



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS EN LA
INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES
DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, 2019.**

**PARA LA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL EN
PSICOLOGÍA**

Autora:

Bach. Carlita Paola León Rodríguez

<https://orcid.org/0000-0003-0407-6988>

Asesor:

Dr. Darwin Richard Merino Hidalgo

<https://orcid.org/0000-0001-9213-0475>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – 2021

**PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS EN LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, 2018**

Aprobación de la Tesis

Mg.
Asesor metodólogo

Mg.
Presidente del jurado de tesis

Mg.
Secretario del jurado de tesis

Mg.
Vocal del jurado de tesis

Índice

Resumen	iii
Abstract	iii
I. Introducción	7
1.1. Realidad problemática	7
1.2. Antecedentes de estudio	8
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	12
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	26
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos.....	28
II. Material y Métodos	29
2.1. Tipo y diseño de investigación	29
2.2. Población y muestra.....	29
2.3. Variables y operacionalización.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	32
2.5. Procedimientos de análisis de datos	33
2.6. Criterios éticos.....	35
2.7. Criterios de rigor científico.....	36
III. Resultados.....	37
3.1. Resultados de tablas y figuras	37
3.2. Discusión de resultados	46
IV. Conclusiones y Recomendaciones	47
4.1. Conclusiones	47
4.2. Recomendaciones	48
Referencias	49
Anexos	52

Dedicatoria

Esta dedicatoria va hasta el cielo... cada esfuerzo, cada logro en mi vida se lo dedico a mi madrecita Juana; por hacerme ver que yo podía cumplir mis metas, por inspirarme, por acompañarme ayer, hoy y siempre.

Carlita Paola León Rodríguez

Agradecimiento

Gracias, a mis estudiantes por confiarme sus “problemas, sus penas, sus desamores” me motivaron a estudiar mi segunda vocación.

Gracias a Fe y Alegría 28, por todo el apoyo y las facilidades en las complicadas prácticas pre profesionales.

Gracias a mi gran familia, mi esposo y mi hija, Franklin por todo tu apoyo y Micaela porque tenía que enseñarte que los sueños se cumplen... ¡sin ustedes no lo hubiese logrado!

Resumen

En la presente tesis se tuvo como objetivo principal saber cuál era el efecto de un programa de habilidades blandas en la inteligencia emocional de docentes. La investigación fue de tipo cuantitativa y abordó el estudio desde un diseño preexperimental de un solo grupo con pre y posprueba. La muestra fue de 21 docentes de 25 a 46 años ($M=33.57$ y $SD=5.52$) entre mujeres (62 %, $n=13$) y varones (38 %, $n=8$), a la muestra se le aplicó el ICE-BarOn y un programa de habilidades blandas diseñado para el estudio. Los resultados muestran que el nivel de inteligencia emocional predominante fue marcadamente bajo (33.3 %) mientras que en la posprueba pasó a ser predominantemente bajo (57.1 %), asimismo, pasó de 9.5 % en nivel promedio en la preprueba a 28.6 % en nivel promedio en la posprueba. Por último, el programa de habilidades blandas demostró aumentar hasta un 25% de la varianza total de la inteligencia emocional, siendo su efecto grande ($t(20)=-8.665$, $p<.01$, $r=.89$).

Palabras clave: habilidades blandas, inteligencia emocional, programa, preexperimental.

Abstract

The main objective of this thesis was to know what the effect of a soft skills program was on the emotional intelligence of teachers. The research was quantitative and approached the study from a pre-experimental design of a single group with pre and post-test. The sample was 21 teachers between 25 and 46 years old ($M = 33.57$ and $SD = 5.52$) among women (62%, $n=13$) and men (38%, $n = 8$), the sample was applied the ICE-BarOn and a soft skills program designed for study. The results show that the level of predominant emotional intelligence was markedly low (33.3%) while in the post-test it became predominantly low (57.1%), likewise, it went from 9.5% in the average level in the pre-test to 28.6% in the average level. in the posttest. Lastly, the soft skills program was shown to increase up to 25% of the total variance of emotional intelligence, its effect being large ($t(20)=-8,665$, $p<.01$, $r=.89$).

Key words: soft skills, emotional intelligence, program, pre-experimental.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La educación peruana pasa por cambios diversos, desde la aprobación de la reforma educativa, los docentes se han visto en la necesidad de mejorar sus destrezas, habilidades y capacidades, no obstante, la carrera docente se ha visto mitigada con un poco valoración a dicha profesión, de ahí que sea imprescindible que se busquen mejores beneficios que posibilite que el talento profesional llegue a la filas docentes (Choque-Larrauri, Salazar-Cóndor, Quispe-De La Cruz, & Contreras-Pulache, 2015), en tal sentido, se ha establecido que uno de los factores que agrava la educación básica es la deficiente formación docente, en especial, para atender temas socioemocionales, es decir, tienen ellos mismos limitadas capacidades emocionales y sociales (CADE Educación, 2017), estos datos muestran la necesidad que los docentes desarrollen destrezas personales que le permitan posibilitar el cambio educativo, en tal sentido, las habilidades blandas constituyen hoy en día uno de los componentes necesarios que deben desarrollar los profesionales.

En ese sentido, se sabe que habilidades blandas con la inteligencia emocional están relacionados entre sí, Goleman (1998) establece que ambos conceptos son complementarios, de ahí que, cuando formula la inteligencia emocional se apoya en el concepto de habilidades blandas para describir aquellas destrezas necesarias para el desempeño de trabajadores, además, evidencia reciente demuestra que la inteligencia emocional se relaciona con habilidades blandas que son imprescindibles en puestos directivos y gerenciales (Acosta & Trigos, 2018; Garabito, 2019; HjYunus & Hassan, 2012; Medina, 2018), en tanto, se ha demostrado en diversos estudios la capacidad de las habilidades blandas para mejorar aspectos del trabajo, en especial, en docentes (Barrón, 2018; Best, 2019), por lo tanto, es factible que un programa de habilidades blandas logre un impacto en la inteligencia emocional, algo que, según autores, las habilidades blandas logran mejorar la inteligencia emocional (Jaramillo, Pinzón & Riveros, 2019).

Por último, a nivel institucional, en entrevista con la directora académica, indica que los docentes de su institución educativa tienen muchas dificultades para poder atender a los niños, padres de familia y entre colegas, se dejan llevar de sus emociones y muchas veces se angustian por no poder manejar las aulas de la forma en como solicita las directivas institucionales, asimismo, el manejo del estrés es mínimo, llegando a mostrar una pobre capacidad emocional para adaptarse y afrontar las demandas que requiere la institución, es decir, su inteligencia emocional se muestra no desarrolla según su percepción (C. Sánchez Álvarez, comunicación personal, 4 de junio, 2019).

Por lo anterior expuesto, es que es importante saber si un programa de habilidades blandas influye en la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

1.2. Antecedentes de estudio

Internacional

Dimitrov y Vazova (2020) en su estudio tuvieron como objetivo desarrollar y aplicar estrategias metodológicas para desarrollar la inteligencia emocional y las habilidades blandas. La investigación cuasiexperimental contó con la participación de 62 trabajadores de Bulgaria a quienes se les designó 32 en el grupo experimental y 30 en el grupo control. Se aplicó una encuesta y una serie de capacitaciones. Las habilidades blandas exploradas fueron gestión de conflictos y empatía. Los resultados muestran una media superior en la posprueba del grupo experimental a nivel del total de las habilidades blandas como por dimensiones con un aumento de 1.81 en la media total, demostrando que metodología basada en la inteligencia emocional influye en la mejora de habilidades blandas.

Jaramillo, Pinzón y Riveros (2019) en su investigación tuvieron como objetivo diseñar un programa basado en habilidades blandas para docentes. La investigación preexperimental contó con la participación de 14 docentes de un colegio de Colombia. El instrumento aplicado fue una encuesta diseñada para identificar habilidades blandas. Los resultados indican que la participación de la muestra fue al 100%, se logró demostrar que trabajar en equipo, lograr

resolver problemas, saber gestionar el tiempo, ser capaces de tener una comunicación efectiva y procurar liderazgo lograba desarrollarse con el programa, además, según los autores, un programa de habilidades blandas contribuye en el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes.

Nacional

Best (2019) en su investigación tuvo como objetivo demostrar la eficacia de un programa de habilidades blandas en la convivencia escolar. Su estudio cuasiexperimental multigrupo contó con una muestra de estudiantes adolescentes (G1), padres de familia (G2) y docentes (G3), cada grupo contó con su subgrupo experimental y de control. Los instrumentos utilizados fueron una escala construida para evaluar convivencia escolar y un programa de g de habilidades blandas. Los resultados muestran que en el grupo 3 de docentes existen diferencias significativas en el nivel de convivencia escolar luego de aplicado el programa de habilidades blandas en el grupo experimental ($p < .01$), en cambio, no existen diferencias en el grupo control en el nivel de convivencia escolar según la preprueba y posprueba ($p > .05$), en tanto, existe diferencias significativas en los resultados de la posprueba del grupo experimental con el grupo control ($p < .01$).

Garabito (2019) en su estudio tuvo como objetivo saber si la inteligencia emocional se relaciona con habilidades directivas. La investigación correlacional contó con una muestra de 70 docentes de Lima. Los instrumentos aplicados fueron un Cuestionario de IE desarrollado por Medina y, un cuestionario de habilidades directivas diseñada por Caycho. Los resultados muestran que 54.29% de la muestra tienen una inteligencia emocional alta y el 75.71% indica un nivel alto de habilidades directivas. Asimismo, la inteligencia emocional se relaciona con las habilidades directivas ($p < .01$), del mismo modo, la inteligencia emocional se relaciona con habilidades de comunicación, habilidades de grupo, habilidades interpersonales y habilidades personales ($p < .01$).

Acosta y Trigoso (2018) en su investigación tuvieron como objetivo detallar la inteligencia emocional y las habilidades blandas. La investigación descriptiva contó con una

muestra de 57 trabajadores de una UGEL de Amazonas. Los instrumentos aplicados fueron dos encuestas diseñadas por las autoras. Los resultados muestran que 56% a veces facilita la expresión de sus emociones, a veces el 65% se relaciona con compañeros, 40% nunca ayuda a actividades comunitarias.

Barrón (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las habilidades blandas en la interacción en aula. La investigación cuasiexperimental contó con una muestra de 60 docentes divididos equitativamente en grupo control y grupo experimental. El instrumento aplicado fue una escala diseñada por la autora con base a la literatura de su investigación. Los resultados muestran que existen diferencias significativas en la interacción del aula según la posprueba del grupo control y grupo experimental, siendo los del experimental quienes muestran un promedio significativamente mayor ($p < .01$), estas diferencias se replican en la interacción lineal, poligonales y momento post activo en la interacción ($p < .01$).

Medina (2018) en su estudio tuvo como objetivo saber si la inteligencia emocional se relacionaba con las habilidades gerenciales. La investigación correlacional contó con una muestra de 67 directivos de COFOPRI de todo el Perú. En el estudio utilizaron el ICE de Bar-On y el Cuestionario CHG de Noris. Los resultados indican que el 58.2% muestra una inteligencia emocional normal y el 52.2% indican un nivel medio de habilidades gerenciales. Además, las habilidades gerenciales logran una relación significativa con la inteligencia emocional ($p < .05$), a su vez, los componentes: intrapersonal, adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo se relacionan con las habilidades directivas ($p < .05$).

Local

Vallejos (2019) en su estudio tuvo como objetivo saber si las habilidades blandas influyen en el desempeño de trabajadores. La investigación causal contó con la participación de 39 trabajadores de una empresa de posventa de Chiclayo. Los instrumentos aplicados fueron diseñados por la autora a partir de la teoría de Goleman (habilidades blandas) y Montoya (desempeño). Los resultados muestran que los trabajadores se caracterizan por tener más desarrollada la habilidad blanda de autorregulación ($M=4.37$), en tanto, en el desempeño laboral

destaca las relaciones interpersonales ($M=4.49$). El modelo correlacional mostró que las habilidades blandas se relacionan con el desempeño laboral a nivel de dimensiones, asimismo, el modelo causal demuestra que las habilidades sociales es la que logra influir significativamente en el desempeño laboral ($p<.01$).

Ching y Silva (2018) en su investigación tuvieron como objetivo realizar una propuesta basada en la inteligencia emocional para fortalecer las habilidades gerenciales. La investigación descriptiva propositiva contó con una muestra de 41 trabajadores de una institución pública de Chiclayo. Los instrumentos aplicados fueron dos encuestas diseñadas por los autores para evaluar la inteligencia emocional (IA) y las habilidades gerenciales (HG). Los resultados muestran que el 68.3% tiene un nivel de IA normal y el 24.4% un nivel de IA deficiente, en tanto, las habilidades gerenciales fueron mayormente malo.

Deza y Malca (2017) en su investigación tuvieron como objetivo establecer si la inteligencia emocional se relacionaba con el desempeño laboral. Su investigación correlacional tuvo la participación de 114 trabajadores de una UGEL de Chiclayo. Las pruebas aplicadas fueron ICE de Bar-On y una encuesta diseñada por los autores. Los hallazgos muestran que el nivel de ICE es bajo con el 75% de la muestra, solo el 25% presenta un nivel regular. Además, la inteligencia emocional se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral ($p<.01$).

Marín y Zapata (2015) en su investigación tuvieron como objetivo establecer si la inteligencia emocional (IA) guarda relación con los modos de afrontamiento ante el estrés. Su investigación correlacional contó con la participación de 186 trabajadores de una institución pública de Chiclayo. Las pruebas aplicadas fueron el ICE de Bar-On y el Cope de Carver. Los resultados muestran que la inteligencia emocional general, el componente interpersonal y estado de ánimo general se relacionan de forma negativa con los modos de afrontamiento productivo ante el estrés, en cambio, los componentes: intrapersonal, adaptabilidad y manejo del estrés muestran relación negativa con los modos de afrontamiento de evitación e improductivo. Además, el nivel de inteligencia emocional en la muestra es mayormente alto con el 32.3%.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Habilidades blandas

Definiciones

Goleman (1998) detalla a las habilidades blandas como una forma de comprender la inteligencia emocional, estas habilidades permiten la flexibilidad y adaptabilidad en los puestos de trabajo.

Cimatti (2016) indica que las habilidades blandas que son necesarias en cualquier tipo de puesto y que están referidas a aquellas destrezas que permiten las relaciones interpersonales.

Mahasneh (2016) define a las habilidades blandas como habilidades y rasgos que permiten describir habilidades no técnicas en las que se incluyen destrezas para comunicarse, usar el pensamiento crítico, capacidad de resolver problemas, trabajar en equipo, resolución de conflictos, adaptación, flexibilidad, aprendizaje a largo plazo entre otros

Honeyman (2017) detalla que las habilidades blandas son un grupo de destrezas que permiten comunicarse, establecer relaciones interpersonales, entender las capacidades intrapersonales, salud emocional y psicológica, desarrollo cívico.

Modelo de habilidades blandas de Goleman

Goleman (1998) detalla a la habilidades blandas como los talentos necesarios para permanecer en un puesto de trabajo, estas habilidades no son más que destrezas cognitivas y competencias emocionales que requiere un trabajador para realizar sus funciones del puesto, por ello, cuando un jefe es emocionalmente incompetente, esto afecta el talento de los subordinados, ya que estos primeros, no pueden medir objetivamente la capacidad del segundo, por lo tanto, cuando se habla de liderazgo en las empresas, el jefe debe tener ciertas habilidades blandas que le ayuden a liderar y afrontar las situaciones emocionales.

Mediación. Todo líder debe saber mediar con sus trabajadores, de esta forma, entabla confianza con ellos, más que todo, hacer que estos confíen en uno.

Rapport. Una vez obtenida la capacidad de mediación, esto permite que se entable un buen rapport caracterizado por buena escucha, capacidad persuasiva y orientación.

Motivación. Es necesario que un líder motive a los trabajadores, llevando a que estos no solo cumplan sus obligaciones, sino que aporten un plus a su centro de trabajo, con esto, se puede hacer el trabajo más llevadero en equipo.

Habilidades diplomáticas. Corresponde a habilidades que permiten ser sensibles a la organización de las funciones, posibilitando la adaptación, desarrollando inspiración y adecuación a que sean dirigidos.

Actividad. Es la capacidad para estar constantemente realizando acciones para alcanzar las metas propuestas.

Claramente estas habilidades detalladas por Goleman (1998) permiten al jefe líder poder hacer de su ambiente de trabajo más eficiente, de ahí que sea necesario que estos sean diestros en habilidades de corte emocional que ayude a influir en todos, ganarse su confianza y motivarlos al logro de objetivos

Las habilidades blandas clave

Honeyman (2017) detalla que tras un análisis detallado de las habilidades necesarias para vivir en sociedad se han agrupado las mismas en siete habilidades clave que permite no solo el desarrollo profesional, si no que, también influye en la salud sexual y prevención de la violencia.

Habilidades de pensamiento de orden superior. Son habilidades que permiten la resolución de problemas, el pensamiento crítico y tomar decisiones. Las mismas, reflejan destrezas que

subyacen a capacidades que involucran la recopilación de información, evaluación y conclusión sin sesgos.

Autocontrol. La capacidad de controlar las propias necesidades, los impulsos para así poder enfocarse en algo que requiere la atención, por lo tanto, implica manejar las emociones y regular la conducta.

Autoconcepto positivo. La capacidad de reconocer que uno mismo posee habilidades, fortalezas y potencialidades particulares que le permiten salir adelante de forma realista.

Habilidades sociales. Comprende una gama de habilidades que permiten las relaciones interpersonales, en las que están el respeto, aprecio a otros, comportamiento socialmente aceptado y destrezas para resolver conflictos.

Comunicación. Capacidad para expresar y comprender las ideas y conocimientos, con ello, se permite la negociación y persuasión cuando se amerite, de tal forma que tanto comunicación no verbal, verbal y escrita son comprendidos por los demás.

Empatía. Es la capacidad de comprender los sentimientos de otros y sentirlos como propios para así entenderlo su situación.

Orientación a metas. Comprende la capacidad para motivarse y planificar metas y las estrategias por las que se logrará llegar al objetivo propuesto.

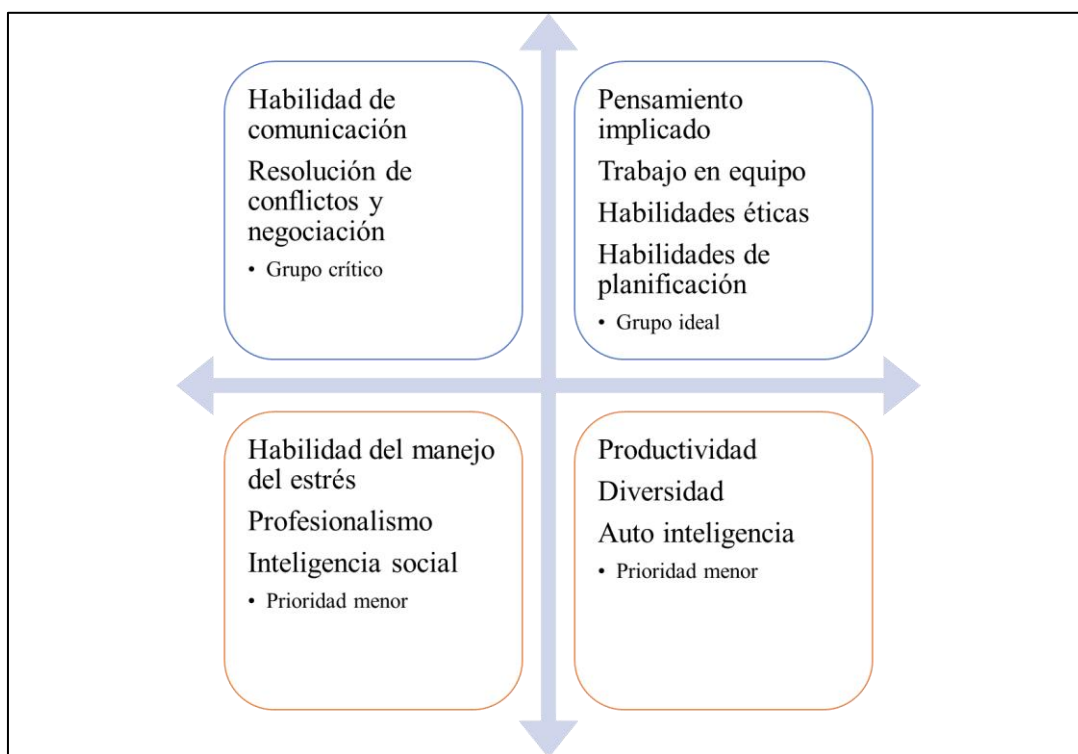
Modelo de habilidades blandas en educación de Mahasneh

Mahasneh (2016) realiza un análisis exhaustivo de las habilidades blandas, sin embargo, el mismo lo hace con la finalidad de entender cuales son las habilidades necesarias en los contextos educativos, tal como detalla, su propuesta teórica fue diseñada a partir del Diseño para Six Sigma (DFSS), por lo tanto, su teoría es una construcción empírica.

El análisis DFSS agrupó las habilidades blandas en 12 grupos que se compararon su rendimiento en graduados, asimismo, en correspondencia con ello, se identificaron 40 estrategias de instrucción, para así establecer la relación entre las habilidades blandas y las 40 estrategias, los resultados del análisis permitió agrupar las habilidades blandas en una matriz de cuatro puntos que las incluía según el grado de prioridad de estas, estas cuatro matrices corresponden a las habilidades educativas blandas.

Como resultado, la matriz de las habilidades blandas se puede dividir en cuatro cuadrantes, los cuadrantes superiores abarcan seis grupos que corresponde al grupo de habilidades blandas críticas y habilidades blandas ideales, en cambio, los cuadrantes inferiores son considerados como habilidades blandas de menor prioridad, en consecuencia, las habilidades blandas están distribuidas de la siguiente forma:

Figura 2.1. Matriz de habilidades blandas



Entonces, de estos cuatro cuadrantes, los más relevantes son el grupo crítico e ideal, en cambio, los dos cuadrantes de prioridad menor, en el presente estudio, no son tomados en

consideración a la hora de elaborar el programa de habilidades blandas, por ello, adaptando el planteamiento de Mahasneh (2016), las habilidades blandas que se requiere a nivel de educación están distribuidas de la siguiente forma:

Dimensiones	Indicador	Concepto
Habilidades de comunicación	Escucha activa	Práctica la escucha activa en su interrelación consigo mismo y con los demás
	Empatía	Muestra empatía en su relación personal y en su desempeño profesional
Habilidades de Resolución de conflictos y de negociación	Toma de perspectiva	Comprende y respeta que los demás construyen a su manera, su perspectiva ante un conflicto
	Asertividad	Resuelve asertivamente las diferencias o situaciones problemáticas durante su desempeño profesional
	Resolver y negociar	Resuelve conflictos aplicando técnicas y estrategias de negociación
Habilidades de pensamiento del trabajo implicativo	Compromiso	Participa de una manera comprometida con la misión y visión de su institución educativa
	Control de estrés	Aplica técnicas y estrategias para controlar situaciones estresantes
Trabajo en equipo y habilidades de colaboración	Liderazgo	Asume el liderazgo en diferentes situaciones
	Trabajo en equipo	Reflexiona sobre la importancia del trabajo en equipo
Habilidades éticas	Autoconocimiento	Valora sus fortalezas y debilidades, su forma de ser y su propio desarrollo para enfrentar los retos y obstáculos que le presente

	Gestión de emociones	Gestiona sus emociones para una buena relación consigo mismo y con los demás
	Razonamiento moral	Actúa con postura ética durante su desempeño laboral
Habilidades de planificación y organización	Eficiencia	Muestra eficiencia en el desempeño de sus funciones como docente
	Gestión del tiempo	Maneja el tiempo de una manera adecuada y asertiva

1.3.2. Inteligencia emocional

Definiciones.

