p>	<p>Situación: Discutí con mi colega Pensamientos irracionales: “Es mi culpa, siempre es mi culpa”. Emoción(es): Tristeza.</p>	<p>Pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos:</p> <p>1ro. Detente y revisa el pensamiento irracional apenas lo detectes. Pregúntate si estás exagerando, y si ese pensamiento te ayuda o te hace daño. ¿Es siempre mi culpa? ¿Estoy exagerando? En realidad, no discutimos mucho, y cuando lo hemos hecho, mi colega también ha tenido responsabilidad en lo que sucedió.</p> <p>2do. Visualiza ese pensamiento irracional en tu mente, y dale la vuelta para sustituirlo por un pensamiento tranquilo. “Es mi culpa, siempre es mi culpa” voy a cambiarlo por “Esta situación es responsabilidad de los dos. Cuando estemos más calmados, podemos conversar y resolver la situación”.</p>	<p>Hoja Lapicero Hojas de colores</p>	<p>10 minutos</p>
<p>Aprendiendo a reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos</p>						
<p>Situación: Discutí con mi colega Pensamientos irracionales: “Es mi culpa, siempre es mi culpa”. Emoción(es): Tristeza.</p>						
<p>Pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos:</p> <p>1ro. Detente y revisa el pensamiento irracional apenas lo detectes. Pregúntate si estás exagerando, y si ese pensamiento te ayuda o te hace daño. ¿Es siempre mi culpa? ¿Estoy exagerando? En realidad, no discutimos mucho, y cuando lo hemos hecho, mi colega también ha tenido responsabilidad en lo que sucedió.</p> <p>2do. Visualiza ese pensamiento irracional en tu mente, y dale la vuelta para sustituirlo por un pensamiento tranquilo. “Es mi culpa, siempre es mi culpa” voy a cambiarlo por “Esta situación es responsabilidad de los dos. Cuando estemos más calmados, podemos conversar y resolver la situación”.</p>						

Aprendiendo a reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos

Situación 1: Tienes muchas ganas de concursar en Buenas Practicas, convocado por el Ministerio de Educación.

Pensamiento(s) irracional(es): “Mi práctica no es buena, no voy a ser seleccionado(a)”.

Emoción(es): Ansiedad, miedo.

Pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos:

1ro.

2do.

- Crea tu propia situación

Aprendiendo a reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos

Situación 1:

Pensamiento(s) irracional(es):

Emoción(es):

Pasos para reemplazar pensamientos irracionales por pensamientos tranquilos:

1ro.

2do.

- Al termino de ejercicio se comenta y reflexiona sobre lo realizado. Se recomienda a los docentes aplicar la estrategia de cambiar tus pensamientos de irracionales a tranquilos.
- Se evaluará por medio de una ficha apreciación del desarrollo del taller.

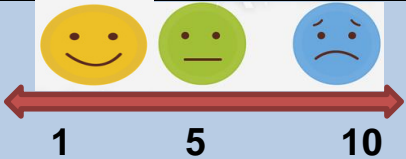
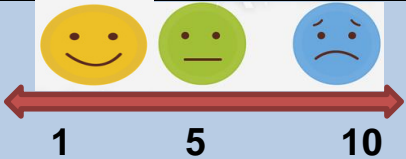
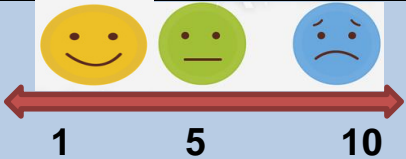
Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

04 Taller Vivencial: Manejo y regulación de la ansiedad y estrés

“Relajando nuestra mente y nuestro cuerpo”

Objetivo: Brindar a los docentes de técnicas para que puedan controlar su estrés y ansiedad en su trabajo y en la vida cotidiana.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los docentes. • Se dará a conocer el tema 05 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al compás de la melodía, los docentes caminan por diferentes partes del aula multiusos y se saludan de tres maneras diferentes. <p>Se quedan con el tercer compañero que saludo y responden a la pregunta</p>	<p>Solapines</p> <p>Música</p>	10 minutos

