



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE INTERVENCIÓN
PSICOLÓGICA**

**Programa: “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la
resiliencia docente en una Institución Educativa Pública de
Trujillo, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Intervención Psicológica**

AUTORA:

Florian Mestanza, Diana Catherin (ORCID: 0000-0003-1062-061X)

ASESOR:

Dr. Rodríguez Vega, Juan Luis (ORCID: 0000-0002-2639-7339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos de Intervención Psicológica

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios:

Por todas las bendiciones que he recibido de ti, por permitirme tener vida y salud para poder realizar uno más de mis propósitos profesionales.

A mis queridos padres:

Arturo, que desde el cielo me acompañas y celebras conmigo cada uno de mis éxitos; por haberme dejado la mejor herencia del mundo: tus enseñanzas y valores.

Flor, por su infinito amor y paciencia. Gracias por ser mi principal fuente de apoyo y fortaleza en todo momento.

Agradecimiento

A mi maestro, Dr. Juan Luis Rodríguez Vega por los conocimientos impartidos y por su vasta experiencia, por transmitirme su pasión por la investigación científica y por fortalecer mi espíritu como investigadora; las cuales me impulsaron a construir nuevos conocimientos y motivaron a ser una maestra que deje huella.

Al Dr. Jorge Luis Díaz Agreda por su valioso interés por la investigación, paciencia y sus oportunas observaciones para enriquecer la parte metodológica de esta tesis.

A Kathia, mi amiga y colega, por compartirme sus conocimientos, por su orientación y guía durante el desarrollo de esta tesis.

A los directivos y docentes de nivel primaria y secundaria de la I.E.PNP Alf. Mariano Santos Mateos por su apoyo y participación en la ejecución de las sesiones del programa de la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento:	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Descripción de Resultados.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

<u>Tabla 1.</u> Nivel de Resiliencia, antes y después de la aplicación del Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021	20
<u>Tabla 2.</u> Nivel de Participación Significativa, antes y después de la aplicación del Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021	21
<u>Tabla 3.</u> Nivel de Conducta Prosocial, antes y después de la aplicación del Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021	22
<u>Tabla 4.</u> Nivel de Autoestima y Aprendizaje, antes y después de la aplicación del Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021	23
<u>Tabla 5.</u> Nivel de Percepción de Apoyo, antes y después de la aplicación del Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021	24
<u>Tabla 6.</u> Análisis de la normalidad de la Resiliencia y sus dimensiones	25
<u>Tabla 7.</u> Efectividad de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en la promoción de la resiliencia en docentes de una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021	26

Resumen

El propósito de la investigación es determinar la efectividad de un programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la resiliencia docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021. De enfoque cuantitativo y diseño pre experimental, en una muestra de 32 docentes, seleccionados por conveniencia, que conformaron el grupo experimental. Se desarrolló una fase de pre test, aplicación del programa y post test, haciendo uso de la Escala de Resiliencia Docente de Guerra (2013) como instrumento de evaluación, el cual cuenta con una validez de contenido, con coeficiente de Aiken (0.91) y un nivel de confiabilidad por coeficiente de alfa de Cronbach de 0.957.

Resultando que, el programa “Viaje hacia mi mejor versión” tiene una efectividad de magnitud grande ($d = 19.28 \geq 2.70$) en la promoción de la resiliencia docente. De igual forma, sus dimensiones participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo aumentaron de nivel tras la aplicación del programa.

Palabras clave: Resiliencia docente, participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje, percepción de apoyo.

Abstract

The purpose of the research is to determine the effectiveness of an intervention program "Journey to my best version" to promote teacher resilience in a Public Educational Institution in Trujillo, 2021. With a quantitative approach and pre-experimental design, in a sample of 32 teachers, selected for convenience, that made up the experimental group. A pre-test phase, application of the program and post-test was developed, using the War Teaching Resilience Scale (2013), as an evaluation instrument, which has a content validity, with Aiken coefficient (0.91) and a level of reliability by Cronbach's alpha coefficient of 0.957.

As a result, the intervention program "Journey to my best version" has a high magnitude effectiveness ($d = 19.28 \geq 2.70$) in promoting teacher resilience. Similarly, its dimensions significant participation, prosocial behavior, self-esteem and learning and perception of support increased in level after the application of the program.

Keywords: Teacher resilience, meaningful participation, prosocial behavior, self-esteem and learning, perception of support.

I. INTRODUCCIÓN

La naturaleza humana se enfrenta día con día a diversas situaciones del contexto que contribuyen a la transformación de sus condiciones de vida, partiendo desde la aparición de conflictos accidentales como asumir la responsabilidad por ocasionar un accidente vehicular hasta el afrontar la muerte o enfermedad de un ser querido. Ya lo decía Becoña (2006), las personas podemos prepararnos, reponernos y adaptarnos al estrés, retos o adversidad. A esta capacidad la llamamos resiliencia.

Y es que, el estudio y promoción de la resiliencia está siendo el centro de diversas investigaciones debido al interés que despierta en los profesionales de ámbitos clínico y educativo, más aún se ha vuelto de obligado conocimiento durante la crisis mundial por pandemia.

En el ámbito psicoeducativo y psicosocial se ha convertido en un “ejercicio diario” el mirar el contexto frente a la adversidad, abriendo puerta a ideas transformadoras en las prácticas de intervención (Román et al., 2020).

Por ello, y siendo que esta pandemia generó cambios abruptos en el sistema educativo e impactó directa, intensa y sorpresivamente en los docentes, surge mayor necesidad de atender el desarrollo de esta variable en dicha población.

Específicamente, Guerra en el 2013, se interesa en estudiar la resiliencia en docentes, pues reconociéndolos como aquellos agentes insustituibles en el proceso educativo, y por lo mismo, como profesionales que enfrentan dificultades y desafíos constantes, como parte de la labor que desempeñan, llega a identificar la “resiliencia docente”, definida como “Desempeñar su tarea docente con éxito en una sociedad desafiante” (Arévalo & Quezada, 2021).

Entonces, siendo que el desarrollo de esta capacidad resulta de gran importancia para los educadores, debemos profundizar en las cualidades y manera en que se forma la resiliencia en el docente. Pues bien, de acuerdo con Tacca y Tacca (2019), los resultados encontrados en docentes de instituciones educativas estatales y particulares, en la ciudad de Lima, arrojaron que quienes muestran menor nivel de resiliencia son los varones, destacando por un elevado agotamiento emocional, mientras que las damas destacaron por su alto nivel de resiliencia y realización personal. De igual forma, en el 2020, Fuster y Ocaña se dan a la tarea de investigar dicha variable en colegios rurales del Perú, reconociendo que la resiliencia de los docentes surge cuando se adecuan a las situaciones críticas ocurridas en la escuela, haciendo uso de los recursos personales que poseen, convirtiéndolas en clave para superar obstáculos (Arévalo & Quezada, 2021).

Ahora bien, hemos de entender que, pese al aumento de inversión económica estatal en la educación, así como del intento por motivar la capacitación y/o actualización del docente a través de la evaluación y/o concursos de escala, es aún incierta la reivindicación social anhelada por el magisterio, y con él, su complacencia por el rol docente que desempeña. Como es de entender, de ahí se depende la necesidad del estudio y diseño de programas que incentiven y fortalezcan las cualidades de resiliencia en los maestros y maestras de las comunidades educativas. (Guerra, 2013)

De igual manera, el que el docente asuma un nivel de resiliencia favorable, podría contribuir con el desarrollo de dicha capacidad en los niños, niñas y/o adolescentes a su cargo, así lo sustenta Leyes (2019) afirmando que el hecho que los docentes presenten características resilientes será el principal medio a través del cual se logren desarrollar dichas conductas en sus propios estudiantes, reconociendo que es la escuela el contexto propicio para que se promuevan las capacidades que les permitan recuperarse de la adversidad, adquiriendo de este modo, las habilidades sociales, intelectuales y motivacionales que les permitan salir adelante en la vida. De esta forma se vuelve una tarea fundamental para

el docente y todo aquel relacionado con la educación el fortalecer su espíritu de resiliencia (Noriega et al., 2015).

Ante todo, lo mencionado es que nos damos a la tarea de plantear lo siguiente: ¿Cuál es el efecto del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la resiliencia docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021?

A partir de este planteamiento se formula la siguiente hipótesis: El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” resulta ser efectivo para promover la resiliencia docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021.

De esta forma, este estudio se justifica a nivel teórico pues aporta conocimientos científicos referentes al comportamiento de las variables, programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” y la resiliencia docente en una institución educativa pública. En la práctica, se justifica pues propone estrategias y herramientas de intervención aplicadas en la población docente para el desarrollo de esta capacidad. Mantiene gran relevancia social, incentivando a que la labor del educador sea satisfactoria para sí mismo y los demás y favoreciendo el desarrollo de habilidades en sus estudiantes y comunidad educativa. Finalmente, su utilidad metodológica radica en el uso de herramientas psicológicas diversas como parte de las sesiones del programa “Viaje hacia mi mejor versión”, así como el empleo de un instrumento validado en el Perú, relativamente pionero en medición de resiliencia en docentes, cuyo alto nivel de fiabilidad y validez auguran su eficacia al evaluar a la población del presente estudio.

Asimismo, esta investigación plantea el objetivo general de determinar la efectividad de un programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la resiliencia docente en una Institución Educativa Pública de Trujillo, 2021, donde se tendrán como objetivos específicos: Identificar el efecto del programa “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la participación significativa en una institución educativa pública de Trujillo, 2021, identificar el efecto del programa “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la conducta prosocial en

una institución educativa pública de Trujillo, 2021, identificar el efecto del programa “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la autoestima y aprendizaje en una institución educativa pública de Trujillo, 2021, y por último, identificar el efecto del programa “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la percepción de apoyo en una institución educativa pública de Trujillo, 2021.

En tal sentido se propone el programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la resiliencia docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2021, considerando los postulados de Henderson y Milstein (2003), en la búsqueda de generar el crecimiento personal y profesional de los educadores, generando mejoras en su vida y bienestar frente al contexto educativo.

II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios se han enfocado en conocer los niveles de resiliencia en docentes, así como en aplicar y fundamentar el diseño y desarrollo de programas de intervención para fomentar la resiliencia en esta población.

A nivel nacional, encontramos el estudio de Arévalo & Quezada (2021), cuyo objetivo fue determinar el grado de resiliencia en docentes de educación secundaria, a través de un diseño no experimental y tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo. De esta forma, utilizaron el cuestionario de resiliencia docente diseñado por Guerra (2013), para evaluar a 70 docentes limeños de nivel secundaria que laboran en el ámbito público y privado. Los resultados obtenidos revelan que la población docente mantiene un nivel medio de resiliencia, en especial las mujeres, personal joven y aquellos que laboran en turno mañana.

De igual manera, Beltrán et al., (2020) se propone el diseño de un programa de formación en resiliencia dirigido a docentes que conforman un instituto de nivel superior del Cusco, bajo un enfoque cualitativo, de tipo explicativo y diseño de investigación de acción. En este sentido, aplica tres *focus group* y un programa de 6 módulos a 19 docentes. Al inicio del programa, identificaron actitudes resilientes poco desarrolladas y preocupaciones por eventos pasados, que repercutían socioemocionalmente en dicha población. Finalmente, tras la aplicación de la propuesta los docentes lograron identificar y desarrollar las dimensiones de resiliencia: autoconocimiento, sentido personal de esperanza, habilidad de afrontamiento al estrés, entre otros.

Así también. Segovia et al. (2020) se dan a la tarea de analizar la resiliencia del docente de la escuela rural dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, a través de un estudio cualitativo, bajo la fenomenología hermenéutica en educación, de carácter reflexivo-emergente, utilizando la entrevista y anécdota para recolectar información por parte de cinco docentes, indagando acerca de su esperanza, frustración, tristeza, felicidad y satisfacción sobre su labor.

Resultando que la resiliencia se presenta en el personal docente al enfrentar situaciones dificultosas en la escuela, y a través del uso de sus cualidades individuales que han servido para volver debilidades en fortalezas y superar las dificultades.

A nivel internacional, Sotomayor (2020) intenta describir el grado de resiliencia de educadores de la unidad educativa de Puyango Ecuador 2019, mediante un estudio de carácter no experimental, descriptivo simple. Evaluando a 35 educadores a través de la encuesta y del cuestionario de Wagnild & Young (1993), validado por expertos. Encontrando que el 97.1.% de los docentes mantienen un alto grado de resiliencia, que alcanzan objetivos, conocen sus fortalezas y debilidades, y disfrutan cuando están solos, mientras que el 2,9% mantienen un nivel medio, demostrando perseverancia, reconocimiento de la realidad, un nivel de aceptación, pero insatisfacción con sus logros.

Por otro lado, Leyes (2019) analiza la resiliencia en docentes de educación integral y primaria en Argentina, a través de un estudio cuantitativo, de tipo comparativo, en 40 docentes. Utilizando para ello, la escala de resiliencia de Wagnild y Young (1993) adaptada por Rodríguez (2009). Los resultados que obtuvo exponen la existencia de la capacidad resiliente en ambos grupos en un 67, 5% a un nivel moderado, así como ligeras diferencias entre ambos grupos sobre la capacidad resiliente que poseen, sin llegar a ser estadísticamente significativa.

Finalmente, Sánchez (2016) tomó como misión dentro de su estudio, conocer la eficacia de la intervención terapéutica de la resiliencia a través de un programa dirigido a docentes de una institución de nivel superior en Bogotá. Utilizó la prueba de resiliencia de Wagnild y Young (PR-5) para establecer los niveles de resiliencia iniciales y posteriormente, evaluar la efectividad del programa de intervención en resiliencia diseñado como parte de la investigación.

Después de aplicar el pre-test y post-test, se encontró que los participantes mejoran sus puntuaciones en la prueba (PR-5) tras aplicarse el programa de resiliencia.

A partir de este punto serán descritas las teóricas científicas que fundamentan el presente estudio.

Así pues, en cuanto a la definición de resiliencia, Rutter (1992) la identifica como el bloqueo optimista hacia las experiencias difíciles de la vida, dolores o cicatrices; que se produce a partir de procesos sociales e intrapsíquicos que hacen posible ser saludables aún en un contexto de vida insano. Años más tarde Wolin y Wolin, la destacan como aquella habilidad de las personas para sobreponerse a los traumas y recuperarse a sí mismo, incluso llegando a responder adaptativamente y crecer de manera positiva, según lo añadido por Gardiner en 1994 (García-Vesga & Domínguez-de la Ossa, 2013).

Estos son algunos de los investigadores que tuvieron gran interés en el estudio de la resiliencia llegando a realizar modelos teóricos alrededor de esta variable. Tal es el caso de Grotberg (1996), así como Wolin y Wolin (1993), siendo este último quien dimensiona este constructo en cualidades específicas como la introspección, independencia, capacidad de interacción, iniciativa, humor, creatividad e ideología personal (Mundaca, 2012).

De esta forma, la presente investigación se sustenta principalmente en el modelo teórico postulado por Henderson y Milstein (2003), quienes estudiaron el comportamiento de dicha variable en las escuelas, asegurando que la interacción que propicia el contexto escolar se convierte en el ambiente ideal para promover respuestas resilientes ante circunstancias adversas eventuales, así como espacios formativos, preventivos y/o promocionales y experiencias curriculares que contribuyan a balancear el efecto de los sucesos frustrantes (Uriarte, 2017).

Empero, son los docentes quienes actúan como los actores determinantes para que los estudiantes desarrollen la resiliencia como capacidad. En esta misma línea, se explica los beneficios del desarrollo de la resiliencia docente, reconociendo al educador como un agente de cambio en el contexto educativo.

Y es que, contar con recursos materiales y socioemocionales motivan el buen desempeño docente, mientras que en su interacción con los estudiantes; harán uso de múltiples capacidades, actitudes, conocimientos tecnológicos-metodológicos, buen criterio, etc. Parte de ahí, la intención de modificar comportamientos como la apatía, la falta de criterio, desatención del seguimiento que debe realizar, resistencia al uso de nuevas tecnologías y materiales de trabajo, dificultades en el trato con los padres, madres o cuidadores, entre otras; que influyan negativamente en la práctica docente. Pues tal como lo defienden Henderson y Milstein (2003) sería absurdo esperar que los estudiantes afronten obstáculos como parte del desarrollo de actitudes resilientes si los docentes no lo manifiestan en su propia conducta y persona. Es decir, si los educadores no saben sobreponerse, no se podría pretender que los estudiantes también puedan saberlo.

Mundaca (2012) refiere que la situación de abandono material y psicológico de nuestra niñez y juventud, exige que el contexto escolar asuma el primer paso para pasar de una situación de riesgo a la conducta resiliente. En ello radica la importancia del estudio de la conducta resiliente en el ámbito educativo. Estos autores, además, generaron mayores aportes al respecto de la resiliencia en el año 2003.

Henderson y Milstein (2003) generaron un modelo de seis pasos que contribuyen a la construcción de la resiliencia en el contexto educativo, denominada “Rueda de la resiliencia”, modelo de carácter heurístico y adaptable, advierte que los docentes y personal institucional se benefician de los vínculos establecidos entre colegas, la construcción de conocimiento en el ámbito laboral y uso de recursos propios a su haber en el salón de clase, para desarrollar la capacidad de reponerse a las adversidades (Forján, 2016).

Los factores a considerar en este modelo, serán delimitados a continuación: En primer lugar, enriquecer los vínculos se asume como un factor determinante, considerando que el maestro pasa la mayor parte del tiempo en interacción con los estudiantes, dejando de lado el compartir entre colegas, se hace fundamental la promoción de vínculos

de afecto y sentido de equipo entre los docentes que conforman una comunidad educativa. Tan importante es ello, como el incluirlos en la delimitación de objetivos y organización de actividades; dándoles la oportunidad de verter en ello su propio criterio y el ejercicio de liderazgo, eliminando barreras entre docentes y/o directivos en la búsqueda de objetivos comunes. Así también, en este factor se revela la importancia de fortalecer la sensación de pertenencia del docente a través de interacciones interpersonales como las tutorías, comisiones y/o equipos de trabajo (Jiménez, 2018).