Sobre la inteligencia emocional ha sido definida por distinto autores e investigadores, no obstante, las definiciones más aceptadas son las que fueron fundamentadas por los autores de los tres principales modelos teóricos de la inteligencia emocional, las cuales en sus recientes actualizaciones se definen de la siguiente forma:

Goleman (2012) en su teoría de la inteligencia emocional define al término como el modo en que se interactúa con los demás teniendo en cuenta los sentimientos, para ello, se toman en cuenta capacidades como el autocontrol, autoconciencia, motivación, empatía entre otras habilidades personales y cognitivas, con ello, la persona logra adaptarse de forma adecuada y creativa a la sociedad.

Mayer, Salovey y Caruso (2012) en su teoría definen al término como una habilidad que ayuda a percibir, valorar y expresar de forma exacta las emociones, por ello, sabe acceder y generar sentimiento que faciliten el pensamiento, comprender, regular y conocer las emociones que ayudan a direccionar el pensamiento.

Bar-On (2015) en su teoría define el término como la relación existente entre competencias socioemocionales en conjunto con habilidades y conductas que establecer lo bien que uno se entiende y expresa, lo cual es recíproco ante otros, la relación con estos y el modo en como afronta las presiones, demandas y desafíos diarios.

Modelos teóricos de la inteligencia emocional

Bar-On (2015) establece que, a nivel de enfoque teóricos, la Enciclopedia de Psicología Aplicada detalla que son tres los modelos principales sobre la inteligencia emocional, los cuales corresponden a las propuestas de Salovey y Mayer, Goleman y el del mismo Bar-On.

El modelo de las habilidades emocionales de Salovey y Mayer.

Salovey y Mayer en 1990 fueron los primeros en acuñar el concepto de inteligencia emocional, a partir del modelo de Gardner sobre las inteligencias múltiples, término que describe ocho formas de inteligencia en las que figura los aspectos intrapersonales e interpersonales (Mayer, Salovey & Caruso, 2012). Para los autores, la inteligencia emocional permite entender elementos de percepción, comprensión y manejo de las emociones con el fin de facilitar el pensamiento (Bar-On, 2015). En esa línea, Mayer, Salovey y Caruso (2012) describen que el modelo propuesto en 1990 pasó por modificaciones y revisiones hasta llegar a su versión final publicada en 1997, en la que describen el modelo como cuatro ramas de la inteligencia emocional en la que se clarifica cuales son las capacidades implicadas realmente.

Rama 1, percepción emocional. Esta rama indica que la persona puede percibir, identificar, valorar y expresar sus emociones, para lo cual, recurre al lenguaje, comportamiento o expresiones artísticas, de tal como que, la expresión de las emociones se realiza de forma adecuada, ya que, sabe diferenciar entre aquellas emociones que son imprecisas y deshonestas de las precisas y honestas.

Rama 2, facilitación emocional del pensamiento. Esta rama indica que la persona puede a nivel cognitivo influenciar su forma de pensar, logrando integrar a las emociones con el proceso cognitivo, por tal motivo, las emociones son las que priorizan el pensamiento para así dar la atención a la información que se cree más relevante y facilitan el afrontamiento, de ahí que, las emociones puedan hacer que la perspectiva de la persona oscile entre optimismo/pesimismo con lo cual se favorece analizar diferentes puntos de vista

Rama 3, comprensión emocional. Esta rama indica que la persona puede comprender y analizar sus emociones a partir del conocimiento que tiene sobre ello, en consecuencia, entiende las emociones que se expresan en las relaciones interpersonales, asimismo, puede designar que emociones se relaciona con determinadas palabras. Asimismo, la persona sabe qué implicaciones tiene cada emoción y el significado que tiene cada uno, resultando en una triada en la que se comprende, razona e interpreta las emociones.

Rama 4, regulación emocional. Esta indica que la persona puede reflexionar sobre sus emociones a partir del conocimiento de tiene de ellas y su capacidad intelectual, de tal forma que, gestiona sus emociones en la vida real gracias a que los pensamientos promueven el crecimiento de dichas emociones, en consecuencia, sabe distanciarse de ciertas emociones o mitigarlas según sean positivas o negativas, regulando tanto las propias como de otros sin reprimir o exacerbar la información de estas.

El modelo de las competencias emocionales de Goleman

Goleman (2012) desarrolla su teoría en la que incluye los aportes de la neurociencia, en sus fundamentos indica que la vida emocional de las personas tiene base en el sustrato neurobiológico, añade que, si bien las emociones se rigen por el contenido neurológico, la persona no está sometida a las emociones, ya que, las personas pueden modificar el grado de intensidad de las respuestas emocional, modulando las mismas a partir del uso de técnicas o estrategias que permitan dicho control y fortalecimiento personal

En ese sentido, Goleman (2012) detalla que su teoría se sustenta en diferentes puntos: a) la inteligencia emocional responde más rápido que la cognitiva, b) la inteligencia emocional da una respuesta inmediata y espontánea, mientras que la cognitiva requiere ser analizada y reflexionada, c) la inteligencia emocional por ser rápido sacrifica la exactitud de la información que se transmite, d) la inteligencia emocional compara la información rápidamente mientras que la cognitiva demora en dar una respuesta, e) la inteligencia emocional permite percibir y actuar de forma rápida al peligro, f) la inteligencia emocional se vincula con la capacidad del corazón de generar emociones, g) la inteligencia emocional permite interpretar como vive las emociones otra persona, h) la inteligencia emocional se centra en cualidades emocionales y sociales como la creatividad, motivación y destrezas psicológicas, i) la inteligencia emocional depende de las competencias emocionales que de las cognitivas.

Además de lo anterior, según Goleman (2012) la inteligencia emocional tiene dos grandes áreas, la primera es la inteligencia intrapersonal y la segunda es la inteligencia interpersonal, asimismo, dentro de estas áreas están los elementos propuestos por Goleman:

A. Inteligencia intrapersonal. Goleman (2012) plantea a este macro componente como la capacidad que tiene uno de formarse una idea realista de lo que es, con base a sus sentimientos que sirven de guía para moldear sus conductas, para lo cual, es preciso tener desarrollado tres elementos: autoconocimiento, autocontrol y automotivación.

Autoconocimiento. Tal como indica, es conocer las emociones propias para así ser consciente de quien es, darle un significado a su existencia, en consecuencia, puede reconocer que sentimiento surge en cada momento.

Autocontrol. Parte principal de las emociones, es saber controlarlas para no estar sometidas a ellas, por lo que, se adecuan a los diferentes contextos para que sean socialmente aceptados, de ahí que, ante cualquier evento, la persona puede regularizar sus respuestas para no ser presa de emociones como la ansiedad, tristeza o irritabilidad.

Automotivación. Toda persona debe ser capaz de motivarse a sí mismo, para lo cual, cada uno recurre a la propia energía con el fin de lograr ser responsable, cumplir con sus obligaciones y persistir ante eventos que puedan causar desaliento, ya que, sus emociones están dirigidas a conseguir su objetivo.

B. Inteligencia interpersonal. Goleman (2012) plantea que, además de los aspectos intrínsecos, las personas requieren ser capaces de entender a los demás, cuáles son sus motivaciones y conductas para así poder interactuar con ellos, por lo que es vital saber comprender las emociones y sentimientos de otros, lo cual, se logra con el apoyo de dos elementos: empatía y socialización.

Empatía. Es la capacidad de entender los sentimientos y emociones de otros, sus carencias, dificultades y reacciones intentando ponerse en el lugar de estas para así comprender sus razones y adecuar sus reacciones emocionales como forma de corresponder a ellos.

Socialización. Es la capacidad de poder establecer un control en sus relaciones sociales, para lo cual, es vital el poder manejar las relaciones de los demás con base al reconocimiento que se hace de los sentimientos ajenos.

El modelo de las competencias socioemocionales de Bar-On

Bar-On (2015) indica que su modelo propuesto es una teoría multidimensional de competencias, habilidades y conductas socioemocionales que están íntimamente relacionados y que influyen en la conducta inteligente.

Este modelo se puede dividir en dos grupos, uno, teórico en la que se conceptualizan todos sus fundamentos y, la segunda es fundamento psicométrico en la que se comprueba la idoneidad del modelo de inteligencia socioemocional.

En la parte teórica, el modelo se sustenta en varios enfoques que explican las emociones, el primer autor que contribuye a la teoría de Bar-On es Darwin con sus fundamentos evolutivos

de la expresión emocional que permitieron la supervivencia y adaptabilidad efectiva y exitosa, luego, la teoría Thorndike sobre la inteligencia social y el rendimiento de las personas, también, la inteligencia no cognitiva descrita por Weschler que demostraban el comportamiento inteligente, asimismo, la alexitimia descrita por Sifneos como un extremo de la incapacidad emocional y, la mentalidad psicológica descrita por Appelbaum sobre el extremo de lo saludable (Bar-On, 2015).

En la parte psicométrica, el modelo de Bar-On pasó por una serie de revisiones de la capacidad correlacional de los componentes y subcomponentes para así detallar la validez de su estructura factorial, en consecuencia, dicho proceso pasó por seis etapas: 1) análisis literario sobre la inteligencia emocional, 2) agrupar las distintas competencias, habilidades y conductas descritas en la literatura, 3) construcción piloto de 1000 ítems que abordaban las distintas definiciones, 4) versión final que comprendía 15 escalas y 133 ítems, 5) normas finales de la versión para adultos y, 6) recopilar más datos posteriores para cros validaciones (Bar-On, 2015).

Teoría de la inteligencia emocional de Bar-On

Como se ha detallado con anterioridad, Bar-On desarrolla su modelo como competencias socioemocionales, el mismo que comprende 15 subescalas y cinco grandes componentes, las cuales, han sido demostradas su estructura en diferentes contextos (Bar-On, 1997, 2000, 2015; Bar-On, Maree & Elias, 2007; Bar-On & Parker, 2000), además, dicho modelo ha sido comprobada su estructura en el contexto peruano (Ugarriza, 2001).

A. Componente Intrapersonal. Viene a ser el agrupamiento de una serie de destrezas internas que ayudan a ser consciente de sus emociones y poder comprenderlas y expresarlas, de ahí que, la persona debe lograr comprenderse, ser asertivo, tener un buen concepto de sí mismo, plantearse metas realistas y tener autonomía, cada uno de estos elementos posibilita el desarrollo intrapersonal de la inteligencia emocional.

Comprensión emocional de sí mismo. Cada persona debe ser capaz de reconocer sus emociones y comprenderlas, por lo que, las emociones pueden ser diferenciadas y conocidas las causas que las generan.

Asertividad. Cada persona debe ser capaz de decir lo que siente, cree o piensa respetando a los demás, como ejerciendo control para que los otros sean recíprocos con ese respeto, en consecuencia, buscan no dañar ni mermar los derechos de otros, mucho menos, destruir las mismas.

Autoconcepto. Cada persona debe desarrollar un concepto o significado de quién se es, el mismo debe ser en términos positivos, para así, poder aceptarse y respetarse como un ser total con sus deficiencias y capacidades.

Autorrealización. Cada persona debe tener claro que es lo que quiere lograr en el corto, mediano y largo plazo, por lo que, sabe cuáles son sus objetivos y la forma en cómo puede lograrlo, ya que, disfruta y quiere lograr dicho objetivo.

Independencia. Cada persona debe lograr ser autónomo, es decir, sus conductas las dirige el mismo sin la intervención de otros, de esta forma, logra tener mayor seguridad e independencia emocional en las acciones que toma

B. Componente Interpersonal. Luego de la capacidad emocional intrínseca es necesario desarrollar los aspectos de socialización, es decir, poder tener vínculos emocionales adecuados con los otros, para ello se requiere aceptar, comprender y reflexionar sobre los sentimientos ajenos y poder identificarse con estas emociones, para lo cual, la persona requiere desarrollar su empatía, establecer interacciones interpersonales y ser responsable socialmente.

Empatía. Cada persona debe lograr entender, percibir y respetar las emociones ajenas, con el fin de darle un sentido y ubicarse en el lugar del otro, es decir, ponerse en su perspectiva para así darle una respuesta emocional adecuada.

Relaciones interpersonales. Cada persona debe lograr construir y cuidar las relaciones que desarrolla con otros, para ello, es necesario que dichos vínculos sean satisfactorios lo que cual se desarrolla a partir del establecimiento de cercanía e intimidad emocional.

Responsabilidad social. Cada persona debe desarrollar un sentir social, es decir, contribuir con el contexto en que se desenvuelve, lo que se logra a partir de cooperar, construir y contribuir como integrante en su grupo social.

C. Componente Adaptabilidad. Si bien, los componentes internos y de relación son importantes, también lo es la capacidad para adecuarse a los cambios, esto se le conoce como adaptabilidad que no es más que la habilidad de poder adecuarse a distintos contextos, por lo que, sus sentimientos, pensamiento y comportamiento cambian según la situación logrando un cambio general con base a la vivencia, para lograr eso, la persona debe ser capaz de solucionar las diversas dificultades, dar una mirada objetiva a las cosas y ajustar sus respuestas a los diversos eventos.

Solución de problemas. Cada persona debe lograr que los problemas puedan ser identificados y definidos para así pueda desarrollar una respuesta adecuada a la misma y dar una solución que sea efectiva.

Prueba de realidad. Cada persona desde desarrollar lo que comúnmente se le conoce como ‘tener los pies en la tierra’, es decir, requiere sopesar la experiencia subjetiva con la objetiva y evaluar su correspondencia entre los dos aspectos.

Flexibilidad. Cada persona requiere desarrollar la destreza de ajustar sus respuestas emocionales a las diferentes situaciones, lograr que dichos ajustes sean adecuados es lo que se denomina como flexibilidad.

D. Componente Control del estrés. Los diferentes cambios y eventos diarios someten a las personas a distintas presiones, los cuales son denominados como eventos estresantes o estresores, entonces, los individuos deben lograr que ante dicho estrés las respuestas

emocionales ayuden a dirigir el mismo sin que vaya contra la integridad personal, para lo cual, es necesario lograr tolerar el estrés y controlar las posibles respuestas impulsivas.

Tolerancia al estrés. Cada persona debe lograr sobrellevar los diferentes eventos estresantes y situaciones adversas, por lo que, tiene una actitud activa ante emociones desbordantes con el fin de controlarlas y que no se desmorone.

Control de los impulsos. Cada persona debe ser capaz de controlar sus respuestas emocionales, sobre todo, aquellas que se caracterizan por dar una acción inmediata sin meditar sobre la misma, por lo tanto, los impulsos son reprimidos para poder analizar las situaciones llegando a controlar las respuestas pasionales.

E. Componente estado de ánimo general. Esta capacidad implica que las personas logran una motivación interna que los impulsa a seguir adelante, para ello, se desarrolla un sentir de disfrute sobre los aspectos de la vida, la perspectiva que se tiene de esta y un sentimiento de alegría generalizada porque se tiene esperanza y optimismo, siendo este último en conjunto con la felicidad los elementos que la describen.

Felicidad. Cada persona debe estar satisfecha con la vida que lleva., lograrlo equivale a que uno disfruta de quién se es, ello conlleva a que pueda disfrutar de otros como lograr expresar sus sentimientos auténticos de forma adecuada y positiva.

Optimismo. Cada persona debe lograr vislumbrar la vida y el futuro como algo bueno, es decir, saber que vendrán cosas agradables, por lo tanto, se percibe la vida como brillante y se mantiene una actitud de positivismo sobre las situaciones adversas o las emociones negativas.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es el efecto del programa de habilidades blandas en la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Conveniencia; la investigación permite establecer como se encuentra el nivel de inteligencia emocional en docentes, estos datos contribuyen a mejor entendimiento de las capacidades desarrolladas en rubro privado de la educación básica regular, que permite, tener una idea de la situación encontrada en nivel local.

Relevancia social; la investigación a partir de sus resultados y parte ejecutiva beneficia directamente a los docentes parte de la muestra, puesto que, ellos han sido partícipes de la aplicación de un programa diseñado para fortalecer sus capacidades socioemocionales, en ese sentido, se benefician los estudiantes, en la medida que, un docente con inteligencia emocional tendrá mayores recursos para atender a los mismo.

Implicaciones prácticas; la investigación ayuda a resolver un problema que se suscita en un contexto educativo local, en la que, su mayor deficiencia se centra en las capacidades socioemocionales.

Aporte teórico; se aporta evidencia teórica y estadística de la capacidad de las habilidades blandas para fortalecer la inteligencia emocional en docentes, con ello, se da cuenta del valor del primero para influir en el segundo a nivel experimental.

Utilidad metodológica; le investigación aporta evidencia en cuanto al desarrollo de un programa basado teóricamente en un exhaustivo análisis teórico de las habilidades blanda necesarias en el ámbito de la educación, dicho programa cuenta con datos sobre su eficacia en el presente estudio.

1.6. Hipótesis

General

Hi1. El programa de habilidades blandas aumenta el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019.

Específico

Hi2. El programa de habilidades blandas aumenta el nivel del componente intrapersonal de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

Hi3. El programa de habilidades blandas aumenta el nivel del componente interpersonal de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

Hi3. El programa de habilidades blandas aumenta el nivel del componente adaptabilidad de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

Hi4. El programa de habilidades blandas aumenta el nivel del componente manejo de la tensión de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

Hi5. El programa de habilidades blandas aumenta el nivel del componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar el efecto del programa de habilidades blandas en la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar mediante el pretest el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019.

Ejecutar el programa de habilidades blandas en docentes de una institución educativa, 2019.

Evaluar mediante el post test el nivel de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019.

Establecer si existen diferencias significativas entre el pretest y post test de la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo *aplicada con enfoque cuantitativo*, es decir, la investigación se conduce con la finalidad de resolver un problema real, dicho problema es sometido a un método que busca modificarlo para lo cual se recurre a la recopilación de datos a partir de la aplicación de un método o programa, para así, contrastar resultados y someterlos a hipótesis (APA, 2010a; Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La investigación es de diseño *preexperimental de preprueba/posprueba con un solo grupo*, la cual consiste en un diseño donde se tiene un control mínimo en la que se administra una prueba antes de aplicar un programa -en el presente caso-, se administra el programa y posterior se vuelve aplicar la prueba (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), siendo su diagrama de investigación el siguiente:



Donde:

G = grupo

M1 = preprueba de inteligencia emocional

X = aplicación de programa de habilidades blandas

M2 = posprueba de inteligencia emocional

2.2. Población y muestra

La *población* corresponde a grupo de participantes de los que se puede extraer una muestra y que comparten características comunes (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En tal sentido, la población corresponde a docentes de nivel inicial y primario de una institución educativa particular de José Leonardo Ortiz, que cuenta con 21 docentes.

La *muestra* fue determinada por criterios no probabilísticos, usando el muestreo de conveniencia y oportunista, es decir, se trabajó con sujetos por ser necesarios y por su fácil acceso a la ejecución del estudio (APA, 2010a). De esta forma, se trabajó con 21 docentes, de 25 a 46 años ($M=33.57$ y $SD=5.52$) entre mujeres (62 %, $n=13$) y varones (38 %, $n=8$), de los cuales 9 son docentes de primaria, 6 docentes inicial, 6 docentes de talleres y 1 docente de educación física.

2.3. Variables y operacionalización

Variable independiente: Habilidades blandas

Definición conceptual. Son habilidades y rasgos que permiten describir habilidades no técnicas en las que se incluyen destrezas para comunicarse, usar el pensamiento crítico, capacidad de resolver problemas, trabajar en equipo, resolución de conflictos, adaptación, flexibilidad, aprendizaje a largo plazo entre otros (Mahasneh, 2016).

Definición operacional. Se estableció como la aplicación de un programa de habilidades blandas basado en 14 indicadores que forman seis dimensiones teóricas de las habilidades blandas en docentes diseñado por la autora del presente estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Habilidades blandas	Habilidades de comunicación	Escucha activa	Programa de habilidades blandas (León, 2018)
		Empatía	
	Habilidades de Resolución de conflictos y de negociación	Toma de perspectiva	
		Asertividad	
		Resolver y negociar	
	Habilidades de pensamiento del trabajo implicativo	Compromiso	
Control de estrés			
Trabajo en equipo y habilidades de colaboración	Liderazgo		
		Trabajo en equipo	

	Autoconocimiento
Habilidades éticas	Gestión de emociones
	Razonamiento moral
Habilidades de planificación y organización	Eficiencia
	Gestión del tiempo

Variable dependiente: Inteligencia emocional.

Definición conceptual. Es la relación existente entre competencias socioemocionales en conjunto con habilidades y conductas que establecer lo bien que uno se entiende y expresa, lo cual es recíproco ante otros, la relación con estos y el modo en cómo afronta las presiones, demandas y desafíos diarios. (BarOn, 2015).

Definición operacional. Se estableció como la suma de los 133 ítems de respuesta Likert que determinan 15 factores los cuales se suman para establecer cinco grandes componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, tensión y estado de ánimo a partir del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (1997).

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Inteligencia emocional	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116	Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (1997)
		Asertividad	22, 37, 67, 82, 96, 111, 126	
		Auto concepto	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129	
		Autorrealización	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125	
	Interpersonal	Independencia	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121	
		Empatía	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124	
		Relaciones interpersonales	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128	

	Responsabilidad social	16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119
Adaptabilidad	Solución de problemas	1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118
	Prueba de la realidad	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127
	Flexibilidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131
Manejo de estrés	Tolerancia al estrés	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122
	Control de los impulsos	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 110, 117, 130
Estado de ánimo en general	Felicidad	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120
	Optimismo	11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica. En el presente estudio la psicometría será la técnica empleada, según VandenBos (2015), consiste en una rama propia de la psicología que cuantifica y mide los atributos psicológicos, la conducta, rendimiento y otros similares en la que está presente tanto la construcción, diseño y análisis de las distintas pruebas que son usadas para realizar la cuantificación y medición.