	<p>¿Qué es lo que más los estresa de su trabajo? y ¿Cómo podría afrontarlo?</p> <p>- Se sienta en semicírculo y reflexiona entre los demás participantes acerca de las respuestas emitidas.</p>																		
<p>Desarrollo</p>	<p>III. Desarrollo</p> <p>- Se facilita a cada docente una ficha “Mi escala de estrés” para identificar el nivel que cada situación nos genera. Se les indica que el (1 representa el mínimo nivel de estrés y 10, el máximo nivel de estrés posible)</p> <p>-Primero a través de la lluvia de idea identifican cinco causas de estrés que tenemos actualmente.</p> <p>-Definimos como nos hace sentir y valoramos de acuerdo al nivel de estrés que sentimos. Ejemplo:</p> <table border="1" data-bbox="394 571 1704 1145"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="394 571 1133 738"> <p>Mi escala de estrés</p>  </td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 738 1361 831"> <p>Algunas situaciones de estrés en mi vida...</p> </td> <td data-bbox="1361 738 1704 831"> <p>En una escala de 1 a 10, esta situación me estresan...</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 831 1361 882"> <p>1. Que me monitoreen.</p> </td> <td data-bbox="1361 831 1704 882"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 882 1361 933"> <p>2. Los estudiantes llegan tarde.</p> </td> <td data-bbox="1361 882 1704 933"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 933 1361 984"> <p>3. Pidan programación y planificaciones...</p> </td> <td data-bbox="1361 933 1704 984"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 984 1361 1035"> <p>4.</p> </td> <td data-bbox="1361 984 1704 1035"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 1035 1361 1086"> <p>5.</p> </td> <td data-bbox="1361 1035 1704 1086"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="394 1086 1361 1145"> <p>Puntaje Total</p> </td> <td data-bbox="1361 1086 1704 1145"></td> </tr> </table> <p>- Luego suman los puntajes de todas las causas de estrés elegidas para obtener el total (este puede ir del 5 al 50)</p> <p>- Se forman cinco grupos de acuerdo a la cantidad de estrés total que hayan obtenido:</p> <p>(1) Estrés de 1 al 10 (2) Estrés del 11 al 20 (3) Estrés del 21 al 30</p>	<p>Mi escala de estrés</p> 		<p>Algunas situaciones de estrés en mi vida...</p>	<p>En una escala de 1 a 10, esta situación me estresan...</p>	<p>1. Que me monitoreen.</p>		<p>2. Los estudiantes llegan tarde.</p>		<p>3. Pidan programación y planificaciones...</p>		<p>4.</p>		<p>5.</p>		<p>Puntaje Total</p>		<p>Ficha de escala del estrés</p> <p>Diapositivas</p> <p>Trípticos</p> <p>Música</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones música</p>	<p>40 minutos</p>
<p>Mi escala de estrés</p> 																			
<p>Algunas situaciones de estrés en mi vida...</p>	<p>En una escala de 1 a 10, esta situación me estresan...</p>																		
<p>1. Que me monitoreen.</p>																			
<p>2. Los estudiantes llegan tarde.</p>																			
<p>3. Pidan programación y planificaciones...</p>																			
<p>4.</p>																			
<p>5.</p>																			
<p>Puntaje Total</p>																			

	<p>(4) Estrés del 31 al 40 (5) Estrés del 41 al 50</p> <p>- Cada grupo comparten sus experiencias y reflexionan sobre la intensidad del estrés que tienen algunos docentes, la manera de como los perjudica y las acciones para regularlas.</p> <p>- Se solicita a los docentes que compartan al pleno las acciones personales y nombren personas quienes puedan apoyar regular la situación de estrés. Se escribe en un papelote. Ejem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respirar profundamente • Escuchar música • Hablar con un colega o amiga • Hacer ejercicio o practicar algún deporte • Identificar recuerdos o pensamientos positivos • Meditar... <p>- Identificar la estrategia que le pueda ser más útil en una situación estresante, ya que algunas personas les funcionan más unas estrategias que otras. Comparten al pleno.</p> <p>- Se sugiere a los docentes que cuando se tiene un nivel de estrés es muy alto, se debe incluir consultar un médico o a un psicólogo para que los oriente sobre qué hacer; es necesario recordar que el estrés intenso puede afectar nuestra salud física y/o mental de forma grave.</p> <p>-Para seguir fortaleciendo nuestras competencias. Se les entrega un tríptico con la siguiente información:</p> <p>El estrés laboral</p> <p>surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización. La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés Según definición de Karasek (1981). (Acosta & Ñiquen, 2018)</p> <p>Causas del estrés laboral:</p> <p>Para Gordon (1997), las reacciones fisiológicas y psicológicas ante la situación estresante pueden minar la satisfacción, la creatividad y la productividad de una persona. Estos cambios de conducta de</p>		
--	---	--	--

