

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
Programa de Doctorado en Educación



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

**Programa “HINCOCE” para mejorar las habilidades blandas
en docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa
Politécnico Nacional del Santa, Chimbote - 2024**

Tesis para optar el grado de Doctor en Educación

Autora:

Mg. Horna Toribio, Rosa Magdalena
Código ORCID: 0009-0004-5409-808X

Asesora:

Dra. Alegre Jara, Maribel Enaida
DNI N° 32959163
Código ORCID: 0000-0002-9257-7362

Coasesora:

Dra. Hernández Falla, Jacqueline Victoria
DNI N° 40792907
Código ORCID: 0000-0003-3108-8079

Línea de Investigación
Nuevos enfoques y tendencias en la educación

Nuevo Chimbote - PERÚ
2026



CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Yo, **Dra. Alegre Jara, Maribel Enaida**, por medio de la presente certifico mi asesoramiento de la tesis titulada: **Programa “Hincoco” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024**, que tiene como autora a **Horna Toribio, Rosa Magdalena**, alumna del **Doctorado en Educación** ha sido elaborado de acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, abril del 2026

Dra. Alegre Jara, Maribel Enaida

Asesora

DNI N° 32959163


Código ORCID: 0000-0002-9257-7362



AVAL DE CONFORMIDAD DEL JURADO

Tesis titulada: **Programa “Hincoco” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024**, que tiene como autora a **Horna Toribio, Rosa Magdalena**.


Revisado y Aprobado por el Jurado Evaluador:



Dra. Vásquez Pereyra, Gladis Consuelo
Presidenta
DNI. N° 32849637
Código ORCID 0000-0002-8338-9781



Dra. Chu Amaranto, Úrsula Milagros
Secretaria
DNI N° 32907054
Código ORCID: 0000-0003-4884-2904



Dra. Alegre Jara, Maribel Enaida
Vocal/Asesora
DNI N° 32959163
Código ORCID: 0000-0002-9257-7362



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los catorce días del mes de abril del año 2026, siendo las 11 am horas, en el aula P-01 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados mediante Resolución Directoral N° 168-2026-EPG-UNS de fecha 24.02.2026, conformado por los docentes: Dra. Gladis Consuelo Vásquez Pereyra (Presidenta), Dra. Úrsula Milagros Chu Amaranto (Secretaria) y Dra. Maribel Enaida Alegre Jara (Vocal); con la finalidad de evaluar la tesis intitulada: **PROGRAMA "HINCOCE" PARA MEJORAR LAS HABILIDADES BLANDAS EN DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2024**; presentado por la tesista **Rosa Magdalena Horna Toribio**, egresada del programa de Doctorado en Educación.

Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 255-2026-EPG-UNS de fecha 31 de marzo de 2026.


La presidenta del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones al tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como Aprobada, asignándole la calificación de Diecinove.

Siendo las 12:30 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.


Dra. Gladis Consuelo Vásquez Pereyra
Presidenta


Dra. Úrsula Milagros Chu Amaranto
Secretaria


Dra. Maribel Enaida Alegre Jara
Vocal/Asesora



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: ROSA HORNA TORIBIO
Título del ejercicio: TAREAS
Título de la entrega: Programa "HINCOCE" para mejorar las habilidades blandas en ...
Nombre del archivo: PASAR_TURNITIN_ASES_INFORME_DE_TESIS_13_HRS.pdf
Tamaño del archivo: 648.96K
Total páginas: 56
Total de palabras: 12,828
Total de caracteres: 78,742
Fecha de entrega: 02-may-2026 01:17p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2863534202

ÍNDICE GENERAL	
AVAL DE CONFORMIDAD DEL ASESOR	ii
CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iv
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA	vi
RECIBO TURNITIN	vii
REPORTE PORCENTUAL DE TURNITIN	viii
DEDICATORIA	ix
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3. OBJETIVOS	20
1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	20
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	21
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	22
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES	24
2.2. MARCO CONCEPTUAL	27
III. METODOLOGÍA	41
3.1. TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	41
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41

1

Programa "HINCOCE" para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la Institución