Inventario de Inteligencia Emocional (EQ-I; BarOn, 1997). Evalúa el cociente emocional para su aplicación en jóvenes y adultos mayores de 16 años. El inventario posee un total de 133 ítems de respuesta Likert de cinco alternativas (*rara vez o nunca a muy frecuentemente o siempre*), asimismo, el instrumento de aplicación individual y colectiva posee ítems directos e inversos que se califican con la ayuda de un correctivo automático. Ugarriza (2001) realizó la adaptación del instrumento en Perú, para ello utilizó la validez aparente verificando de este modo que los ítems traducidos eran entendidos por una muestra piloto, luego, se realizó la validez de contenido asegurando que el concepto de cada factor se adecuaba al ítem, posterior se realizó la validez de criterio por correlaciones entre subcomponentes, logrando

correlaciones significativas tanto por sexo y por edad con una correlación promedio de 0.43 ($p < .01$), además, se comprobó la estructura del modelo teórico mediante análisis factorial confirmatorio del modelo de segundo orden (cinco componentes) mediante diagramación con AMOS y ecuaciones estructurales que comprobó que la estructura factorial se replicaba en la realidad peruana ($n=1996$). Por su parte, la confiabilidad se obtuvo con el Alpha de Cronbach con valores de $\alpha=0.93$ (general), $\alpha=0.91$ (intrapersonal), $\alpha=0.86$ (interpersonal), $\alpha=0.77$ (adaptabilidad), $\alpha=0.86$ (manejo del estrés) y $\alpha=$ (estado de ánimo general).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para el análisis de datos se usaron dos softwares consistentes en MS Excel 2019 y SPSS 25, con la ayuda de estos dos softwares se procedió a lo siguiente:

Primero, en el MS Excel se realizó la calificación de las prepruebas y pospruebas, siendo que, cada sujeto tiene su propio archivo de calificación, posterior, los datos resultantes de la calificación individual fueron almacenados en una sola sábana de datos lista para el siguiente análisis.

Segundo, se estableció los puntajes de la diferencia entre los datos de la posprueba con la preprueba (posprueba – preprueba), esto se realizó en MS Excel, ya que, estos datos serán de utilidad para establecer la normalidad de datos, a causa que, los datos provienen de una muestra relacionada.

Tercero, en SPSS 25 se obtuvo la normalidad de los datos con el Kolmogorov-Smirnov a partir de los valores de la diferencia entre posprueba menos la preprueba, los resultados muestran que, a nivel general de la variable y en sus cinco componentes principales tienen una distribución normal ($p > .05$), estos resultados demostraron que el análisis idóneo a efectuar era un análisis paramétrico, siendo la prueba T de Student para muestras relacionadas el método para contrastar las hipótesis de estudio.

Cuarto, en SPSS 25 se aplicó la prueba T de Student para muestra relacionadas en la que se estableció las diferencias significativas entre la preprueba y la posprueba. Posterior a la obtención de los datos se procedió a calcular el efecto del programa de habilidades en la inteligencia emocional, para ello, se provino a aplicar la formula de potencia de efecto que es la siguiente:

$$r = \sqrt{\frac{t^2}{t^2 + df}}$$

Donde:

r = potencia de efecto

t² = valor de la prueba T de Student al cuadrado

df = grados de libertad

La potencia del efecto tiene la siguiente interpretación:

r=.10, efecto pequeño que explica el 1 % de la varianza total.

r=.30, efecto medio que explica el 9 % de la varianza total.

r=.50, efecto grande que explica el 25 % de la varianza total

Finalmente, se obtuvieron las tablas de frecuencias y porcentajes y los hallazgos fueron ordenados y redactados para su correcta presentación en el apartado de resultados.

2.6. Criterios éticos

La presente investigación aplicará los criterios éticos de la APA (2010b, 2017)

Criterio de autorización, puesto que, toda investigación debe ser revisada y autorizada por una institución que pueda verificar que se cumplan los criterios y estándares de investigación mediante revisión de expertos.

Criterio de consentimiento informado, ya que, todo participante de un estudio debe saber la finalidad del estudio en el cual -de forma voluntaria- participe, dicha consentimiento debe incluir el respeto a sus derechos, no se realice ningún daño y maximizar los posibles beneficios del estudio.

Criterio de no sesgo poblacional, es decir, no se inducirá a los participantes a contestar los instrumentos de recopilación de datos a cambio de un incentivo ya sea por premios o dinero, ya que esto, puede resultar en una participación engañosa.

Criterio de autoría, por lo cual, el investigador cita y referencia toda idea que no es suya, por lo cual, no comete plagio, no republica textos suyos anteriores como algo nuevo ya sea de forma parcial o total, además, pone a disposición su texto para la respectiva inspección.

Criterio de análisis de datos, en el que, el investigador no altera, modifica o cambia tanto los datos recopilados como los resultados del análisis de contraste de sus hipótesis, por ello, pondrá a disposición de las autoridades revisora del estudio como a futuros investigadores la sábana de datos para su revisión por al menos 5 años.

2.7. Criterios de rigor científico

A causa de que la investigación es aplicada/cuantitativa, se han cumplido con los criterios científicos expuestos por Fontes et al. (2015), los cuales se expresan en lo siguiente:

Validez de conclusión estadística, se refiere a que el investigador utiliza procedimientos estadísticos que permitan obtener datos confiables que se ajusten al procedimiento metodológico requerido.

Validez interna, se refiere a la capacidad de predicción o efecto de una variable sobre otra, aunque la misma se corresponde con estudios causales o experimentales donde se tenga variable dependiente e independiente.

Validez de constructo, se refiere a que los instrumentos de recopilación de datos poseen validez de contenido y validez de constructo, lo que implica que, los mismo evalúan lo que pretenden evaluar.

Validez externa, se refiere a que los datos del estudio puedan ser generalizados, para ello, se debe tener en cuenta si la muestra es probabilística o no probabilística que permita que los hallazgos se puedan aplicar a otros contextos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas y figuras

Tabla 1

Efecto del programa de habilidades blandas para aumentar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa, 2018

Inteligencia emocional	M	N	SD	SE					
Preprueba	77.10	21	14.771	3.223					
Posprueba	89.38	21	10.244	2.236					
Diferencias emparejadas									
				Intervalo de confianza					
Inteligencia emocional	M	SD	SE	Inferior	Superior	t	gl	p	
Preprueba - posprueba	-12.29	6.50	1.42	-15.24	-9.33	-8.665	20	0.000	

Con base a la tabla 3 se puede decir que, los docentes mostraban un nivel de inteligencia emocional menor antes de aplicado el programa de habilidades blandas (M=77.10, SE=3.22) que después de aplicado el mismo (M=89.38, SE=2.24, $t(20)=-8.665$, $p<.01$), asimismo, el programa de habilidades blandas logra un efecto grande ($r=.89$) logrando explicar el 25% de la varianza total.

Tabla 2

Niveles de la inteligencia emocional según la preprueba de los docentes de una institución educativa, 2018

	Marcadamente bajo		Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy Alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CEG	7	33.3	6	28.6	5	23.8	2	9.5	1	4.8	0	0.0
CIA	4	19.0	8	38.1	4	19.0	4	19.0	1	4.8	0	0.0
CM	1	4.8	4	19.0	8	38.1	7	33.3	1	4.8	0	0.0
AS	2	9.5	2	9.5	6	28.6	10	47.6	1	4.8	0	0.0
AC	0	0.0	6	28.6	10	47.6	3	14.3	2	9.5	0	0.0
AR	5	23.8	7	33.3	4	19.0	3	14.3	0	0.0	2	9.5
IN	5	23.8	6	28.6	5	23.8	5	23.8	0	0.0	0	0.0
CIE	6	28.6	8	38.1	2	9.5	3	14.3	2	9.5	0	0.0
EM	8	38.1	4	19.0	6	28.6	2	9.5	1	4.8	0	0.0
RI	3	14.3	6	28.6	7	33.3	4	19.0	1	4.8	0	0.0
RS	5	23.8	6	28.6	5	23.8	5	23.8	0	0.0	0	0.0
CAD	2	9.5	7	33.3	7	33.3	5	23.8	0	0.0	0	0.0
SP	9	42.9	5	23.8	4	19.0	3	14.3	0	0.0	0	0.0
PR	0	0.0	1	4.8	8	38.1	12	57.1	0	0.0	0	0.0
FL	0	0.0	3	14.3	5	23.8	13	61.9	0	0.0	0	0.0
CME	1	4.8	10	47.6	4	19.0	6	28.6	0	0.0	0	0.0
TE	7	33.3	5	23.8	4	19.0	5	23.8	0	0.0	0	0.0
CI	0	0.0	5	23.8	3	14.3	12	57.1	1	4.8	0	0.0
CAG	11	52.4	3	14.3	2	9.5	5	23.8	0	0.0	0	0.0
FE	7	33.3	6	28.6	2	9.5	4	19.0	2	9.5	0	0.0
OP	10	47.6	5	23.8	1	4.8	5	23.8	0	0.0	0	0.0

Nota: CEG = inteligencia emocional, CIA = componente intrapersonal, CM = comprensión emocional de sí mismo, AS = asertividad, AC = autoconcepto, AR = autorrealización, IN = independencia, CIE = componente interpersonal, EM = empatía, RI = relaciones interpersonales, RS = responsabilidad social, CAD = componente de adaptabilidad, SP = solución de problemas, PR = prueba de la realidad, FL = flexibilidad, CME = componente del manejo del estrés, TE = tolerancia al estrés, CI = control de los impulsos, CAG = componente del estado de ánimo en general, FE = felicidad, OP = optimismo.

Con base a la tabla 2 se puede decir que, la mayoría de docentes se encuentra en un nivel *marcadamente bajo* (33.3 %), luego, el 28.6 % se ubica en un nivel *muy bajo*, un 23.8 % están con un nivel *bajo*, en cambio, el 9.5 % tienen un nivel promedio y solo el 4.8 % tiene un nivel

alto, demostrando que, los docentes en su mayoría tienen una inteligencia emocional no desarrollada.

Respecto al componente intrapersonal, el 38.1 % se ubica en el nivel *bajo*, mientras que 19 % está de forma equitativa en el nivel *marcadamente bajo*, *muy bajo* y *promedio* respectivamente, no obstante, un 4.8 % tienen un nivel alto.

Referente al componente interpersonal, el 38.1 % se ubica en el nivel *muy bajo*, mientras que el 28.6 % tiene un nivel *marcadamente bajo*, el 14.3 % indican un nivel *promedio* y, un 9.5 % tiene un nivel *bajo* y *alto* de forma equitativa.

En relación con el componente de adaptabilidad, el 33.3 % tiene un nivel *muy bajo* y *bajo* de forma equitativa, el 23.8 % muestra un nivel *promedio* y solo el 9.5 % tiene un nivel *marcadamente bajo*.

Concerniente al componente del manejo del estrés, el 47.6 % tiene un nivel *muy bajo*, el 28.6 % tiene un nivel *promedio*, el 19 % muestra un nivel *bajo* y solamente el 4.8 % indica un nivel *marcadamente bajo*.

Relativo al componente del estado de ánimo general, el 52.4 % tiene un nivel *marcadamente bajo*, el 23.8 % muestra un nivel *promedio*, el 14.3 % indica un nivel *muy bajo* y el 9.5 % presenta un nivel *bajo*.

Tabla 3

Niveles de la inteligencia emocional según la posprueba de los docentes de una institución educativa, 2018

	Muy bajo		Bajo		Promedio		Alto		Muy Alto	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
CEG	1	4.8	12	57.1	6	28.6	2	9.5	0	0.0
CIA	0	0.0	12	57.1	7	33.3	2	9.5	0	0.0
CM	0	0.0	9	42.9	11	52.4	1	4.8	0	0.0
AS	0	0.0	5	23.8	15	71.4	1	4.8	0	0.0
AC	0	0.0	11	52.4	8	38.1	2	9.5	0	0.0
AR	0	0.0	15	71.4	4	19.0	0	0.0	2	9.5
IN	0	0.0	11	52.4	10	47.6	0	0.0	0	0.0
CIE	0	0.0	13	61.9	6	28.6	2	9.5	0	0.0
EM	0	0.0	10	47.6	9	42.9	2	9.5	0	0.0
RI	0	0.0	10	47.6	10	47.6	1	4.8	0	0.0
RS	1	4.8	13	61.9	7	33.3	0	0.0	0	0.0
CAD	1	4.8	10	47.6	10	47.6	0	0.0	0	0.0
SP	0	0.0	12	57.1	9	42.9	0	0.0	0	0.0
PR	0	0.0	7	33.3	14	66.7	0	0.0	0	0.0
FL	0	0.0	7	33.3	14	66.7	0	0.0	0	0.0
CME	0	0.0	8	38.1	12	57.1	1	4.8	0	0.0
TE	0	0.0	6	28.6	14	66.7	1	4.8	0	0.0
CI	0	0.0	7	33.3	13	61.9	1	4.8	0	0.0
CAG	0	0.0	14	66.7	5	23.8	2	9.5	0	0.0
FE	0	0.0	11	52.4	8	38.1	2	9.5	0	0.0
OP	0	0.0	12	57.1	8	38.1	1	4.8	0	0.0

Con base a la tabla 3 se puede decir que, en la inteligencia emocional general el 57.1% presenta un nivel *bajo*, el 28.6% un nivel *promedio*, el 9.5 % un nivel *alto* y el 4.8 % un nivel *muy bajo*. En tanto, en el componente intrapersonal el 57.1 % tiene un nivel *bajo*, el 33.3 % muestra un nivel *promedio* y el 9.5 % indica un nivel *alto*. Respecto al componente interpersonal el 61.9 % tiene un nivel *bajo*, el 28.6 % un nivel *promedio* y el 9.5 % un nivel *alto*. Referente al componente de adaptabilidad el 47.6 % tiene un nivel *promedio* y *bajo* de forma equitativa, mientras que el 4.8 % indica un nivel *muy bajo*. Relativo al componente de manejo del estrés el 57.1 % muestra un nivel *promedio*, el 38.1 % un nivel *bajo* y el 4.8 % un nivel *alto*. Por último, en el componente del estado de ánimo general el 66.1 % presenta un nivel *bajo*, el 23.8 % un nivel *promedio* y el 9.5 % un nivel *alto*.

Tabla 4

Efecto del programa de habilidades blandas para aumentar el nivel del componente intrapersonal de los docentes de una institución educativa, 2018

	M		SD		SE		N
	Pre	Pos	Pre	Pos	Pre	Pos	
CIA	81.71	90.81	15.20	10.34	3.32	2.26	21
CM	87.48	93.52	11.08	7.69	2.42	1.68	21
AS	89.62	95.19	12.651	7.090	2.76	1.55	21
AC	86.95	92.86	12.913	9.650	2.82	2.11	21
AR	80.71	90.71	18.515	11.328	4.04	2.47	21
IN	82.19	91.71	12.852	8.205	2.80	1.79	21

Preprueba - posprueba	Diferencias emparejadas							
	M	SD	SE	Intervalo de confianza		t	gl	p
				Inferior	Superior			
CIA	-9.10	7.27	1.59	-12.41	-5.78	-5.73	20	0.000
CM	-6.05	7.28	1.59	-9.36	-2.73	-3.81	20	0.001
AS	-5.57	9.08	1.98	-9.70	-1.44	-2.81	20	0.011
AC	-5.90	6.17	1.35	-8.71	-3.10	-4.38	20	0.000
AR	-10.00	10.23	2.23	-14.66	-5.34	-4.48	20	0.000
IN	-9.52	8.29	1.81	-13.30	-5.75	-5.27	20	0.000

Con base a la tabla 4 se puede decir que, los docentes mostraban un nivel del componente intrapersonal menor antes de aplicado el programa (M=81.71, SE=3.32) que después de aplicado el mismo (M=90.81, SE=2.26, $t(20)=-5.73$, $p<.01$, $r=.79$),

También, los docentes indican un nivel de comprensión emocional de sí mismo antes de aplicado el programa (M=87.48, SE=2.42) que después de aplicado el programa (M=93.52, SE=1.68, $t(20)=-3.81$, $p<.01$, $r=.65$), a su vez, los docentes tienen un nivel de asertividad menor antes de aplicado el programa (M=89.62, SE=2.76) que después de aplicado el programa (M=95.19, SE=1.55, $t(29)=-2.81$, $p<.05$, $r=.53$), asimismo, los docentes tienen un nivel de autoconcepto menor antes de aplicado el programa (M=86.95, SE=2.82) que después de aplicado el programa (M=92.86, SE=2.11, $t(20)=-4.38$, $p<.01$, $r=.70$), igualmente, los docentes tienen un nivel menor de autorrealización antes de aplicado el programa (M=80.71, SE=4.04) que después de aplicado el programa (M=90.71, SE=2.47, $t(20)=-4.48$, $p<.01$, $r=.71$), por último, los docentes tienen un nivel de independencia menor antes de aplicado el programa

(M=82.19, SE=2.80) que después de aplicado el programa (M=91.71, SE=1.79, $t(20)=-5.27$, $p<.01$, $r=.76$).

Tabla 5

Efecto del programa de habilidades blandas para aumentar el nivel del componente interpersonal de los docentes de una institución educativa, 2018

	M		SD		SE		N
	Pre	Pos	Pre	Pos	Pre	Pos	
CIE	78.62	90.05	14.73	9.51	3.21	2.08	21
EM	76.05	91.52	15.48	8.42	3.38	1.84	21
RI	83.43	92.24	14.30	8.53	3.12	1.86	21
RS	78.24	88.14	14.97	8.46	3.27	1.85	21

Preprueba - posprueba	Diferencias emparejadas							
	M	SD	SE	Intervalo de confianza		t	gl	p
				Inferior	Superior			
CIE	-11.43	8.26	1.80	-15.19	-7.67	-6.34	20	0.000
EM	-15.48	13.37	2.92	-21.56	-9.39	-5.30	20	0.000
RI	-8.81	9.43	2.06	-13.10	-4.52	-4.28	20	0.000
RS	-9.90	10.30	2.25	-14.59	-5.22	-4.41	20	0.000

Con base a la tabla 5 se puede decir que, los docentes mostraban un nivel del componente interpersonal menor antes de aplicado el programa (M=78.62, SE=3.21) que después de aplicado el mismo (M=90.05, SE=2.08, $t(20)=-6.34$, $p<.01$, $r=.82$).

También, los docentes indican un nivel de empatía menor antes de aplicado el programa (M=76.05, SE=2.08) que después de aplicado el programa (M=91.52, SE=1.84, $t(20)=-5.30$, $p<.01$, $r=.76$), asimismo, los docentes tuvieron un nivel de relaciones interpersonales menor antes de aplicado el programa (M=83.43, SE=3.12) que después de aplicado el programa (M=92.24, SE=1.86, $t(20)=-4.28$, $p<.01$, $r=.69$), por último, los docentes mostraron un nivel de

responsabilidad social menor antes de aplicado el programa (M=78.24, SE=3.27) que después de aplicado el programa (M=88.14), SE=1.85, $t(20)=-4.41$, $p<.01$, $r=.70$).

Tabla 6

Efecto del programa de habilidades blandas para aumentar el nivel del componente de adaptabilidad de los docentes de una institución educativa, 2018

	M		SD		SE		N
	Pre	Pos	Pre	Pos	Pre	Pos	
CAD	82.29	90.05	10.63	8.26	2.32	1.80	21
SP	74.10	90.19	13.44	7.26	2.93	1.58	21
PR	90.33	92.43	8.26	7.59	1.80	1.66	21
FL	90.67	92.57	9.05	7.08	1.97	1.54	21

Preprueba - posprueba	Diferencias emparejadas							
	M	SD	SE	Intervalo de confianza		t	gl	p
				Inferior	Superior			
CAD	-7.76	5.20	1.14	-10.13	-5.39	g-6.83	20	0.000
SP	-16.10	8.89	1.94	-20.14	-12.05	-8.30	20	0.000
PR	-2.10	3.45	0.75	-3.66	-0.53	-2.78	20	0.011
FL	-1.90	6.64	1.45	-4.93	1.12	-1.31	20	0.204

Con base a la tabla 6 se puede decir que, los docentes presentaban un nivel de adaptabilidad menor antes de aplicado el programa de habilidades blandas (M=82.29, SE=2.32) que después de aplicado el programa (M=90.05, SE=1.80, $t(20)=-6.83$, $p<.01$, $r=.84$).

También, los docentes mostraron un nivel de solución de problemas menor antes de aplicado el programa (M=74.10, SE=2.93) que después de aplicado el mismo (M=90.19, SE=1.58, $t(20)=-8.30$, $p<.01$, $r=.88$), asimismo, los docentes tuvieron un nivel de prueba de la realidad menor antes de aplicado el programa (M=90.33, SE=1.80) que después de aplicado el mismo (M=92.43, SE=1.66, $t(20)=-2.78$, $p<.05$, $r=.53$).

Sin embargo, el programa no demuestra un efecto significativo para aumentar la flexibilidad de los docentes, ya que, no se alcanza una significancia aceptable ($p > .05$).

Tabla 7

Efecto del programa de habilidades blandas para aumentar el nivel del componente del manejo del estrés de los docentes de una institución educativa, 2018

	M		SD		SE		N
	Pre	Pos	Pre	Pos	Pre	Pos	
CME	81.90	93.29	10.48	7.98	2.29	1.74	21
TE	77.57	93.95	12.11	9.07	2.64	1.98	21
CI	91.43	94.62	11.28	7.82	2.46	1.71	21

Preprueba - posprueba	Diferencias emparejadas							
	M	SD	SE	Intervalo de confianza		t	gl	P
				Inferior	Superior			
CME	-11.38	6.61	1.44	-14.39	-8.37	-7.89	20	0.000
TE	-16.38	10.69	2.33	-21.25	-11.51	-7.02	20	0.000
CI	-3.19	5.56	1.21	-5.72	-0.66	-2.63	20	0.016

Con base a la tabla 7 se puede decir que, los docentes presentaban un nivel del componente del manejo del estrés menor antes de la aplicación del programa de habilidades blandas ($M=81.90$, $SE=2.29$) que después de aplicado el programa ($M=93.29$, $SE=1.74$, $t(20)=-7.89$, $p < .01$, $r=.87$).

También, los docentes mostraban un nivel de tolerancia al estrés menor antes de aplicado el programa ($M=77.57$, $SE=2.64$) que después de aplicado el mismo ($M=93.95$, $SE=1.98$, $t(20)=-7.02$, $p < .01$, $r=.84$), además, los docentes tuvieron un nivel de control de impulsos menor antes de aplicado el programa ($M=91.43$, $SE=2.46$) que después de aplicado el mismo ($M=94.62$, $SE=1.71$, $t(20)=-2.63$, $p < .05$, $r=.51$).