modo retroalimentativo, pueden aumentar el nivel de estrés de la persona, lo cual llevará a mayor disminución de su eficacia. Cooper (1983) indica que las consecuencias posibles del estrés pueden expresarse en fatiga física y mental, agotamiento nervioso, irritabilidad y tensión nerviosa, ansiedad, disminución del rendimiento, insatisfacción profesional, tensión nerviosa, hipertensión, baja productividad, pérdida de confianza en sí mismo, irritabilidad, pérdida de motivación y recrudecimiento de peleas domésticas. Para Parker, D.F. y De Cotiis, T.A., citados por Robbins (1999), los síntomas fisiológicos son: dolores de cabeza, alta presión sanguínea y enfermedades del corazón. Los síntomas psicológicos son: ansiedad, depresión y disminución de la satisfacción en el trabajo. Finalmente, los síntomas de comportamiento son: reducción de la productividad, ausentismo y rotación. (Acosta & Ñiquen, 2018)

Técnicas para el manejo de estrés laboral

Primero debemos de reconocer los tipos de eventos que le desencadenan estrés en el trabajo y tomar una o dos medidas que puede tomar que más le ayuden a reducir el estrés. Algunas ideas son:

- **Organícese.** Lleve un registro de sus proyectos y sus plazos haciendo una lista de lo que es urgente. Decida cuáles son las cuestiones más importantes y lo que puede esperar.
- **No posponga las cosas.** Use una agenda para planificar su día o su semana. El simple hecho de ver en el papel que tiene tiempo para realizar cada tarea puede ayudarle a comenzar a trabajar. Divida un proyecto grande en pequeños pasos y fije un plazo para cada uno.
- **Aprenda a decir que "no".** No se comprometa en exceso. Si se encarga de demasiadas cosas, usted está generando estrés.
- **Enfóquese.** Haga una cosa a la vez. En algunos casos, usted puede hacer dos cosas a la vez. Pero si empieza a sentirse estresado, vuelva a hacer una cosa a la vez.
- **Concéntrese.** Intente limitar las distracciones y las interrupciones. Pida a los demás que no le molesten por un tiempo determinado.

	<ul style="list-style-type: none"> • Delegue. Pida a otra persona que se encargue de una tarea. No siempre es importante tener todo el control. • Practicar las pausas activas: Denominadas también gimnasia laboral; son períodos de descanso en los cuales la persona realizan una serie de actividades que les permiten activar diferentes partes del cuerpo, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas. Además, contribuye a reactivar la atención, eliminar la fatiga, recuperar las fuerzas de trabajo, mejorar el estado general y aumentar la capacidad de trabajo (Castro, Múnera, Sanmartín, Valencia, Valencia & González, 2011) <p>Importancia de manejar el Estrés (Mejía et al., 2016)</p> <p>Convivir con estrés muy alto y agudo sin tratarlo pertinentemente genera riesgo de sufrir consecuencias negativas en la salud física y mental. Por tal motivo es importante que los docentes conozcan identificar las causas del estrés en sus vidas, desarrollar estrategias personales para regularlos y reconocer qué personas de su entorno pueden brindarles apoyo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistematizan lo aprendido respondiendo lo aprendido, con las ideas fuerzas de los docentes. • ¿Es importante identificar las causas de estrés en nuestra vida? ¿Por qué? • ¿Qué consecuencia tiene en mi vida y en mis relaciones manejar niveles altos de estrés? ¿Cómo se afectan mis emociones? • ¿De qué manera nos ayuda el identificar la intensidad con la que sentimos estrés y las emociones que sentimos? • ¿Dónde y en quiénes podemos encontrar apoyo para reducir nuestro nivel de estrés? 		
<p>cierre</p>	<p>III. Dinámica de salida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el apoyo del video realizaremos algunos “Ejercicios contra el estrés” https://www.youtube.com/watch?v=nTYYPu7sWBA • Se evaluará por medio de una ficha apreciación del desarrollo del taller. 	<p>Video</p>	<p>10 minutos</p>

Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

05 Taller Vivencial: Automotivación, logro de metas personales

“Todo es posible nada es imposible”

Objetivo: Fortalecer su capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los docentes. • Se dará a conocer el tema 06 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <p>- Leen la lectura “El arquero y la luna”. Con la técnica del meta plan responden las siguientes preguntas. Comparten sus respuestas.</p>	<p>Solapines</p> <p>Impresión</p> <p>Hoja Bond</p> <p>Lapiceros</p>	20 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué valores puedes trabajar con el cuento 'El arquero y la luna'? • ¿Qué reflexiones podemos extraer de esta lectura? <p>- En un ppt se les presenta las siguientes frases, los docentes analiza, emite su comentario y escoge con la que más se identifica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sin lucha no hay progreso (Frederick Douglas) • Inténtalo y fracasa, pero no fracasas en intentarlo (Stephen Kaggwa) • El coraje es ir de fracaso en fracaso sin pérdida de entusiasmo (Winston S. Churchill) • La diferencia entre una persona exitosa y otros no es una falta de fortaleza, ni una falta de conocimiento, sino más bien una falta de voluntad (Vince Lombardi) 	Frases	
Desarrollo	<p>III. Desarrollo</p> <p>- Observan los videos y comentan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cómo Ser Perseverante: Claves Prácticas https://www.youtube.com/watch?v=acyva5dNTHs • El poder de la perseverancia en el emprendedor: Desarrollo del Empresario y sus metas https://www.youtube.com/watch?v=JSdGViyRD1s • 5 Pilares para Desarrollar tu Perseverancia - Suz tip #74 https://www.youtube.com/watch?v=6FOBiidMAAA <p>- Comentan acerca de los videos.</p> <p>- Para seguir fortaleciendo nuestras competencias. Se les entrega un tríptico con la siguiente información:</p> <p>La perseverancia</p> <p>Según Martha Alles, podemos definir la perseverancia como “la firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos. Es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. No hace referencia al conformismo; al contrario, alude a la fuerza interior para insistir, repetir una acción, mantener una</p>	Diapositivas Trípticos	10 minutos

conducta tendiente a lograr cualquier objetivo propuesto, tanto personal como de la organización” (Acosta & Ñiquen, 2018)

Importancia de la perseverancia para alcanzar el éxito.

Dice Mills que todo empieza al comprender tus razones, es decir, los motivos que tienes para perseguir tu sueño. Cuando conoces la razón que existe tras tu objetivo, consigues el combustible que te mantendrá caminando, incluso cuando la gente te anima a que abandones.

La planificación es una acción de gran importancia para Mills. Para él toda planificación debe realizarse en tres dimensiones, no con la intención de crear un plan perfecto, sino de diseñar un plan que te lleve al éxito, sin importar los obstáculos que haya en el camino. Estas tres dimensiones son:

- **Defínelo:** Concreta tu objetivo. Qué esperas conseguir y cuándo.
- **Divídelo:** Crea un plan de actuación, dividiendo el plan en pequeños pasos que puedan ir acercándote a tu meta día a día.
- **Desarrollalo a diario:** Pregúntate cada mañana qué acción puedes desarrollar hoy para acercarte a tu meta.

La planificación en tres dimensiones (definir, dividir y desarrollar) es una acción de gran importancia para alcanzar el éxito según Mills.(Acosta & Ñiquen, 2018)

Para fortalecer nuestra capacidad de perseverancia es importante:

Cambiar los malos hábitos según Mills, todos tenemos el control de nuestros hábitos, como identificarlos que quieres cambiar y realizar que sean necesarios para crear otros nuevos. Al fin y al cabo, como dice Mills, «el proceso para crear buenos hábitos no es diferente del proceso para crear malos hábitos».

Para desarrollar hábitos que te ayuden a conseguir tus objetivos, Mills propone lo que él llama el Método de las 3 C:

- **Conciencia:** Sé consciente del hábito que te está frenando.
- **Concentración:** Céntrate en la acción o acciones que necesitan ser cambiadas.