Por otro lado, los autores señalan que los educadores realizan actividades en base a un complejo y articulado sistema de reglas (documentación variada, programaciones, informes, reportes, entre otros), por lo que establecer límites claros y concisos a través de la expresión escrita de las políticas, procedimientos educativos, sus funciones, roles, riesgos, faltas, entre otros aspectos a considerar por el docente, se vuelve otro factor irremediable de resiliencia (Díaz & Barra, 2017). Se entiende que la creatividad y fortalecimiento del docente se da en un ambiente de expectativas objetivas y específicas, pues siente mayor estabilidad cuando tienen claros los límites entre los que deben moverse, pues como lo sustenta Guerra (2013), de allí surge la importancia de que los aportes innovadores y creativos, respondan a un plan o proyecto que guarde relación con las disposiciones y metas de la escuela.

De igual manera, se establece que el docente ha de estar a la vanguardia de la diversidad de desafíos que amerita la tecnologización y modernización de la educación, por lo que el Ministerio de Educación, fomenta una gran cantidad de cursos orientados a capacitar a sus trabajadores en estos avatares, sin embargo, es preciso se amplifique la perspectiva de formación hacia el entrenamiento en habilidades blandas como la colaboración, resolución de conflictos, habilidades comunicativas, juicio crítico, gestión de equipos de trabajo, toma de decisiones y la gestión del estrés que le permitan participar de interacciones eficaces, favoreciendo al logro del aprendizaje de

estudiantes y la sana convivencia con los demás integrantes de la escuela (Forján, 2016).

Indiscutiblemente, para Henderson y Milstein (2003) el mayor incentivo de un docente es la satisfacción interna que experimenta al saber que su rol es importante y valioso. Por lo mismo, necesita recibir retroalimentación por parte de superiores y pares, reconociendo sus aciertos y desaciertos. Principalmente, abogan por brindar apoyo y afecto a través de acciones solidarias y colaborativas, la organización de actividades que alienten a la ayuda mutua, mostrando calidez y familiaridad en el trato diario, así como al estimular la integración de los más resistentes o indiferentes (Aguaded & Almeida, 2016).

Sin duda, los seres humanos necesitamos saber que somos capaces de asumir la responsabilidad sobre nuestro propio bienestar y crecimiento a todo nivel, y esto se cumple mucho más para los educadores, que requieren de ambientes educativos donde se establezcan y comuniquen grandes expectativas, para reconocerse como personas capaces de ir más allá de sus funciones diarias para explorar y explotar su máximo potencial. Alentándolos a involucrarse en la elaboración de planes de desarrollo profesional/personal, establecimiento de procesos para el acompañamiento psicopedagógico y/o mejora continua y la construcción de vínculos cercanos con aliados estratégicos en la comunidad (Araujo, 2019).

Finalmente, y en relación a lo mencionado, brindar posibilidades para la participación significativa, se muestra como un factor de resiliencia donde se empodera al docente, invitándolo a abandonar el rol pasivo al que, en muchos casos, se ha visto reducida su labor, para llegar a la actividad a través de la toma de decisiones y responsabilidad compartida. Proponiéndole adoptar la cualidad de agente activo de cambio e innovación, a partir de reconocer el valor de su propio esfuerzo y el de un equipo, acorde al manejo de la institución (Sánchez, 2016).

Por consiguiente, fortalecer las conexiones, establecer límites y formar en habilidades para la vida se convierten en estrategias necesarias para atenuar el riesgo y/o las consecuencias de situaciones adversas. Mientras que expresar afecto y apoyo; reconocer y aceptar grandes expectativas, así como fomentar espacios de participación significativa impulsan la construcción de actitudes hacia la resiliencia.

A partir de los factores mencionados Guerra (2013), se da a la tarea de elaborar la escala de medición de la resiliencia docente (ER-D), considerando como primera etapa, la construcción y validación del instrumento, habiendo redactado 75 ítems, los cuales fueron valorados a través del juicio de ocho psicólogos y dos educadores, vinculados al tema de resiliencia y metodología de la investigación; reconociendo el nivel de relación que guardan los ítems con la temática, y eliminando aquellos con mayores observaciones y/o errores. Tras ello, se llevó a cabo la aplicación del instrumento en 710 encuestados en Callao-Lima, y se procedió al análisis factorial, validez de contenido con coeficiente de Aiken para la extracción de factores y reducción de ítems, reduciéndose a 71 ítems y un nuevo orden de preguntas, los cuales constituyeron el instrumento piloto. Finalmente, tras evaluar la consistencia interna a través del criterio de Kline (1993) de .20, y confiabilidad a través coeficiente de alfa de Cronbach de .956; así como el análisis psicométrico total de la escala, se determinó un total de 69 ítems que conforman actualmente el instrumento ER-D, reconociéndose como uno altamente confiable (Guerra, 2013).

En este destacan los cuatro factores finales construidos, tales como: Participación significativa, la cual en términos de Guerra (2013), se refiere a convertirse en personas significativas, con capacidad de apoyo real y valioso para los demás, a través de acciones como: participar de actividades colaborativas, intervenir en la creación y reajuste de lineamientos y normas institucionales, sentir el reconocimiento sobre el rol que desempeña, valorar adecuadamente el aumento de responsabilidad por parte de la comunidad educativa, motivando a que el docente se involucre y asuma tomar decisiones; dedicar tiempo a la

adquisición de habilidades que permitan su participación exitosa, así como involucrarse con lo que sucede en la escuela, y los logros que van obteniendo. Así también, esta dimensión involucra la gestión del trabajo en equipo entre docentes, bajo un enfoque colaborativo, lo que produce efectos inmediatos de satisfacción, pues se trata del intercambio de acuerdos y aportes entre personas (Mateu et al., 2010).

De igual forma, considera la conducta prosocial, determinada como el comportamiento social positivo con o sin actitud altruista o deseo de favorecer incondicionalmente al otro, como otro factor del constructo resiliencia (Guerra, 2013). Ahora bien, no solo se trata de preocuparse por que otros se sientan bien o se reconozcan como parte de la institución educativa, sino de sentirse queridos, elegidos y dignos de respeto (Díaz & Barra, 2017). Por ende, esta área evalúa como el docente busca espacios para compartir con los demás, logra dar y recibir apoyo de otros educadores.

Consecutivamente, se establece el factor autoestima y aprendizaje, a través del cual se resalta la importancia de que el docente mantenga una autoestima elevada a partir del aprendizaje de competencias personales, sobre todo las que promueven la adecuada interacción con los demás, que se desarrollan a través de una autopercepción positiva sobre su desempeño profesional y dar tiempo suficiente al entrenamiento en dichas habilidades interpersonales (Guerra, 2013).

Así, el cuarto factor se denomina percepción de apoyo, donde se mide cuan respaldado se siente el/la docente para efectuar sus actividades y así cumplir con las expectativas laborales que propone la institución.

Para esto, se tiene como misión que los docentes se convenzan realmente de su potencial y recursos personales, a partir de la identificación de aquellos beneficios obtenidos como parte de la labor que realizan. Esto implica, de acuerdo a Guerra (2013) darse tiempo para volver a honrar la educación pública, apoyar los proyectos de innovación educativa, así como valorar y estimular la excelencia docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Por su finalidad es aplicada, pues tiene como propósito resolver un determinado planteamiento llevando el conocimiento adquirido a la práctica, y así consolidarlo, confirmarlo o modificarlo. Con ello se enriquece la teoría y desarrollo científico (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación:

El estudio es de enfoque cuantitativo, siendo que los resultados obtenidos serán representados a través de cálculos numéricos utilizando la estadística para describirlos.

El diseño de estudio por la relación que toman sus variables es experimental (pre experimental). Es decir, se valorará el antes y después de aplicar el estímulo a un determinado grupo de participantes (Ñaupas et al., 2018).

Esquema de diseño pre experimental con 1 grupo experimental:

GE: O1 → X → O2

Dónde:

GE: Grupo Pre experimento, conformado por 32 docentes de una institución educativa pública de Trujillo

O1: Puntuaciones obtenidas del Pre test

X: Estímulo (Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión)

O2: Puntuaciones obtenidas del Post test

3.2. Variables y operacionalización

A. Definición conceptual:

Variable independiente

Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión”, se define como un programa psicopedagógico de 15 sesiones, orientadas al desarrollo de actitudes resilientes en los docentes (Florián, 2021).

Variable dependiente

Resiliencia Docente, se define como la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad, y de desarrollar competencia social, académica y vocacional, pese a estar expuesto a un estrés grave o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy (Henderson y Milstein, 2003).

B. Definición operacional:

Variable independiente

Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión”.

Conjunto de acciones organizadas a través de sesiones de trabajo con el objetivo de desarrollar la participación significativa, conducta prosocial, autorreconocimiento y vínculos colaborativos.

Variable dependiente

Resiliencia Docente

Se mide a partir de las dimensiones participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo.

C. Indicadores:

Variable independiente

El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” se compone de 3 dimensiones: Pre-test, aplicación del programa y post-test. El desarrollo y aplicación de las sesiones se clasifica de la siguiente manera:

- Sesión 01: Identidad y potencial personal
- Sesión 02: Iniciativa y autonomía
- Sesión 03: Adaptación y gestión emocional
- Sesión 04: Proyección al futuro
- Sesión 05: Comunicación efectiva y escucha activa
- Sesión 06: Empatía afectiva y cognitiva
- Sesión 07: Prácticas de buen trato y compañerismo
- Sesión 08: Creatividad e innovación
- Sesión 09: Gestión del conflicto y toma de decisiones
- Sesión 10: Liderazgo y trabajo colaborativo
- Sesión 11: Planificación y manejo del tiempo
- Sesión 12: Identificación y construcción de redes de apoyo
- Sesión 13: Gestión del cambio y afrontamiento de crisis
- Sesión 14: Crecimiento y desarrollo de la resiliencia personal
- Sesión 15: Compromiso y propuesta personal

Variable dependiente:

La resiliencia docente. Se subdivide en cuatro factores o dimensiones:

- Participación significativa
- Conducta prosocial
- Autoestima y aprendizaje
- Percepción de apoyo

D. Escala de medición:

El cuestionario de Resiliencia Docente (ER-D) aplica una escala ordinal, de tipo Likert, teniendo como rango de valores 1 al 5. Asimismo, la matriz de operacionalización de variables se presenta en el anexo N° 02.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Está conformada por 64 docentes de nivel primaria y secundaria de la I.E.P. "Mariano Santos Mateo", del año 2021.

▪ **Criterios de inclusión:**

- Docentes de ambos sexos.
- Docentes contratados y/o nombrados
- Docentes en actual ejercicio de su labor.

▪ **Criterios de exclusión:**

- Docentes que carecen de computadora, laptop y/o internet.
- Docentes que desconocen el manejo de las TIC.
- Docentes en condición de licencia por enfermedad y/o maternidad.
- Docentes que presenten más de 3 inasistencias (20%) a las sesiones del programa.

Muestra:

La muestra es seleccionada a través de un muestreo no probabilístico, intencional y por conveniencia, conformada por 32 docentes de nivel secundaria que pertenecen a la I.E.P. “Mariano Santos Mateo”, en el año 2021.

Unidad de análisis:

Está constituida por los docentes de nivel secundaria de educación básica regular de la I.E.P. “Mariano Santos Mateo”, del año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica y la escala de resiliencia docente (ER-D) construida por Guerra (2013), como instrumento; considerando los postulados de Henderson y Milstein (2003), el cual se enfoca en 4 dimensiones: participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo. Se conforma de 69 ítems, tipo Likert, con 5 opciones de respuesta; en el caso de ítems positivos: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). Por otro lado, para calificar ítems negativos se invierte la valoración; se obtiene lo siguiente: TA (1), DA (2), I (3), ED (2) y TD (1). Su tiempo de aplicación son 20 minutos aproximadamente y es diseñado de forma autoadministrada.

Validez

El instrumento ofrece una validez de contenido basada en el criterio de 10 jueces, psicólogos y docentes especialistas en investigación y cercanos al estudio de la resiliencia. Obteniendo **que el 91%** de los ítems de la prueba son válidos (valores de .87 y .94).

Confiabilidad

Utilizando la correlación ítem-test y el coeficiente de confiabilidad por Alfa de Cronbach, se encuentra que el nivel de correlación ítem-test para los cuatro factores supera el criterio de Kline (0.20), así también, los valores de coeficiente alfa de Cronbach de 0.956; 0.888; 0.561 y 0.695 correspondientemente por cada factor.

3.5. Procedimiento:

Se solicitó formalmente a la dirección el permiso para realizar el estudio con su plana docente, Así pues, tras recibir su aprobación, se procedió a aplicar el cuestionario en la fase de pre test a través de la herramienta Formularios de Google.

Consecutivamente, se elaboró un cronograma acorde a las fechas disponibles por la institución para la aplicación de las sesiones del programa de intervención.

Concluido ello, se puso en marcha la fase del post test, obteniendo así el total de datos que fueron procesados y analizados estadísticamente, dando lugar a los resultados y su discusión, así como a las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Dado que el diseño de investigación es pre experimental, dónde la selección y asignación de los elementos de la muestra no es aleatoria, no corresponde aplicar estadística inferencial, sino estadística descriptiva (Jurado, 2017), utilizándose las herramientas del software de licencia libre JAMOVI 2.0, que permitió calcular las tablas de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales, además de los estadísticos descriptivos de

tendencia central como la media, y de dispersión en la desviación estándar y de forma en el índice de simetría y curtosis conjunta que con valores $K^2 < 5.99$ permitió identificar una distribución normal en la diferencia pareada entre los puntajes obtenidos en el pre-test, post-test para proceder con el cálculo del estadístico “d” de Cohen, que mide el tamaño del efecto como diferencia de medias estandarizada. Por ello, nos permite comparar la diferencia en las desviaciones típicas de dos grupos o del mismo, antes y después de la aplicación del estímulo, logrando identificar la eficacia del presente programa de intervención (Cohen, 1988).

3.7. Aspectos éticos

Se consideran todos los protocolos que la universidad rectora establece para llevar a cabo los procedimientos requeridos en la elaboración y desarrollo de estudios de investigación experimental. Asimismo, es importante destacar la cuidadosa búsqueda bibliográfica y construcción del proyecto, haciendo uso de las normas APA y Turnitin para coincidencias, además de tener en cuenta las normas internacionales de Helsinki para investigar con seres humanos.

Se brindó un trato digno y orientado al participante, promoviendo una participación autónoma y voluntaria en las diversas etapas de desarrollo del estudio: pretest, aplicación del programa de intervención y post test.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de Resultados

Tabla 1

Nivel de Resiliencia, antes y después de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021

Nivel	Pre-Test		Post-Test	
	n	%	n	%
Alto	0	0.00	30	93.75
Medio	0	0.00	2	6.25
Bajo	32	100.00	0	0.00
Total	32	100.00	32	100.00

Nota: Resumen de la aplicación de la Escala de Resiliencia Docente

La Tabla 1 revela que, al aplicar el pre-test, se obtuvo un nivel bajo de resiliencia docente en el 100% de la población, mientras que, en el post-test esto varía significativamente, resultando que el 93.75% de los docentes desarrolló un alto nivel de resiliencia y el 6.25% desarrolló un nivel medio de resiliencia.

Tabla 2

Nivel de Participación Significativa, antes y después de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021

Nivel	Pre-Test		Post-Test	
	n	%	n	%
Alto	0	0.00	30	93.75
Medio	0	0.00	2	6.25
Bajo	32	100.00	0	0.00
Total	32	100.00	32	100.00

Nota: Resumen de la aplicación de la Escala de Resiliencia Docente

En la Tabla 2, se aprecia que el 100% de la población refiere en el pre-test, mantener un bajo nivel de involucramiento y protagonismo en su contexto escolar, en cambio, tras aplicar el post-test se encontró que el 93.75% de los docentes aseguran encontrarse en un nivel alto, percibiéndose como personas significativas y capaces de ser una fuente real de apoyo en su institución educativa.

Tabla 3

Nivel de Conducta Prosocial, antes y después de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021

Nivel	Pre-Test		Post-Test	
	n	%	n	%
Alto	0	0.00	9	28.12
Medio	0	0.00	23	71.88
Bajo	32	100.00	0	0.00
Total	32	100.00	32	100.00

Nota: Resumen de la aplicación de la Escala de Resiliencia Docente

En la Tabla 3, se identifica que existe un bajo nivel de interacción social positiva en el 100% de los docentes durante el pre-test, lo que varía significativamente en el post-test, donde se reconoce que existe un nivel medio de preocupación por el bienestar ajeno y deseos de interactuar con otros en el 71.88% con tendencia a ser alto en un 28.12% de la población docente.

Tabla 4

Nivel de Autoestima y Aprendizaje, antes y después de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021

Nivel	Pre-Test		Post-Test	
	n	%	n	%
Alto	0	0.00	5	15.62
Medio	0	0.00	27	84.38
Bajo	32	100.00	0	0.00
Total	32	100.00	32	100.00

Nota: Resumen de la aplicación de la Escala de Resiliencia Docente

En la Tabla 4, se expone que el 100% de docentes perciben su autoestima, oportunidades de crecimiento y aprendizaje personal en un bajo nivel, tras la aplicación del pre-test; lo que difiere posteriormente, al percibir durante el post – test que el 84.38% de la población se encuentra en un nivel medio con tendencia a ser alto en un 15.62%, indicándose así que los docentes poseen una autopercepción positiva sobre su desempeño profesional y brindan el tiempo suficiente al entrenamiento de sus habilidades interpersonales.

Tabla 5

Nivel de Percepción de Apoyo, antes y después de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021

Nivel	Pre-Test		Post-Test	
	n	%	n	%
Alto	0	0.00	32	100.00
Medio	0	0.00	0	0.00
Bajo	32	100.00	0	0.00
Total	32	100.00	32	100.00

Nota: Resumen de la aplicación de la Escala de Resiliencia Docente

En la Tabla 5, se determina que, al aplicar el pretest, el 100% de la población percibe abandono y desaprobación por parte de su institución educativa sobre las labores encomendadas; en cambio, en el post-test se logró identificar que percibían mayor respaldo y reconocimiento de sus potencialidades, ubicándose el 100% en un alto nivel en esta dimensión.