Tabla 8

Efecto del programa de habilidades blandas para aumentar el nivel del componente del estado de ánimo general de los docentes de una institución educativa, 2018

	M		SD		SE		N
	Pre	Pos	Pre	Pos	Pre	Pos	
CAG	72.62	89.38	17.74	9.77	3.87	2.13	21
FE	77.71	91.00	17.23	9.38	3.76	2.05	21
OP	71.95	89.86	16.79	9.25	3.66	2.02	21

Preprueba - posprueba	Diferencias emparejadas							
	M	SD	SE	Intervalo de confianza		t	gl	P
				Inferior	Superior			
CAG	-16.76	11.54	2.52	-22.01	-11.51	-6.66	20	0.000
FE	-13.29	12.00	2.62	-18.75	-7.83	-5.08	20	0.000
OP	-17.90	11.41	2.49	-23.10	-12.71	-7.19	20	0.000

Con base a la tabla 8 se puede decir que, los docentes presentaban un nivel del componente del estado de ánimo general menor antes de aplicado el programa de habilidades blandas (M=72.62, SE=3.87) que después de aplicado el programa (M=89.38, SE=2.13, $t(20)=-6.66$, $p<.01$, $r=.83$).

También, los docentes mostraron un nivel de felicidad menor antes de aplicado el programa (M=77.71, SE=3.76) que después de aplicado el mismo (M=91.00, SE=2.05, $t(20)=-5.08$, $p<.01$, $r=.75$), asimismo, los docentes tuvieron un nivel de optimismo menor antes de aplicado el programa (M=71.95, SE=3.66) que después de aplicado el mismo (M=89.86, SE=2.02, $t(20)=-7.19$, $p<.01$, $r=.85$).

3.2. Discusión de resultados

La presente investigación contempló como objetivo general el demostrar el efecto de un programa de habilidades blandas para aumentar la inteligencia emocional, los resultados muestran que el programa tuvo un efecto grande en la muestra de estudio, logran aumentar hasta un 25 % de la varianza total ($r=.89$), de esta forma, el programa logró aumentar la media de la inteligencia emocional de la preprueba a la posprueba ($p<.01$), este resultado refleja que un programa que está diseñado con base a habilidades y rasgos que detallan distintas destrezas para lograr mejora la comunicación, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, el trabajo colaborativo, la adaptación y otros aprendizajes (Mahsneh, 2016) permite en docentes el desarrollo de sus capacidades socioemocionales, en la que sus habilidades y conductas logran ayudarle a tener un mejor entendimiento de sí mismo, de los demás y poder adaptarse a los diferentes cambios del contexto en que se desenvuelve (BarOn, 2015), es decir, las habilidades blandas son un recurso valioso para mejorar las competencias socioemocionales de las personas, en especial, de los docentes. Asimismo, estos resultados demuestran lo que estudios previos ya estimaban sobre la capacidad de las habilidades blandas para tener un efecto en la inteligencia emocional (Barrón, 2018; Best, 2019), mucho más, cuando Jaramillo et al. (2019) describe que las habilidades blandas permiten mejorar la inteligencia emocional a partir de un estudio correlacional-causal, algo que, en el presente estudio preexperimental se ha demostrado.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En la preprueba el nivel de inteligencia emocional general y componente del estado de ánimo general se ubican en su mayoría en el nivel *marcadamente bajo* (33.3 %, 52.4 %) que significa un deterioro significativo, mientras que en los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo del estrés en su mayoría se ubican en el nivel *muy bajo* (38.1 %, 38.1 %, 33.3 %, 47.6 %).

En la posprueba el nivel de inteligencia emocional general y los componentes intrapersonal, interpersonal y estado de ánimo general se ubican en su mayoría en el nivel *bajo* (57.1 %, 57.1 %, 61.9 %, 66.7 %), mientras que en los componentes adaptabilidad y manejo del estrés en su mayoría se ubican en el nivel promedio (47.6 %, 57.1 %).

El programa de habilidades blandas demuestra aumentar el nivel de inteligencia emocional general con un efecto grande que logra explicar el 25 % de la varianza total ($t(20)=-8.665$, $p<.01$, $r=.89$).

El programa de habilidades blandas demuestra aumentar el nivel del componente intrapersonal con un efecto grande que logra explicar el 25 % de la varianza total ($t(20)=-5.73$, $p<.01$, $r=.79$).

El programa de habilidades blandas demuestra aumentar el nivel del componente interpersonal con un efecto grande que logra explicar el 25 % de la varianza total ($t(20)=-6.34$, $p<.01$, $r=.82$).

El programa de habilidades blandas demuestra aumentar el nivel del componente de adaptabilidad con un efecto grande que logra explicar el 25 % de la varianza total ($t(20)=-6.83$, $p<.01$, $r=.84$).

El programa de habilidades blandas demuestra aumentar el nivel del componente del manejo del estrés con un efecto grande que logra explicar el 25 % de la varianza total ($t(20)=-7.89$, $p<.01$, $r=.87$).

El programa de habilidades blandas demuestra aumentar el nivel del componente del estado de ánimo general con un efecto grande que logra explicar el 25 % de la varianza total ($t(20)=-6.66$, $p<.01$, $r=.83$).

4.2. Recomendaciones

Monitorear por parte de la institución educativa, al progreso de los docentes con su inteligencia emocional., siendo necesario la aplicación del instrumento cada seis meses, con el objetivo de poder tener un progreso exacto de los cambios suscitados del programa a nivel longitudinal, con ello, se puede demostrar el impacto del programa como también su influencia en los cambios a nivel macro de la institución educativa.

Implementar por parte de la institución educativa de forma constante el programa de habilidades blandas por parte de la institución educativa, dado que, el mismo ha logrado revertir niveles marcadamente bajos a únicamente bajos, aumentando el promedio de inteligencia emocional de los docentes, en ese sentido, se debe dar una sistematización de la experiencia del programa aplicado en docentes para reforzar las sesiones trabajadas.

Utilizar por parte de futuros investigadores el programa desarrollado en la presente tesis en un diseño cuasiexperimental con grupo control y experimental con preprueba y posprueba para comprobar la efectividad del programa con un diseño de investigación más riguroso que el desarrollado en la presente tesis por ser únicamente preexperimental.

Referencias

- Acosta Jauregui, R., & Trigos Pingus, L. (2018) *Inteligencia emocional y su influencia en las habilidades blandas de los trabajadores de la UGEL Luya 2018*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2IWUawt>
- American Psychological Association (2010a) *APA. Diccionario conciso de psicología*. México DF.: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010b) *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México DF.: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2017) *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Bar-On, R. (2000). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In Bar-On, R., & Parker, J. (Eds.). *The Handbook of Emotional Intelligence: The Theory and Practice of Development, Evaluation, Education, and Application at Home, School, and in the Workplace* [pp. 363-388]. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2015). *The Bar-On Model*. <https://bit.ly/2TM7nOz>
- Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., Maree, J. G., & Elias, M. J. (Eds.). (2007). *Educating people to be emotionally intelligent*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Bar-On, R., & Parker, J. (Eds.). (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence: The Theory and Practice of Development, Evaluation, Education, and Application at Home, School, and in the Workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrón Cotrina, M. C. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz- 2017*. (Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2Q9FFcs>
- Best Alva, C. E. (2019) *Programa De Gestión Basado En Habilidades Blandas Para Mejorar La Convivencia Escolar En La I.E. N° 80409 Del Distrito Pueblo Nuevo, Chepén – 2018*. (Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2wTYYYQe>

- CADE Educación (2017, 17 de octubre). La deficiente formación de los docentes es el principal problema de la educación básica en Perú. *Universia*. Recuperado de: <https://bit.ly/39QXdSm>
- Ching Terry, D. M., & Silva Ramírez, J. A. (2018). *Inteligencia emocional para mejorar las habilidades gerenciales del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación 2017*. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://bit.ly/2Qg6EDo>
- Choque-Larrauri, R., Salazar-Cóndor, V., Quispe-De La Cruz, V. y Contreras-Pulache, H. (2015). Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021. En Contreras Pulache, H. (Ed.). *Evidencia para políticas públicas en educación superior; Vol. 1* [161-182]. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Ministerio de Educación.
- Cimatti, B. (2016) Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research* 10(1) 97–130. DOI: 10.18421/IJQR10.01-05
- Deza Coronel, N. Y., & Malca Llontop, K. L. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chiclayo – 2016*. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://bit.ly/2vfQSAW>
- Dimitrov, Y., & Vazova, T. (2020). Developing Capabilities From the Scope of Emotional Intelligence as Part of the Soft Skills Needed in the Long-Term Care Sector: Presentation of Pilot Study and Training Methodology. *Journal of primary care & community health*, 11, 2150132720906275. <https://doi.org/10.1177/2150132720906275>
- Fontes de Gracia, S. C., García Gallego, C., Quintanilla Cobián, L., Rodríguez Fernández, R., Rubio de Lemus, P., & Sarriá Sánchez, E. (2015). *Fundamentos de investigación en psicología*. Madrid, ES.: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Garabito Villanueva, E. M. (2019) *Inteligencia emocional y habilidades directivas en los docentes de la institución educativa particular Lu Sin, San Juan de Lurigancho, 2019*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/3aXm6MB>
- Goleman, D. (2012) *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial Kairos.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México DF.: Editorial Mc Graw Hill Education

- HjYunus, N., & Hassan, C. N. (2012). The importance of emotional intelligence and soft skills in the workplace. 2012. *International Conference on Innovation Management and Technology Research*, 21(22), 12-16. doi:10.1109/icimtr.2012.6236352
- Honeyman, C. A. (2017) *Soft Skills Development: Guiding Notes for Project and Curriculum Design and Evaluation*. Recuperado de: <https://bit.ly/2TOsyQo>
- Jaramillo Giraldo, A., Pinzón Ruíz, C. M. y Riveros Chacón, E. (2019). *Programa para el fortalecimiento de habilidades blandas en los docentes del Colegio Las Américas en Barrancabermeja* (Tesis de especialidad. Universidad Cooperativa de Colombia). Recuperado de: <https://bit.ly/38RJbyG>
- Mahasneh, J. K. (2016) *A Theoretical Framework for Implementing Soft Skills in Construction Education Utilizing Design for Six Sigma*. (Tesis Doctoral. Virginia Polytechnic Institute and State University). Recuperado de: <https://bit.ly/2U0S7fK>
- Marín Guevara, P. O., & Zapata Panta, F. M. (2015). *Inteligencia emocional y modos de afrontamiento del estrés en los trabajadores del Gobierno Regional de Lambayeque, 2015*. (Tesis de pregrado). Pimentel, Universidad Señor de Sipán.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2012). *MSCEIT. Test de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey-Caruso, Manual*. Madrid: Tea Ediciones.
- Medina Bolo, J. C. (2018) *Inteligencia emocional y las habilidades gerenciales en los directivos de COFOPRI-2016*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/38Q5Dbm>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, (4), 129-160. Recuperado de: <https://bit.ly/2WceuBQ>
- Vallejos Carrasco, A. M. (2019). *Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte SAC filial Chiclayo*. (Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperada de: <https://bit.ly/2Qf12sV>
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2015). *APA Dictionary of Psychology*. 2° Ed. Washington, DC, US: American Psychological Association.

ANEXOS

Anexo 01

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BAR - ON ICE

Versión Abreviada
Adaptado por Nelly Ugarriza

INSTRUCCIONES

Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no su verdadero modo de ser.

Existen cinco (5) posibilidades de respuesta.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso.

Marque con un aspa sobre el número que corresponde su elección. Si alguna de las frases no tiene que ver usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas frases no le proporcionan toda la información necesaria; aunque no esté seguro(a) seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es, NO como le gustaría ser, ni como le gustaría que otros lo vieran. NO hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a TODAS las oraciones.

N°	Items	Respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso					
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida					
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer					
4	Sé cómo manejar los problemas más desagradables					
5	Me agradan las personas que conozco					
6	Trato de valorar y darle sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)					
9	Entro fácilmente en contacto con mis emociones					
10	Soy incapaz de demostrar afecto					

11	Me siento seguro (a) de mi mismo (a) en la mayoría de las situaciones					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enoja					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando					
16	Me gusta ayudar a la gente					
17	Me es difícil sonreír					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás					
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.					
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles					
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).					
22	No soy capaz de expresar mis sentimientos					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos					
24	No tengo confianza en mí mismo (a)					
25	Creo que he perdido la cabeza					
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo					
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mi					
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)					
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás					
35	Me es difícil entender como me siento					
36	He logrado muy poco en los últimos años					
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir					
38	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables					
39	me resulta fácil hacer amigos (as)					
40	Me tengo mucho respeto					

41	Hago cosas muy raras					
42	Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión					
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar					
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí					
47	Estoy contento (a) con mi vida					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)					
49	No resisto al estrés					
50	En mi vida no hago nada malo					
51	No disfruto lo que hago					
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
53	La gente no comprende mi manera de pensar					
54	En general espero que suceda lo mejor					
55	Mis amistades me confían sus intimidades					
56	No me siento bien conmigo mismo					
57	Percibo cosas extrañas que los demás o ven					
58	La gente me dice que baje el too de voz cuando discuto					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor					
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso					
62	Soy una persona divertida					
63	Soy consciente de cómo me siento					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad					

65	Nada me perturba					
66	No me entusiasman mucho mis intereses					
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir					
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69	Me es difícil relacionarme con los demás					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy					
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás					
73	Soy impaciente					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones					
77	Me deprimó					
78	Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles					
79	Nunca he mentido					
80	En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
85	Me siento feliz conmigo mismo (a)					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)					

89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes					
90	Soy respetuoso (a) con los demás					
91	No estoy muy contento (a) con mi vida					
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida					
94	Nunca he violado la ley					
95	Disfruto de las cosas que me interesan					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso					
97	Tengo tendencia a exagerar					
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas					
99	Mantengo buenas relaciones con la gente					
100	Estoy contento (a) con mi cuerpo					
101	Soy una persona muy extraña					
102	Soy impulsivo (la)					
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres					
104	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.					
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	En general, tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes					
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente					
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora					
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan					
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza					
112	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad					

113	Los demás opinan que soy una persona sociable					
114	Estoy contento (a) con la forma en que me veo					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender					
116	Me es difícil describir lo que siento					
117	Tengo mal carácter					
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema					
119	Me es difícil ver sufrir a la gente					
120	Me gusta divertirme					
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan					
122	Me pongo ansioso					
123	Nunca tengo un mal día					
124	Intento no herir los sentimientos de los demás					
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos					
127	Me es difícil ser realista					
128	No mantengo relación con mis amistades					
129	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a)					
130	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente					
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

6. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nombre original	EQ- i (Bar On Emotional Quotient Inventory)
Autor	Reuven Bar On
Procedencia	Cánada - Toronto
Adaptación	Nelly Ugarriza
Administración	Individual y Grupal
Duración	25 a 30 minutos
Aplicación	A partir de los 16 años
Ámbito de aplicación	Ámbito corporativo Ámbito educativo Ámbito clínico Ámbito médico Ámbito de investigación

Anexo 02

Prueba de normalidad

	N	M	SD	S-W	p
CEG	21	12,29	6,497	0.934	0.163
CIA	21	9,10	7,273	0.943	0.249
CM	21	6,05	7,283	0.980	0.921
AS	21	5,57	9,075	0.983	0.961
AC	21	5,90	6,172	0.892	0.024
AR	21	10,00	10,232	0.921	0.091
IN	21	9,52	8,286	0.929	0.134
CIE	21	11,43	8,262	0.943	0.254
EM	21	15,48	13,374	0.967	0.666
RI	21	8,81	9,432	0.966	0.647
RS	21	9,90	10,295	0.983	0.957
CAD	21	7,76	5,205	0.972	0.780
SP	21	16,10	8,888	0.922	0.095
PR	21	2,10	3,448	0.933	0.161
FL	21	1,90	6,640	0.942	0.243
CME	21	11,38	6,607	0.953	0.380
TE	21	16,38	10,693	0.957	0.451
CI	21	3,19	5,564	0.938	0.203
CAG	21	16,76	11,536	0.951	0.360
FE	21	13,29	11,996	0.965	0.623
OP	21	17,90	11,410	0.935	0.174

Nota: CEG = inteligencia emocional, CIA = componente intrapersonal, CM = comprensión emocional de sí mismo, AS = asertividad, AC = autoconcepto, AR = autorrealización, IN = independencia, CIE = componente interpersonal, EM = empatía, RI = relaciones interpersonales, RS = responsabilidad social, CAD = componente de adaptabilidad, SP = solución de problemas, PR = prueba de la realidad, FL = flexibilidad, CME = componente del manejo del estrés, TE = tolerancia al estrés, CI = control de los impulsos, CAG = componente del estado de ánimo en general, FE = felicidad, OP = optimismo.

a La distribución de prueba es normal.

b Se calcula a partir de datos.

c Corrección de significación de Lilliefors.

d Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Prueba de normalidad

	N	M	SD	S-W	p
CEG	21	12,29	6,497	0.934	0.163
CIA	21	9,10	7,273	0.943	0.249
CM	21	6,05	7,283	0.980	0.921
AS	21	5,57	9,075	0.983	0.961

	AC	21	5,90	6,172	0.892	0.024
	AR	21	10,00	10,232	0.921	0.091
	IN	21	9,52	8,286	0.929	0.134
CIE	21	11,43	8,262	0.943	0.254	
	EM	21	15,48	13,374	0.967	0.666
	RI	21	8,81	9,432	0.966	0.647
	RS	21	9,90	10,295	0.983	0.957
CAD	21	7,76	5,205	0.972	0.780	
	SP	21	16,10	8,888	0.922	0.095
	PR	21	2,10	3,448	0.933	0.161
	FL	21	1,90	6,640	0.942	0.243
CME	21	11,38	6,607	0.953	0.380	
	TE	21	16,38	10,693	0.957	0.451
	CI	21	3,19	5,564	0.938	0.203
CAG	21	16,76	11,536	0.951	0.360	
	FE	21	13,29	11,996	0.965	0.623
	OP	21	17,90	11,410	0.935	0.174

Nota: CEG = inteligencia emocional, CIA = componente intrapersonal, CM = comprensión emocional de sí mismo, AS = asertividad, AC = autoconcepto, AR = autorrealización, IN = independencia, CIE = componente interpersonal, EM = empatía, RI = relaciones interpersonales, RS = responsabilidad social, CAD = componente de adaptabilidad, SP = solución de problemas, PR = prueba de la realidad, FL = flexibilidad, CME = componente del manejo del estrés, TE = tolerancia al estrés, CI = control de los impulsos, CAG = componente del estado de ánimo en general, FE = felicidad, OP = optimismo.

a La distribución de prueba es normal.

b Se calcula a partir de datos.

c Corrección de significación de Lilliefors.

d Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS: “Profe A1”

Introducción:

En los últimos años, para brindar una educación de calidad, no solo consta con contar con un docente que brinde un adecuado acompañamiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje; sino también al ser un protagonista importante en la educación de niños, niñas y adolescentes, esté presente e imparta con el ejemplo habilidades blandas, que favorezcan no sólo en un proceso sino todos los procesos educativos, no solo en el aula sino en todos los ámbitos involucrados, no solo con los estudiantes sino con todos los entes de la comunidad educativa.

Mujica (2015) sostiene que las habilidades blandas son habilidades que nos permiten poder relacionarnos con nuestros pares, con éxito, pudiendo ser en el campo laboral o en la vida diaria.

Las habilidades blandas, son habilidades para la vida, para ser competentes en lo personal, profesional y lo social.

Son muchas las experiencias, en las que se sostiene, que una capacitación, programa, taller o charla, genera un cambio positivo en alguno o en la mayoría de sus participantes, puede ser en el aspecto académico, actitudinal, etc.

La formación y/o desarrollo de las habilidades blandas debería formar parte del currículo ordinario para la formación docente, por ser un arma importante, para el profesional educativo del siglo XXI y porque la sociedad actual lo demanda.

Por ello, es necesario que los y las docentes de la I.E “Girasoles School” SAC, desarrollen o potencialicen las habilidades blandas para mejorar el servicio educativo.

Programa habilidades blandas: Profe A1

Profe A1, es un programa diseñado para desarrollar y/o potencializar habilidades blandas en el personal docente, auxiliar y directivos de una institución educativa.

PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS: PROFE A1

I. DATOS GENERALES

- a. Institución educativa: Girasoles School.SAC
- b. Beneficiarios: Docentes, auxiliares y personal directivo
- c. Número de sesiones: 26
- d. Duración de la sesión: 90 minutos
- e. Facilitadora responsable: Carlita Paola León Rodríguez

II. FUNDAMETACION

Kechagias (2011) define que las “habilidades intrapersonales e interpersonales, esenciales para el desarrollo personal, social y éxito en el lugar de trabajo”. Lo que favorece no solo a la persona que lo practica sino al entorno, a la empresa o institución.

Es necesario, que los docentes no solo sean formados para acompañar o mediar el conocimientos sino también para la práctica de habilidades, como por ejemplo, el control de emociones, relaciones interpersonales saludables con sus estudiantes, etc. Que, como consecuencia, favorecerá el proceso de enseñanza – aprendizaje, el clima del aula e institucional, el servicio educativo en sus diferentes ámbitos y con sus diferentes agentes involucrados

Por ello, el Programa de Habilidades Blandas, denominado “Profe A1” propone el desarrollo y/o potencializar de las habilidades blandas como: el escucha activa empatía, toma de perspectiva, asertividad, resolver y negociar, compromiso, control de estrés, liderazgo, trabajo en equipo, autoconocimiento, gestión de emociones, razonamiento moral, eficiencia y gestión del tiempo. las cuales, se encontrarán agrupadas en las siguientes dimensiones: habilidades de comunicación, habilidades de resolución de conflictos y de negociación, habilidades de pensamiento del trabajo implicativo, trabajo en equipo y habilidades de colaboración, habilidades éticas, habilidades de planificación y organización; en sus 21 docentes.

III. OBJETIVOS

a. Objetivo general:

Desarrollar y/o potencializar las habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Girasoles School SAC.

b. Objetivo específico:

Diseñar

Planificar

IV. DESCRIPCION DEL PROGRAMA

Profe A1, es un programa diseñado para desarrollar y/o potencializar habilidades blandas en el personal docente, auxiliar y directivos de una institución educativa.

Su denominación, tiene dos componentes, el primero, Profe hace referencia a la abreviatura popular, al profesional cual esta dirigido el programa. En segundo lugar, A1, el calificativo que hace referencia cuando un profesional cuenta con diversidad de habilidades en su desempeño, que en definitiva va a favorecer o contribuir a la empresa o institución laboral

Las habilidades blandas, a trabajar son: escucha activa empatía, toma de perspectiva, asertividad, resolver y negociar, compromiso, control de estrés, liderazgo, trabajo en equipo, autoconocimiento, gestión de emociones, razonamiento moral, eficiencia y gestión del tiempo. las cuales, se encontrarán agrupadas en las siguientes dimensiones: habilidades de comunicación, habilidades de resolución de conflictos y de negociación, habilidades de pensamiento del trabajo implicativo, trabajo en equipo y habilidades de colaboración, habilidades éticas, habilidades de planificación y organización.