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.cidecuador.org Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional Hermilio Valdizan Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	pt.scribd.com Fuente de Internet	

A mi familia, por su apoyo incondicional y
constante.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR	ii
AVAL CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR	iii
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	iv
RECIBO TURNITIN	vii
REPORTE PORCENTUAL DE TURNITIN.....	viii
DEDICATORIA.....	ix
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	20
1.3. OBJETIVOS	20
1.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	20
1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	21
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	22
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES.....	24
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	27
III. METODOLOGÍA.....	41
3.1. TIPO Y ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	41
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	42
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43

3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	44
3.8. PROCEDIMIENTO	45
3.9. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	45
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
4.1. RESULTADOS	46
4.2. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1. CONCLUSIONES.....	57
5.2. RECOMENDACIONES	57
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VII. ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: <i>Pruebas de puntuaciones de supuestos de normalidad del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	45
Tabla 02: <i>Análisis significativo del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	46
Tabla 03: <i>Indicadores estadísticos sobre la aplicación del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	47
Tabla 04: <i>Nivel de las habilidades blandas antes y después, de la aplicación del programa HINCOCE, en los docentes de secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	48
Tabla 05: <i>Nivel de el efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión interpersonal de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de La IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	49
Tabla 06: <i>Nivel de el efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión habilidades cognitivas de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	51
Tabla 07: <i>Nivel de el efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión habilidades de control emocional de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.</i>	52

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Diseño de la investigación</i>	<i>40</i>
<i>Figura 2: Análisis Significativo del Programa “HINCOCE” en la mejora de las Habilidades Blandas en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote,2024.....</i>	<i>47</i>
<i>Figura 3: Nivel de las Habilidades Blandas antes y después de la Aplicación del Programa “HINCOCE”, en los docentes del nivel Secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024</i>	<i>49</i>

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Operacionalización de las Variables

Anexo 3: Ficha de Observación para monitorear el programa “HINCOCE”

Anexo 4: Cuestionario de Habilidades Blandas

Anexo 5: Validación del Instrumento

Anexo 6: Sesiones de la Propuesta Pedagógica

Anexo 7: Prueba de Confiabilidad del Instrumento

Anexo 8: Resultados del Pre test y Pos test

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado Programa “HINCOCE” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024 tuvo como objetivo general demostrar el efecto del programa “HINCOCE” en la mejora del nivel de habilidades blandas, en sus dimensiones interpersonal, cognitiva y de control emocional, en docentes del nivel secundaria. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, diseño preexperimental y alcance explicativo. La población estuvo conformada por 44 docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, mientras que la muestra, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, estuvo integrada por 25 docentes del área de formación general. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario aplicado en modalidad de pretest y postest, previamente validado. Los resultados evidenciaron una mejora significativa en el nivel de habilidades blandas de los docentes luego de la aplicación del Programa “HINCOCE”, demostrando su efectividad como estrategia de fortalecimiento socioemocional docente. Se concluyó que el programa constituye una alternativa metodológica pertinente para contribuir al desarrollo profesional docente y a la mejora del clima institucional.

Palabras clave: habilidades blandas, inteligencia emocional, programa educativo, formación docente, educación secundaria.

ABSTRACT

This research project, entitled "The 'HINCOCE' Program to Improve Soft Skills in Secondary School Teachers at the Politécnico Nacional del Santa Educational Institution, Chimbote – 2024," aimed to demonstrate the effect of the "HINCOCE" program on improving the level of soft skills—specifically, interpersonal, cognitive, and emotional control—in secondary school teachers. The study was applied, with a quantitative approach, a pre-experimental design, and an explanatory scope. The population consisted of 44 teachers from the Politécnico Nacional del Santa Educational Institution, while the sample, selected through non-probability convenience sampling, comprised 25 teachers from the general education area. Data was collected using a survey, with a previously validated questionnaire administered in a pre-test and post-test format. The results showed a significant improvement in the teachers' soft skills after the implementation of the "HINCOCE" program, demonstrating its effectiveness as a strategy for strengthening teachers' socio-emotional development. It was concluded that the program constitutes a relevant methodological alternative to contribute to the professional development of teachers and to the improvement of the institutional climate.