Tabla 6*Análisis de la normalidad de la Resiliencia y sus dimensiones*

Variable	K ²
Resiliencia	0.01
Participación significativa	0.92
Conducta Prosocial	1.16
Autoestima y Aprendizaje	1.20
Percepción de apoyo	0.93

Nota: K²: Asimetría y curtosis conjunta. Si $K^2 < 5.99$ los puntajes siguen una distribución normal

En la Tabla 6, se muestran índices de simetría y curtosis conjunta $K^2 < 5.99$, evidenciando una distribución normal en las diferencias pareadas de la Resiliencia y sus dimensiones, decidiéndose medir la magnitud del efecto mediante la “d” de Cohen (1988).

Tabla 7

Efectividad de la aplicación del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” en la promoción de la resiliencia en docentes de una institución educativa pública de Trujillo, 2021.

Variable	Pre-Test		Post-Test		Efectividad		
	M	DE	M	DE	Md	d	Magnitud
Resiliencia	135.2	10.03	306.2	8.5	171	19.28	Grande
Participación significativa	75.2	6.78	169.1	4.97	93.9	13.76	Grande
Conducta Prosocial	35.3	3.91	81.1	3.52	45.8	11.98	Grande
Autoestima y Aprendizaje	11.1	2.17	22.3	1.27	11.1	4.24	Grande
Percepción de apoyo	13.6	2.74	33.8	1.56	20.2	6.23	Grande

Nota: M: Media; DE: Desviación estándar; Md: Media de las diferencias pareadas; d: Tamaño del efecto de Cohen.

En la Tabla 7, se evidencia la gran efectividad del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover un alto nivel de resiliencia en la población docente ($d = 19.28 \geq 2.70$), considerando su aumento en 171 puntos. Asimismo, resultó tener gran efectividad para motivar que el docente se involucre y auto reconozca como agente de cambio, alcanzando 93.9 puntos de magnitud ($d = 13.76 \geq 2.70$). De igual manera, promueve que el docente establezca vínculos empáticos, asertivos y colaborativos con los miembros de su comunidad, reflejado ello en los 45.8 puntos ($d = 11.98 \geq 2.70$) de magnitud obtenidos. Sintiéndose también como personas valiosas, capaces, que albergan gran potencial, lo que se observa a partir de los 11.1 puntos obtenidos. ($d = 4.24 \geq 2.70$); y, por último, habiendo además generado una mejora en la percepción de respaldo y apoyo por parte de su institución educativa, reflejado en los 20.2 puntos de magnitud ($d = 6.23 \geq 2.70$).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determina que el programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” tiene una efectividad de gran magnitud para promover la resiliencia docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; lo cual fue corroborado a través del análisis estadístico “d” de Cohen, alcanzándose una puntuación ($d = 19.28 \geq 2.70$), por lo que el nivel de resiliencia docente aumentó 171 puntos, ubicándose en el nivel medio. Lo mencionado confirma la hipótesis general de investigación, que propuso el programa “Viaje hacia mi mejor versión” como efectivo para promover la resiliencia docente, es decir, que a través de un programa de intervención que considera al rol docente como principal agente de la resiliencia, podemos motivar el desarrollo de habilidades, competencias y/o actitudes para un óptimo desempeño académico, profesional y personal frente a las adversidades y vicisitudes de la vida, y más aún que es posible promoverla bajo el concepto de comunidad educativa, entre sus propios colegas y bajo recursos que ya posee como educador(a), pues como fue hallado por Segovia et al. (2020) la resiliencia se manifiesta totalmente en las situaciones de enseñanza-aprendizaje, ante la convivencia y la interacción entre docentes, estudiantes y otros integrantes de la comunidad educativa, teniendo que hacer frente a los riesgos presentados dentro y fuera del grupo-clase.

Por otro lado, la idea de organizar estas experiencias en un programa ha resultado efectiva y conveniente, tal como Sánchez (2016) lo comprobó, al aplicar un programa de intervención que le permitió fortalecer los factores de resiliencia en su comunidad educativa de estudio, tal como fue en su momento Pineda (2013), Sorza (2010), Castañeda y Guevara (2005) estudiosos que determinaron la efectividad de programas para el desarrollo de esta competencia.

Del mismo modo, al querer identificar el efecto del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la participación significativa en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; se encuentra un nivel de efectividad en gran magnitud, contrastado en función del análisis estadístico de Cohen, alcanzando una puntuación de 93.9 puntos ($d = 13.76 \geq 2.70$). Lo que indica nuevamente que este programa ha resultado ser altamente efectivo para incentivar la participación significativa del docente en los diversos ámbitos en los que se desarrolla. Definitivamente, al haber estimulado una metodología basada en la reflexión, interacción colaborativa, dinámica y actitud propositiva en el reconocimiento de su identidad y potencial personal, así como haber propuesto actividades hacia la iniciativa y autonomía; las cuales constituyen habilidades intrapersonales que promueven la seguridad y confianza en sus capacidades para involucrarse y posicionarse en un determinado contexto; así como el desarrollo de sesiones que fortalezcan el nivel de comunicación, empatía, compañerismo y trabajo colaborativo; para proporcionarle mayores actitudes para la interacción interpersonal; han permitido que el docente logre involucrarse a todo nivel, logrando que este asuma la percepción que su participación y acciones realizadas puedan tener mayor significancia y relevancia para el afrontamiento de conflictos y/o dificultades en la comunidad educativa (Velazco, 2018).

Sin lugar a dudas, se comprueba que, el contexto escolar debe dar la oportunidad al docente de mantener una posición crítica y analítica sobre sí mismo, su equipo, los agentes involucrados y la comunidad educativa como tal, a través de la promoción de espacios reflexivos y de investigación sobre su propia labor (Pérez., 2010, Moya y Lora, 2018).

De igual manera, Beltrán et al. (2020) descubren que aplicando un programa de capacitación en resiliencia a docentes de un IESP de la ciudad del Cuzco e incentivando un espacio interactivo y de confianza, que va más allá de la teoría y permite a los participantes llevarlo a la práctica, genera en ellos que se reconozcan como protagonistas del cambio, profesionales con trascendencia en su labor, así como piezas

claves e importantes de un equipo de trabajo; estas condiciones resultaron ser los aliados ideales para que se viese reflejado en su nueva actitud hacia su participación y empoderamiento como docente resiliente.

Posteriormente, al identificar el efecto del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la conducta prosocial en una institución educativa pública de Trujillo, 2021, se determinó que existe un nivel de efectividad en gran magnitud, contrastado en función del análisis estadístico “d” de Cohen, alcanzando una puntuación de 45.8 puntos ($d = 11.98 \geq 2.70$),

En vista de estos resultados, es importante exponer que el presente programa se ha ocupado de implementar acciones que le permitan al docente explorar sobre su interacción con otros, su capacidad para dar y recibir ayuda, así como el brindar afecto y apertura durante el intercambio de ideas, realización de pequeñas tareas y desarrollo de actividades grupales; a través de sesiones que proponen a la escucha activa, negociación y actitud empática como pilares de toda buena relación, así como prácticas de buen trato, reconocimiento de las emociones propias y las de los demás, así como la gestión y acompañamiento de estas en momentos de crisis, afrontamiento de los conflictos y una eficaz toma de decisiones: ampliando con ello, la visión del docente respecto a su comportamiento social y proactivo (Orteu, 2012).

De esta forma, para León et al. (2018) los primeros en ser facilitadores para la interacción y formación de vínculos es el docente. Por lo tanto, si logra motivar su nivel de reciprocidad, cohesión, unidad, creatividad e iniciativa logrará desarrollar mayores condiciones para establecer vínculos constructivos y de fortalecimiento en el aula, persuadiendo con el ejemplo a que estudiantes y colegas puedan asumir una postura similar.

Incluso, tal como mencionan Moya & Lora (2018) además de la empatía, se ha de instaurar el respeto por sí mismo, sus áreas de vida (personal, social, familiar, laboral, de ocio y entre otros) tanto como por la vida de otros, la habilidad para mantener vínculos saludables,

cultivando esta trascendencia o riqueza interna y el buen humor, como táctica para “enfrentar los problemas de la vida con una sonrisa” que le provee de mayores recursos para enfrentar y prevenir problemas socioemocionales graves como el “síndrome de burnout” y hostigamiento laboral.

El presente programa ha motivado de esta forma a que se fortalezcan los vínculos establecidos entre los docentes participantes, desde los diferentes roles y funciones que ocupan, pero manteniendo presente su pertenencia e integración como equipo institucional.

Por otro lado, al identificar el efecto del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover el autoestima y aprendizaje en una institución educativa pública de Trujillo, 2021, se determinó que existe también un nivel de efectividad en gran magnitud, contrastado en función del análisis estadístico “d” de Cohen, alcanzando una puntuación 11.1 puntos ($d = 4.24 \geq 2.70$), entonces a partir de lo hallado, se ha de mencionar que el presente programa permite la interacción del docente con sus recursos personales, sus deseos y objetivo de vida, proponiendo que se reconozca como un ser valioso, importante en el ámbito laboral en el que se desempeña, considerando que este ocupa gran parte de su rutina diaria y aspiraciones personales. De igual forma, al reconocer en sí mismo, capacidades como la creatividad e innovación, puede permitirse desarrollar ideas que habían permanecido almacenadas para ser presentadas al exterior.

Sin duda, como lo expresa Gil (1977), la autoestima en el docente se puede entender como la suma de confianza y respeto por sí mismo, que refleja el juicio de valor que hace de su persona al enfrentar desafíos que presenta su existencia, y los cuales involucran el sentido de seguridad, autoconcepto, autoaceptación, pertenencia, motivación y competencia. De esta forma, teniendo claro las fortalezas y aspectos de mejora que posee, así como la manera de hacer uso de estos en momentos de crisis, resulta ser un aspecto básico para llegar a ser resiliente en el futuro (Segarra, 2015).

Finalmente, en cuanto al objetivo de identificar el efecto del programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” para promover la percepción de apoyo en una institución educativa pública de Trujillo, 2021, se estableció la existencia de un nivel de efectividad en gran magnitud, contrastado en función del análisis estadístico “d” de Cohen, alcanzando una puntuación de 20.2 puntos ($d = 6.23 \geq 2.70$).

Como parte del programa se han diseñado sesiones de trabajo que favorezcan una identificación y construcción de redes de apoyo, así como el crecimiento y desarrollo de la resiliencia personal, la cual permite centrarnos en oportunidades del ambiente y agentes de soporte, a los que podemos recurrir cuando sentimos perder el rumbo. Aperturando, además, que el grupo de docentes perciba la importancia de vincularse con los demás y ser objeto de muestras de fraternidad y desprendimiento entre sí.

Tal como lo revela Flores (2017), el riesgo de “abandonar” al docente en la escuela podría generar efectos perjudiciales no sólo para su desempeño laboral sino también para su capacidad de trabajar en el aula en condiciones adversas. De ser que esto suceda, ha de reforzarse contenidos como la solidaridad, cooperación y altruismo, factores que le invitan a mantener un valioso nivel de proximidad con su entorno laboral y personal.

VI. CONCLUSIONES

1. El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” resulta ser efectivo para promover la resiliencia docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; alcanzando un nivel de efectividad de magnitud grande ($d = 19.28 \geq 2.70$) y ubicando el nivel de resiliencia a media, con 171 puntos.
2. El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” resulta ser efectivo para promover la participación significativa en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; alcanzando un nivel de efectividad de magnitud grande ($d = 13.76 \geq 2.70$), en 93.9 puntos.
3. El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” resulta ser efectivo para promover la conducta prosocial en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; alcanzando un nivel de efectividad de magnitud grande ($d = 11.98 \geq 2.70$), en 45.8 puntos.
4. El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” resulta ser efectivo para promover la autoestima y aprendizaje en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; alcanzando un nivel de efectividad de magnitud grande ($d = 4.24 \geq 2.70$), en 11.1. puntos.
5. El programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” resulta ser efectivo para promover la percepción de apoyo en una institución educativa pública de Trujillo, 2021; alcanzando un nivel de efectividad de magnitud grande ($d = 6.23 \geq 2.70$), en 20.2 puntos.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos, organizar espacios de capacitación, intervención y promoción de la resiliencia docente, acorde a las necesidades de la comunidad educativa y modalidad de trabajo; de manera que puedan seguir retroalimentando las habilidades adquiridas y potenciando las actitudes hacia la resiliencia de la comunidad educativa. Asimismo, motivar la participación significativa del educador a través de delegaciones docentes, quienes pueden acceder a estímulos sociales, como: premiación al docente del mes, resoluciones de reconocimiento por nivel de responsabilidad y organización, organización de eventos académicos-culturales que tomen al docente como protagonista, entre otros.

A los docentes, involucrarse en las acciones realizadas por la dirección, a través de la creación de un buzón de sugerencias mediante el cual puedan notificar sus puntos de vista, recomendaciones y/o comentarios para retroalimentar el trabajo realizado por los directivos, motivando así su nivel de participación significativa y conducta prosocial.

A los investigadores, hacer uso de la ER-D de Guerra (2013), utilizado para la evaluación del pre y post test en este estudio, para reconocer los niveles de resiliencia en docentes, así como indagar y profundizar en la variable resiliencia docente, cuyo constructo puede ser la base para reconocer como desarrollar la resiliencia en el ámbito educativo, extendiéndolo hacia administrativos, directivos, y demás colaboradores.

Siendo que, el programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión” ha resultado ser altamente efectivo para promover la resiliencia docente en maestros y maestras de nivel secundario de una institución educativa pública de Trujillo, se motiva a que otros profesionales de la psicología y educación repliquen su aplicación en instituciones educativas de nivel privado y/o de enseñanza en nivel inicial y primaria; comprobando así su utilidad en otros segmentos poblacionales.

REFERENCIAS

- Aguaded, C., & Almeida, N. (2016). La resiliencia del docente como factor crucial para superar las adversidades en una sociedad de cambios. *Tendencias Pedagógicas*, 28, 167–180. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/viewFile/3831/5211>
- Araujo, J. (2019). Resiliencia y liderazgo transformacional en docentes de una universidad pública, Lima, 2019. In *Universidad César Vallejo* (Vol. 52, Issue 1).
- Arévalo, Y., & Quezada, Y. (2021). *Resiliencia en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana*.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125–146. [http://aepcp.net/arc/01.2006\(3\).Becona.pdf](http://aepcp.net/arc/01.2006(3).Becona.pdf)
- Beltrán, A., Carmelino, E., Figueroa, R., & Nottaro, C. (2020). *Propuesta de un programa de capacitación en resiliencia para docentes docentes del instituto de educación superior pedagógico público de la ciudad de cusco, en el 2020-II*. 21(1), 1–9.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the behavioral sciences*.
- Díaz, C., & Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75–86. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>

- Flores, M. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 3 y 4, 141–154.
- Forján, R. (2016). “*Estudio comparativo de factores de resiliencia en docentes de contextos socialmente vulnerables de nivel primario de la provincia de Mendoza.*”
- García-Vesga, M. C., & Domínguez-de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana En Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11(1), 63–77. <https://doi.org/10.11600/1692715x.1113300812>
- Guerra, J. (2013). Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente. *Propósitos y Representaciones*, 1(1), 59–86. <https://doi.org/10.20511/pyr2013.v1n1.7>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* [https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443.](https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443) [https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443.](https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443),
- Jiménez, D. (2018). Resiliencia en Adolescentes y Jóvenes del Programa de Formación y Empleo de la Fundación Forge Lima Norte, 2017. In *Universidad Nacional Federico Villarreal*. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2624/JIMENEZ_YLLAHUAMAN_DANIEL_ALDRIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jurado, S. (2017). *Estadística Inferencial. Manual Informativo: Vol. Primero.*
- León, R., Rosales, F., & Muñiz, X. (2018). *La Acción Prosocial Del Docente Forma Una Actitud Resiliente.*

- Leyes, M. F. (2019). "Capacidad resiliente en docentes de Escuela de Educación Integral y Escuela primaria de la ciudad de Paraná." In *Universidad Católica Argentina "Teresa de Ávila"*. (Issue 2).
- Mateu, R., García-Renedo, M., Gil, J. M., & Caballer, A. (2010). ¿Qué es la resiliencia? Hacia un modelo integrador. *Fòrum de Recerca*, 15, 231–248.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4718263&orden=1&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=4718263>
- Moya, A., & Lora, S. (2018). Resiliencia En La Practica Pedagógica: Posibilidad De Mejorar Los Ambientes Académicos De Los Docentes 1278 Que Laboran En Las Instituciones Educativas De La Zona Urbana De El Banco Magdalena 2016-2017. In *Advanced Optical Materials* (Vol. 10, Issue 1).
<https://doi.org/10.1103/PhysRevB.101.089902>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nantod.2015.04.009>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-05514-9>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-019-13856-1>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>
- Mundaca, C. (2012). *Resiliencia en las docentes de educación inicial de instituciones públicas del Callao y Ventanilla*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Noriega, G., Angulo, B., & Angulo, G. (2015). La resiliencia en la educación, la escuela y la vida. *Perspectivas y Docentes*, 58, 42–48.
<http://www.revistas.ujat.mx/index.php/perspectivas/article/view/1199/974>

- Orteu, M. (2012). *Escuelas resilientes*.
- Román, F., Forés, A., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordehi, D., Calle, L., Poenitz, V., Correa Pérez, K. L., Torresi, S., Barcelo, E., Conejo, M., Ponnet, V., & Allegri, R. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de COVID-19. *Journal of Neuroeducation*, 1(1), 76–87. <https://doi.org/10.1344/joned.v1i1.31727>
- Sánchez, G. (2016). Programa de intervención terapéutica en resiliencia en una institución de educación superior. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 11(9), 141–156. http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/monografias/GEBIS - RJ/RBG/RBG1995v57_n1.pdf%0Ahttps://periodicos.ufpe.br/revistas/rbgfe/article/view/234295
- Segarra, C. (2015). *La autoestima del docente. Un estudio exploratorio*. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/136865/TFG_2014_SegarraGomezC.pdf?sequence=1
- Segovia, S., Fuster, D., & Ocaña, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje en escuelas rurales de Perú. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1–26.
- Sotomayor, T. (2020). “Resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa Puyango, Ecuador, 2019.” In *Universidad César Vallejo* (Vol. 0). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Uriarte, J. de D. (2017). Construir la resiliencia en la escuela. *Revista de La Psicodidáctica*, 12(2), 98–99. <https://doi.org/10.12968/bjsn.2017.12.2.98>

Velazco, C. (2018). Programa “Mi Proyecto de Vida” para mejorar la resiliencia en el personal de tropa del servicio militar del Bs N° 800 – Callao 2017. In *Universidad César Vallejo*.