Profe A1, consta de un total de 26 sesiones, en la primera sesión se realiza la presentación del programa; en las 25 restantes se trabaja la habilidad correspondiente. Cabe mencionar, que cada habilidad será trabajada en dos sesiones, la primera tiene como

objetivo identificar la habilidad respectiva y la segunda sesión tiene como fin promover la práctica de la habilidad identificada o trabajada la sesión anterior.

Cada sesión hace mención a un indicador, procedimiento, objetivo de cada actividad, estrategia, recurso y tiempo.

Las estrategias metodológicas, utilizadas son diversas, y prácticas, tenemos: a las dinámicas, análisis de casos, ejercicios etc.

Los recursos, en su mayoría fueron: papelotes, plumones, hojas de papel, colores, proyector, laptops, lapiceros, pañuelos, etc.

El tiempo, de cada sesión es de 90 minutos, dos horas pedagógicas, por cada habilidad le corresponde 180 minutos.

V. PLANIFICACION

El programa se desarrolla en 26 sesiones, las cuales tenían tres momentos: inicio – proceso y cierre. En cada sesión, se desarrolló actividades, dinámicas con el fin de trabajar las habilidades blandas propuestas. De la siguiente manera:

DIMENSIONES	Habilidad blanda	INDICADORES
Presentación del programa	Habilidad blanda	Identifica las habilidades blandas
Habilidades de comunicación	Escucha activa	Práctica la escucha activa en su interrelación consigo mismo y con los demás
	Empatía	Muestra empatía en su relación personal y en su desempeño profesional
Habilidades de Resolución de conflictos y de negociación	Toma de perspectiva	Comprende y respeta que los demás construyen a su manera, su perspectiva ante un conflicto

	Asertividad	Resuelve asertivamente las diferencias o situaciones problemáticas durante su desempeño profesional
	Resolver y negociar	Resuelve conflictos aplicando técnicas y estrategias de negociación
Habilidades de pensamiento del trabajo implicativo	Compromiso	Participa de una manera comprometida con la misión y visión de su institución educativa
	Control de estrés	Aplica técnicas y estrategias para controlar situaciones estresantes
Trabajo en equipo y habilidades de colaboración	Liderazgo	Asume el liderazgo en diferentes situaciones
	Trabajo en equipo	Reflexiona sobre la importancia del trabajo en equipo
Habilidades éticas	Autoconocimiento	Valora sus fortalezas y debilidades, su forma de ser y su propio desarrollo para enfrentar los retos y obstáculos que le presente
	Gestión de emociones	Gestiona sus emociones para una buena relación consigo mismo y con los demás
	Razonamiento moral	Actúa con postura ética durante su desempeño laboral
Habilidades de planificación y organización	Eficiencia	Muestra eficiencia en el desempeño de sus funciones como docente
	Gestión del tiempo	Maneja el tiempo de una manera adecuada y asertiva

VI. RECURSOS

Los recursos utilizados son los siguientes:

- **Recursos humanos**

El recurso humano está conformado por:

21 docentes y 08 auxiliares

01 facilitadora

- **Recursos materiales**

Los recursos materiales utilizados fueron:

01 computadora

01 Proyector

Internet

Papel bond, plumones, tijeras, goma

Aulas

- **Recursos financieros**

Autofinanciado

VII. EVALUACION

La evaluación del Programa de Habilidades Blandas “Profe A1”, se va a llevar a cabo durante toda la aplicación del programa.

- **Propósito**

El proceso de evaluación del curso se centra en la identificación del logro de las habilidades mediante las diversas actividades planteadas en sesión

- **Momentos**

Se considera que la evaluación es un proceso permanente, durante las sesiones los equipos de trabajo presentarán un producto que acrediten el tipo de aprendizaje y por consiguiente el logro de los indicadores, el cual va hacer evaluado por todos los demás equipos.

- **Modalidades**

Durante el desarrollo de las sesiones de clase los alumnos participarán de la coevaluación y autoevaluación como modalidades propias del proceso que tienen como objetivo la reflexión de su propio proceso de aprendizaje.

VIII. DESARROLLO DE LAS SESIONES

PROGRAMA “Profe A1” COMPETENCIAS BLANDAS EN INTELIGENCIA EMOCIONAL

Sesión N° A “Mi blanda armadura”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 01 hora
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Mi blanda armadura”

III. Propósito de la sesión

Identificar las habilidades blandas

IV. Actividades a desarrollar

Presentación de la sesión

Dinámica de inicio: “aviso clasificado”

Ejercicio 1: “Una docente aprobó a una alumna que no sabía nada”

Tema N° 01: “El poder de las habilidades blandas”

Dinámica de cierre: “radiografía de un maestro”

Evaluación de la sesión

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Habilidades blandas	Identifica las habilidades blandas	Presentación del programa La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre del programa y su objetivo	Informar sobre los objetivos del programa	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras colores Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “aviso clasificados” La facilitadora les manifiesta a cada participante que deberán hacer un anuncio publicitario, como los que aparecen en los periódicos (Anexo 01), en el cual ofrecerán las mejores cualidades personales que poseen. Luego, cada aviso publicitario se colocará en la pared para que los participantes lo puedan leer. Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio 01: “La docente que aprobó a una alumna que “no sabía nada” La facilitadora entregará a cada participante la lectura titulada “me dijo que “no sabía nada” (Anexo 03) Luego de la lectura, se llevará a cabo un dialogo reflexivo entre todos los participantes, para extraer las ideas fuerza y la conclusión general	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la escucha activa		
		Tema N° 01: “El poder de las habilidades blandas para aprender” La facilitadora da una breve explicación del tema: sobre el poder de las habilidades blandas en el aprender, en la vida.	Brindar una retroalimentación del tema		
		Dinámica de cierre: “radiografía de un maestro” La facilitadora da las consignas, y les pide a los docentes que realicen un dibujo de sí mismo, con todo lo que debe contar ellos cada vez que ingresen a la institución educativa, específicamente en el aula. Luego lo socializaran	Autoevaluar la práctica de la escucha activa		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)	Reflexionar sobre lo aprendido		

SESION N° 01

“oídos desenchufados”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 01 hora
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Me oyen, me escuchan...?”

III. Propósito de la sesión

Promover la escucha activa en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

Presentación de la sesión

Dinámica de inicio: “el autobús”

Ejercicio 1: “La gallinita ciega”

Tema N° 01: “¿Me oyen, me escuchan...?”

Dinámica de cierre: “el cuadrado del escucha”

Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Escucha activa	Practica la escucha activa en su interrelación con los demás	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo</p>	Informar sobre el objetivo de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “el autobús” Se les presenta una historia “el autobus” (Anexo N° 04) Luego se hace la pregunta: ¿Cuánto calza el conductor? A la respuesta, solo llegarán los que hayan escuchado atentamente. Posteriormente se analiza, la razón del ¿Por qué? algunos fallaron al escuchar Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02) y la diferencia entre escuchar y oír</p>	Interactuar entre participantes para obtener un clima adecuado e introducir al tema		
		<p>Ejercicio 1: “La gallinita ciega” Se forman dos equipos, un integrante de cada equipo será vendado, el resto de su equipo estarán dispersos e inmóviles y tendrán que darle indicaciones para que pueda atrapar a los integrantes del equipo contrario, pero al mismo tiempo pueden ser atrapados por el contrincante del otro equipo. Luego, los participantes tendrán que identificar y mencionar los obstáculos que no favorecieron un escucha activa</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la escucha activa		
		<p>Tema N° 01: “Causas y consecuencias de tener oídos desenchufados” La facilitadora da una breve explicación del tema: Escuchar vs oír/, Causas y consecuencias de una deficiente escucha/ Desventajas de no practicar el escucha activa en una Institución Educativa</p>	Brindar una retroalimentación del tema		
		<p>Dinámica de cierre: “el cuadrado del escucha” La facilitadora da las consignas, y les pide que formen grupos de 4 integrantes, uno de ellos expresa un problema, la o el otro participante lo escucha atentamente, y la o el tercero da su opinión y el cuarto evalúa como lo hicieron Luego comentan como se sintieron y reflexionan sobre la dinámica (Anexo N° 02) y sobre los errores que se cometen al escuchar al otro</p>	Autoevaluar la práctica de la escucha activa		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)</p>	Reflexionar sobre lo aprendido		

SESION N° 02

“La escucha activa en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 01 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“La escucha activa en acción”

III. Propósito de la sesión

Promover la escucha activa en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “gestos parlantes”
- Ejercicio 01: “A palabras eléctricas oídos desenchufados”
- Ejercicio 02: “Elaboramos un producto”
- Dinámica de cierre: “Tierra, mar aire”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Escucha activa	Practica la escucha activa en su interrelación con los demás	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03). Posteriormente, da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo</p>	Recoger los saberes aprendidos en la sesión anterior e informar sobre el objetivo de la sesión actual	Papelote Proyector Plumones Goma Power point Cartulinas Tijeras Goma Imágenes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “gestualizando” Se presenta la dinámica, se forman 4 equipos, a cada uno se les entregará una situación problema. Los equipos, elegirán a dos participantes, uno se encargará de explicar el problema a través de gestos, para que el otro participante adivine, mientras que el resto del equipo identifica los gestos que utilizaron. Al terminar, la facilitadora realiza la siguiente pregunta: ¿Cómo contribuyen los gestos u otras señales, en la escucha activa? La facilitadora escucha activamente la participación. Luego se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Valorar la importancia del lenguaje corporal y el tono de voz para una escucha activa		
		<p>Ejercicio N° 01: “A palabras eléctricas oídos desenchufados” La facilitadora forma los equipos y les da un tiempo limitado para representar casos de problemas y /o dificultades generadas por una deficiente escucha activa en la institución educativa Luego, los participantes reflexionan lo realizado. (Anexo N° 02)</p>	Reflexionar sobre los conflictos que se generan cuando no se practica una escucha activa		
		<p>Ejercicio N° 02: “Elaboramos un producto o compromiso” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o compromiso sobre la escucha activa. Luego, tendrán que presentarlo ante el pleno, para ser evaluado con una ficha (Anexo N° 07)</p>	Elaborar un producto o compromiso para la práctica de escucha activa		
		<p>Dinámica de cierre: “tierra, mar y aire” Se les presenta la dinámica, todos los integrantes deben formar una línea y se les da las siguientes consignas: Cuando se les mencione un elemento de tierra, saltan a la derecha; un elemento de mar, saltan a la izquierda y un elemento de aire, saltan en su mismo sitio (Anexo N° 08). El que se equivoca pierde Luego, reflexionan sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Generar un clima adecuado acorde al tema tratado		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)</p>	Reflexionar sobre lo aprendido		

SESION N° 03

“Yo en tus zapatos y tú en los míos”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Yo en tus zapatos y tú en los míos”

III. Propósito de la sesión

Promover la empatía en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “en los zapatos de otros”
- Ejercicio N° 01: “los ojos, espejos del alma”
- Tema N° 01: “Yo en tus zapatos y tú en los míos”
- Ejercicio N° 02: “Le escribo una carta a un docente que me inspiró”
- Dinámica de cierre: “collage de mi empatía”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Trabajo en equipo	Reflexiona sobre la importancia del trabajo en equipo	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo</p>	Informar sobre el objetivo de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “en los zapatos de otros” Se les presenta la dinámica “en los zapatos de otros” y se les da las consignas: Con un papel y plumones deben repasar la silueta de su par de zapatos. Luego, todos los integrantes deberán colocar sus dibujos en el centro y elegir un dibujo de otro compañero, para ver sus diferencias y semejanzas Posteriormente, de manera voluntaria tratarán de explicar la frase: “La empatía es ponerse en los zapatos de otro” Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado e introducir al tema		
		<p>Ejercicio N° 01: Los ojos, espejo del alma Los participantes deberán colocarse en pareja, frente a frente, mirarse por un minuto. Luego, cada participante describirá a través un dibujo el interior de su compañero, por ejemplo: ¿Es tímido? ¿Es renegón? ¿Es optimista? ¿Es como creías?</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de empatía		
		<p>Tema N° 01: “Yo en tus zapatos y tú en los míos” La facilitadora da una breve explicación del tema: La importancia de la empatía en nuestras relaciones interpersonales</p>	Brindar una retroalimentación del tema		
		<p>Ejercicio N° 02: “Le escribo una carta a un docente que me inspiró” En primer, se le muestra un video (Anexo N° 09), después de reflexionar cada docente deberá escribir una carta a un docente (u otro personaje) que lo ha inspirado. Luego, cada participante que desee lo puede compartir explicando el ¿por qué? ¿fue empático (a) conmigo?</p>	Reconocer la importancia de la práctica de empatía en su desempeño docente		
		<p>Dinámica de cierre: “Collage de mi empatía” Cada docente deberá realizar un collage de su empatía, para ello utilizaran recortes de revistas, etc. Utilizaran las siguientes preguntas como guía: ¿Cómo es mi empatía? (símbolo) ¿Con quienes soy más empática? ¿Con quienes soy menos empática? ¿En qué momento? ¿Han sido poco empáticos conmigo? Luego, se aplicará la técnica del museo, para que cada docente exponga su trabajo.</p>	Autoevaluar la práctica de empatía		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 04

“La empatía en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“La empatía en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “abrazos musicales”
- Ejercicio N° 01: La empatía en acción
- Dinámica de cierre: “si todos tuviéramos un cartel...”
- Evaluación de la sesión

VI. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Trabajo en equipo	Reflexiona sobre la importancia del trabajo en equipo	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03). Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y sus objetivos de la sesión	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “abrazos musicales” La facilitadora da las consignas, luego acondicionará el ambiente y los medios y recursos a utilizar (Anexo N° 08) Luego, colocará una música y los participantes deberán circular por el ambiente danzando. Cuando la música se detenga, cada persona abraza a otra. Luego, la música continúa y los participantes bailan por parejas, cuando la música se detiene se abrazan de tres en tres y bailan por tríos, así sucesivamente hasta llegar a un abrazo de todos Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “La empatía en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre la empatía Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 07)	Elaborar y presentar sus productos Evaluar los productos de los demás participantes		
		Dinámica de cierre: “sí todos tuviéramos un cartel...” Cada participante escribirá en cada papel pequeño, tres experiencias de su vida (2 positivas - 1 negativas), luego se colocará uno en la frente. Posteriormente, todos los participantes se desplazarán por el aula al ritmo de una melodía y cuando está deje de sonar, de manera simultánea deberán leer la experiencia de su compañero más próximo y deberán mostrar su empatía con gestos u otra forma pero sin palabras. Luego, se reflexiona sobre lo realizado			
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 05

“El chico con el sueño”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“El chico con el sueño”

III. Propósito de la sesión

Promover la toma de perspectiva en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “Dime lo que ves”
- Ejercicio N° 01: ¡Afirmaciones para debatir!
- Tema N° 01: “¡El chico con el sueño!”
- Dinámica de cierre: “Salvemos al huevo”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Toma de perspectiva	Promover la toma de perspectiva en el desempeño docente	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo	Informar sobre el objetivo de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: "Dime lo que ves" La facilitadora forma equipos, los cuales deberán elegir un representante, el cual tendrá la tarea de escribir en un papelote lo primero que ve en las imágenes que proyecta la tallerista (Anexo 10). El resto del equipo solo podrá alentar a su representante. El equipo con más acierto gana Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: "Afirmaciones para debatir" La facilitadora, formará a los participantes en dos equipos con dos posiciones, uno a favor otra en contra, luego leerá una afirmación y los participantes debatirán al respecto. (Anexo N° 11) Luego, se reflexionara sobre lo realizado	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de empatía		
		Tema N° 01: "El chico con un sueño" La facilitadora les mostrará el video "el chico con un sueño", luego generará reflexión en los participantes. Luego, da una breve explicación del tema: La importancia de la Toma de perspectiva ante los conflictos.	Brindar una retroalimentación del tema		
		Dinámica de cierre: "Salvemos al huevo" La facilitadora formara equipo, al cual se le entregará un huevo. Luego, les dará la siguiente consigna: El huevo, tiene que ser salvado para que no sea cocinado por lo tanto tendrá que escapar de la torre y la única forma es por el aire. Por lo tanto, ustedes tendrán que ayudarlo Luego, la facilitadora les brindara una caja de materiales: ligas, papel, cajas de fósforos, etc.	Autoevaluar la práctica de empatía...		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 06

“Toma de perspectiva en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Toma de perspectiva en acción”

III. Propósito de la sesión

Promover la toma de perspectiva en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “lo que es para mí...no es para ti”
- Ejercicio N° 01: La toma de perspectiva en acción
- Dinámica de cierre: “¿Qué le pasara?”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Toma de perspectiva	Comprende y respeta que los demás construyen a su manera, su perspectiva ante un conflicto	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 09).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “lo que es para mí...no es para ti” La facilitadora les presenta la dinámica y forma los equipos. Luego, les da la siguiente consigna: elegirán a un representante que van competir con los demás representante de los demás equipos. Los cuales, tendrán la responsabilidad de dar una utilidad creativa a los objetos que se les va ir presentando. Gana el equipo que más puntos haya obtenido Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “La toma de perspectiva en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre la Toma de perspectiva Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de empatía Brindar una retroalimentación del tema		
		<p>Dinámica de cierre: “¿Qué le pasará?” La facilitadora les presenta la dinámica y forma los equipos de trabajos, luego les pide que al equipo que elijan un representante. Luego, la facilitadora les pide a los representantes que dramaticen una situación (problemas de pareja, duelo, problemas con los hijos, despido, etc.) sin hablar solo con gestos. Los demás equipos tendrán de responder ¿Qué le pasará? El grupo que acierte ganará Luego, se reflexiona sobre la dinámica</p>	Autoevaluar la práctica de toma de perspectiva		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido (Anexo N° 03)</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 07

“Ni sumisión, ni agresión: asertividad”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Ni sumisión, ni agresión: asertividad”

III. Propósito de la sesión

Promover la asertividad en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el pañuelo”
- Ejercicio N° 01: ¡Fotoprojectemos!
- Tema N° 01: “Ni sumisión, ni agresión: asertividad”
- Ejercicio N° 02: “Pasivo, agresivo y asertivo”
- Dinámica de cierre: “el orgullo de ganar”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Asertividad	Resuelve asertivamente las diferencias o situaciones problemáticas durante su desempeño profesional	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo</p> <p>Dinámica de inicio: “el pañuelo” La facilitadora les presenta la dinámica, forma al equipo en círculo, a cada integrante les designará un número y da las siguientes consignas: uno de ustedes tendrá el pañuelo y estará en el centro del círculo, luego mencionaré un número, la persona designada tendrá que ver la forma de conseguir el pañuelo en 20 segundos. Sí es apoyado por los demás integrantes tiene mérito, en caso contrario elige a otro compañero para que participe Luego, se realizará la reflexión de la dinámica</p> <p>Ejercicio Nº 01: “Fotoprojectemos” La facilitadora, formará equipos y les proyectará una imagen. Cada equipo tendrá que dibujar una escena antes y una escena después a la imagen, para luego exponer y presentarla al pleno. (Anexo N° 12) Luego, se realizará la reflexión de la dinámica</p> <p>Tema Nº 01: Ni sumisión, ni agresión: asertividad La facilitadora da una breve explicación del tema: La asertividad y su importancia en nuestras vidas</p> <p>Ejercicio Nº 02: “pasivo, agresivo y asertivo” La facilitadora, les pide a los participantes que se desplacen por el ambiente. Luego, ella les pedirá que recuerden una persona pasiva, y que a través de gestos o movimientos traten de imitarla. Posteriormente, recordaran a un agresivo y luego a un asertivo Luego, se realizará la reflexión de la dinámica</p> <p>Dinámica de cierre: “el orgullo de ganar” La facilitadora les presenta la dinámica, a cada participante les entrega un globo y un clip, luego les pide que se desplacen por el ambiente y les da la siguiente indicación: gana el que tenga el globo inflado. Luego, se realizará la reflexión de la dinámica</p> <p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	<p>Informar sobre el objetivo de la sesión</p> <p>Interactuar entre participantes para un clima adecuado</p> <p>Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de asertividad</p> <p>Brindar una retroalimentación del tema</p> <p>Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de asertividad</p> <p>Autoevaluar la práctica de asertividad en el desenvolvimiento docente</p> <p>Evaluar el trabajo realizado por los participantes</p>	<p>Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes</p>	90'

SESION N° 08

“La asertividad en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“La asertividad en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el paragua de la asertividad”
- Ejercicio N° 01: ¡Asertividad en acción!
- Dinámica de cierre: “frio frio, caliente caliente”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Asertividad	Resuelve asertivamente las diferencias o situaciones problemáticas durante su desempeño profesional	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	<p>Papelote/ proyector</p> <p>Plumones</p> <p>Power point y equipo de multimedia</p> <p>Figuras de revistas</p> <p>Tijeras</p> <p>Goma</p> <p>Papelotes</p>	90'
		<p>Dinámica de inicio: “El paragua de la asertividad”</p> <p>La facilitadora les presenta la dinámica, luego pide la participación de tres o seis participantes (dependiendo del grupo) entrega un sobre a cada uno, en los cuales se encuentran detallado el papel que deben asumir y la situación problemática que padecen. En el centro del aula se colocará un paragua, obtenerlo será el objetivo logrado para uno de los participantes voluntarios (Anexo N° 13)</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “La asertividad en acción”</p> <p>La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre la asertividad</p> <p>Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos		
		<p>Dinámica de cierre: “frio frio, caliente caliente”</p> <p>La facilitadora presenta la dinámica, luego pide que se formen en círculo, saca del ambiente a cinco voluntarios. Al grupo del salón les informa que esconderán un objeto por cada voluntario y que solo ayudarán a encontrarlo diciendo frío, si es que este lejos de encontrarlo o caliente, si es que esta cerca de hallar el objeto. Los voluntarios tendrán una información contraria.</p> <p>Luego, se realizara la reflexión de la dinámica</p>			
		<p>Evaluación de la sesión</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 09

“El poder del conflicto”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

”