- **Control:** Una vez que has evaluado la acción que debes cambiar para desarrollar un hábito que te ayude a lograr tu objetivo, toma el control de la misma. (Acosta & Ñiquen, 2018)

¿Cómo conseguir ser perseverantes?

- Para alcanzar la perseverancia es necesario tener la habilidad para auto motivarse constantemente, tomar decisiones y cumplir los objetivos propuestos.
 - Para ser perseverante hay que ser realista y saber cuándo se debe insistir y cuando es mejor comenzar con un nuevo proyecto.
 - Recuerda que el mejor capital que tienes en tu empresa es tu perseverancia y tus ganas de que las cosas salgan adelante.
 - No busques excusas cuando las cosas salgan mal, busca soluciones.
 - No hagas caso a aquellas personas que te aconsejan seguir el camino fácil. Rodéate de personas que crean en tu proyecto y estén decididos en acompañarte en esta lucha contra las adversidades.
 - Busca una persona ajena a tu empresa que pueda aconsejarte y motivarte en los momentos difíciles.
 - Establece tu meta y tu visión de adónde quieres llegar. Divide tu meta en pequeños objetivos que te acerquen cada día al gran objetivo.
 - Pon en un lugar visible de tu empresa un recordatorio de cuál es la gran meta, para que tú y tus trabajadores siempre recuerden cuál es el lugar al que quieren llevar a tu empresa.
 - Diviértete mientras trabajas y realizas todas las acciones para llegar a tu meta. (Acosta & Ñiquen, 2018)
- Sistematizan lo expuesto, respondiendo en forma grupal las siguientes interrogantes
- ¿Qué es la perseverancia?
 - ¿Por qué es importante la perseverancia para alcanzar el éxito?

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo fortalecer nuestra capacidad de perseverancia? • ¿Cómo conseguir ser perseverantes? 		
cierre	<p>III. Dinámica de salida:</p> <p>Video reflexivo: Perseverar hasta el final.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=mjbGXYLN5So</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se les pedirá que los participantes mediante lluvia de ideas comenten acerca del video. • Se evaluará por medio de una ficha de evaluación del desarrollo del taller. 	<p>Video</p> <p>Ficha de evaluación</p>	<p>10 minutos</p>

Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

Tema 03: Comprensión por el otro

Esta secuencia busca que el docente adquiera la capacidad de comprender la vida emocional de otra persona, casi en toda su complejidad. Esto no supone necesariamente compartir las mismas opiniones y argumentos que justifiquen el estado o reacción que expresa la otra persona. A continuación, encuentra un taller que busca desarrollar la empatía más allá de lo individual, desde una perspectiva amplia orientada a la responsabilidad social y promoviendo en ellos el comportamiento pro social al aplicar sus propias habilidades para mejorar situaciones de su comunidad.

06 Taller Vivencial: Empatía

“Me pongo, los zapatos de otros”

Objetivo: Propiciar en los docentes el desarrollo de la capacidad de la empatía.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los colaboradores • Se dará a conocer el tema 06 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica inicial: “El refranero” Se le entregará a cada participante refranes escritos en tiras de papel y partidos por mitad. Se reparten y cada cual debe encontrar a quien tiene la otra mitad de su refrán. • Reflexión inicial: Se le hará la siguiente pregunta a los participantes: ¿Qué hacen cuando a otro le ocurre algo 	<p>Solapines</p> <p>Impresión</p> <p>Hoja Bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Frases</p>	20 minutos