ANEXOS

Anexo N°. 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Programa de intervención “Viaje hacia mi mejor versión”	“Se define como un programa psicopedagógico de 15 sesiones, orientadas al desarrollo de actitudes resilientes en los docentes” (Florián, 2021).	Conjunto de acciones organizadas a través de sesiones de trabajo con el objetivo de desarrollar la participación significativa, conducta prosocial, auto reconocimiento y vínculos colaborativos.	Pre test	Línea base.	Nominal
			Aplicación del programa	<p>Sesión 01: Identidad y potencial personal.</p> <p>Sesión 02: Iniciativa y autonomía.</p> <p>Sesión 03: Adaptación y gestión emocional.</p> <p>Sesión 04: Proyección al futuro.</p> <p>Sesión 05: Comunicación efectiva y escucha activa.</p> <p>Sesión 06: Empatía afectiva y cognitiva.</p> <p>Sesión 07: Prácticas de buen trato y compañerismo.</p> <p>Sesión 08: Creatividad e innovación.</p> <p>Sesión 09: Gestión del conflicto y toma de decisiones.</p> <p>Sesión 10: Liderazgo y trabajo colaborativo.</p> <p>Sesión 11: Planificación y manejo del tiempo.</p> <p>Sesión 12: Identificación y construcción de redes de apoyo.</p> <p>Sesión 13: Gestión del cambio y afrontamiento de crisis.</p> <p>Sesión 14: Crecimiento y desarrollo de la resiliencia personal.</p> <p>Sesión 15: Compromiso y propuesta personal.</p>	

			Post test	Cuestionario para evaluar resultados del programa de intervención "Viaje hacia mi mejor versión.	
Resiliencia docente	Se define como la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad y de desarrollar competencias sociales, académicas y vocacionales, pese a estar expuesto a un estrés grave o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy (Henderson y Milstein, 2003).	Se utilizó la Escala de Resiliencia Docente (ER-D). Se mide a partir de las dimensiones: participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo.	Participación significativa	Está representado por los siguientes ítems positivos: 2, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 18, 20, 25, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 45, 55, 56, 61, 62, 64, 66, 69. También por los siguientes ítems negativos: 6, 48, 49 y 52.	Ordinal
			Conducta prosocial	Está representado por el ítem positivo 4 y los ítems negativos: 1, 5, 14, 17, 19, 22, 24, 26, 31, 43, 47, 50, 51, 57, 60, 63 y 65.	
			Autoestima y aprendizaje	Está representado por los ítems positivos 21, 23, 67, 54 y 68.	
			Percepción de apoyo	Está representado por los siguientes ítems positivos: 41, 46, 58, 59. También por los ítems negativos 10, 16, 34 y 53.	

Anexo N°. 02: Instrumento de investigación

Escala de Resiliencia Docente (ER-D)

<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>De Acuerdo</i>	<i>Indeciso</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>
5	4	3	2	1
N.º	ITEM			RESPUESTA
1	Me cuesta aceptar las sugerencias de los otros.			5 4 3 2 1
2	Conozco cuáles son mis deberes en la institución educativa.			5 4 3 2 1
3	Participo en cursos de corta duración programados por el MINEDU u otras instituciones.			5 4 3 2 1
4	He recibido alguna felicitación o recompensa que haya aumentado mi sentido de pertenencia hacia mi institución educativa.			5 4 3 2 1
5	Me siento inseguro de mi capacidad profesional.			5 4 3 2 1
6	Me incomoda asumir responsabilidades administrativas que están fuera de mi carga horaria.			5 4 3 2 1
7	Estoy dispuesto a interactuar con todos los docentes de mi institución educativa a pesar de los problemas que puedan surgir.			5 4 3 2 1
8	Cumpro con la entrega de documentación que me solicita la dirección en el tiempo requerido.			5 4 3 2 1
9	Me capacito en el aprendizaje de otros idiomas.			5 4 3 2 1
10	Tengo la percepción de que no soy valorado por mi institución educativa.			5 4 3 2 1
11	Creo que puedo alcanzar mis objetivos profesionales dentro de mi institución educativa.			5 4 3 2 1
12	Asumo de buen grado responsabilidades extracurriculares, que están fuera de mi carga horaria.			5 4 3 2 1
13	Dialogo con frecuencia con los docentes, alumnos y padres de familia de mi institución educativa.			5 4 3 2 1
14	Frecuentemente me sancionan por incumplir con mis obligaciones.			5 4 3 2 1
15	Asisto a cursos de capacitación referidos a mejorar mi desempeño profesional.			5 4 3 2 1
16	Me siento ajeno a mi institución educativa.			5 4 3 2 1
17	Creo que obstaculizo el alcanzar la misión y objetivos de mi institución educativa.			5 4 3 2 1
18	Asumo de buen grado responsabilidades tutoriales, que están fuera de mi carga horaria ya sea con mis alumnos o padres de familia.			5 4 3 2 1
19	Casi no participo en reuniones sociales, de camaraderías, paseos u otros con los demás docentes de mi institución.			5 4 3 2 1
20	Acepto de buen grado los procedimientos administrativos que se solicitan en mi institución educativa (justificaciones, uso de equipos, solicitudes).			5 4 3 2 1

21	Tengo una buena opinión de mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
22	Las actividades que propongo no suelen ser escuchadas por la comunidad educativa.	5 4 3 2 1
23	Mis colegas poseen potencial que garantice la excelencia en la labor educativa.	5 4 3 2 1
24	No acepto las propuestas de participación cuando el colegio me lo sugiere.	5 4 3 2 1
25	Interactúo fácilmente con todos los miembros de la institución educativa.	5 4 3 2 1
26	Casi no participo en la elaboración del reglamento interno de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
27	Me siento orgulloso de mi trabajo y de lo que estudio.	5 4 3 2 1
28	Expreso mensajes de valoración y apoyo a mis colegas.	5 4 3 2 1
29	Siento que mi desempeño en la escuela es valorado por los demás.	5 4 3 2 1
30	Aprovecho el tiempo que la institución brinda para capacitaciones, jornadas pedagógicas y otras dentro o fuera del horario de trabajo.	5 4 3 2 1
31	Me resulta difícil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos superiores en la institución educativa.	5 4 3 2 1
32	Colaboro para que las reglas y políticas de mi institución educativa sean mejoradas y entendidas por todos los miembros.	5 4 3 2 1
33	Creo que soy bueno en mi trabajo.	5 4 3 2 1
34	No suelo recibir ningún aliciente en mi trabajo.	5 4 3 2 1
35	Siento que mi esfuerzo por enseñar es valorado por mis alumnos.	5 4 3 2 1
36	Participo en las capacitaciones o jornadas de trabajo que la institución ha programado.	5 4 3 2 1
37	Me resulta fácil dialogar y/o trabajar con las personas que ocupan cargos de menor jerarquía en la institución educativa.	5 4 3 2 1
38	Cuando no estoy de acuerdo con algunas reglas de mi institución educativa, intervengo sugiriendo su cambio.	5 4 3 2 1
39	Estoy satisfecho con lo que he logrado en mi vida profesional hasta ahora.	5 4 3 2 1
40	Animo o ayudo a mis colegas a tomar iniciativas para bien de ellos o de la institución educativa.	5 4 3 2 1
41	Siento que los directivos valoran mi profesión de maestro de escuela pública.	5 4 3 2 1
42	Percibo que las capacitaciones me sirven para adquirir nuevas habilidades.	5 4 3 2 1
43	Hago distinciones en el trato con los otros, de acuerdo a la jerarquía que ocupan.	5 4 3 2 1
44	He adquirido nuevas habilidades en el transcurso de mi labor docente.	5 4 3 2 1
45	Ayudo a mis compañeros docentes que pudieran presentar algunas dificultades en su vida personal y profesional.	5 4 3 2 1
46	La institución educativa suele apoyar las iniciativas de los docentes dentro y fuera del aula.	5 4 3 2 1

47	La institución educativa no me concede el tiempo suficiente para realizar las actividades de enseñanza-aprendizaje con los alumnos.	5 4 3 2 1
48	Pienso que no poseo suficientes habilidades para participar con eficacia en la escuela.	5 4 3 2 1
49	Me disgusta planificar mis unidades didácticas con otros docentes de mi área o nivel.	5 4 3 2 1
50	Soy inconstante a la hora de planificar y ejecutar las sesiones de enseñanza-aprendizaje dentro y fuera del aula.	5 4 3 2 1
51	Me cuesta recibir ayuda de otros cuando tengo alguna dificultad.	5 4 3 2 1
52	Creo que es innecesario que se recompense todas las iniciativas educativas individuales.	5 4 3 2 1
53	Siento que los directivos de la institución no apoyan las propuestas innovadoras que puedo aportar.	5 4 3 2 1
54	Estoy convencido que para aprender es necesario dedicarle tiempo.	5 4 3 2 1
55	Puedo trabajar en equipo con todos los miembros de mi institución educativa.	5 4 3 2 1
56	Amplíe el currículo de estudio mediante la implementación de proyectos, módulos, innovaciones, investigaciones.	5 4 3 2 1
57	Me es difícil escuchar las sugerencias que otros puedan hacerme sobre mi desempeño profesional.	5 4 3 2 1
58	Pienso que el personal recibe incentivos, reconocimientos y gratificaciones cuando lo merece por parte de la institución educativa.	5 4 3 2 1
59	Estoy satisfecho con la remuneración que percibo.	5 4 3 2 1
60	Siento que los éxitos de la escuela no son mis éxitos.	5 4 3 2 1
61	Trabajo en equipo en las comisiones que se me asignan en la institución educativa.	5 4 3 2 1
62	Me involucro apasionadamente en los proyectos que mi escuela planifica y ejecuta.	5 4 3 2 1
63	Desconozco lo que acontece en mi institución.	5 4 3 2 1
64	Fomento la formación de círculos de estudio para el mejoramiento del desempeño profesional de los docentes de mi institución educativa (seminarios, talleres, capacitaciones).	5 4 3 2 1
65	Me intimidan los retos y las oportunidades existentes en mi escuela.	5 4 3 2 1

66	Considero que soy parte de la consecución de logros en la escuela.	5 4 3 2 1
67	Siento que merezco un mejor sueldo para el trabajo que realizo.	5 4 3 2 1
68	Me gustaría conocer más los requerimientos de la escuela para poder aportar con un trabajo más significativo.	5 4 3 2 1
69	Participo en actividades estimulantes y significativas en mi trabajo para el desarrollo de la escuela.	5 4 3 2 1

Ficha técnica de la Escala de Resiliencia Docente (ER-D)

Nombre: Escala de Resiliencia Docente (ER-D).

Autor: José Luis Guerra La Torre.

Formato: En papel, tres carillas.

Administración: Auto administrado, individual o colectivo.

Tiempo: 20 minutos aproximadamente.

Ítems: 69 ítems con cinco alternativas cada uno.

Puntaje: *"Totalmente de acuerdo"* = 5 a *"Totalmente en desacuerdo"* = 1.

Puntaje máximo: 345 puntos.

Puntaje mínimo: 69 puntos.

Validez: $V = 0.91$

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0.957

Anexo N°. 03: Validez y Confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente (ER-D)

Tomado de Guerra (2013) Construcción, validez y confiabilidad de la Escala de Resiliencia Docente.

Para la validez de contenido se aplicó el coeficiente de Aiken (Escorra, 1988), quedando como resultado que de los 75 ítems iniciales se mantiene 71 para el instrumento de la prueba piloto. En la tabla 1 se observa que las seis dimensiones alcanzaron un coeficiente de validez muy alto, con valores entre .87 y .94, que determinan que el 91% de los ítems de la prueba son válidos para la escala.

Tabla 1.

Validez de contenido de la ER-D

Dimensiones	V.
Enriquecimiento de los vínculos prosociales	.89
Fijación de límites claros y fijos	.87
Aprendizaje de habilidades para la vida	.87
Afecto y Apoyo	.94
Establecimiento y transmisión de expectativas elevadas	.92
Oportunidades de participación significativa	.93
TOTAL	.91

Los resultados alcanzados en el análisis factorial exploratorio (véase tabla 2), realizado a través del método de los componentes principales y el método de rotación Oblimin, establecen que la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin alcanzó un valor de .962, considerado adecuado. Por otro lado, el test de esfericidad de Bartlett presenta un valor que es significativo ($B = 22169.096$; $p < .000$). Ello indica que los coeficientes de correlación entre los ítems fueron lo suficientemente elevados como para continuar con el análisis factorial.

Tabla 2.

Validez de constructo a través del análisis factorial exploratorio de la ER-D

KMO y Prueba Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,9.62
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	22169,096
	GI	2485
	Sig.	.000

Por otro lado, en cuanto a la consistencia interna de la escala se encontró que en los cuatro factores las correlaciones ítem-test, corregidas para cada valor, superan el criterio establecido por Kline (1993) de .20. Además, se alcanzaron coeficientes alfa de Cronbach de .956 para el primer factor, así como de .88, .56 y .69 para los restantes.

Además, al realizar el análisis psicométrico de la escala total (véase tabla 3), se alcanzaron valores de correlación ítem-test superiores al .20, a excepción de los ítems 23, 58, 59 y 69. Sin embargo, se optó por conservar aquellos con valores superiores en el análisis por factores. El coeficiente alfa de Cronbach de la escala total es de .95, que demuestra que la ER-D es un instrumento altamente confiable. Los ítems eliminados luego del análisis psicométrico (análisis factorial y correlación ítem-test corregida) fueron dos, 63 y 67.

44	.611	.954		
45	.643	.954		
48	.569	.954		
52	.383	.955		
55	.695	.953		
56	.647	.953		
61	.662	.954		
62	.668	.954		
65	.493	.954		
67	-.093	.957		
68	.598	.954		
71	.677	.953		

Anexo N°. 04: Carta de presentación



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 15 de octubre de 2021

CARTA N° 134-2021-UCV-VA-EPG-SI 01/L

Mayor Anthony Omar Franco Lazarte

Director

Institución Educativa Alfz. PNP. “Mariano Santos Mateo”

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar a la estudiante DIANA CATHERIN FLORIAN MESTANZA, del programa de MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: PROGRAMA DE INTERVENCIÓN “VIAJE HACIA MI MEJOR VERSIÓN” PARA PROMOVER LA RESILIENCIA DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE TRUJILLO, 2021 en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la efectividad de un programa de intervención “VIAJE HACIA MI MEJOR VERSIÓN” para promover la resiliencia docente en una institución educativa pública de Trujillo, 2021.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. -

Dr. Emilio Alberto Soriano Parodes
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo N°. 05: Programa de intervención y evidencias fotográficas

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOEDUCATIVO

- 1. Nombre del Programa:** “Viaje hacia mi mejor versión”
- 2. Población Objetivo:** Docentes de nivel secundaria de la I.E.P. “Mariano Santos Mateo.
- 3. N° Sesiones:** 15
- 4. N° Participantes:** 32 docentes
- 5. Fundamentación:**

El actual panorama de pandemia y virtualidad implica que los profesionales que laboran en el ámbito educativo deban sobrellevar eventos adversos, así como afrontar el cambio tecnológico, ambiental y sociocultural al que estamos expuestos como sociedad. De igual manera, dentro de una institución educativa se promueve la atención de estudiantes, padres, madres y/o cuidadores, directivos y demás actores involucrados, así como su interacción constante, lo que exige al docente intervenir en casos de violencia y/o maltrato, embarazo adolescente, conflictos existenciales y/o interpersonales, deserción escolar, consumo de sustancias, comportamientos inadecuados, disfuncionalidad familiar, entre otros; exigiendo en el educador el desarrollo de habilidades que le permitan mantener un nivel de resistencia, autorreconocimiento, participación, acción propositiva y orientada a la comunidad y estrechar lazos como parte de un equipo.

Ante ello, se explica la importancia del presente programa, el cual motiva a que los participantes, docentes de nivel secundaria de la I.E.P. “Mariano Santos Mateo” adquieran una serie de actitudes hacia la resiliencia, habiendo reconocido la necesidad de contar con los recursos necesarios para continuar ejerciendo su labor, incluso en momentos de infortunio y/o conflicto como parte de la implementación de la jornada de educación básica regular y su desarrollo socioemocional y personal.

6. Objetivo de la intervención:

Promover el desarrollo de actitudes hacia la participación significativa, conducta prosocial, autoestima y aprendizaje y percepción de apoyo, que permitan al participante ser resiliente en los diferentes ámbitos de su vida personal, social y laboral.

7. Metodología:

A través de una metodología reflexiva, que busque el desarrollo del aprendizaje basado en la participación dinámica, escucha activa y actitud propositiva del participante en cada sesión.

De igual forma, el aprendizaje colaborativo o en comunidad, será la principal estrategia metodológica a utilizar, haciendo uso de herramientas virtuales y/o tecnológicas actualizadas.

8. Evaluación:

La eficacia del presente programa de intervención será evaluado a partir de un pre test y post test, usando como principal instrumento la escala de resiliencia docente, validada y estandarizada por Guerra (2013).

1° Sesión: "Mi máximo potencial"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Conocer al grupo de participantes.
- Reconocer aspectos básicos de nuestra identidad personal (intereses, motivaciones, personas importantes, metas, etc.) como docentes, asimismo, establecer los principales recursos y cómo usarlos para desarrollar nuestro máximo potencial personal.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les pide a los y las participantes tomar en cuenta su comportamiento esperado durante la actividad, cómo: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "YO SOY UNICO(A) EN ..."