III. Propósito de la sesión

Promover la asertividad en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “enlazados”
- Ejercicio N° 01: “fantaseando”
- Tema N° 01: “El poder del conflicto”
- Ejercicio N° 02: “Foto parte II”
- Dinámica de cierre: “Da vuelta a la sábana”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Resolver y negociar	Resuelve conflictos aplicando técnicas y estrategias de negociación	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo</p>	Informar sobre el objetivo de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “enlazados” La facilitadora les presenta la dinámica, luego pide a los participantes que formen parejas. A cada integrante se le coloca el lazo, en las muñecas de sus manos, de manera cruzada quedando enlazados los dos integrantes de la pareja formada. Posteriormente se les da la consigna: la pareja deberá desenlazarse, sin sacar los lazos de la mano. La pareja que lo haga en menos tiempo es la ganadora (Anexo N° 10) Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “fantaseando” La facilitadora forma los equipos de trabajo y les da la siguiente consigna: cada equipo tendrá que fantasear y representar uno de los conflictos de sule o podría presentarse en la institución educativa. Asimismo, tendrán que elaborar esquema de pez con las causas y consecuencias del conflicto representado</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de empatía		
		<p>Tema N° 01: “El poder del conflicto” La facilitadora da una breve explicación del tema: El conflicto como oportunidad para tener una mejor convivencia</p>	Brindar una retroalimentación del tema		
		<p>Ejercicio N° 02: “foto parte II” La facilitadora les presenta a cada equipo una imagen, y luego les manifiesta que la imagen tiene una segunda parte, la cual tendrán que acertar como equipo.</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de asertividad		
		<p>Dinámica de cierre: “vuelta a la sábana” La facilitadora le entregará a cada equipo una sábana, la cual se colocará en el piso. Posteriormente, les manifestará la consigna: todos los integrantes deberán estar sobre la sábana y tendrán que darle la vuelta, sin que ningún participante toque el piso. Luego, se reflexiona sobre lo realizado.</p>	Autoevaluar la práctica de asertividad en el desenvolvimiento docente		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 10

“Resolviendo conflictos en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Resolviendo conflictos en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “caso cerrado”
- Ejercicio N° 01: ¡Resolviendo conflictos en acción!
- Dinámica de cierre: “flota aérea”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Duración
Resolver y negociar	Resuelve conflictos aplicando técnicas y estrategias de negociación	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	<p>Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes</p>	90'
		<p>Dinámica de inicio: “caso cerrado”</p> <p>La facilitadora da una situación de conflicto (divorcio, problemas económicos, despido, robo de ideas) a cada equipo, los cuales tendrán que dar una solución aplicando estrategias de negociación o mediación</p> <p>Luego, se realizará una reflexión sobre lo realizado</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “Resolviendo conflictos en acción”</p> <p>La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre la importancia de la resolución de conflicto</p> <p>Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	<p>Elaborar y presentar sus productos</p> <p>Evaluar los productos de los demás participantes</p>		
		<p>Dinámica de cierre: “flota aérea”</p> <p>La facilitadora forma los equipos, luego les muestra la siguiente los materiales: una hoja de papel (número total de integrantes) y un aro (40 cm de diámetro). Posteriormente, da la consigna: cada integrante deberá elaborar un avión o nave, la cual deberán lanzar, de una determinada distancia, y lograr que la nave cruce el aro que está colgado. El equipo que logró más acierto será el equipo ganador.</p> <p>Luego, se realizará una reflexión sobre lo realizado</p>			
		<p>Evaluación de la sesión</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 11

“Docente camiseta”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Docente camiseta”

III. Propósito de la sesión

Promover el compromiso en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el cartel”
- Ejercicio Nº 01: ¡Tirar la pelota!
- Tema Nº 01: “Docente camiseta”
- Dinámica de cierre: “Palo palo palo, palo palito palo eh”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Compromiso	Participa de una manera comprometida con la misión y visión de su institución educativa	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo	Informar sobre el objetivo de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “el cartel” La facilitadora presenta la dinámica, luego forma los equipos y les brinda el material: una cartulina y un lapicero amarrado con hilos (igual al número de participantes por equipo) Posteriormente, les manifiesta que tendrán que elaborar un cartel publicitario de su equipo, con los materiales brindados y que solo podrán escribir jalando el hilo que cuelga del lapicero. Luego, se realiza la reflexión sobre las dificultades que tuvieron y de la participación de los participantes	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio Nº 01: “Tirar la pelota” La facilitadora les mostrara el material con el que van a trabajar, una pelota, luego les pedirá a los participantes, que circulen por el ambiente y entregará a un participante voluntario, la pelota. Luego les dará la consigna: la persona que tenga más tiempo la pelota pierde. Posteriormente, realizan la reflexión	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de empatía		
		Tema Nº 01: “Docente camiseta” La facilitadora da una breve explicación del tema: La importancia de la empatía en nuestras relaciones interpersonales	Brindar una retroalimentación del tema		
		Dinámica de cierre: “Palo palo palo, palo palito palo eh” La facilitadora presenta la dinámica, luego forma los equipos de trabajo y entrega las cartulinas enrolladas (forma de tubo). Posteriormente, pide a los equipos que se formen en círculos y les manifestará la siguiente consigna: los integrantes de cada equipo deberán lanzar la cartulina al mismo tiempo, para él o la compañera siguiente hasta completar el círculo y al ritmo de la canción “palo palo...”; cabe aclarar, que la palabra “palo” va para la derecha y la palabra “palito”. El equipo que logre realizarlo sin caerse ninguna cartulina gana	Autoevaluar la práctica de asertividad en el desenvolvimiento docente		
Evaluación de la sesión: La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes				

SESION Nº 12

“El compromiso en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“La asertividad en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “Construimos una escuela”
- Ejercicio Nº 01: ¡El compromiso en acción!
- Dinámica de cierre: “El desafío”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Compromiso	Participa de una manera comprometida con la misión y visión de su institución educativa	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “Construimos una escuela” La facilitadora forma los equipos de trabajo, luego en el centro del ambiente coloca unas cartillas con los nombres de valores como: la solidaridad, justicia, libertad, etc. Por lo que los equipos tendrán que construir una escuela con las cartillas. Posteriormente, deberán explicar el ¿Por qué de su elección? y ¿Cómo harían que su construcción tenga éxito?</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “El compromiso en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre el compromiso Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos Evaluar los productos de los demás participantes		
		<p>Dinámica de cierre: “desafío” La facilitadora les informa a los equipos que tienen que cumplir el siguiente desafío: deberán realizar una campaña de reciclaje, el equipo ganador será el que más botellas recicladas obtenga. Luego se reflexiona sobre lo realizado</p>			
		<p>Evaluación de la sesión: La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 13

“El ABC para controlar del estrés”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“El ABC para controlar el estrés”

III. Propósito de la sesión

Promover el control del estrés en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el rombo bailarín”
- Ejercicio N° 01: ¡Juegos mentales!
- Tema N° 01: “¿Cuándo el estrés es bueno?”
- Ejercicio N° 02: “Técnicas para controlar el estrés”
- Dinámica de cierre: “Estrésate”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Control de estrés	Aplica técnicas y estrategias para controlar situaciones estresantes	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo	Informar sobre el objetivo de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “el rombo bailarín” La facilitadora presentará la dinámica y forma equipos de 04 integrantes. Luego, les da la siguiente consigna: cada equipo formará un rombo, cuando suene la música, uno de los representantes comenzará a bailar y sus demás compañeros seguirán sus pasos. La actividad se repetirá hasta culminar con los integrantes del rombo. Luego, se reflexiona sobre la dinámica	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “Juegos mentales” Se formarán equipos, los cuales van a participar en concursos de juegos mentales. El equipo que más acierte ganará (anexo). Luego, cada equipo deberán elaborar un mapa mental sobre las sensaciones, emociones, pensamientos, etc. que se generaron al concursar en el juego. Posteriormente, el mapa mental será expuesto. Luego, se reflexiona sobre lo realizado	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica del control de estrés		
		Tema N° 01: “¿Cuándo el estrés es bueno?” La facilitadora da una breve explicación del tema: Concepto, tipos de estrés/ Daños que genera el estrés en el organismo/ Importancia del estrés	Brindar una retroalimentación del tema		
		Ejercicio N° 02: “Técnicas para controlar el estrés ” La facilitadora, forma equipos de trabajo y cada equipo de trabajo le da una lectura sobre una técnica para controlar el estrés. El equipo tendrá que realizar la lectura correspondiente y luego dramatizar. Luego, se reflexiona sobre lo realizado	Incentivar la reflexión sobre la importancia de controlar el estrés		
		Dinámica de cierre: “Estrésate” La facilitadora formará dos equipos y cada integrante le entregará un globo, dividirá el ambiente en dos. Luego les manifestará la siguiente consigna: El equipo que tenga menos globos, en su espacio, durante dos minutos, será el equipo ganador. Luego, se reflexiona sobre lo realizado	Autoevaluar la práctica de control del estrés en el desenvolvimiento docente		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 14

“El control del estrés en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“El control del estrés en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión el Hilo conductor
- Dinámica de inicio: “Ejercicios de gimnasia cerebral/Pausa activa”
- Ejercicio Nº 01: ¡El control del estrés en acción!
- Dinámica de cierre: “Estrésate II”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Control de estrés	Aplica técnicas y estrategias para controlar situaciones estresantes	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “Ejercicios de gimnasia cerebral y de pausa activa”</p> <p>La facilitadora les presenta los ejercicios de gimnasia cerebral y de pausa activa con su fundamento científico, luego junto a los participantes practican los más resaltantes (Anexo N° 10)</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “Control del estrés en acción”</p> <p>La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o un compromiso de lo aprendido y reflexionado sobre el control del estrés.</p> <p>Luego, cada equipo presentará su producto o compromiso ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	<p>Elaborar y presentar sus productos o compromisos</p> <p>Evaluar los productos de los demás participantes</p>		
		<p>Dinámica de cierre: “Estrésate II”</p> <p>La facilitadora presenta la dinámica, y les pide a los participantes de cada equipo formar un solo círculo. Luego solicita un voluntario de cada equipo por turno, que se ubique en el centro del círculo. Después la facilitadora les pedirá a cada participante que mencionen, por ejemplo un animal, o un deporte, etc. Les aclara que tienen que recordarlo y que no se puede repetir. Posteriormente les da la siguiente consigna: Cuando yo mencione la palabra que uno de ustedes dijo, tendrán que salir presurosamente por la parte externa del círculo, porque sino su compañero que está en el círculo lo va a atrapar, lo cual significaría que ha perdido por lo tanto tiene que sentarse. En caso, de no ser atrapado y llega a la posición de donde salió, significa que el que tenía que cazar, perdió por lo que se pasa al otro voluntario y a sucesivamente. Gana el equipo que haya atrapado más integrante.</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica</p>	Identificar las consecuencias que generan el deficiente control de estrés		
		<p>Evaluación de la sesión</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 15

“el líder no nace, se hace”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“el vuelo de los gansos”

III. Propósito de la sesión

Promover la asertividad en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “manos locas”
- Ejercicio Nº 01: ¡El líder ideal!
- Tema Nº 01: “el líder no nace, se hace”
- Ejercicio Nº 02: “el vuelo de los gansos”
- Dinámica de cierre: “Cien pies ciego”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Liderazgo	Asume el liderazgo en diferentes situaciones	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivo	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “manos locas” La facilitadora presenta la dinámica, luego forma los equipos de trabajo. Luego, da las consignas: los integrantes de cada equipo tendrán que formar un círculo grande, deberán cerrar los ojos y estar con los brazos extendidos. Después, tendrán que avanzar dentro del círculo, hasta que toquen las manos de sus compañeros, ustedes abrirán los ojos y se agarraran las manos. En consecuencia, el equipo terminará enredado y tendrán que desenredarse. El equipo que lo haga en menos tiempo, es el equipo ganador. Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “El líder ideal” La facilitadora forma los equipos de trabajo, luego les entrega revistas, periódicos para que elaboren un diagrama de las características de un líder o lideresa ideal. El trabajo realizado, tendrán que ser presentado y socializado. Luego, tendrán que comparar las características del líder ideal, con las expuestas en una lectura brindada por la facilitadora. Al terminar, se reflexiona sobre lo realizado	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de liderazgo		
		Tema N° 01: “El líder no nace, el líder se hace” La facilitadora da una breve explicación del tema: Liderazgo y su importancia en el desempeño docente	Brindar una retroalimentación del tema		
		Ejercicio N° 02: “el vuelo de los gansos” La facilitadora presenta el video “el vuelo de los gansos”. Luego, les solicita a los participantes que comente lo visto y que respondan la pregunta: ¿Qué tendría que mejorar para ejercer un adecuado liderazgo?. Luego, se reflexiona sobre el ejercicio	Incentivar la reflexión sobre la importancia de la práctica de liderazgo		
		Dinámica de cierre: “Cien pies ciego” La facilitadora presenta la dinámica, luego forma los equipos de trabajo. Luego, da las consignas: todos los integrantes del equipo tendrán que tener los ojos vendado y tomarse de los hombros, a excepción del que va a dirigir. Tendrán que formar un circuito dirigidos por el líder o lideresa que ustedes hayan elegido. Gana el equipo que lo haga en menos tiempo	Autoevaluar la práctica de liderazgo en el desenvolvimiento docente		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 16

“El liderazgo en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“El liderazgo en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el lapicero en la botella”
- Ejercicio N° 01: ¡Liderazgo en acción!
- Dinámica de cierre: “carrera de barcos”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Liderazgo	Asume el liderazgo en diferentes situaciones	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “El lapicero en la botella” La facilitadora presenta la dinámica y brinda a cada uno de los equipos de trabajo los materiales (una botella, un lapicero sujeto por 05 hebras de hilo). Luego, da las consignas: Como equipo tendrán que colocar el lapicero en la botella. El equipo que más rápido lo haga, es el equipo ganador (Anexo N° 10) Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “Liderazgo en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o un compromiso de lo aprendido y reflexionado sobre la gestión del tiempo. Luego, cada equipo presentará su producto o compromiso ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos o compromisos Evaluar los productos o compromisos de los demás participantes		
		<p>Dinámica de cierre: “carrera de barcos” La facilitadora presenta la dinámica y brinda a cada uno de los equipos de trabajo los materiales (cinco hojas de papel periódico). Luego, da las consignas: los equipos se formarán en fila sobre las hojas de periódico, que vendrán a ser los barcos y tendrán que movilizarse hasta completar el circuito. El equipo que llegue primero a la final, será el equipo, ganador Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Identificar las cualidades que debe poseer un líder		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 15

“¡Como los búfalos...!”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“¡Como los búfalos...”

III. Propósito de la sesión

Promover el trabajo en equipo en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el globo aerostático”
- Ejercicio Nº 01: ¡Como los búfalos...!
- Tema Nº 01: El trabajo en equipo, características y factores
- Ejercicio Nº 02: “La escuela que no queremos”
- Dinámica de cierre: “las sillas”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Trabajo en equipo	Reflexiona sobre la importancia del trabajo en equipo	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y su objetivos	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “El globo aerostático” La facilitadora presenta la dinámica y forma los equipos de trabajo. Luego, les brinda a cada equipo los roles que cada integrante tendrá que asumir (Sacerdote, político, docente, enfermera, científico) y la lectura: “globo aeroestático” Posteriormente, dará las consignas: cada equipo tendrá que leer para después debatir sobre el cuestionamiento. Cabe, aclarar que se debe respetar la opinión de la mayoría. Para culminar, los equipos expondrán su respuesta. Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “Como los búfalos...” La facilitadora muestra el video “del trabajo en equipo en los búfalos” (Anexo N°). Luego los participantes comentarán lo visto y sus reflexiones personales. Después, se les pedirá que traten de realizar una representación artística o lúdica del trabajo en equipo de los búfalos. Luego, se reflexiona sobre lo que se ha realizado.	Incentivar la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo		
		Tema N° 01: “El trabajo en equipo y sus características” La facilitadora da una breve explicación del tema: El trabajo en equipo y sus características	Brindar una retroalimentación del tema		
		Ejercicio N° 02: “La escuela que no queremos” La facilitadora les brinda a los participantes la siguiente lectura: “La escuela que no queremos” (Anexo N°). Los participantes tendrán tiempo para leer y para dar una reflexión. Luego, compartirán sus reflexiones personales y sus sugerencias a mejorar el trabajo en equipo en la institución educativa donde laboran	Identificar las consecuencias que generan una deficiente practica de trabajo en equipo		
		Dinámica de cierre: “Las sillas” La facilitadora entrega a cada equipo 05 sillas formando un círculo y les pide a los participantes que traten de pasar la silla, en solo dos patas, todos al mismo tiempo. El equipo que lo haga en menos tiempo posible, es el equipo ganador	Autoevaluar la práctica de empatía...		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 16

“El trabajo en equipo en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“El trabajo en equipo en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión e Hilo conductor
- Dinámica de inicio: “Todos para uno, uno para todos”
- Ejercicio Nº 01: ¡El trabajo en equipo en acción!
- Dinámica de cierre: “El mejor skectch ”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Trabajo en equipo	Reflexiona sobre la importancia del trabajo en equipo	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “Todos para uno y uno para todos” La facilitadora presenta la dinámica, forma los equipos de trabajo y les brinda los materiales (Un tubo de ½ metro perforado por diferentes partes, una pelota pequeña de plástico y agua). Luego les brinda las siguientes consignas: En equipo tendrán que llenar de agua del tubo para que la pelota, que se encuentra a dentro, pueda flotar y ustedes puedan colocarla en el lugar indicado. La dificultad se encuentra en que el tubo esta perforado. El equipo que realice la actividad en menos tiempo, es el equipo ganador.</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “El trabajo en equipo en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o un compromiso de lo aprendido y reflexionado sobre la gestión del tiempo. Luego, cada equipo presentará su producto o compromiso ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	<p>Elaborar y presentar sus productos o compromisos</p> <p>Evaluar los productos o compromisos de los demás participantes</p>		
		<p>Dinámica de cierre: “por mi equipo...soy la mejor actriz o el mejor actor” La facilitadora les informa a los equipos que deberán de realizar un sketch, en donde cada integrante deberá dar lo mejor de sí. El equipo que mejor actué, será el equipo ganador</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 17

“¡Yo soy...!”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“¡Yo soy...”

III. Propósito de la sesión

Promover el trabajo en equipo en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “Bingo de las habilidades”
- Ejercicio N° 01: “Mi cuadro FODA”
- Ejercicio N° 02: “Enlace directo con Walter Riso”
- Tema N° 01: “Yo soy...”
- Dinámica de cierre: “Yo soy bueno en..”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Autoconocimiento	Valora sus fortalezas y debilidades, su forma de ser y su propio desarrollo para enfrentar los retos y obstáculos que le presente	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “el bingo de las habilidades”</p> <p>La facilitadora presenta la dinámica y luego les brinda a los participantes la consigna: cada participante va a recibir una cartilla de bingo, la cual tienen que llenarla con los nombres de cada compañero (total 20). La facilitadora tendrá una lista con características de habilidades, por ejemplo: él o la más puntual, sincera, trabajadora, responsable, respetuosa, cariñosa, etc. (Anexo 02). Los participantes tendrán que jugar de forma coherente, el bingo, con las características de sus demás compañeros.</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo Nº 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio Nº 01: “Mi cuadro FODA”</p> <p>La facilitadora les muestra a los participantes el video titulado: “quien soy yo”, luego de una reflexión, les entrega a cada participante un papelote, colores, plumones, revistas y periódicos, para que cada participante realice su cuadro FODA. Posteriormente, los cuadros serán presentados ante el pleno</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo		
		<p>Ejercicio Nº 02: “Enlace directo con Walter Riso”</p> <p>La facilitadora les presenta el video titulado: “Cuatro pilares para cuidar su autoestima.” Luego de una reflexión, cada participante a través de un gesto, seña o movimiento recreará su autoestima y luego explicará el ¿por qué?</p>	Identificar los pilares para tener una autoestima adecuada		
		<p>Tema Nº 01: “yo soy...”</p> <p>La facilitadora da una breve explicación del tema: Autoconocimiento/ Autoestima</p>	Brindar una retroalimentación del tema		
		<p>Dinámica de cierre: “Yo soy bueno en...”</p> <p>La facilitadora presenta la dinámica y brinda la siguiente consigna: cada participante se pondrá al frente del aula y de manera creativa dirá: Yo soy bueno en... Si desea lo puede demostrar.</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica</p>	Autoevaluar la práctica de empatía...		
		<p>Evaluación de la sesión</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 18

“Autoconocimiento en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“La seguridad en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “Álbum de mi vida”
- Ejercicio N° 01: ¡La seguridad en acción!
- Dinámica de cierre: “¿Quién es?”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Duración
Autoconocimiento	Valora sus fortalezas y debilidades, su forma de ser y su propio desarrollo para enfrentar los retos y obstáculos que le presente	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03). Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “el álbum de mi vida” La facilitadora les informa a los participantes que deberán crear una el alburn de su vida, utilizando imágenes de periódicos y/o revistas, frases, etc, (Anexo N° 10) Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “La seguridad en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre la importancia del autoconocimiento y como este contribuye a la institución educativa Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)	Elaborar y presentar sus productos Evaluar los productos de los demás participantes		
		Dinámica de cierre: “¿Quién es?” La facilitadora realiza un sorteo con los nombres de todos los participantes, cada integrante tendrá el nombre de un compañero. Luego, les da la consigna: deberán escribir una descripción sobre la persona que les tocó sorteada y al finalizar deberá preguntar ¿Quién es?. Por lo tanto, él o la integrante que piense que la descripción se trate sobre su persona deberá ponerse de pie. Luego, se realiza la reflexión de lo realizado	Reconocer las cualidades personales		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 19

“Goleman y las emociones”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“¡Como los búfalos...”

III. Propósito de la sesión

Promover el trabajo en equipo en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “A prueba”
- Ejercicio Nº 01: ¡Identifico mis emociones!
- Tema Nº 01: “Goleman nos habla de las emociones”
- Ejercicio Nº 02: “Técnicas para el control de emociones”
- Dinámica de cierre: “”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Duración
Gestión de emociones	Gestiona sus emociones para una buena relación consigo mismo y con los demás	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: "A prueba" La facilitadora forma los equipos de trabajo luego les da la consigna: deberán elegir a un participante que se enfrentara al otro equipo, en una ronda de preguntas con tiempo determinado. El participante no podrá pasar a otra pregunta si desconoce una respuesta, solo tendrán 60 segundos. El equipo que conteste más pregunta será el equipo ganador Luego, se reflexiona sobre lo realizado	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio Nº 01: "Identifico mis emociones" La facilitadora les muestra a los participantes una cartilla con las diferentes emociones existentes. Los participantes deberán escribir en una hoja la situación que les lleva a sentir la emoción presentada. Luego, reflexionamos sobre lo realizado	Incentivar la reflexión sobre la importancia del control de emociones		
		Tema Nº 01: "Goleman nos habla de emociones" La facilitadora da una breve explicación del tema: Las emociones, tipos, componentes	Brindar una retroalimentación del tema		
		Ejercicio Nº 02: "Yo veo...y recuerdo que me emocione..." La facilitadora pide a los participantes que se sienten en círculo y les da la consigna: le voy a mostrar un objeto y ustedes tendrán que relacionar con alguna emoción que vivenció, hablen de sus pensamientos, de su sentir y actuar. Luego, se reflexiona lo realizado	Reconocer los componentes de las emociones		
		Dinámica de cierre: "Técnicas para el control de emociones" La facilitadora pide que los participantes formen un círculo y juntos practican las técnicas de control de emociones	Autoevaluar la práctica de empatía...		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION N° 20

“Gestión de emociones en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Control de emociones en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “baile de las emociones”
- Ejercicio N° 01: ¡Control de emociones en acción!
- Dinámica de cierre: “Canta con emoción”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Duración
Gestión de emociones	Gestiona sus emociones para una buena relación consigo mismo y con los demás	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “baile de las emociones”</p> <p>La facilitadora les muestra a los participantes las posturas corporales de las emociones. Luego les manifiesta, que colocará diferente música, las cuales podrán ser bailadas y expresadas emocionalmente según cada participante Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “La gestión de las emociones en acción”</p> <p>La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto de lo aprendido y reflexionado sobre la importancia del control de las emociones Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos Evaluar los productos de los demás participantes		
		<p>Dinámica de cierre: “canta con emoción”</p> <p>La facilitadora les pide a los participantes que escriban el nombre de una canción y la relaciones con una emoción que hayan experimentado. Luego les pide que voluntariamente canten la canción y expliquen el ¿por que? de su elección Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Reflexionar sobre la importancia de la gestión de las emociones		
		<p>Evaluación de la sesión:</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 21

“¿Qué puerta quieres abrir?”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“¿Qué puerta quieres abrir?”