	penoso como caerse, lastimarse, ensuciarse, etc.?		
Desarrollo	<p>III. Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se presenta la siguiente información en diapositivas • Empatía: Entender y sentir lo que otra persona está experimentando desde el marco de referencia de la otra persona; es decir, la capacidad de ponerse en el lugar del otro (Bellet & Maloney, 1991). • ¿La empatía es una habilidad que los jóvenes pueden mejorar con la práctica? • Algunos jóvenes podrían tener más dificultad que otros para mejorar su empatía. Algunos factores que explican esta diferencia son: la personalidad, las experiencias vividas durante la niñez y los modelos de referencia que han tenido. Los adolescentes pueden incrementar su empatía con la práctica, pero ello requiere de un esfuerzo permanente de ponerse en el lugar de los demás. Los juegos de roles que le permiten al adolescente experimentar las emociones de los demás son de gran ayuda para esto. • ¿Cuál es la relación entre la empatía y la sensibilidad social? • La empatía es la base para una convivencia sana y democrática. Las personas que experimentan empatía son más cooperativas y regulan mejor sus emociones al reconocer, comprender y validar las emociones de los demás. A través de la empatía, desarrollamos una mayor sensibilidad hacia los demás y hacia sus vivencias, lo cual va acompañado de un desarrollo ético y social que favorece el respeto por todos los seres humanos y sus derechos. Algunos autores llaman a la empatía “nuestro pegamento social”. 	Diapositivas Trípticos	10 minutos
cierre	<p>III. Dinámica de salida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de salida: “El ovillo” • Todos los participantes se sientan en círculo. El facilitador empieza lanzando el ovillo a alguien sin soltar una punta. Al tiempo que lanza el ovillo dice algo positivo que le guste o valore la persona a la que se lo lanza. Quien recibe el ovillo, agarra el hilo y lanza el ovillo a otra persona. También 	Video	10 minutos

	<p>dice algo que le guste. Así sucesivamente, sin soltar el hilo, para que vayamos tejiendo la telaraña. El juego termina cuando todos hayan cogido el ovillo. Después realizamos un diálogo para ver ¿cómo se han sentido?, y si nos reconocemos en ellas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se evaluará por medio de una ficha apreciación del desarrollo del taller. 		
--	---	--	--

Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

Tema 04: Relaciones interpersonales

Esta secuencia busca desarrollar en los docentes competencias necesarias para construir relaciones positivas con los demás y las habilidades necesarias para comunicarse de forma positiva. A continuación encuentra dos talleres que buscan desarrollar la comunicación efectiva en los docentes como parte de las competencias socio-emocionales que se abordan en esta secuencia". Las sesiones 7 y 8 se centrarán en el análisis y la reflexión sobre su influencia como un integrante del un equipo de trabajo, en este caso la escuela donde labora y la importancia de una comunicación asertiva como parte de buenas relaciones con las personas de su entorno.

07 Taller Vivencial: Trabajo en equipo y cooperación

“Todos para uno, uno para todos”

Objetivo: Aplicar herramientas efectivas para lograr la integración de un equipo de trabajo, orientados a resultados, mediante un buen trato entre colaboradores.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los colaboradores • Se dará a conocer el tema 06 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <p>Se realizará la Dinámica La Torre de Papel para conocer los roles que se asumen cada participante en el equipo equipo.</p> <p>- Se forma equipos de 5 personas, más un observador. Los observadores no podrán hablar, sólo deberán tomar nota acerca de la dinámica en el grupo: ideas, comunicación, distribución de tareas, etc.</p> <p>-A cada equipo se le entregará los siguientes materiales: Hojas de diarios (10) Cartulina (1) Tijera (1) Cinta adhesiva (1)</p> <p>Los observadores deberán evaluar y establecer un puntaje para tres aspectos del trabajo grupal (estos aspectos no los deben conocer el resto de los integrantes):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estética de la torre construida, asigne un puntaje de 0 a 20 • Según la altura y la estabilidad de la torre, coloque un puntaje de 0 a 20 • Por la dinámica del grupo durante el trabajo, otorgue un puntaje de 0 a 20 <p>-Se le asignará 15 minutos a cada equipo para que construya la torre de papel más alta que puedan.</p> <p>-Se debe sostener por si sola y sólo deben utilizarse los materiales asignados.</p>	<p>Solapines</p> <p>Hojas de diario</p> <p>Cartulina</p> <p>Tijera</p> <p>Cinta adhesiva</p>	20 minutos