Keywords: soft skills, emotional intelligence, educational program, teacher training, secondary education.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La pandemia del COVID-19 evidenció la necesidad de fortalecer las habilidades socioemocionales desde el ámbito educativo, debido a que estas permiten afrontar situaciones de estrés, aislamiento e incertidumbre. En este contexto, las habilidades blandas adquirieron un rol fundamental tanto en la vida personal como en el entorno laboral, al contribuir a la mejora del clima organizacional y de la productividad (Moreno et al., 2021). En consecuencia, se vuelve indispensable que los docentes desarrollen la inteligencia emocional y la apliquen de manera efectiva en el aula. Asimismo, los sistemas educativos enfrentan el reto de formar a los estudiantes en competencias socioemocionales, digitales y laborales, con el fin de responder a las nuevas demandas del mercado de trabajo y de la sociedad actual (Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización de Estados Iberoamericanos [CEPAL y OEI], 2020; UNICEF, 2021).

A nivel internacional, diversas investigaciones evidencian que, pese a los avances en políticas educativas orientadas a la mejora de la calidad, persisten dificultades significativas en el desarrollo de habilidades blandas en los docentes de educación secundaria. Estas limitaciones se manifiestan especialmente en la comunicación interpersonal, la regulación emocional y el manejo del estrés, aspectos que resultan críticos en contextos escolares caracterizados por alta carga emocional y demandas pedagógicas crecientes. Estudios recientes señalan que muchos docentes no han recibido formación sistemática en competencias socioemocionales, lo que afecta su desempeño profesional y la calidad de las interacciones pedagógicas, incrementando el riesgo de climas escolares tensos y relaciones educativas poco efectivas (Oliveira et al., 2021; Gimbert et al., 2021).

En el contexto educativo español, investigaciones recientes evidencian que los docentes de educación secundaria presentan dificultades persistentes en el desarrollo de competencias socioemocionales y habilidades blandas, particularmente en la gestión emocional, la comunicación asertiva y el manejo de situaciones conflictivas en el aula. A pesar de los avances normativos y curriculares que resaltan la

importancia de estas competencias, los estudios señalan que muchos docentes no cuentan con una formación sistemática que les permita responder eficazmente a las demandas emocionales del ejercicio docente, lo que afecta directamente la convivencia escolar y la gestión del aula. La literatura científica advierte que estas carencias se relacionan con niveles moderados de autoeficacia docente y con dificultades para sostener climas educativos positivos en contextos de alta complejidad, especialmente en la educación secundaria (Romero-García et al., 2022; Sánchez et al., 2023).

En el ámbito colombiano, la investigación educativa reciente pone en evidencia que los docentes de educación secundaria presentan debilidades significativas en habilidades blandas relacionadas con la comunicación interpersonal, el liderazgo pedagógico y la regulación emocional, lo que incide negativamente en la convivencia escolar y el desempeño profesional. Diversos estudios señalan que estas limitaciones no responden a factores individuales aislados, sino a la ausencia de programas sistemáticos de formación continua orientados al desarrollo socioemocional docente. La literatura científica coincide en que esta problemática afecta de manera directa la capacidad del docente para adaptarse a contextos escolares complejos, caracterizados por diversidad estudiantil, presión laboral y demandas institucionales crecientes (Castro-Silva y Reyes-Guerrero, 2025; Mendivil-Caldera y Herrera-Jara, 2023).

En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación del Perú, a través del Proyecto Educativo Nacional al 2036, reconoce que el desempeño docente no solo depende del dominio disciplinar y pedagógico, sino también del manejo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo, la empatía y el control emocional, las cuales influyen directamente en el clima institucional y en el rendimiento académico de los estudiantes. En la práctica educativa se evidencian limitaciones en el desarrollo de las habilidades blandas de los docentes, particularmente en aspectos relacionados con la comunicación interpersonal, la toma de decisiones y el control emocional, lo cual repercute en el desempeño pedagógico y en el clima institucional. Estudios recientes realizados en el contexto peruano evidencian que un número importante de docentes de educación secundaria presenta niveles medios o bajos en el desarrollo de habilidades blandas, especialmente en dimensiones relacionadas con la comunicación asertiva, la autorregulación