III. Propósito de la sesión

Promover el razonamiento moral en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “Una cuestión de moral”
- Ejercicio Nº 01: “El dilema de Heinz”
- Tema Nº 01: ¿Qué puerta quieres abrir?
- Dinámica de cierre: “”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Razonamiento moral	Actúa con postura ética durante su desempeño laboral	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		Dinámica de inicio: “una cuestión de moral” La facilitadora presenta la dinámica y luego coloca una raya en el centro del ambiente. Posteriormente, les manifiesta las siguientes consignas: los participantes deberán desplazarse en el espacio y cuando escuchen un cuestionamiento, como por ejemplo: ¿Estás de acuerdo con Robbin Hood? Si la respuesta es Sí se ubicarán en la parte derecha de la línea, si la respuesta es NO se ubicarán en la parte izquierda. Si en caso tuvieran duda, se quedarán sobre la línea. Los participantes podrán sustentar, debatir sus respuestas. (Anexo N°) Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “El dilema de Heinz” La facilitadora forma equipo de trabajos y les brinda la lectura denominada: “el dilema de Heinz”. Los participantes deberán tomar una posición al respecto y luego se iniciará el debate de manera respetuosa y tolerante en base a las siguientes cuestionamientos: ¿Heinz deber robar la medicina? ¿Heinz debe dejar de morir a su esposa?. (Anexo N°) Posteriormente, la facilitadora les presenta la frase para que la analicen: “La moral es la ciencia que enseña, no como hemos ser felices, sino como hemos de llegar a ser dignos de la felicidad” (Inmanuel Kant) Luego, les pide que represente ante un dibujo que es la Moral para ellos Luego, se reflexiona sobre la actividad	Incentivar la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo		
		Tema N° 01: “¿Qué puerta quieres abrir?” La facilitadora da una breve explicación del tema: La importancia del razonamiento moral en mi desempeño docente	Brindar una retroalimentación del tema		
		Dinámica de cierre: “¿Qué puerta quieres abrir?” La facilitadora da una breve explicación del tema: La importancia del razonamiento moral en mi desempeño docente	Autoevaluar la práctica de empatía...		
		Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 22

“El razonamiento moral en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“El razonamiento moral en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “el ratón se llevo el queso del gato”
- Ejercicio Nº 01: “El razonamiento moral en acción”
- Dinámica de cierre: “Dilemas que te ponen en aprietos”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Duración
Razonamiento moral	Actúa con postura ética durante su desempeño laboral	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “el ratón se llevo el queso del gato”</p> <p>La facilitadora pide la colaboración de 03 participantes, a quien les da los siguientes papeles: el ratón, el gato, el perro. Luego, pide a los demás participantes que se desplacen por el ambiente y les manifiesta lo siguiente: El ratón se ha llevado el queso del gato, por lo que esté lo está persiguiendo. Pero el gato, está siendo perseguido por el perro. Ustedes pueden decidir a quién proteger, el ratón solo está a salvo en un círculo de 04 personas por unos 05 segundos. El gato solo está a salvo por un círculo de 03 personas. La dinámica dura hasta que uno de los personajes sea atrapado Al finalizar, la facilitadora realiza la siguiente pregunta: ¿Por qué protegían al ladronzuelo? Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “El razonamiento en acción”</p> <p>La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o un compromiso de lo aprendido y reflexionado sobre la gestión del tiempo. Luego, cada equipo presentará su producto o compromiso ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos o compromisos Evaluar los productos de los demás participantes		
		<p>Dinámica de cierre: “Dilemas que te ponen en aprietos”</p> <p>La facilitadora junto con los participantes acordaran las normas para esta dinámica. Posteriormente pedirá al pleno que formen un círculo, luego les presentará una serie de expresiones y les pedirá a los participantes que emitan su criterio al respecto. Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		
		<p>Evaluación de la sesión</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 23

“Usted S.A”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Usted S.A.”

III. Propósito de la sesión

Promover el a equipo en el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “iluminemos”
- Ejercicio Nº 01: El reto de la pelota
- Tema Nº 01: Fruta para el personal
- Dinámica de cierre: “enrollando...ando”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Eficiencia	Muestra eficiencia en el desempeño de sus funciones como docente	<p>Presentación de la sesión</p> <p>La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “iluminemos”</p> <p>El facilitador forma los equipos de trabajo, luego a cada equipo brinda los materiales 10 vasos descartables, 05 globos de color amarillos. Luego, da conocer las consignas: en primer lugar les aclara que el vaso reemplaza a las una vela y el globo a la llama. En un extremo, estarán las 05 velas sin encender y en el otro extremo se encontrarán los participantes de cada equipo con las respectivas velas encendidas. Cada integrante tendrá que trasladarse llevando la llama de una vela, si se le cayese tendrá que volver a empezar. Gana el equipo que haya encendido las 05 velas.</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica y se relaciona con el tema</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio Nº 01: “el reto de la pelota”</p> <p>La facilitadora con los equipos de trabajos formados y les brinda una pelota a cada equipo. Luego, les da la siguiente consigna: pasar la pelota por las dos manos de todos. Gana el equipo, que lo ha en menos tiempo y que ha utilizado mejor sus recursos.</p> <p>Posteriormente, les pide a cada equipo, que en un papelote anoten sus aciertos y los aspectos a mejorar.</p> <p>Luego, se reflexiona sobre el ejercicio</p>	Incentivar la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo		
		<p>Tema Nº 01: “Fruta para el personal”</p> <p>La facilitadora da una breve explicación del tema: Usted S.A La diferencia entre eficacia y eficiencia /Pautas para ser altamente eficiente</p>	Brindar una retroalimentación del tema		
		<p>Dinámica de cierre: “enrollando...ando”</p> <p>La facilitadora pide a los participantes que formen un círculo y le brinda una hoja de periódico a cada uno. Luego les da la siguiente consigna: participantes tendrán que enrollar la hoja de periódico con una sola mano y el brazo estirado, para después desenrollarla, de la misma forma. El participante que logre desenrollar la hoja con menos pliegues posibles es el ganador</p> <p>Luego, se reflexiona sobre la dinámica y se relaciona con el tema</p>	Autoevaluar la práctica de empatía...		
<p>Evaluación de la sesión</p> <p>La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes				

SESION N° 24

“Eficiencia en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“La eficiencia en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “Fila de cumpleaños”
- Ejercicio N° 01: ¡la eficiencia en acción!
- Dinámica de cierre: “El puente humano”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Eficiencia	Muestra eficiencia en el desempeño de sus funciones como docente	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “fila de cumpleaños” La facilitadora presenta la dinámica y forma los equipos de trabajo. Luego da las consignas: los equipos tendrán que formar una fila de cumpleaños, se empezará por el mayor y terminará por el menor del equipo. Los integrantes no podrán hablar, solo podrán utilizar señas y/ gestos. El tiempo es de 2 minutos. Gana el equipo que hay formado correctamente la fila de cumpleaños (Anexo N° 10) Luego, se reflexiona sobre la dinámica y se relaciona con el tema (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “Gestión del tiempo en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o un compromiso de lo aprendido y reflexionado sobre la gestión del tiempo. Luego, cada equipo presentará su producto o compromiso ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos o compromisos Evaluar los productos de los demás participantes		
		<p>Dinámica de inicio: “El puente humano” La facilitadora formará los equipos de trabajo, luego les da la siguiente indicación: uno de los integrantes del equipo se ubicará en el extremo del ambiente con los ojos vendados, el resto del equipo tendrá que trasladarlo hacia un punto del otro extremo del ambiente, situación que pasarán todos los integrantes del equipo. Los integrantes del equipo no podrán hablar, solo podrán utilizar señas y/o gestos. El equipo que lo realice con menos viajes será el ganador Luego, tendrán que presentarlo ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

SESION Nº 25

“...el tiempo no regresa”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“¡...el tiempo no regresa!

III. Propósito de la sesión

Promover elen el desenvolvimiento docente

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “armando rompecabezas”
- Ejercicio Nº 01: Mini retos
- Tema Nº 01: “Es que no tengo suficiente tiempo”
- Dinámica de cierre: “el último minuto”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Gestión del tiempo	Maneja el tiempo de una manera adecuada y asertiva	Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente. Luego da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión	Informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papeletes	90'
		Dinámica de inicio: “armando rompecabezas” La facilitadora les presenta la dinámica, luego pide a los participantes que se formen en equipos y da las siguientes consignas: cada equipo tendrá que estar detrás de una línea y tendrán que armar un rompecabezas que se encuentran a cierta distancia, una pieza por integrante. El equipo que acabe antes que los demás será el equipo ganador (Anexo N°) Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		Ejercicio N° 01: “Mini retos” La facilitadora les pide a los equipos que realicen 04 mini retos: la pelota de tenis en el tubo, la pelota en palitos, 10 tiros al arco, pirámide humana. Se tomará el tiempo de cada uno, Cuando acaben de realizar los mini retos, se les hará conocer el tiempo realizado y se les realizará la siguiente pregunta: ¿Qué tendríamos hacer como equipo para realizar los mini retos en menos tiempo? (Anexo N°)	Incentivar la reflexión sobre la importancia del trabajo en equipo		
		Tema N° 01: “Es que no tengo tiempo suficiente” La facilitadora da una breve explicación del tema: Estrategias para gestionar mejor el tiempo/ Ladrones del tiempo	Brindar una retroalimentación del tema		
		Dinámica de cierre: “el último minuto” La facilitadora presenta la dinámica y pide a los participantes que formen un círculo, luego les muestra los materiales: una vela, un fosforo, un recipiente. Posteriormente, les realiza la siguiente pregunta: ¿Cuáles serian sus últimas palabras de su vida? Luego, se reflexiona sobre la dinámica y se relaciona con el tema tratado (Anexo N° 02)	Autoevaluar la práctica de empatía...		
Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido	Evaluar el trabajo realizado por los participantes				

SESION N° 26

“Gestión del tiempo en acción”

I. Información General:

- 1.1 Institución educativa: “Girasoles School”
- 1.2 Beneficiarios: Docentes Inicial – Primaria
- 1.3 Horas: 02 horas
- 1.4 Fecha de ejecución:
- 1.5 Docente responsable: Carlita Paola León Rodríguez
- 1.6 Año académico:

II. Nombre de la sesión:

“Gestión del tiempo en acción”

III. Propósito de la sesión

Participar de manera colaborativa en la elaboración de productos o compromiso

IV. Actividades a desarrollar

- Presentación de la sesión
- Dinámica de inicio: “A contra reloj”
- Ejercicio N° 01: ¡La gestión del tiempo en acción!
- Dinámica de cierre: “12 citas”
- Evaluación de la sesión

V. Secuencia didáctica

Habilidad	Indicadores	Procedimiento	Objetivo	Recursos	Tiempo
Gestión del tiempo	Maneja el tiempo de una manera adecuada y asertiva	<p>Presentación de la sesión La facilitadora saluda y se presenta cordialmente, luego realiza el hilo conductor (Anexo N° 03).</p> <p>Posteriormente da a conocer el nombre de la sesión y los objetivos de la sesión</p>	Recoger los saberes previos e informar sobre los objetivos de la sesión	Papelote/ proyector Plumones Power point y equipo de multimedia Figuras de revistas Tijeras Goma Papelotes	90'
		<p>Dinámica de inicio: “A contra reloj” La facilitadora forma los equipos de trabajo y cada equipo le entrega medio ciento de vasos descartable, luego les da la siguiente consigna: el equipo que forme una torre con los vasos en menos tiempo posible, es el equipo ganador (Anexo N°) Luego, se reflexiona sobre la dinámica (Anexo N° 02)</p>	Interactuar entre participantes para un clima adecuado		
		<p>Ejercicio N° 01: “Gestión del tiempo en acción” La facilitadora formará equipos de trabajo, los cuales tendrán que elaborar un producto o un compromiso de lo aprendido y reflexionado sobre la gestión del tiempo. Luego, cada equipo presentará su producto o compromiso ante los demás participantes, quienes lo evaluarán con una ficha de evaluación (Anexo N° 06)</p>	Elaborar y presentar sus productos o compromisos Evaluar los productos de los demás participantes		
		<p>Dinámica de cierre: “12 citas” La facilitadora presenta la dinámica “12 citas” y le entrega a cada participante las hojas con el diagrama del reloj con 12 horas. Luego, les manifiesta la siguiente consigna: cada uno de ustedes tienen que hacer 12 citas con diferentes personas, se debe tener en cuenta que no se puede repetir y que la cita programada tiene que coincidir con la cita de la otra persona. El tiempo es de 2 minutos. Posteriormente, la facilitadora les informará que deben reunirse con la persona de la cita de las 2:00 p.m o 3:00 p.m, etc., para luego reflexionar sobre una frase que les brinde la facilitadora. Posteriormente, se reflexiona sobre la dinámica</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		
		<p>Evaluación de la sesión La facilitadora genera una metacognición sobre lo aprendido</p>	Evaluar el trabajo realizado por los participantes		

Anexos

Anexo 01

Modelo de anuncio publicitario



Anexo 02

Preguntas para la reflexión de la dinámica:

1. ¿Cómo te sentiste?
2. ¿Qué pensabas?
3. ¿Qué puedes aprender de la dinámica?
4. ¿Cómo lo relacionas con el tema?

Anexo 03

Lectura: "me dijo que "no sabía nada"

La que habla es **la argentina Lucía Gorriño**, "docente, comunicadora social y educadora popular", como se define, en una conversación telefónica con BBC Mundo

"Esta semana me citaron para evaluar a una estudiante que debía una materia que la habilitaría, en caso de aprobarla, a pasar de año. El director me anticipó que el nivel académico no era bueno pero que era una alumna que se esforzaba mucho para estar en la escuela", explica Gorriño en su bitácora digital.

La estudiante de 14 años, de nacionalidad boliviana y cuya familia trabaja en una plantación de fresas de la zona, explicó que desconocía por completo la materia a evaluar.

"Como no fue estudiante mía, decidí preguntarle a ella los temas que habían visto en geografía el año anterior; pero no se acordaba ninguno. Con piel morena y voz muy bajita, me dijo que no había podido estudiar porque no tenía libro ni carpeta. Entonces le dije que yo tenía toda la voluntad de aprobarla pero que era fundamental que escribiera algo que justificara la nota", prosigue la educadora.

Sierra de los Padres es el lugar donde se sitúa la escuela secundaria a la que acuden profesora y alumna. Se trata de una localidad cercana a mar del Plata que cuenta con una población de 4.000 habitantes y "está compuesto por sierras de unos 150 metros de altura" en el sistema montañoso de Tandilia.

"Hay varias agroempresas operando en la zona y todas contratan mano de obra boliviana. Han recibido diversas denuncias por parte de organizaciones sociales y ambientales por situaciones de semiesclavitud en relación a la mano de obra", asegura la argentina.

La profesora decidió improvisar un nuevo examen para la adolescente. Escribió en una hoja de papel en blanco dos preguntas: "Describir una actividad económica" y "Mencionar los aspectos más importantes de algún país latinoamericano".

La estudiante empleó dos horas en contar a lo largo de tres folios todo lo que sabía sobre el cultivo de la fresa y sobre Bolivia, el país que había abandonado para vivir en Argentina.

"La aprobé. La abracé cuando se fue. Le pedí permiso para compartir su texto en internet. Hacía tiempo que no corregía una evaluación con tanto entusiasmo. Todo el relato de esta nena de 14 años aportó sin duda, a mi formación como geógrafa y como docente. Comparto el desarrollo de la evaluación porque creo que no pueden quedar estos contenidos solo en mí", explica la profesora en su escrito, que incluye la transcripción íntegra del test e imágenes del mismo.

Anexo 04

Ficha de Metacognición

1. ¿Qué aprendiste?
2. ¿Cómo lo aprendiste?
3. ¿Crees que es útil para tu vida personal, para tu desempeño laboral?
4. ¿Cómo lo aplicarías?

Anexo 05

El autobús

Imagina que conduces un autobus de la línea , que se encuentra vacío. Luego en la primera parada suben veinticinco pasajeros, luego en la segunda parada suben dos, en la tercera suben cinco, en la cuarta suben cuatro pero se baja uno, en la quinta parada suben seis y bajan tres.

Anexo 06

El autobús

Imagina que conduces un urbano de la línea Brinas - Moshoqueque, que se encuentra vacío. Luego en la primera parada suben veinticinco pasajeros, luego en la segunda parada suben dos, en la tercera suben cinco, en la cuarta suben cuatro pero se baja uno, en la quinta parada suben seis y bajan tres y en la penúltima parada sube uno y bajan ocho.

La pregunta es ¿Cuánto calza el conductor?

Anexo 07**FICHA DE CALIFICACION DE PRODUCTOS DE LA SESIÓN**

N°	Criterios	Descripción	Producto	Puntaje		
				3	4	5
1	Creatividad	Es original y llamativo				
2	Innovación	Es novedoso y transforma la realidad				
3	Relación costos y beneficios	Sus beneficios superan a los gastos realizados				
4	Grado de impacto	Concientiza sobre la problemática existente				

Anexo 08

Elementos de mar	Elementos de tierra	Elementos de viento
Pulpo	Piedra	Avión
Sal	Hierro	Oxígeno
Peces	Polvo	Aves
Algas	Hormiga	Cometa

Anexo 09

HILO CONDUCTOR

Objetivo	Recordar lo aprendido y realizado en la sesión anterior
Duración	4 minutos
Material	Pizarra y/o papelote, plumones, etc
Actividades	<ul style="list-style-type: none">- Un voluntario debe hacer el cuestionamiento ¿Qué es lo que aprendimos la sesión pasada? y ¿Cómo lo hicimos?- Un voluntario debe de anotar las respuestas y brindar una retroalimentación

Anexo 10

AFIRMACIONES PARA DEBATIR

“sino es amor no duele”

“la mujer propone el hombre dispone”

“es más fácil llegar al sol que a tu corazón”

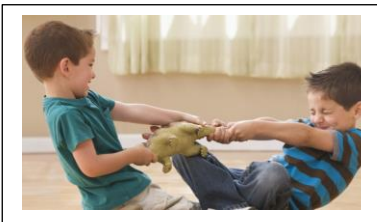
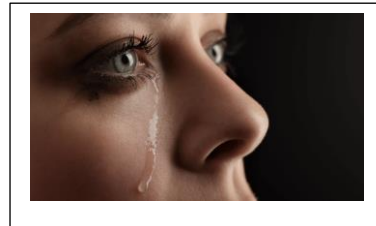
“todos los hombres son malos”

“hoy tuve un mal día”

“quien no vive para servir no vive para vivir”

Anexo 11

Imágenes



Anexo 12

Tipo de comunicación

Pasiva
Agresiva
Asertividad

Situaciones

Un (a) estudiante, que se levanto tarde, tiene que entregar su proyecto de ciclo e ir a dar su exposición final, con un docente nada paciente...ve cerca un paragua

Una persona, de 41 años de edad, vestida formalmente, se dirige a una de varias entrevistas de trabajo que tenía en el día, no puede mojarse y no puede faltar porque es la oportunidad de su vida...ve cerca un paragua

Una madre de madre de familia...con su menor hijo de 4 años de edad, que sufre de diferentes enfermedades respiratorias, tiene que ir al hospital...ve de cerca un paragua

Anexo 13

Globo aerostático

“Un meteorito cae en el océano Atlántico creando una ola gigante que deja sumergidos todos los continentes del planeta. Por suerte, tú y otras cinco personas se encuentran en este momento sobrevolando el Parque Nacional Iguazú en un globo aerostático. Después de unas horas, el globo comienza a perder aire, pero ven una isla donde bajar. El mar está repleto de tiburones hambrientos y la única forma de que el globo llegue a la isla es tirar a uno de los ocupantes” La pregunta es ¿A quién se debe tirar al mar?

Anexo 14

La escuela que no queremos

Contaba un colega que cuando logró la adjudicación del cargo directivo tuvo la gran oportunidad de escoger la Institución entre aquellas con gran número de estudiantes y otras más pequeñas. Prefirió una pequeña, pero ubicada en un lugar estratégico y con buena proyección. No obstante, cuando llegó a la escuela por primera vez en el mes de marzo a tomar posesión del cargo, se enteró que uno de los profesores intentó reunir a los demás docentes para que no lo dejaran entrar ¿El motivo? Al parecer, ni el organizador lo tenía del todo claro. En realidad, la oposición partía de un supuesto, que el recién llegado venía a poner “las cosas en orden”.

Enterado de esto, relataba el directivo, quiso demostrar que esa suposición no era más que un mal entendido y que su misión era mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Siendo así, inició una gestión que promueva el compañerismo y buscó generar un clima de confianza. Días van y vienen, hasta que llega el monitoreo del MINEDU a través del programa de Soporte Pedagógico dirigido a directivos. Al reflexionar con la especialista de asistencia técnica sobre el diagnóstico de la Institución Educativa, el directivo le cuenta de una situación irregular que había detectado y que venía ocurriendo en los últimos años. Al observar las metas de matrícula entre el 2004 y el 2015, la cantidad de estudiantes había disminuido considerablemente, quedando cerca de la quinta parte, por lo que todos los años se tenían que retirar docentes por excedencia. Otra situación que al directivo le pareció muy extraña, fue que un solo docente era el responsable del programa de recuperación pedagógica y que tenía a cargo todos los grados. Al preguntar a los demás colegas por qué no participaban, mencionaban que esto siempre había sido así y que siempre había sido ese docente quien lo había tenido. Yendo más allá en su indagación, supo que algunos padres de familia solo llegaban a pagarle a ese profesor para que sus hijos sean aprobados. Peor aún, padres de familia de otros colegios conocían el asunto y pedían llevar el programa de recuperación en esta escuela, porque “allí era fácil aprobar, solo pagabas al docente”. En base a esta información, se tomó la decisión de no llevar a cabo el programa de recuperación pedagógica en el presente año.