	<p>-El observador posteriormente calificará la construcción, luego de los 15 minutos, el observador tendrá 5 minutos para hacer la evaluación. Para finalizar cada observador dará a conocer el puntaje y una explicación de la calificación.</p> <p>-Se reflexiona: ¿Cómo se sintieron al hacer la dinámica? ¿Consideran que podrían haber realizado una torre mejor? ¿Emplearon alguna estrategia o improvisaron? ¿Cómo fue la comunicación?</p> <p>-Luego hacerle las mismas preguntas a los observadores y contrastar con lo que dijo cada equipo.</p> <p>-A los constructores, ¿Están de acuerdo con la calificación? Si es que no, ¿por qué? ¿Por qué si todos realizaron su mejor torre se obtuvieron calificaciones diferentes? ¿Los observadores quieren compartir algo que les haya llamado la atención?</p>		
<p>Desarrollo</p>	<p>III. Desarrollo</p> <p>- Observan el video La Carreta - ¿A quién tienes en tu equipo? https://www.youtube.com/watch?v=pidhWGD-m_A</p> <p>- Se les pide que realicen un autorreflexión y se identifique con el tipo de personaje que contribuye o no a su equipo de trabajo.</p> <p>- Se observa los videos y en forma grupal responde a las siguientes interrogantes.</p> <p>1. El trabajo en equipo, una herramienta para el éxito Karem Achach Ramírez https://www.youtube.com/watch?v=pzX6RzjVIYM ¿Qué es un trabajo en equipo?, ¿Qué cualidades y valores debe tener un miembro del equipo?</p> <p>2. El Liderazgo ACTITUDES DEL TRABAJO EN EQUIPO Liderazgo y motivación https://www.youtube.com/watch?v=pf458D2xZEE ¿Cómo me doy cuenta que estoy trabajando en equipo?, ¿Qué actitudes fortalece el trabajo en equipo?, ¿Qué actitudes impide el trabajo en equipo?</p> <p>3. Las 5C del Trabajo en Equipo https://www.youtube.com/watch?v=IIYaC1Wqlek ¿Cuáles son los cinco claves de trabajo en equipo?, brinda un ejemplo por cada clave</p> <p>- Sistematiza sus respuestas analizando y reflexionando la importancia del trabajo en equipo, en la gestión escolar.</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Videos</p> <p>Dípticos</p>	<p>10 minutos</p>

- **Se facilita material (díptico)** con la siguiente información.

• **¿Qué es el trabajo en equipo?**

Para González Isabel “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos”. Para Fainstein Héctor “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados”

•**Elementos del trabajo en equipo.**

Para trabajar en equipo, se necesita que todos los integrantes tengan un único objetivo en común y que participen en el logro del mismo. Para ello, dicho objetivo es dividido en partes y asignado con responsabilidad a cada uno de los miembros. Así, si no se concretan cada una de esas partes, el objetivo no es alcanzado.

Seis elementos prácticos que te permitirán conformar un equipo que tenga un rendimiento sobresaliente:

- Un Equipo Cohesionado
- Roles de Grupo Definidos
- Objetivos Claros
- Una Visión Común Bien Establecida
- Un Liderazgo Cercano y Efectivo
- Un Plan de Contingencia

•**Ventajas de trabajar en equipo.**

- Conduce a mejores ideas y decisiones
- Todo el equipo se siente involucrado en el proceso
- Aumenta el empoderamiento y el compromiso de los miembros del equipo
- Se amplía el círculo de la comunicación, y esta fluye en todas direcciones
- La gestión del conocimiento y de la información compartida significa mayor aprendizaje
- Aumenta el entendimiento de las perspectivas de los otros miembros del equipo
- Da una mayor posibilidad de mostrar las fortalezas individuales
- Proporciona un sentido de seguridad a aquellas personas más inseguras
- Promueve el desarrollo de las relaciones interpersonales

	<ul style="list-style-type: none"> - Facilita la implementación de nuevas ideas • Como crear un equipo de trabajo. 		
cierre	<p>III. Dinámica de salida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de salida: “Unidos trabajamos mejor” • Se le pedirá a los participantes que formen grupos de 5, y se les hará que formen círculos, luego se les entregara un papel sabana que tendrá marcado un recorrido, el obstáculo será que el papel sabana tendrá agujeros, los participantes tendrán que pasar por el recorrido 3 pelotas sin que estos se les caiga por los agujeros, el equipo que logre terminar en menor tiempo será el ganado. 	<p>Papel sabana pelotitas</p>	<p>10 minutos</p>

Ficha de evaluación del taller	
Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:	
1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?	
2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?	
3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?	
4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?	

08 Taller Vivencial: Comunicación Asertiva

“Digo y escucho a los demás”

Objetivo: Fortalecer su capacidad del docente de descubrir su propio potencial para superar dificultades y alcanzar retos y desafío de su ámbito laboral.