En un principio, la facilitadora indicará a los participantes el nombre de la dinámica "YO SOY UNICO(A) EN...", mandará por el chat un link (link de acceso a la aplicación de apoyo), pidiendo a los participantes que ingresen a este. Luego proyectará la página mostrándole a dónde les llevará el link y cómo funciona este. Estando allí se les solicita a los participantes que escriban "**Mi nombre es... y soy único(a) en...**" (Recalcando que pueden colocar una habilidad, pasatiempo o cualidad dónde ellos(a) se sientan únicos). Mientras los participantes escriben sus frases, la facilitadora puede ir retroalimentando al leer lo escrito haciendo hincapié en lo que descubra que los hace únicos a su grupo.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “EL CONCEPTO SOY YO”

Se pedirá a los participantes que tengan a la mano el material que se les pidió (hoja bond y foto de ella/el como docente), luego se les pedirá que peguen la foto de ellos(as) en la parte superior de la hoja bond. La facilitadora procederá a indicar la dinámica “EL CONCEPTO SOY YO”, indicando que esta dinámica invita a realizar una especie de MAPA CONCEPTUAL, donde su foto es el título y los subtítulos serán: MIS CUALIDADES, MIS INTERESES, MIS PERSONAS IMPORTANTES, MIS METAS Y MIS ASPECTOS DE MEJORA, debajo de estos procederán a escribir todo lo que ellos se reconozcan de acuerdo a cada subtítulo (para mayor entendimiento la facilitadora proyectará un ejemplo). Se les invita a los participantes que comiencen a realizar su M.C., dejándoles un tiempo establecido. Finalizado el tiempo se pide 2 o 3 participaciones para que nos compartan lo realizado.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

La facilitadora retroalimentará la dinámica reconociendo lo importancia de tener claro cada uno de estos aspectos, puesto que forman parte de nuestra IDENTIDAD PERSONAL. Para finalizar se proyectarán dos frases:

- “Reconoce y desarrolla tu propio ser interior y sabrás verdaderamente quién eres, y a los demás se les hará fácil reconocerte por ello”
- “Nuestra identidad es una y sólo una, por eso no es que seamos distintas personas, pero si tenemos distintos roles” Roles que desarrollamos sin perderla, pues es ella la que nos hace únicos y especiales.”

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

La facilitadora indicará que mandará a salas de grupo a los participantes, indicándoles previamente el trabajo que realizarán:

“Cada uno de los participantes escogerá una de las metas escritas en su mapa, la escogida deberá escribirla al reverso de su hoja y a la par será la que compartirá en su grupo.

El grupo escuchará y procederá a preguntarle ¿qué recursos que reconoces

en ti? crees que te ayudarán para cumplir esa meta?, ¿qué valorarás de ti al cumplir tu meta?, ¿quién además de ti se daría cuenta que lo lograste? Y ¿qué es lo primero que te animarías hacer en función de lograr tu meta?, esta dinámica se tendrá que desarrollar con cada uno de los integrantes.”

Al regreso a sala la facilitadora pedirá participaciones para que le comenten sobre la experiencia en grupos. Para finalizar la sesión la facilitadora preguntará **¿QUÉ SE LLEVA DE UTILIDAD DE LA SESIÓN DE HOY?**, luego de escuchar o leer lo escrito por los participantes despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Página web dónde se desarrollará la dinámica “Yo soy único(a) en ...”
<https://es.padlet.com/>
- Recursos que se deberán pedir previo a los participantes.
 - 1 foto de ellos en su faceta de docentes o ellos vestidos con su uniforme.
 - 2 hojas bond

2° Sesión: "¿Elijo la espada o la pared? "

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Construir un autoconcepto basado en la iniciativa y autonomía moral.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "1 DILEMA 2 OPCIONES"

La facilitadora explicará la dinámica: "Proyectaré un dilema, ustedes lo leerán y pensarán si su respuesta es SI o NO; luego dejarán su respuesta en el chat, yo procederé a enviarlos a grupos uniendo a todos los que eligieron si en un grupo y todos los que eligieron no en otro. En grupo deberán encontrar 3 argumentos cómo máximo que sustente su elección, al retornar de los grupos expondrán estos." (Esto se repetirá por cada dilema).

Al finalizar se harán las siguientes preguntas: ¿Les suele suceder en la vida cotidiana el tener contradicciones sobre un tema?, ¿Pudieron escuchar los argumentos de las personas que piensan distinto?, ¿Se dieron la posibilidad de tomar otros puntos de vista y opiniones para repensar las situaciones?, ¿Les ayudó a tener más información sobre el tema en cuestión?, ¿Es bueno consultar los diferentes puntos de vista? Invitando a los participantes a responder de forma voluntaria.

Como retroalimentación se darán las conclusiones de las respuestas dadas por los participantes.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “LA CONSECUENCIA DE LA CONSECUENCIA”

La facilitadora pedirá a los participantes que piensen en los dilemas que acaban de ver y en las consecuencias que sus acciones tendrían.

La facilitadora proyectará un diagrama y les pedirá a los participantes que en su hoja bond escriban la resolución que le dieron al dilema y a continuación una de las consecuencias que podría tener esa decisión, luego la consecuencia a esta decisión y así la consecuencia de la consecuencia, de tal manera que quede un tren de consecuencias. Luego se pedirá que piensen en una primera acción para solucionar cada una de estas consecuencias y las escriban por debajo de cada una de las ellas. Siguiendo el diagrama (Ver anexo). Se les pedirá a 1 o 2 participantes que compartan su diagrama.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

La facilitadora retroalimentará preguntando ¿cómo se sintieron al pensar en las consecuencias?, ¿cambiarías tu accionar?, ¿Qué diría de ti esto? (se les pide que compartan sus respuestas de forma voluntaria) ahora ¿cómo se sintieron al pensar en las acciones que tomarían para solucionar estas consecuencias?, ¿Qué más te animarías a realizar?, ¿Qué dice esto de ti? La facilitadora concluirá comentando a los participantes sobre que es la autonomía moral e iniciativa y cómo estos conceptos están relacionados con la formación de nuestro autoconcepto. Seguido mostrará la siguiente frase: “Estar más preocupados por su conciencia que por su reputación. Porque su conciencia es lo que eres y tu reputación es lo que otros piensan de ti (Bob Marley).”

Agregando que lo que piensas de ti es lo que reflejarás y proyectarás a los demás.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se les pedirá a los participantes que de forma voluntaria respondan **¿Qué es lo que pienso de...?** Completando la frase con el nombre de algún compañero o de ellos mismos. Incentivando la mayor cantidad de participaciones.

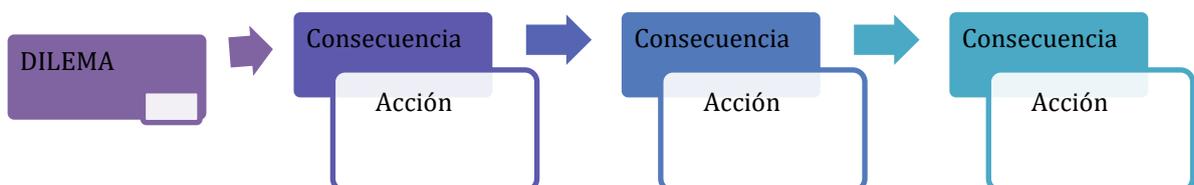
Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Dilemas:

- **“¿Le darías una limosna a un mendigo alcohólico, aunque supieras que probablemente se gastara el dinero en vino?”.**
- **“Trabajas en el departamento de recursos humanos en una gran empresa y eres responsable de admitir a nuevos empleados. De repente, para un puesto nuevo, acuden dos candidatos: un buen amigo tuyo que más de una vez te ayudó y otro que es un completo desconocido, siendo este último el más idóneo y preparado en su profesión. ¿A quién contratarías?”**
- **“Eres un padre afectivo. Tienes un hijo de 16 años de edad que una vez, regresando de un viaje familiar, intentó pasar por la aduana algo prohibida. El personal del aeropuerto enseguida retuvo inmediatamente todo el equipaje familiar. Está claro que, por esto, a tu hijo, a pesar de ser menor de edad, le puede caer un buen castigo. ¿Asumirías tú su responsabilidad?”**

- La consecuencia de la consecuencia: DIAGRAMA



3° Sesión: "7 pasos por dominar"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Identificar estados emocionales frecuentes en los y las participantes, así como promover la adopción de estrategias para gestionar emociones como la ira, tristeza, miedo y estrés.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "MOVIENDOME AL RITMO DE LA CANCIÓN"

Se pedirá 4 voluntarios, estos serán los que se muevan al ritmo de la canción que se les ponga, de tal manera que con sus movimientos expresen la emoción que esta canción les causa. A los demás participantes se les pide que observen con atención el baile del voluntario y a la par que escuchen la canción. Tras cada participación se le pedirá al grupo que respondan las siguientes preguntas ¿qué emoción les transmitía la canción? ¿Qué emoción les transmitía el movimiento de su compañero? ¿Creen que es lo que quiso transmitir?, tras escuchar sus repuestas se le pedirá al participante ¿Qué emoción estabas tratando de representar? (esto se repetirá por cada participación). La facilitadora concluirá proyectando 3 frases. (Ver anexos)

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “LA BRÚJULA DE MI SENTIR”

Se les pedirá a los participantes que tengan a la mano una hoja bond y en ella dibujen una cruz justo en el medio indicando los puntos cardinales

Además de agregar las siguientes preguntas:

Norte: ¿Qué he logrado?

Sur: ¿Qué he perdido?

Este: ¿Qué me ataca o me hace sentir una situación de riesgo?

Oeste: ¿Cuáles son nuestros miedos?

Se les explica que cada punto cardinal estará asociado a una emoción invitando a que los participantes que lo deseen pueden compartir sus emociones con sus compañeros.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se les mostrará a los participantes un video, previamente se les dirá que si bien el video es dirigido a los padres deben estar atentos a los pasos que se indican.

Tras visualizar el video se procederá a realizar la retroalimentación repasando los pasos. (Ver anexo)

V. FINAL:

V.1.Cierre

Para finalizar la facilitadora preguntará ¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy? Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI.ANEXOS:

- Canciones a proyectar:

Alegría: <https://www.youtube.com/watch?v=avtAqjfE-Eg>

Pharrell Williams- Happy

Tristeza: <https://www.youtube.com/watch?v=TMT9MNM-NHg>

JESSE & JOY – Dueles

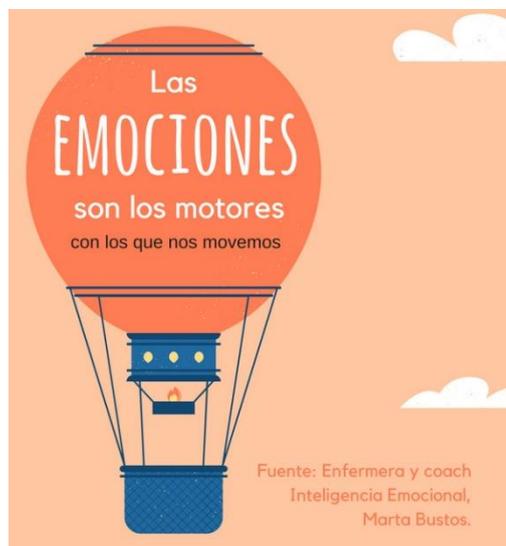
Miedo: <https://www.youtube.com/watch?v=2esDyApDfgM>

Música de fondo terror y suspenso

Enojo: <https://www.youtube.com/watch?v=rOoJTO7OWS8>

Canción sin miedo (Versión Perú) - Ni Una Menos Arequipa

- Frases para proyectar: (de preferencia colocarlas en nuevas plantillas, pero en el mismo orden)





- Video y pasos para gestionar

<https://www.youtube.com/watch?v=mFQ4YRmBeMI>



4° Sesión: "Vamos de viaje"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Motivar la elaboración de un plan de acción hacia el futuro, partiendo desde el descubrimiento de sus principales deseos en el ámbito personal, familiar, laboral, académico, etc.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "UN VIAJE AL PASADO PARA RECONOCER MI PRESENTE"

Se pedirá a los participantes que cierren sus ojos y presten atención a la canción que se les emitirá. Luego de escucharla la facilitadora hará las siguientes preguntas: ¿De qué trata la letra? ¿A qué etapa de tu vida evoca? ¿Qué recuerda de tu yo de ese momento? ¿Cuáles eran tus mejores esperanzas en ese entonces? ¿Qué valoraría tu yo de ese entonces de tu yo actual? Posterior a escuchar las respuestas de algunos participantes, la facilitadora termina la dinámica pidiendo que los participantes se aplaudan entre todos diciendo: "El pasado es experiencia que el presente aprovecha y el futuro perfecciona, pero ten cuidado que hay delicado equilibrio entre honrar el pasado y perderse en él".

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “Mi mejor anhelo”

La facilitadora colocará una música suave y relajante, al mismo tiempo invitará a los participantes a que cierren sus ojos; luego hablará: “Durante este tiempo hemos descubierto lo que nos hace únicos y diferentes, nuestras cualidades, preferencias y habilidades (menciona algunas), pero preguntémosnos ¿cuál son nuestros anhelos? ¿A dónde nos gustaría llegar? ¿Qué estarás haciendo? ¿Qué es lo primero que notarás de diferente en ti? ¿Cómo te sientes de estar allí?”. Seguido se pedirá a los participantes, de forma voluntaria, que nos compartan como se visualizaron y su sentir en esta dinámica. Se realiza un breve resumen y se finaliza esta parte.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

A los participantes se les pide que teniendo en mente la visualización de su futuro anhelado, se ubiquen en una escala del 0 al 10, dónde el número 10 representa el cumplimiento de su futuro anhelado como ellos lo visualizaron y 0 todo lo contrario **¿En qué número te encuentras ahora?**
¿Qué es lo que valoras más de tu ubicación actual? ¿Qué te animarías a realizar para avanzar una ubicación más? Para retroalimentar proyectaremos una imagen. (Ver anexo)

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se proyectará una imagen y se pedirá que, en voz alta, todos los integrantes lo lean.

Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

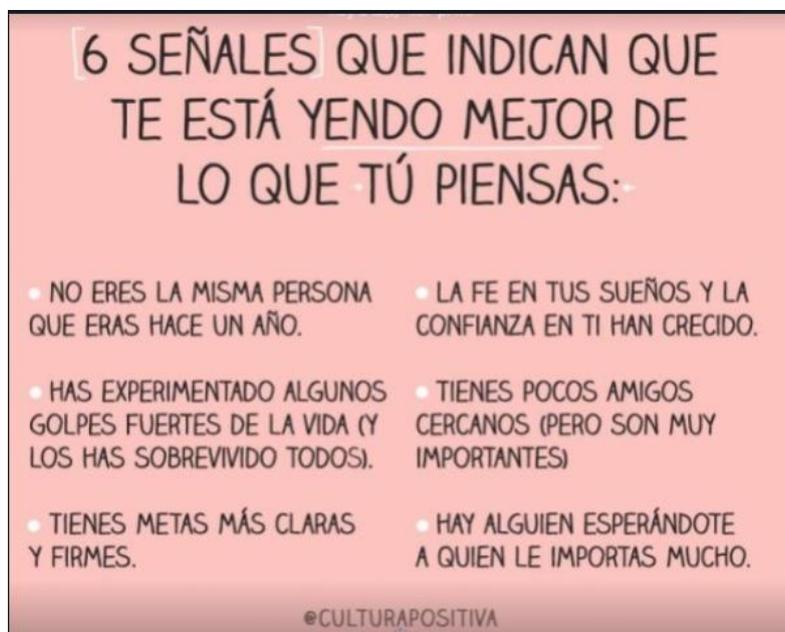
- Canción a transmitir

<https://www.youtube.com/watch?v=9ZnMpIMAcEg>

- Frase para retroalimentar



- Frases a proyectar:



5° Sesión: "Lo que tú dices, yo si lo escucho"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Establecer principales habilidades comunicativas que poseen los participantes, así como la práctica de la escucha activa, negociación y mediación para emplearlas en la interacción con los demás.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "TELÉFONO MALGRADO VIRTUAL"

La facilitadora empezará agrupando a los integrantes, luego pedirá que todos cierren sus ojos indicando que los llamará por grupos, al grupo que llame abrirá sus ojos y observará el mensaje que la facilitadora les dará, mientras el resto mantiene los ojos cerrados, al llamar a todos los grupos los participantes podrán abrir sus ojos. Se pedirá que un representante por grupo que revele el mensaje que entendieron, al finalizar la facilitadora revelará el mensaje inicial. Se pedirá participaciones para comentar sobre su sentir en la dinámica.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “EL TOSERO”

La facilitadora explicará que esta dinámica consiste en descubrir la palabra que se le mostrará con sus letras en desorden, la persona que adivine la palabra tendrá que escribir por el chat o levantar la mano; las palabras escogidas son: comunicación, escucha activa, negociación y mediación.

Tras descubrir todas las palabras se pedirá que los participantes a manera de lluvia de ideas escriban lo que entienden por comunicación, escucha activa, negociación y mediación. Llegando a una definición grupal.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Teniendo en mente nuestras definiciones procederemos a observar un video (ver anexo) que nos aclarará los conceptos. Tras ver el video se les invitará a reflexionar sobre los factores que dificultan la escucha **¿en cuál solemos caer frecuentemente nosotros?, de los consejos brindados ¿Cuál ya pongo en práctica? ¿Cuál me animaría a poner en práctica?**, se hace un breve resumen para concluir.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se les pedirá a los participantes que tras la reflexión anterior generen un compromiso, incentivándolos a compartirlo con todos.

Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Video:

<https://www.youtube.com/watch?v=blvTpm90x2c>

6° Sesión: "Más allá de ponerme en tus zapatos"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Definir la empatía afectiva y cognitiva, así como establecer ideas útiles para su desarrollo y ejercicio al interactuar con otros.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "CONECTAMOS"

Para esta dinámica se les pedirá a los participantes que escojan algún personaje de película, serie, libro o caricatura con el cual se identifique ya sea en sus gustos, intereses, características y/o estilo de vida. Todo esto lo plasmará en una hoja bond, tras culminar se les invita a compartir. Para finalizar se les deja con la pregunta en mente de ¿Qué es lo que hizo que conecte con este personaje?

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: "La mejor maestra"

Se les proyectará un video a los participantes, al culminar el video se realizarán las siguientes preguntas:

- ¿Qué habilidades tenía al inicio la maestra?
- ¿Qué habilidades potenció después?
- ¿Qué es lo mejor que le ofreció la maestra a su alumno?
- ¿Qué habilidades reconoces en ti semejante a la maestra?
- ¿Qué es lo que refleja esto de ti?