Retomando el tema de la deserción escolar y la consecuente excedencia docente, el diálogo con la asistente técnica revela también que, de un tiempo a esta parte, el colegio había venido modificando su zona de atención escolar. Antes atendían estudiantes cuyos padres de familia eran de nivel socioeconómico medio y de zonas muy cercanas, pero llegó un momento que empezaron a matricularse estudiantes de zonas muy alejadas, ya que no se cobraba cuota de APAFA. Esta situación atrajo muchos estudiantes con casos graves de maltrato psicológico y físico. La consecuencia es que muchos padres de familia optaron por retirar a sus hijos, quedándose muchos niños agresivos con hogares disfuncionales, sin que la escuela haga algo por recuperarlos.

Anexo 14

Así, la imagen de la Institución se fue deteriorando al grado de ser reconocida como “la escuela que recoge a todos los expulsados de otros colegios”. El directivo contó también que un día por la mañana llega a su oficina y encuentra en uno de los cajones de su escritorio una pistola sin cacerina. Sorprendido, llama al subdirector para preguntarle si tenía algún conocimiento de esto. El subdirector le manifiesta que al terminar la tarde, unos niños de quinto grado de primaria lo tenían como “juguete”, pensado que no era verdadera. Ellos dijeron que la habían encontrado en un aula. Inmediatamente se llamó a la policía, quien confirmó que se trataba de un arma. Dicen que luego llegó el padre de uno de los niños preguntando por la pistola, pero al conocer que la policía había intervenido, no más volvió. Por otro lado, seguía el directivo con su relato, los docentes de su escuela trabajaban de una manera muy tradicional y sin control alguno. Siempre se les veía alimentándose en el mercadito cerca al colegio, dejando de lado a sus estudiantes por largo rato. Además, en plena clase los padres de familia entraban a la escuela a conversar con los docentes por otro buen rato. Por si fuera poco, los docentes se reunían en el momento que creían conveniente, perjudicando las horas de clase, o invertían tiempo de clases en la preparación de sesiones. En suma, se perdía un gran porcentaje del tiempo.

Cuando el directivo se reunió con la especialista encargada de la asistencia técnica para dialogar sobre estas situaciones, sale a la luz otro caso: buen número de padres de familia están en la cárcel o son delinquentes conocidos. Es entonces que la especialista le manifiesta al directivo que una madre de familia la seguía para tomarle fotos con un celular. Al pasar los días, sale a relucir la “noticia” que el directivo y la especialista eran amantes y que había “pruebas”, es decir, “fotos comprometedoras” en las que se les veía juntos y a solas en la oficina de la dirección.

Al poco tiempo, una madre de familia entra a su oficina sollozando porque no tenía dinero ni para el almuerzo a sus hijos, pues su esposo estaba preso y ella sin trabajo. El directivo entonces se pone de pie y le ofrece un billete para que le dé de comer a sus hijos al menos ese día. La señora muy agradecida le manifiesta que pronto le devolverá el dinero. El asunto pasó, hasta que cierto día se acercan dos profesoras a conversar con el director y contarle que esa madre de familia quería suicidarse, pues no tenía los medios necesarios para mantener a sus hijos y que su vida era un caos. Ante tal situación, las docentes le pidieron ayudarla, contratándola como auxiliar en un aula de inicial. Así ocurrió tiempo después, con el apoyo de los padres de familia. Posteriormente, sin embargo, se corre la voz de que el directivo la había contratado porque quería algo con ella. Algunos docentes hacen eco a este “rumor”, junto con varios padres de familia. Al enterarse, el directivo decide conversar con la señora y firman un documento notarial desmintiendo el rumor.

Anexo 14

En otra ocasión, un docente agredió verbalmente a unos niños y los padres lo denunciaron ante la dirección. El directivo elaboró el acta respectiva y lo elevó a la UGEL. Pero la especialista encargada se comunica inmediatamente con el agresor advirtiéndole que “el directivo te ha denunciado y parece que quiere botarte”. Entonces el profesor conmina a sus colegas para elaborar un memorial a su favor, mientras paralelamente, usando argucias legales, exige que “cese la hostilidad en su contra”. Un día en que este mismo docente iba de aula en aula haciendo coordinaciones con sus colegas, el directivo le llama la atención por abandonar su salón, frente a lo cual pretexta un problema de incontinencia y su necesidad de ir al baño a cada momento. Al día siguiente, llega con un balde mostrando a un directivo que le obligaban a orinar dentro del aula porque no se le permitía ir al baño, por lo que denunciaría el maltrato.

Otro caso resaltante era el de los alimentos escolares. Ocurre que el docente que integraba el equipo responsable era el mismo que maltrataba a los estudiantes y tenía a su cargo el programa de recuperación pedagógica. Un día le manifiesta a una madre de familia de la APAFA que si quería algún alimento le pasara la voz, ya que ella llegaba temprano. La señora, sin embargo, decide contárselo al directivo, quien elabora un acta y la da a conocer a la UGEL. Pero el docente no es amonestado y empieza a difamar a los padres de familia encargados de la cocina, llegando a denunciarlos ante el programa Qaliwarma por presuntas pérdidas y robos de alimentos.

En el caso presentado a la UGEL sobre la agresión del docente, las autoridades nunca tomaron cartas en el asunto. Por el contrario, el docente acusado empezó a proponerle a la madre de familia que quisieron involucrar sentimentalmente con el directivo, fingir a cambio de dinero un abuso sexual por parte del director y tomar fotos a la situación para tener “evidencias” que permitan denunciarlo. El docente en mención se coludió, además, con otros docentes para hacerle llegar a su esposa la noticia de una supuesta infidelidad.

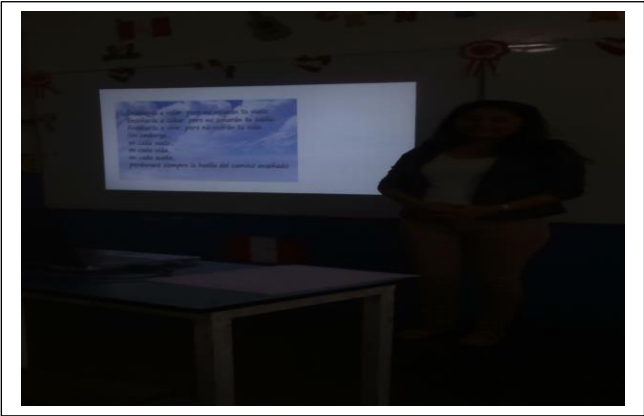
Al llegar el proceso de racionalización docente desde el Ministerio de Educación, dos profesores de esta escuela resultan excedentes. Se alían entonces con el docente agresor, acusan a los padres de familia que el directivo quiere botarlos y les piden que los defiendan.

Cuando la especialista en asistencia técnica del MINEDU le pregunta por los aprendizajes de sus estudiantes, el directivo señala la necesidad de una intervención urgente para reorganizar la institución educativa y darle la oportunidad de un nuevo inicio. Le informa además de una nueva conspiración en curso, a cargo de varios profesores para sacarlo del cargo este 2016, de un modo u otro. La especialista, sin embargo, exige al directivo cumplir con los aplicativos, sin tener en cuenta la situación creada en la escuela a raíz de estos sucesos.

Anexo 04

Evidencias fotográficas







FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, 2019.

Institución: Universidad Señor de Sipan

Investigador (a): Carlita Paola León Rodríguez

Email: lrodriguez@crece.uss.edu.pe

Presentación:

El presente es un estudio que tiene por finalidad determinar el efecto del programa de habilidades blandas en la inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa. Por lo que su colaboración y participación es importante en este proceso de la investigación y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder los cuestionarios que se presentan a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere oportuno sin que esto tenga repercusiones negativas para usted. Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio económico. Muchas gracias por su atención.


Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en cualquier momento. También entiendo que no recibiré algún pago por la participación.

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 06

Autorización para la recolección de datos



Institución Educativa Privada
“Girasoles School”
Paje. Los Laureles Nro.248-Urb. Francisco Bolognesi, J.L. Ortiz/Teléfono 257213

AUTORIZACION

La suscrita:
Sánchez Álvarez Carmen Elena, directora la I.E GIRASOLES SCHOOOL de la Urbanización Francisco Bolognesi del distrito de José L. Ortiz

Autoriza:
A Carlita Paola León Rodríguez, identificada con DNI 43629222, estudiante de la Carrera profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán. **Aplicar** los instrumentos necesarios para evaluar el nivel de Inteligencia Emocional en los y las docentes que pertenecen a la institución educativa que dirijo.

José Leonardo Ortiz, marzo 2019



DIRECCION ACADÉMICA
BOLOGNESI
DIRECTORA ACADÉMICA

Anexo 07

Constancia de ejecución del Programa de Habilidades Blandas en inteligencia emocional de los docentes de la I.E "Girasoles School"

The image shows a certificate from the 'Girasoles School' (Institución Educativa Privada). The header includes the school's logo, name, and address: 'Psje. Los Laureles Nro.248-Urb. Francisco Bolognesi, J.L. Ortiz/Teléfono 257213'. The main title is 'CONSTANCIA'. The text states that the Director of the school, 'Directora de la I.E. "GIRASOLES SCHOOL" de la Urbanización Francisco Bolognesi del distrito de José L. Ortiz', certifies that 'Carlita Paola León Rodríguez, identificada con DNI 43629222, estudiante del X ciclo, de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, ha ejecutado el PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS EN INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "Girasoles School" SAC.' It concludes with 'Se extiende la presente a solicitud de la parte interesada.' The date is 'José Leonardo Ortiz, diciembre 2019'. The signature of 'CARMEN E. Sánchez Álvarez' is present, along with a circular stamp from the 'DIRECCION ACADEMICA' and the title 'DIRECTORA ACADEMICA'.



Institución Educativa Privada
"Girasoles School"
Psje. Los Laureles Nro.248-Urb. Francisco Bolognesi, J.L. Ortiz/Teléfono 257213

CONSTANCIA

LA SUSCRITA:
Directora de la I.E. "GIRASOLES SCHOOL" de la Urbanización Francisco Bolognesi del distrito de José L. Ortiz.

HACE CONSTAR:
Que Carlita Paola León Rodríguez, identificada con DNI 43629222, estudiante del X ciclo, de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, ha ejecutado el PROGRAMA DE HABILIDADES BLANDAS EN INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA "Girasoles School" SAC.
Se extiende la presente a solicitud de la parte interesada.

José Leonardo Ortiz, diciembre 2019



CARMEN E. Sánchez Álvarez
DIRECTORA ACADEMICA

DIRECTORA ACADEMICA

Referencias

- Anónimo. (27 de agosto de 2010). El aviso clasificado. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://dinamicasojuegos.blogspot.com/2010/08/el-aviso-clasificado.html>
- Anónimo. (s.f). Dinámica Escucha Activa Autobús. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/363670924/Dinamica-escucha-activa-autobus-docx>
- Antinogene, S. (26 de abril de 2018). Dinámica de Comunicación "El juego de la T" por Santiago Antinogene. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=T5jrIW1bBVY>
- Asperbúho. (19 de diciembre de 2019). 7 Estrategias Para Enseñar La Toma De Perspectiva. Recuperado de <https://asperbuho1090.wordpress.com/2019/12/19/7-estrategias-para-ensenar-la-toma-de-perspectiva/>
- Cabrera, J. (24 de mayo de 2017). Ejercicios para trabajar en equipo. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=kQV1icOGbkg>
- Castrillón, S. (10 de agosto de 2013). Actividad de liderazgo-grupo 3. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Qzu4S3vDxvk>
- Club farro monterrey. (10 de diciembre de 2013). Dinámica - "El último minuto". [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=w56IZCv0erM>
- Colegio Público Marquesa de Viluma. (s.f). El juego del pañuelito. Recuperado de <http://platea.pntic.mec.es/~pruiz/tercerciclo/papelines/juegopanue.htm>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica el aterrizaje del huevo]. Buenos Aires, Argentina. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/pensamiento-creativo/dinamica-el-aterrizaje-del-huevo/>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica el globo aerostático]. Buenos Aires, Argentina. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/manejo-de-conflictos/dinamica-globo-aerostatico/>

- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica gestos parlantes]. Buenos Aires, Argentina.
<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/comunicacion/dinamicas-gestos-parlantes/>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica una cuestión moral]. Buenos Aires, Argentina.
<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/manejo-de-conflictos/dinamica-una-cuestion-moral/>
- El Doce. (2016). Una maestra aprobó a una alumna que “no sabía nada”. [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de https://eldoce.tv/sociedad/una-maestra-aprobo-una-alumna-que-no-sabia-nada_16906
- Esteban, E. (2018). 3 fantásticos juegos para enseñar la empatía a los niños. Recuperado de <https://www.guiainfantil.com/educacion/juegos/3-fantasticos-juegos-para-ensenar-la-empatia-a-los-ninos/>
- García, C. (19 de mayo de 2015). La Antorcha Olímpica: dinámica para trabajar valores en equipo y propósito vital. [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=1Ov0x_fm5AI
- García, C. (20 de octubre de 2017). El reto de la pelota: creatividad y colaboración - pausa activa - dinámica divertida. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=vXNGIml1pLs&t=2s>
- García, C. (8 de enero de 2016). El paraguas de la asertividad: dinámica de grupo. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=NKhF7TkLdhU>
- García, R. (19 de mayo de 2015). La Antorcha Olímpica: dinámica para trabajar valores en equipo y propósito vital. [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=1Ov0x_fm5AI&t=250s
- IELC del Perú. (24 de septiembre de 2018). Antiestrés laboral. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=4J30MXIZcKA&t=187s>
- López, J. (2 de julio de 2017). Dinámicas, trabajo en equipo. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=PuQpYB8K0uk>
- Marín, E. (21 de mayo de 2018). Dinámica del manejo de las emociones. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=eW3SPvEOn6>
- Mateu, L. (s.f). Dinámicas morales. [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de <http://luciamateu.blogspot.com/p/dinamicas-morales.html>

- Matos, C. (s.f). Taller el paraguas de la asertividad. Recuperado de <https://es.scribd.com/presentation/377501868/Taller-El-Paraguas-de-La-Asertividad?v=GzLNaDK5LZQ>
- Muñoz, A. (2017). 10 Dinámicas de Liderazgo para Niños, Adolescentes y Adultos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/dinamicas-de-liderazgo/>
- Muñoz, A. (2020). 12 Dinámicas de comunicación asertiva (adultos y niños). Recuperado de <https://www.lifeder.com/dinamicas-comunicacion-asertiva/>
- Orientar. (10 de junio de 2019). Dinámica para manejo asertivo de conflictos/ dinámica para solucionar conflictos. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=FGRQwpzezZg>
- Orientar. (31 de mayo de 2018). Dinámica de asertividad/ dinámicas inteligencia relacional/ como enseñar asertividad. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=-QER-0Enhdl>
- Red de Educadores y Educadoras de Segovia. (1 de octubre de 2015). Tierra, mar y aire. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=f7vcBA1Y6FA&t=55s>
- Red de Educadores y Educadoras de Segovia. (19 de marzo de 2015). Carrera de barcos. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=v8NuNVTrX0c>
- Vega, A. (2020). Dinámica familiar: “En tus zapatos”. [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de <https://www.institutogestalt.edu.mx/post/din%C3%A1mica-psicolog%C3%ADa-gestalt-en-tus-zapatos>
- Vena, M. y De Ancos, L. (29 de abril de 2019). ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL: DINÁMICAS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://dinamicasisla.blogspot.com/2019/04/faltadinamicas-de-organizacion-y.html>
- Yampufe, C. (30 de enero de 2016). La escuela que no queremos [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de <https://www.educacionperu.org/la-escuela-que-no-queremos/>
- Anónimo. (27 de agosto de 2010). El aviso clasificado. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://dinamicasojuegos.blogspot.com/2010/08/el-aviso-clasificado.html>

- Anónimo. (s.f). Dinámica Escucha Activa Autobús. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/363670924/Dinamica-escucha-activa-autobus-docx>
- Antinogene, S. (26 de abril de 2018). Dinámica de Comunicación "El juego de la T" por Santiago Antinogene. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=T5jrlW1bBVY>
- Asperbúho. (19 de diciembre de 2019). 7 Estrategias Para Enseñar La Toma De Perspectiva. Recuperado de <https://asperbuho1090.wordpress.com/2019/12/19/7-estrategias-para-ensenar-la-toma-de-perspectiva/>
- Cabrera, J. (24 de mayo de 2017). Ejercicios para trabajar en equipo. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=kQV1icOGbkg>
- Castrillón, S. (10 de agosto de 2013). Actividad de liderazgo-grupo 3. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Qzu4S3vDxvk>
- Club farro monterrey. (10 de diciembre de 2013). Dinámica - "El último minuto". [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=w56IZCv0erM>
- Colegio Público Marquesa de Viluma. (s.f). El juego del pañuelito. Recuperado de <http://platea.pntic.mec.es/~pruiz/tercerciclo/papelines/juegopanue.htm>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica el aterrizaje del huevo]. Buenos Aires, Argentina. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/pensamiento-creativo/dinamica-el-aterrizaje-del-huevo/>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica el globo aerostático]. Buenos Aires, Argentina. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/manejo-de-conflictos/dinamica-globo-aerostatico/>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica gestos parlantes]. Buenos Aires, Argentina. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/comunicacion/dinamicas-gestos-parlantes/>
- Dinámicas Grupales. (2016-2020). [Dinámica una cuestión moral]. Buenos Aires, Argentina. <https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/manejo-de-conflictos/dinamica-una-cuestion-moral/>

- El Doce. (2016). Una maestra aprobó a una alumna que “no sabía nada”. [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de https://eldoce.tv/sociedad/una-maestra-aprobo-una-alumna-que-no-sabia-nada_16906
- Esteban, E. (2018). 3 fantásticos juegos para enseñar la empatía a los niños. Recuperado de <https://www.guiainfantil.com/educacion/juegos/3-fantasticos-juegos-para-ensenar-la-empatia-a-los-ninos/>
- García, C. (19 de mayo de 2015). La Antorcha Olímpica: dinámica para trabajar valores en equipo y propósito vital. [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=1Ov0x_fm5AI
- García, C. (20 de octubre de 2017). El reto de la pelota: creatividad y colaboración - pausa activa - dinámica divertida. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=vXNGIml1pLs&t=2s>
- García, C. (8 de enero de 2016). El paraguas de la asertividad: dinámica de grupo. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=NKhF7TkLdhU>
- García, R. (19 de mayo de 2015). La Antorcha Olímpica: dinámica para trabajar valores en equipo y propósito vital. [Archivo de video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=1Ov0x_fm5AI&t=250s
- IELC del Perú. (24 de septiembre de 2018). Antiestrés laboral. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=4J30MXIZcKA&t=187s>
- López, J. (2 de julio de 2017). Dinámicas, trabajo en equipo. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=PuQpYB8K0uk>
- Marín, E. (21 de mayo de 2018). Dinámica del manejo de las emociones. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=eW3SPvEOn6>
- Mateu, L. (s.f). Dinámicas morales. [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de <http://luciamateu.blogspot.com/p/dinamicas-morales.html>
- Matos, C. (s.f). Taller el paraguas de la asertividad. Recuperado de <https://es.scribd.com/presentation/377501868/Taller-El-Paraguas-de-La-Asertividad?v=GzLNaDK5LZQ>
- Muñoz, A. (2017). 10 Dinámicas de Liderazgo para Niños, Adolescentes y Adultos. Recuperado de <https://www.lifeder.com/dinamicas-de-liderazgo/>

- Muñoz, A. (2020). 12 Dinámicas de comunicación asertiva (adultos y niños). Recuperado de <https://www.lifeder.com/dinamicas-comunicacion-asertiva/>
- Orientar. (10 de junio de 2019). Dinámica para manejo asertivo de conflictos/ dinámica para solucionar conflictos. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=FGRQwpzezZg>
- Orientar. (31 de mayo de 2018). Dinámica de asertividad/ dinámicas inteligencia relacional/ como enseñar asertividad. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=-QER-0Enhdl>
- Red de Educadores y Educadoras de Segovia. (1 de octubre de 2015). Tierra, mar y aire. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=f7vcBA1Y6FA&t=55s>
- Red de Educadores y Educadoras de Segovia. (19 de marzo de 2015). Carrera de barcos. [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=v8NuNVTrX0c>
- Vega, A. (2020). Dinámica familiar: “En tus zapatos”. [Declaración de posicionamiento]. Recuperado de <https://www.institutogestalt.edu.mx/post/din%C3%A1mica-psicolog%C3%ADa-gestalt-en-tus-zapatos>
- Vena, M. y De Ancos, L. (29 de abril de 2019). ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL: DINÁMICAS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://dinamicasisla.blogspot.com/2019/04/faltadinamicas-de-organizacion-y.html>
- American Psychological Association (2010a) APA. Diccionario conciso de psicología. México DF.: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010b) Manual de publicaciones de la American Psychological Association. México DF.: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2017) Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Bar-On, R. (2000). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In Bar-On, R., & Parker, J. (Eds.). The Handbook of Emotional Intelligence:

- The Theory and Practice of Development, Evaluation, Education, and Application at Home, School, and in the Workplace [pp. 363-388]. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bar-On, R. (2015). The Bar-On Model. <https://bit.ly/2TM7nOz>
- Bar-On, R. (1997). The emotional quotient inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., Maree, J. G., & Elias, M. J. (Eds.). (2007). Educating people to be emotionally intelligent. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Bar-On, R., & Parker, J. (Eds.). (2000). The Handbook of Emotional Intelligence: The Theory and Practice of Development, Evaluation, Education, and Application at Home, School, and in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrón Cotrina, M. C. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017. (Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2Q9FFcs>
- Best Alva, C. E. (2019) Programa De Gestión Basado En Habilidades Blandas Para Mejorar La Convivencia Escolar En La I.E. Nº 80409 Del Distrito Pueblo Nuevo, Chepén – 2018. (Tesis Doctoral. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2wTYyQe>
- CADE Educación (2017, 17 de octubre). La deficiente formación de los docentes es el principal problema de la educación básica en Perú. Universia. Recuperado de: <https://bit.ly/39QXdSm>
- Ching Terry, D. M., & Silva Ramírez, J. A. (2018). Inteligencia emocional para mejorar las habilidades gerenciales del personal administrativo de la Gerencia Regional de Educación 2017. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://bit.ly/2Qg6EDo>
- Choque-Larrauri, R., Salazar-Cóndor, V., Quispe-De La Cruz, V. y Contreras-Pulache, H. (2015). Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021. En Contreras Pulache, H. (Ed.). Evidencia para políticas públicas en educación superior; Vol. 1 [161-182]. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Ministerio de Educación.

Cimatti, B. (2016) Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for Quality Research* 10(1) 97–130. DOI: 10.18421/IJQR10.01-05