Proceso	Descripción	Recursos	Duración
Inicio	<p>I. Introducción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le dará la bienvenida al taller a los docentes • Se dará a conocer el tema 12 y el objetivo principal de la sesión. <p>II. Dinámica de inicio:</p> <p>- Se escribe un antiguo proverbio árabe plantea: “Si yo escucho, tengo la ventaja; si yo hablo, otros la tienen”.</p> <p>- A través de la lluvia de ideas responden la siguiente pregunta</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué creen ustedes que significa este proverbio? <p>Respuesta sugerida: Que se pueden cometer más equivocaciones hablando que estando callado y escuchando.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué piensan ustedes acerca de este proverbio? <p>Respuestas posibles: Hay que cuidar muy bien lo que se dice, pensar bien los argumentos o las ideas que diremos a otros, cuando no estemos muy seguros mejor concentrarnos en escuchar.</p>	<p>Solapines</p> <p>Impresión</p> <p>PPT</p> <p>Pizarra</p> <p>Plumones</p>	20 minutos
Desarrollo	<p>III. Desarrollo</p> <p>- La moderadora presenta en un PPT la siguiente información:</p> <p>Comunicación efectiva: Interactuar con cuidado y respeto por nosotros mismos y por los demás para potenciar el bienestar y crecimiento compartidos, y la comprensión mutua.</p> <p>Escucha activa: Poner toda nuestra atención y conciencia a disposición de otra persona, escuchando con interés y sin interrumpir (Knights, 1985). Es una técnica específica de comunicación que requiere</p>	<p>Diapositivas</p> <p>Papelotes</p>	20 minutos

	<p>prestar atención cuidadosa a las palabras y el lenguaje no verbal del otro, repitiendo ideas y frases clave de rato en rato para confirmar que estamos entendiendo bien, y haciendo preguntas aclaratorias sin juzgar para entender mejor la perspectiva del otro. Demuestra respeto por los sentimientos y perspectivas de la otra persona, aunque no necesariamente acuerdo con ellos.</p> <p>Importancia de practicar la habilidad de escucha activa</p> <p>La escucha activa es una habilidad que se aprende; por eso, es importante practicarla. Escuchar activamente a otras personas puede hacer más sencillo entender sus pensamientos (involucrando también la habilidad de toma de perspectiva) y sentimientos (involucrando también la habilidad de empatía). La escucha activa puede ayudarnos a resolver conflictos de manera más efectiva y nos puede ayudar a establecer vínculos profundos y significativos con los demás.</p> <p>- Observa el siguiente video “11 Técnicas de comunicación asertiva y efectiva con ejemplos y pasos” https://www.youtube.com/watch?v=g2mABsl-MZQ</p> <p>- Responden en forma grupal las siguientes interrogantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la diferencia entre la comunicación efectiva y escucha activa? • ¿Por qué es importante practicar la habilidad de escucha activa? • ¿Qué técnicas de la comunicación efectiva, me ayudan a mi gestión escolar? y ¿De qué manera? 	<p>Plumones</p> <p>Video</p>	
<p>cierre</p>	<p>III. Dinámica de salida:</p> <p>“El tren de globos”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se le entregara a cada participante un globo el cual tendrán que inflar, luego se les dice que tiene que sostener el globo con alguna parte de su cuerpo, cabe resaltar que todos deben formar un circulo y no deben tocar el globo con las manos con el fin observar si cumplen con las consignas dadas por el facilitar. • Comentan acerca de lo realizado y que hicieron para desarrollar el desafío. • Se evaluará por medio de una ficha apreciación del desarrollo del taller. 	<p>Globo</p> <p>Ficha</p>	<p>20 minutos</p>

Ficha de evaluación del taller

Estimado docente agradeciendo de antemano su participación; responda a las preguntas de acuerdo a su apreciación del desarrollo del taller:

1. ¿Qué opinión tiene sobre la temática desarrollada en este taller?

2. ¿Cómo contribuye este taller a su competencia socioemocional?

3. ¿De qué manera lo aprendido lo puede implementar en su gestión escolar?

4. ¿Qué otro efecto puede tener este taller en su vida cotidiana?