Se da la reflexión final en base a las respuestas dadas por los participantes y se continúa con la sesión.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se proyectará de forma dinámica la información sobre la empatía afectiva y cognitiva, respondiendo dudas y aceptando los comentarios de los participantes (ver anexo).

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Con la información previa, se agrupará a los participantes para que puedan desarrollar 2 ejemplos donde quede demostrado un acto empático. Al retorno cada grupo expondrá sus ejemplos y posteriormente el facilitador finalizará resaltando la predisposición, las intenciones o iniciativas y todo aquello que merezca elogiarse en cada una de las participaciones.

Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Video para proyectar:

<https://www.youtube.com/watch?v=OifVuIAsbA>

- Videos de referencia:

https://www.youtube.com/watch?v=eLWyla7Fy_E&t=124s

<https://www.youtube.com/watch?v=DW-8bAhWdq4>

7° Sesión: "Sociable por naturaleza"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Conocer los principios del buen trato y acciones concretas a realizar para mantener la integración y compañerismo entre los miembros de un grupo.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "LLEVE, LLEVE CASERITO"

La facilitadora agrupará a los participantes y le otorgará un producto a cada grupo, antes de mandarlos a los grupos se les pedirá que armen un anuncio dónde se ofrezca el producto asignado; al retornar de los grupos estos expondrán su anuncio que trabajaron. Al término de los anuncios la facilitadora preguntará ¿cómo se sintieron en su grupo? ¿Qué cualidades crees que reconocieron en ti tu grupo? ¿Qué cualidades reconociste tú en tu grupo? Se dará cierre a esta dinámica con la frase "El compañerismo es la base para un trabajo de equipo exitoso".

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “Lo que somos se refleja”

Invitamos a que los participantes observen un video (ver anexos) y reflexionen sobre este. Posterior al video se pregunta a los participantes ¿Cuál es el mensaje que te deja ese video? ¿Qué cualidades resaltas en los personajes? ¿A qué te invita realizar este video? Se finaliza haciendo hincapié en la última preguntando generando de esta un compromiso por parte de los participantes.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se proyectarán imágenes con frases alusivas al tema, de tal manera que en conjunto se vaya aclarando los conceptos y principios del tema, además de reflexionar sobre el mensaje que nos dejan estas (ver anexo).

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se les pedirá a los participantes que tras la reflexión anterior generen un compromiso grupal.

Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes y agradecer, se procederá a realizar el reconocimiento de cada participante, con ello se despide el taller.

VI. ANEXOS:

- Video para proyectar:

<https://www.youtube.com/watch?v=eUnfLk-S33o>

- Frases para proyectar:

Individualmente, somos una gota. Juntos, somos un océano” Ryunosuke Satoro.

“Un bote no va hacia delante si cada uno rema a su propia manera.”-Poverbio Swahili.

“Del compromiso individual al esfuerzo de un equipo. Eso hace que un equipo funcione, que una compañía funcione, que una sociedad y civilización funcionen.”- Vince Lombardi

“La unidad es la fuerza. Cuando hay trabajo en equipo y colaboración, pueden conseguirse cosas maravillosas.”- Mattie Stepanek

- Formato de diplomas:



8° Sesión: "Mi Habilidad Sin Límite"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona, como también se explicará el objetivo de la sesión.

II. Objetivos

- Fomentar la práctica de la creatividad e innovación en la vida diaria y en el ámbito educativo de los docentes.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "DIBUJO INCOMPLETO"

La facilitadora proyectará un dibujo incompleto (ver anexo) y ordenadamente cada participante activará el lápiz y realizará 2 trazos hasta completar el dibujo. Al finalizar la participación de todos los presentes, se les preguntará ¿Cómo se sintieron al realizar los trazos? ¿Qué fue lo que querían dibujar al realizar sus trazos? ¿Mientras se completaba el dibujo, en qué resultado final pensaron? Se agradece por la participación y se recalca que en el proceso de creatividad e innovación no se juzga, por lo contrario, todas las respuestas son válidas.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “Hay más de una respuesta”

Invitamos a que los participantes observen un video (ver anexo) y reflexionen sobre este, se pregunta a los participantes ¿Cuál es el mensaje que te deja ese video? ¿A qué se debe que un niño sea tan creativo? ¿Qué te invita a realizar este video?

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se proyectarán conceptos básicos de creatividad e innovación cómo también se compartirá ideas que fomenten la práctica de creatividad e innovación (ver anexo).

V. FINAL:

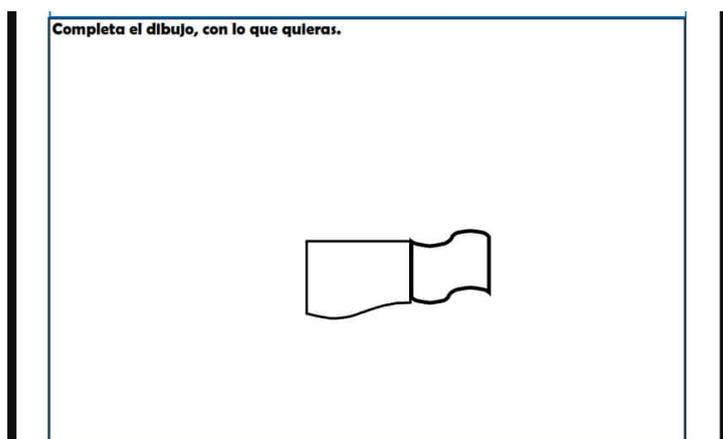
V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se les pedirá a los participantes que tras la reflexión del video anterior generen un compromiso grupal.

Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes y agradecer la participación en la sesión, se proyecta la frase de Albert Eisten (ver anexo) y se recalca la invitación para la próxima reunión.

VI. ANEXOS:

- Dibujo Incompleto



- Video para proyectar:
<https://www.youtube.com/watch?v=6E4ct50dPKs>
- Concepto e ideas prácticas sobre creatividad e innovación:



“

#Rob_Melo

*La creatividad es pensar nuevas cosas.
La innovación es hacer nuevas cosas.*

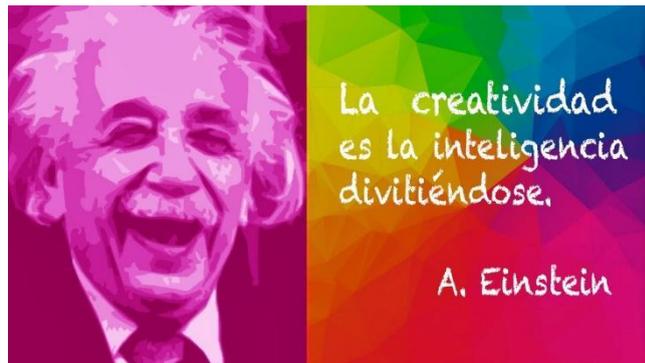
Theodore Levitt

IDEAS SIMPLES
para estimular la
Creatividad

- repite diario: **soy una persona creativa**
- Ve por un camino que nunca hayas tomado
- busca figuras en mosaicos, patrones, texturas, nubes, telas, etc.
- juega
- sal a caminar
- apláudete cada vez que hagas algo bueno
- estima tiempos, distancias y pesos
- mueve los ojos
- ¡atrévete! hace algo que nunca hayas hecho
- todos los días realiza un ejercicio de creatividad
- haz pausas, y diviértete
- Por cada cosa mala que te ocurra recuerda al menos 3 buenas
- inicia una colección
- usa películas fantásticas
- usa un color que no te guste
- Relaciona un deporte con tu trabajo
- cuando tengas una idea anótala y después mira si sucedió
- piensa cómo se inventó cualquier artefacto que uses
- establece relaciones entre personas, cosas, ideas o hechos
- prueba alimentos que nunca te has atrevido a comer
- relaciona una canción con tu trabajo
- pregunta a los niños cómo harían una cosa u otra y observa su lado creativo
- di la respuesta "incorrecta" o poco natural a una pregunta
- conversa con los abuelos, escucha sus historias

Luç

- Frase final



9° Sesión: "Siento y pienso antes de decidir"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Aplicar estrategias constructivas para la toma de decisiones y solución de conflictos.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "Fósforos y monedas"

Para esta dinámica se les pedirá a los participantes que utilicen 4 fósforos y una moneda, deben formar en una superficie plana los 4 fósforos en forma de copa y colocar en el interior la moneda, también se mostrará en la pantalla la forma como se debe colocar de referencia (ver anexo), después de ello, cada uno debe encontrar la forma de sacar la moneda, moviendo sólo dos fósforos, se dará un tiempo límite de ser superado el tiempo asignado, se procederá a mostrar la solución. Finalmente se preguntará ¿Cómo se sintieron en el desarrollo de la dinámica? ¿Qué tomaron en cuenta para llegar a la solución del problema?

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “Un desafío para mi”

Se colocará una melodía de fondo (ver anexo), para posteriormente invitar a los docentes que cierren los ojos y recuerden algún conflicto en las últimas semanas que ameritaba una importante decisión, luego de ello se indica a los participantes que coloquen en el chat o lo verbalicen de forma ordenada, algunos pasos que utilizaron para la solución de conflicto y la toma de decisiones.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se proyectará un organizador gráfico sobre la toma de decisiones (ver anexo), posteriormente se explicará cada recuadro con la finalidad que los participantes lo desarrollen en su vida diaria ante un conflicto.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Con la información previa, se agrupará a los participantes en salas, para que completen el organizador gráfico, de acuerdo al conflicto que cada grupo crea conveniente, al término del trabajo grupal, sólo un integrante explicará lo que han desarrollado, se agradecerá la participación y finalmente se preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Imagen de la dinámica (fósforos y monedas):



- Melodía de fondo:

<https://www.youtube.com/watch?v=4Lb1G0QHxyE>

- Organizador Grafico:

Organizador gráfico para la toma de decisiones

1. Identificar y definir el objetivo a conseguir.
2. Identificar las alternativas u opciones.
3. Establecer criterios o consideraciones para evaluar las alternativas.
 - A _____
 - B _____
 - C _____
 - D _____
 - E _____
4. Analizar las alternativas en función a los criterios establecidos.

ALTERNATIVA	CriterioA	CriterioB	CriterioC	CriterioD	Criterio E	TOTAL
1						
2						
3						
4						
5						
6. Seleccionar la mejor alternativa.

La mejor alternativa en este caso es

FICHA: SEIS PASOS PARA TOMAR DECISIONES

Identificar el problema

Para tomar una decisión hay que ser consciente de la necesidad de tomar una decisión. Ese reconocimiento lo genera la existencia de un problema o una disparidad entre cierto estado deseado y la condición real del momento.

Identificar alternativas

Es importante considerar el mayor número de alternativas u opciones posibles. Para ello es necesario hacer un análisis detallado de las posibles soluciones. Generando un número elevado de ideas aumentamos la posibilidad de encontrar una buena alternativa u opción.

Establecer criterios

Tomar una decisión requiere la utilización de criterios o consideraciones que permitan evaluar la calidad de la decisión según patrones relativamente imparciales. Un criterio es un estándar o norma que se utiliza para evaluar y juzgar una alternativa u opción.

Analizar las alternativas

Es importante tener en cuenta el grado en que consiguen responder al objetivo establecido; considerar las consecuencias de cada una de las alternativas identificadas, tanto a corto como a largo plazo; los costes reales y posibles; los recursos disponibles y necesarios, etc.

Ordenar las alternativas

Se trata de un análisis global en el que se ordenan las alternativas en función del grado en que se satisfacen los criterios establecidos. Son mejores alternativas las que sirven para cumplir el mayor número de objetivos, tienen consecuencias más favorables, menos costos en su implementación

TOMAR LA DECISIÓN

Seleccionar la mejor alternativa

Se establecen los resultados conseguidos determinando en qué medida la decisión tomada cumple los objetivos, los criterios establecidos, las consecuencias y los costos; se juzga la eficiencia y eficacia de las estrategias utilizadas en la toma de decisiones.

10° Sesión: "El barco no avanza sólo"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión y junto a ello se explicará el objetivo de esta.

II. Objetivos

- Determinar las cualidades de un buen líder y el trabajo colaborativo en diversos desafíos de la vida.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les pide a los y las participantes tomar en cuenta su comportamiento esperado durante la actividad, cómo: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "EL QUESO Y EL RATÓN"

A inicio, la facilitadora agrupará a los participantes de forma equitativa, luego de ello proyectará la imagen del queso y el ratón (ver anexo) , la dinámica consiste que cada grupo tiene una oportunidad de participar mencionando una letra; con la finalidad de ir descubriendo la frase escondida en el juego del queso y el ratón, cabe resaltar que la frase a completar está relacionada al tema, asimismo, los participantes deben de ingeniarse como comunicarse entre ellos, puesto que sólo uno puede mencionar la letra; si la letra que mencionan, no está en la frase, el ratón irá subiendo un escalón, pues el juego termina cuándo el ratón haya llegado hasta la última escala dónde está su queso.

Finalmente, al completarse el límite de tiempo y no se llegue a descubrir la frase, se mostrará la respuesta, la cuál es: “Juntos podemos hacer mucho” Se retroalimenta a los participantes invitándoles a responder las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron al realizar la dinámica? ¿Qué estrategias utilizaron en equipo para descubrir las letras? ¿A quién identificaron como líder? ¿Qué cualidades encontraron en el trabajo en equipo? Se agradece la participación de los presentes y se procede al desarrollo de la sesión.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “Todos podemos hacerlo”

Con lo compartido en la dinámica anterior se indica a los participantes que se formen en grupos y realicen una canción o rap mencionando las cualidades de un líder y el beneficio del trabajo en equipo, la canción puede contener 2 estrofas de 4 versos, cabe resaltar que cada miembro del equipo cantará en frente de los demás miembros, pueden escoger la melodía de una canción para que sea como base de su creación musical, al finalizar cada participación, los presentes deben activar los audios para realizar los respectivos aplausos.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

La facilitadora retroalimentará la dinámica reconociendo los conceptos mencionados en su composición musical. Asimismo, se mostrará posteriormente flyers relacionados al liderazgo y los beneficios del trabajo en equipo (ver anexo).

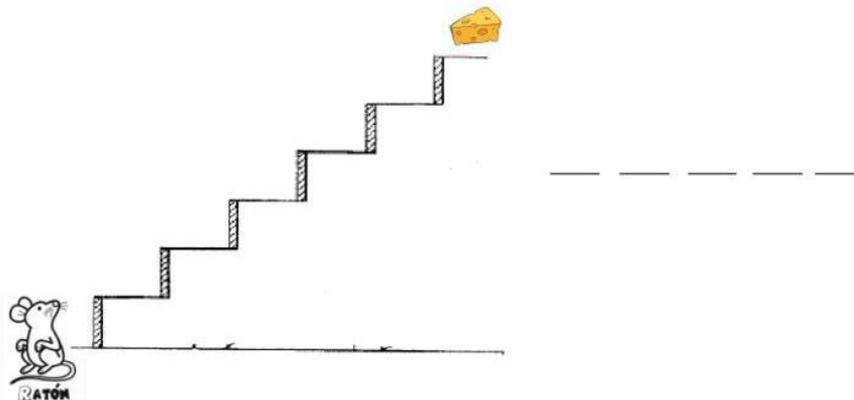
V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Finalmente se invita a los participantes que escriban en el chat la respuesta a la siguiente pregunta **¿Qué se lleva de utilidad de la sesión de hoy?**, luego de escuchar o leer lo escrito por los participantes, se proyecta la frase: “Llegar juntos es el principio, mantenerse juntos, es el progreso y trabajar juntos es el éxito” (Henry Ford), luego de ello se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Dinámica del queso y el ratón:



- Flyers alusivos al tema:

LIDERAZGO y TRABAJO EN EQUIPO

En todos los ámbitos laborales hay dos factores cruciales para el éxito:
UN BUEN LÍDER Y UN EQUIPO QUE FUNCIONE.

EL LÍDER	EL EQUIPO DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> Necesita poseer habilidades y actitudes para supervisar el trabajo de otras personas. Debe promover la participación y el intercambio de opiniones. 	<ul style="list-style-type: none"> Está formado por empleados que cumplen distintos roles. Cada individuo tiene una labor encaminada al cumplimiento de los objetivos de la empresa.

EL LÍDER POTENCIAL EL RENDIMIENTO DE CADA INDIVIDUO EN BENEFICIO DEL EQUIPO

BENEFICIOS DEL LIDERAZGO Y EL TRABAJO EN EQUIPO

<p>1 MAYOR CREATIVIDAD</p> <p>Quando las personas trabajan en equipo y el líder promueve el intercambio de ideas, se expande la creatividad.</p>	<p>2 MENOR ESTRÉS</p> <p>El trabajo individual fomenta el estrés. En un equipo se comparten los fallos y los logros.</p>	<p>3 MEJOR DESEMPEÑO</p> <p>Las personas pueden concentrarse en sus tareas específicas dentro del equipo y ser más productivos.</p>	<p>4 TRABAJO ESPECIALIZADO</p> <p>Quando se dividen bien las tareas, cada individuo puede hacer mejor su trabajo y explorar su potencial.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CONSEJOS PARA MEJORAR EL LIDERAZGO DE UN EQUIPO

<p>1 DELEGÁ TAREAS</p> <p>Determiná qué personas son aptas para cada tarea y confiá en tu equipo.</p>	<p>2 RECONOCÉ LOS LOGROS DE TU EQUIPO</p> <p>Quando las personas sienten que se aprecia su trabajo, se sienten más motivados a continuar mejorando.</p>	<p>3 CAPACITATE Y CAPACITÁ A TUS EMPLEADOS</p> <p>El líder debe ser un modelo a seguir para el resto del equipo de trabajo.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COSAS QUE SIEMPRE HACE UN LÍDER



1

Toma decisiones

Enfrenta momentos de gran presión y asume una posición.

2

Lidera con el ejemplo

Actúa y hace lo que espera de los demás.

3

Hace preguntas

No lo sabe todo pero pide consejo para mejorar.

4

Provee feedback continuo y constructivo

Realiza comentarios constructivos y crea relaciones de confianza.

5

Enseña

Se convierte en un mentor para su equipo.

6

Delega

Da las herramientas para que los demás destaquen sin exigencias.

7

Realiza ejercicio

Se mantiene activo para despejar su mente y mejorar las capacidades cognitivas.

8

Se desconecta

Sabe darse tiempo para refrescar la mente y renovar la inspiración.

9

Duerme

Descansa las horas necesarias para estar de la mejor forma posible.



11° Sesión: "Siempre a tiempo"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Motivar a los participantes a ejecutar la matriz Eisenhower o matriz de urgente/ importante, para priorizar sus actividades y lograr una buena administración de ellas.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "EL TIEMPO PERFECTO"

Se pedirá a los participantes que pongan atención al video (ver anexo) que se proyectará para inducirlos al tema de la sesión, al finalizar el video se preguntará lo siguiente: ¿De qué trata el video? ¿Qué mensaje les deja el video? ¿Si estuviesen en una situación similar al protagonista, como es el cumplir con sus actividades laborales y el compartir tiempo con su padre de tercera edad, qué hubieran hecho para gestionar mejor su tiempo? Se agradece la participación y se escribirá las herramientas que utilizan los docentes administrar su tiempo, como respuesta a la última pregunta.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “A qué le estoy dedicando más tiempo”

La facilitadora colocará una música suave y relajante (ver anexo), al mismo tiempo se invitará a los participantes a que cierren sus ojos, para que visualicen el día anterior y observen detenidamente todas las actividades que realizaron en su día, reflexionen cuánto tiempo aproximadamente les tomó cada actividad y determinen cuál es el menor y mayor tiempo dedicado, al término de la visualización, deben realizar tres respiraciones profundas y abrir lentamente los ojos; finalmente los participantes deberán escribir en el chat una valoración de la actividad qué más tiempo dedica, colocando desde el 1 al 5, la explicación de la valoración se proyectará, como guía (ver anexo), por último se invita a los participantes a responder la siguiente pregunta: ¿Qué actividades creen que deberían realizar más en su día a día? Se agradece la participación de los docentes.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Seguido de ello se explicará conceptos básicos de planificación y gestión de tiempo, asimismo, se enseñará la Matriz Eisenhower para la priorización de las actividades y la gestión del tiempo (Ver anexo), finalmente se llama a la participación voluntaria para que completen la matriz frente a todos los presentes.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se proyectará una imagen y se pedirá que, en voz alta, todos los integrantes lo lean (ver anexo)

Para finalizar la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se resalta que la matriz deberá de ser completada con sus actividades de su día, promoviendo así la planificación y priorización de estas, por último se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- DINÁMICA: "EL TIEMPO PERFECTO"
<https://www.youtube.com/watch?v=wAqvLBRnd9s>
- Música relajante:
<https://www.youtube.com/watch?v=FiHGZi2IjBk>
- Escala de Valoración

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE O NEUTRO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
①	②	③	④	⑤

- Matriz de Eisenhower

GESTIÓN DEL TIEMPO

meimpulso

URGENTE

IMPORTANTE

Hazlo ¡YA!

Planifícalo
Establece cuándo lo harás

Delega siempre que puedas

Al cajón
Descártalo o postponlo

Matriz del tiempo de Eisenhower

PRIORIZA
Utiliza la matriz del tiempo

APUNTALO TODO
Utiliza una agenda o calendario online

PROGRAMA
Elige el momento y establece tiempos

MANTÉN UN ORDEN
No pierdas tiempo, ritmo ni concentración

DESCARTA
Evita los ladrones del tiempo

DI NO
No intentes abarcar todo, desbordarás

12° Sesión: "¿Quiénes son nuestros salvavidas?"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Comprender la importancia de una red de apoyo frente a situaciones complicadas, a través, de la creación del teléfono de emergencias personales y la gratitud.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "El paracaídas de mi vida"

Se pedirá a los participantes que cierren sus ojos y realicen tres respiraciones profundas lentamente, también se colocará una melodía suave (ver anexo), para proceder a la visualización guiada, deberán imaginar que están en una gran colina dónde hacen paracaidismo, ya cuentan con todos los instrumentos de seguridad, para realizar este deporte extremo, una vez que se sienten listos, saltan con el paracaídas, se sienten bien de volar por paisajes despejados y bonitos, sin embargo el viento se pone violento y bruscamente van descendiendo, es momento de pensar en todas las personas que pueden sostenerte en este momento, comienza a pensar en las personas que te ayudaron en un momento complicado, tu grupo de amigos o familiares que estuvieron contigo, imagina que cada uno forma parte de este paracaídas,

seguido a ello vas a ir elevándote y vuelves nuevamente a volar y recorrer este viaje, te sientes con más tranquilidad con el apoyo de todos ellos, menciona en tu mente todos los nombres de las personas que forman parte de tu paracaídas. Finalmente se invita a los participantes a realizar 3 respiraciones profundas lentamente, para luego abrir los ojos. Se retroalimenta y se recogen las respuestas a las siguientes preguntas: ¿Cómo te sentiste al realizar la visualización guiada? ¿A qué te inspiró esta dinámica? ¿Crees que es importante tener una red de apoyo como el paracaídas que visualizaste, por qué?

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “Gracias por el apoyo”

La facilitadora colocará una música (ver anexo) los participantes deben prestar mucha atención a la música, asimismo se proyectará la letra de la canción para que sea cantada por todos los presentes, finalmente se realiza las siguientes preguntas: ¿De qué trata la letra de la canción? ¿Qué frase fue la que más le gustó de la canción? ¿Qué sensación causó la canción en cada uno de los presentes? ¿Qué te invita a realizar esta canción? Partiendo de esta última pregunta se asigna a los participantes que deben enviar un mensaje de gratitud a una de las personas que forman parte de su red de apoyo. Se realiza la retroalimentación y se finaliza la actividad.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

A los participantes se les pide que visualicen el siguiente video (ver anexo) con detenida atención y posteriormente se compartirá una imagen de un teléfono (ver texto), en el cuál escribirán los nombres de su red de apoyo y la razón del porqué son considerados como parte de la red de apoyo.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

En grupo realizarán un flyer sobre cómo se puede construir una red de apoyo, al finalizar se compartirá entre todos los presentes y se realizará la retroalimentación.

Finalmente se preguntará a los participantes **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Melodía para la dinámica: “El paracaídas de mi vida”
<https://www.youtube.com/watch?v=hlWil4xVXKY>
- Canción para la dinámica:
<https://www.youtube.com/watch?v=eTz-cB5KNN0>
- Video Informativo:
<https://www.youtube.com/watch?v=h-IFIQF4SD0>
- Imagen del teléfono:



13° Sesión: "Un paso a la vez"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Motivar la práctica de herramientas para el afrontamiento en crisis, con el desarrollo didáctico de un botiquín de emergencias grupal.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "EN TIEMPOS DE CRISIS"

Se pedirá a los participantes que observen el video (ver anexo) con detenimiento, al finalizar el video se procede a realizar las siguientes preguntas: ¿Han puesto en práctica algunos de los principios básicos de los auxilios psicológicos? ¿Crees que en algún momento te han ofrecido de estos auxilios psicológicos? ¿Para qué son importantes los auxilios psicológicos? Posteriormente se realiza un resumen de las participaciones obtenidas.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: "Si me ayudo, podré ayudar"

La facilitadora agrupará a los participantes de forma equitativa y cada grupo deberá dramatizar una situación en crisis en la que deberán poner en práctica los principios básicos de los auxilios psicológicos, brindar contención

emocional, técnicas de relajación y respiración, empatía, etc. Finalmente, se agradece la participación de todos y se fomenta la práctica de las estrategias que les hace volver a la calma.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se comparten imágenes didácticas (ver anexo), sobre las técnicas útiles en situaciones de crisis, cada técnica explicada será ejecutada de forma grupal, se despejarán las dudas de los presentes y se agradece la atención de cada uno.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Se compartirá la imagen de un botiquín (ver anexo), a cada grupo formado, se indicará a cada equipo que coloquen en el botiquín todas las herramientas aprendidas en la sesión, alguna música que los calma, algún objeto, el nombre de un lugar, el abrazo de algún familiar o amigo, alguna bebida o té, algún aroma, etc., todo lo que sea útil para volver a la calma y la tranquilidad. Al termino, se compartirá con el equipo y se realizará el resumen de la participación. Por último, la facilitadora preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

- Video de la Dinámica:

<https://www.youtube.com/watch?v=qZ3YzqqzXdA>

- Imágenes didácticas:

Primeros auxilios psicológicos

CANALIZA

Si es necesario. Busca ayuda de especialistas que puedan dar seguimiento a sus necesidades.

PRESENTATE

Di tu nombre completo, explica quién eres y que estas ahí para ayudar. Hazlo con respeto.

INFORMA

Sobre hechos, procesos y protocolos a seguir. Ten información cierta y actualizada. Evita mentir o prometer cosas que no sabes si puedes cumplir.



ESCUCHA CON ATENCIÓN

Invítalo a desahogarse sin interrumpir. Permite que hable de lo que quiera sin obligarlo a recordar los hechos. Sé empático validando lo que siente.

PREGUNTA

Si hay algo que necesite, si busca a alguien, si tiene algún malestar físico que deba ser atendido.

*Lo primero para brindar esta ayuda, es tu estabilidad emocional



¿ INTERVENCIÓN EN CRISIS ?



Una crisis es un estado temporal de desorganización en respuesta a una situación estresante o de peligro, y que puede llegar a restringir la funcionalidad del individuo.



La intervención en crisis está dirigida a auxiliar a una persona y/o familia o grupo para que puedan enfrentar un suceso traumático minimizando los efectos negativos.

Los componentes de la intervención

1

Realización del contacto psicológico.

La tarea primaria de esta fase es escuchar cómo la persona en crisis visualiza la situación, así como resolver dudas.

2

Analizar las dimensiones del problema.

Analizar las consecuencias del problema a corto, medio y largo plazo.

3

Sondear las posibles soluciones

Identificar un rango de soluciones alternativas para las diferentes necesidades de las personas.

4

Asistir en la ejecución de pasos concretos.

Ayudar a la persona a realizar una acción concreta.

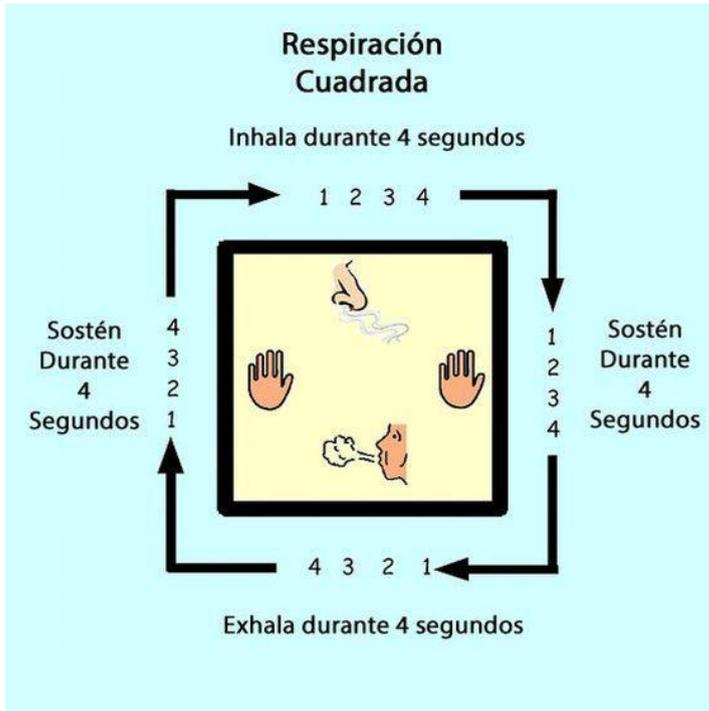
5

Seguimiento para verificar el progreso.

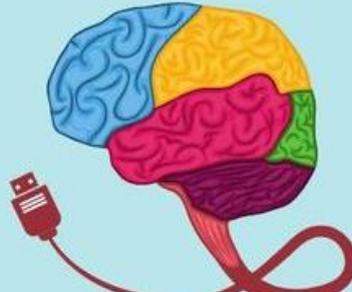
Establecer un procedimiento que permita verificar el progreso.



Raffo, S. (2005) "Intervención en Crisis". Chile: Universidad de Chile.
Instituto Cognitivo Conductual de Salud Mental de México, 2017.



Técnica de Grounding





encuentra:

5 cosas que puedes ver



4 cosas que puedes tocar



3 sonidos que puedes oír



2 cosas que puedes oler



1 cosa que puedes saborear

- Imagen de botiquín:



14° Sesión: "Volver a intentarlo una y mil veces"

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y alegre, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión en paralelo que se les menciona este.

II. Objetivos

- Interpretar el significado provechoso de los errores en el proceso de crecimiento personal y resiliencia.

III. INICIO:

III.1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les recuerda a los participantes el comportamiento esperado durante la actividad: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

III.2. Dinámica "VOLVER A EMPEZAR"

Se pedirá a los participantes que cierren sus ojos y presten atención a la canción que se les emitirá que tiene por nombre "Volver a empezar" (ver anexo) Luego de escucharla la facilitadora hará las siguientes preguntas: ¿Cuál es el mensaje de la canción? ¿Cuántas veces hemos cometido un error? ¿Qué sentiste? ¿Fue sencillo admitir que nos equivocamos? ¿Qué habilidades descubriste en ti, gracias a esa oportunidad? ¿Después de un error, volveremos a empezar? Posterior a escuchar las respuestas de algunos participantes, la facilitadora termina la dinámica pidiendo que todos repitan la frase: "La mayor gloria no es vencer, sino levantarse cuando nos hemos caído" (Nelson Mandela) y posteriormente se invitan a realizar calurosos aplausos dedicado a todos los presentes.

IV. DESARROLLO:

IV.1. Actividad de reflexión: “CARTAS PARA MI”

La facilitadora indica a los participantes que saquen hojas bond y plumones o lapiceros, deben formar tres sobres, en el primer sobre titulado “Mis logros” deberán colocar todos los logros que obtuvieron hasta la actualidad, en el segundo sobre titulado “No estoy solo” colocarán un listado de los nombres de todas las personas y mascotas que en algún momento delicado brindaron de su ayuda, en el tercer sobre titulado “experiencias por descubrir” colocarán todos los lugares que quisieran conocer, nuevos estudios, aprender a tocar un instrumento, etc. Mientras realizan la consigna se colocará una melodía de fondo (ver anexo), al culminar el tiempo límite para el desarrollo de las cartas se invita a los participantes a responder voluntariamente las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron al escribir las cartas? ¿Qué descubrieron al completar las tres cartas? ¿A qué te motiva el desarrollo de las tres cartas? Se agradece la participación de los presentes y se explica que este ejercicio sirve como un salvavidas para posteriores situaciones difíciles que se pueden presentar en la vida cotidiana.

IV.2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

Se proyectará imágenes alusivas a la resiliencia y al desarrollo personal (ver anexo), las cuales servirán para despejar dudas e interiorizar más los temas con la finalidad de ponerlos en práctica día a día.

V. FINAL:

V.1. Dinámica de trabajo en equipo

Finalmente, la facilitadora agrupará a los participantes para elaborar una frase alusiva a resiliencia y crecimiento personal, el cuál será compartido con los demás grupos.

Por último, se les preguntará **¿Qué se llevan de utilidad de la sesión de hoy?** Luego de leer lo escrito por los participantes se despide la sesión dándoles las gracias e invitándolos a que ingresen a la siguiente sesión recordándoles la fecha y hora de esta.

VI. ANEXOS:

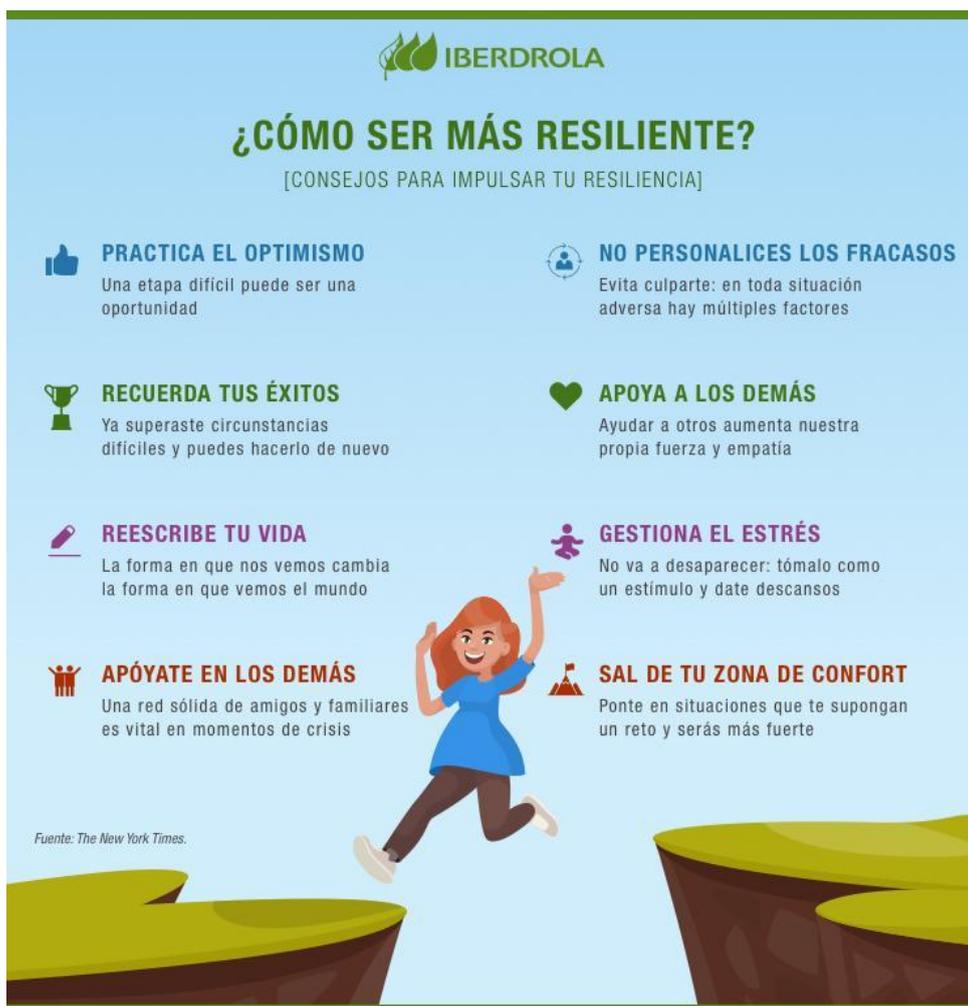
- Canción “volver a empezar”:

<https://www.youtube.com/watch?v=1lqpSWzR2Dc>

- Melodía de fondo:

<https://www.youtube.com/watch?v=R9GtiGEfP6c>

- Información alusiva al tema:





PALABRAS PARA LA VIDA

Arriesga

Sí puedes

Posible

Actúa

Eres grande

Levántate

Cree en ti

Coge la tuya, son gratis.

elblogdemanuvelasco.blogspot.com

Cambia
IMPOSIBLE
por IM POSIBLE

Caes 7 veces,
levántate 8

Poco + poco
= Mucho

Ahora,
aquí,
este momento

Cree en
ti mismo

Siempre hay
tiempo para lo
que uno quiere
que haya tiempo

Haz una gran
inversión...
en ti mismo!

Si tú mejoras,
el mundo mejora

Cambia excusas
por soluciones

15° Sesión: “Última parada hacia mi mejor versión”

I. Presentación

La facilitadora ingresará al aula con una actitud entusiasta y motivadora, para luego dar la bienvenida a los y las participantes agradeciendo su participación y dando inicio a la sesión. Al comenzar se proyectará el nombre de la sesión y se le expresa a los participantes que esta sesión constituye la conclusión del programa.

II. Objetivos

- Establecer los aspectos básicos del compromiso personal y laboral de acuerdo a sus valores y objetivos personales.
- Proponer un plan de mejora y cambio hacia su mejor versión.

III. INICIO:

1. Pautas Iniciales

Para continuar con la sesión se les pide a las participantes tomar en cuenta el comportamiento esperado durante la actividad, cómo: De ser posible mantener su cámara encendida, mantener su micrófono encendido solo durante sus intervenciones, levantar la mano para opinar (haciendo uso de la herramienta virtual) y su entusiasta participación.

2. Dinámica “EL GENIO DE LA LÁMPARA...”

En un principio, la facilitadora indicará a los participantes el nombre de la dinámica “EL GENIO DE LA LÁMPARA...”, de inmediato proyectará un video donde se visualiza la siguiente indicación: “¡Vamos a usar nuestra imaginación!, "De pronto estás paseando por la calle y te encuentras con una lámpara maravillosa, la tomas, la frotas y aparece un genio... se ponen a conversar, concuerdas con él, por lo que decide regalarte un deseo. ¡Wuooow!, el genio te dice que para hacerlo realidad necesita que respondas la siguiente pregunta: ¿Cómo sería tu mejor versión como docente resiliente?

IV. DESARROLLO:

1. Actividad de reflexión: “Ampliando la meta y descubriendo recursos”

Se pedirá a los participantes que en los post-it virtuales, puedan consignar sus respuestas a las siguientes preguntas:

¿Qué dirá la comunidad educativa que es lo mejor que les estás ofreciendo como docente resiliente?, ¿Qué pensarás de ti, de lo que vienes haciendo? Finalizado el tiempo se pide 2 o 3 participaciones para que nos compartan lo realizado.

Luego se realiza la siguiente narración: “Cada vez estamos más cerca de cumplir nuestro deseo..., y es que al trazarnos una meta clara, resulta que venimos realizando pequeñas acciones para lograrla.

¿Cuáles son las pequeñas (o muy pequeñas) acciones que has venido realizando?

Sobre tu nivel de resiliencia docente ¿Qué no cambiarías por nada del mundo?

Se pide la participación de otros 3 voluntarios quienes pueden compartir sus impresiones al pleno. De igual forma, se invita a que puedan continuar compartiendo sus opiniones a través del chat.

2. Información/Pautas/Conceptos Básicos

La facilitadora retroalimenta la dinámica reconociendo lo importancia de tener claro cada uno de estos aspectos, puesto que forman parte de nuestra PROPUESTA PERSONAL, es decir lo que ofrecemos a nuestros estudiantes, colegas, directivos y todas las personas que conforman nuestras redes de apoyo y contacto personal, basándonos en el triángulo de valor y sus tres pilares: Relevancia, Diferencia y credibilidad. (Anexo 2)

V. FINAL:

1. Dinámica de trabajo en equipo: “Siguiendo pequeños pasos”

La facilitadora indicará que mandará a salas de grupo a los participantes, indicándose previamente el trabajo que realizarán:

Para finalizar se proyectará la siguiente pregunta plasmada en el aplicativo mentimeter.

¿Cómo crees que tu propuesta personal sería relevante? ¿Diferente? Y ¿Creíble?

¿Qué te animarías a hacer para sentir que avanzas solo un paso más? Y ¿Qué otros pasos seguirán a partir de él?

Se les brindará el pergamino virtual en el cual podrán colocar sus respuestas.

Tras ello se generarán salas grupales para que puedan compartir sus ideas.

Al regreso a sala la facilitadora pedirá participaciones para que le comenten sobre la experiencia en grupos y las ideas más resaltantes que obtuvieron.

Para finalizar la sesión la facilitadora preguntará **¿QUÉ SE LLEVA DE UTILIDAD DE LA SESIÓN DE HOY?**, luego de escuchar o leer lo escrito por los participantes despide la sesión agradeciendo su disposición e invitando a continuar en este proceso de convertirse en su mejor versión como docentes resilientes.

VI. ANEXOS:

- Recurso teórico: Triángulo de valor: relevante, diferente, creíble.
- Página web dónde se desarrollará la dinámica final: “Siguiendo pequeños pasos ...”

<https://www.mentimeter.com/es-ES>

- Modelo de pergamino para usar en dinámica final: “Siguiendo pequeños pasos ...”

Ve a www.menti.com y utiliza el código 5066 4757

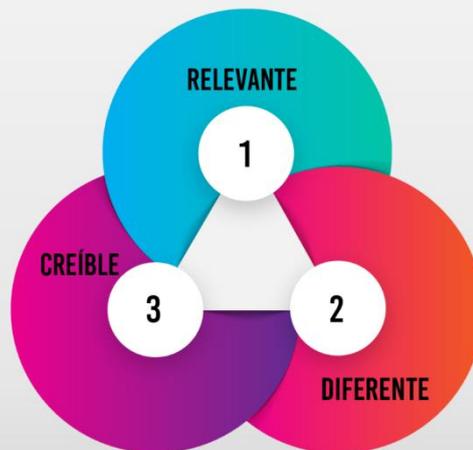
"Siguients pequeños pasos"

Mentimeter

Press S to show image



PROPUESTA DE VALOR



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE EJECUCIÓN DE PROGRAMA



Esta compartiendo la pantalla Dejo de

Verónica Morales Zamudio PSIC. DIANA FLORIAN MESTANZA

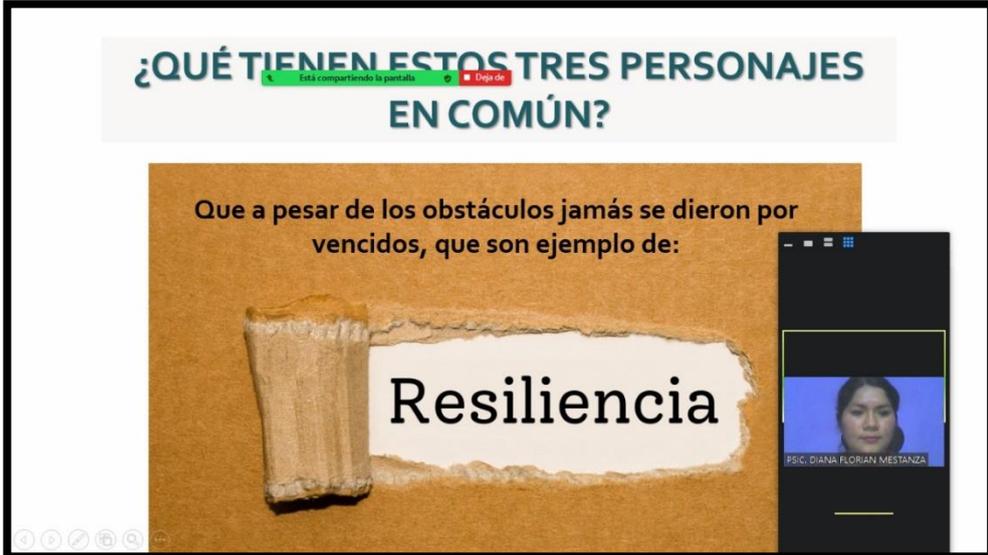
Cristina Becerra IGUALDA EDUCACIÓN

ALI ALVA LEÓN Gloria Elizabeth Quiroz Castañeda

NATHALY Maritza VILLACORTA

Ps. Lic. Diana Florian Mestanza

Creciendo ante la adversidad



Esta compartiendo la pantalla Dejo de

¿QUÉ TIENEN ESTOS TRES PERSONAJES EN COMÚN?

Que a pesar de los obstáculos jamás se dieron por vencidos, que son ejemplo de:



Resiliencia

PSIC. DIANA FLORIAN MESTANZA



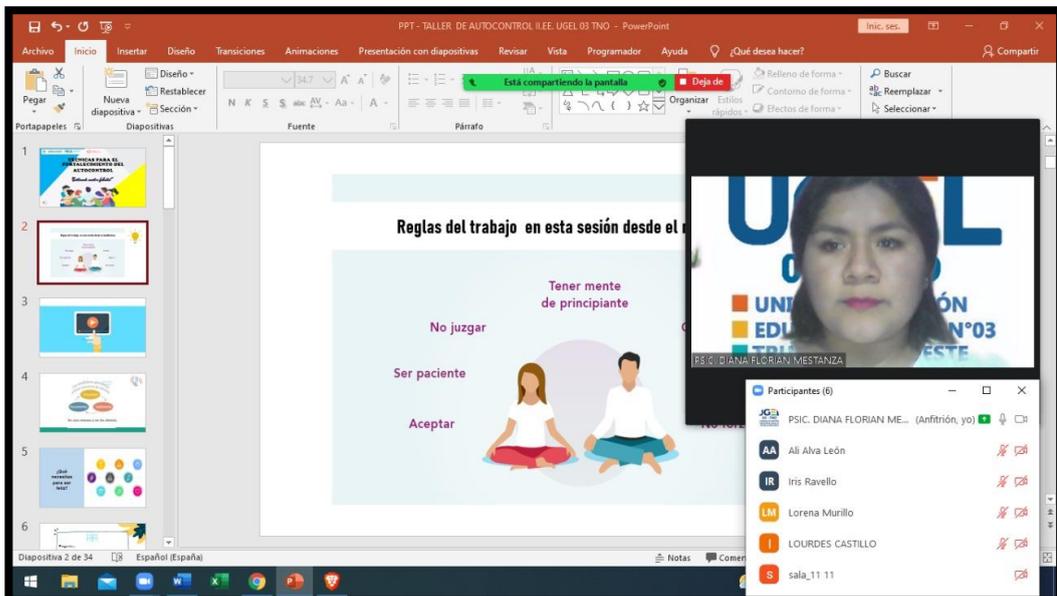
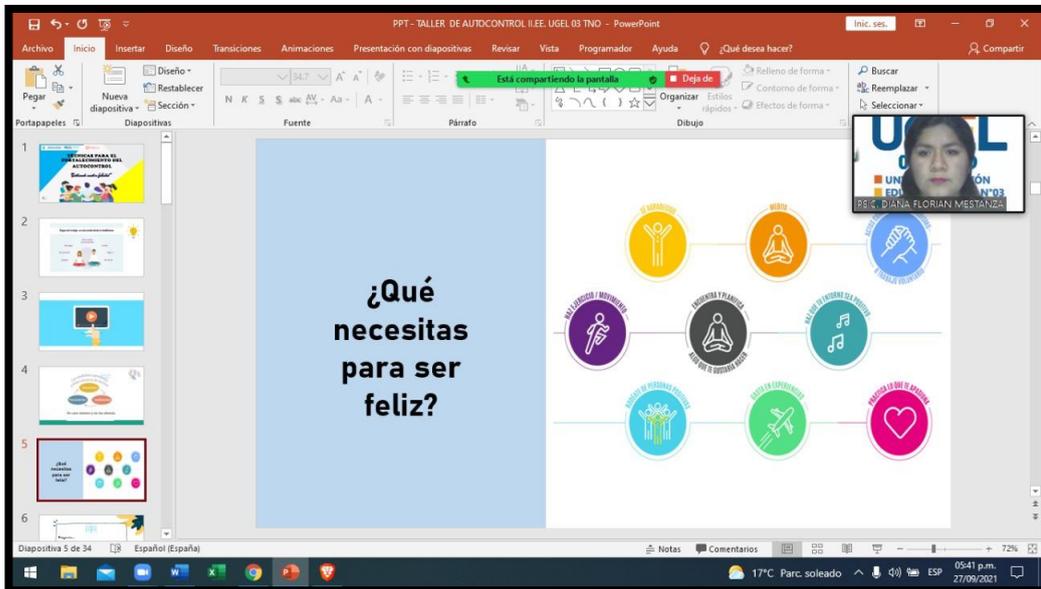
Esta compartiendo la pantalla Dejo de



Identificando recursos internos

Dinámica de salida

PSIC. DIANA FLORIAN MESTANZA



Desactivar audio Detener vídeo Seguridad Participantes 22 Chat Uso compartido de pantalla Pausar el uso compartido de pantalla Anotar Control remoto Más

Está compartiendo la pantalla Deja de

DESPUÉS DE LA SITUACIÓN ESTRESOR



NOS ELOGIAMOS POR HABER ENFRENTADO LA SITUACIÓN

- Pude controlarme a pesar de mi cólera/ira

Es recomendable tener presentes acciones o pautas que podemos recurrir frente a situaciones que pensamos, hace perder el control.

¡IMPORTANTE!



Está compartiendo la pantalla Deja de

COMPETENCIAS DE CASEL



Autocontrol

Regular las emociones, pensamientos y comportamientos en diferentes situaciones. Incluye gestionar el estrés, controlar los impulsos, motivarse a uno mismo, así como establecer metas personales y académicas trabajando para alcanzarlas.



Relaciones sociales

Capacidad para establecer y mantener relaciones saludables y gratificantes con diversos individuos y grupos. Esto incluye comunicarse con claridad, escucha activa, cooperación, resistir a la presión social inapropiada, resolver constructivamente los conflictos y buscar y ofrecer ayuda.



Autoconciencia

Reconocer las emociones y pensamientos que influyen en nuestro comportamiento. Esto incluye evaluar fortalezas y limitaciones, tener un sólido sentido de confianza y optimismo.

Conciencia social

Capacidad para empatizar y asumir la responsabilidad con diferentes culturas y contextos, normas sociales y éticas de comportamiento y buscar apoyos sociales.

Toma de decisiones

Tomar decisiones constructivas y responsables que influyen en el comportamiento personal y social basándose en estándares éticos, preocupación por el bienestar personal y de los demás.



Está compartiendo la pantalla Deja de

“Cambios que debo realizar”



“Identifico mi corazón y necesito continuar trabajando”



Participantes (17)

Buscar un participante

PSIC. DIANA F... (Anfitrión, yo)	🔊	🔇
Nora Saldaña	🔊	🔇
Carmen minchola	🔊	🔇
Cecilia Chávez Flores	🔊	🔇
Celia Mercado Haro	🔊	🔇
EDELMIRA GUZMAN	🔊	🔇
GILDA JESUS SANTILLAN GOÑAS	🔊	🔇
Graciela Caballero	🔊	🔇
Luis Gomez	🔊	🔇

Invitar Silenciar a todos

Saberes previos

¿Alguno(a) de ustedes recuerda o ha escuchado hablar antes sobre la gestión de emociones o el desarrollo de habilidades socioemocionales (HSE)?

¿Cuáles son los aprendizajes importantes que tenemos en estos temas?

¿Recuerdan algunas estrategias que los han ayudado a gestionar sus emociones?





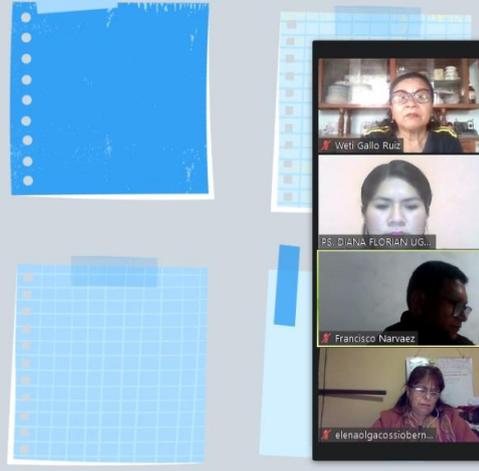
Esta compartiendo la pantalla

18°C Nublado

05:24 p.m. 30/06/2021

Lluvia de ideas:

¿Qué acontecimientos de la educación virtual en la escuela nos ha hecho sentir frustrados o frustradas?


Esta compartiendo la pantalla

19°C Muy nublado

05:56 p.m. 30/06/2021

La RUTA de la emoción

ACONTECIMIENTO
Situación o estímulo que ha impactado en mí y a través de las cuales las emociones se activan.

VALORACIÓN
Factores que influyen: la persona frente al acontecimiento, su significado, la atribución causal, la evaluación de las habilidades de afrontamiento, experiencias previas, el contexto, entre otros.

RESPUESTA EMOCIONAL
La valoración del acontecimiento genera una respuesta emocional, la misma que se manifiesta a través de tres componentes

1 Dentro de estos acontecimientos, están involucrados hechos, personas, cosas, animales

2 ¿Estoy en condiciones de hacer frente a esto?

3

- C. Neurofisiológico: Taquicardia, tono muscular, rubor, duración, etc.
- C. Comportamental: Lenguaje verbal y no verbal
- C. Cognitivo: Reconocimiento de la emoción y su

Hacerlo de otro modo




Esta compartiendo la pantalla

19°C Muy nublado

06:11 p.m. 30/06/2021