emocional y el trabajo colaborativo. Estas limitaciones se han visto acentuadas por los cambios pedagógicos derivados del contexto pospandemia, generando dificultades para adaptarse a nuevas exigencias metodológicas y relacionales dentro de las instituciones educativas. Investigaciones nacionales coinciden en que la escasa implementación de programas sistemáticos de desarrollo socioemocional docente constituye una problemática persistente en el sistema educativo peruano (Zavala Alfaro et al., 2022; Mendoza Egúsqiza, 2021).

En el país, la evidencia científica nacional muestra que, cuando no se interviene de manera planificada en el fortalecimiento de las habilidades blandas, se incrementan los problemas asociados al clima institucional, la convivencia escolar y el desempeño profesional docente. La falta de programas formativos específicos limita la capacidad del docente para gestionar adecuadamente las relaciones interpersonales y las demandas emocionales del aula, afectando la cohesión del equipo docente y el logro de objetivos educativos institucionales (Cornejo-Guanilo et al., 2023; Palacios Zenteno, 2022).

A nivel local, en contextos educativos de la región Áncash, diversas investigaciones han identificado que los docentes de educación secundaria enfrentan dificultades significativas en el manejo de habilidades blandas, particularmente en lo referido al control emocional, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. Estas dificultades se evidencian con mayor intensidad en instituciones públicas, donde las condiciones laborales y las demandas académicas generan escenarios de alta presión emocional. Estudios desarrollados en contextos similares al de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa indican que estas carencias inciden directamente en el clima institucional y en la calidad de las relaciones docentes (Flores, 2022; Herrera-Montero et al., 2021).

En la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, ubicada en el distrito de Chimbote, se ha identificado que los docentes del nivel secundaria presentan limitaciones en el desarrollo de habilidades blandas, manifestadas en dificultades para comunicarse de manera asertiva, controlar sus emociones ante situaciones de estrés y tomar decisiones pedagógicas adecuadas frente a problemas cotidianos del aula. Esto resalta la importancia de un programa estructurado que permita intervenir

sistemáticamente en el desarrollo de habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional, con el propósito de mejorar el desempeño docente y la calidad del entorno educativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué efecto tiene el programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote - 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Demostrar el efecto del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote - 2024.

1.3.2. Específicos

- Identificar el nivel de habilidades blandas en docentes antes y después de la aplicación del programa “HINCOCE” en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote - 2024.
- Identificar el nivel de habilidades blandas en la dimensión interpersonal luego de la aplicación del programa “HINCOCE” en docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote - 2024.
- Identificar el nivel de habilidades blandas en la dimensión cognitiva luego de la aplicación del programa “HINCOCE” en docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote - 2024.
- Identificar el nivel de habilidades blandas en la dimensión de control emocional luego de la aplicación del programa “HINCOCE” en los docentes de la institución educativa Politécnico Nacional del Santa

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Hi: El programa “HINCOCE” mejora las habilidades blandas en docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024.

Ho: El programa “HINCOCE” no mejora las habilidades blandas en docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024.

Ha: El programa “HINCOCE” mejora significativamente las habilidades blandas en docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024.

1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio se delimitó considerando los siguientes criterios:

1.5.1. Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, ubicada en el distrito de Chimbote, provincia del Santa, región Áncash. La aplicación del programa “HINCOCE” se realizó exclusivamente en dicha institución educativa.

1.5.2. Delimitación poblacional.

La población estuvo conformada por 44 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa. La muestra estuvo constituida por 25 docentes del área de formación general, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia (Salazar et al., 2025).

1.5.3. Delimitación temporal

El estudio se ejecutó durante el año académico 2024, periodo en el cual se realizó el diagnóstico, la implementación del programa “HINCOCE” y la evaluación de sus efectos.

1.5.4. Delimitación temática

La investigación se centró en analizar el efecto del programa “HINCOCE” sobre las habilidades blandas de docentes, considerando las dimensiones interpersonal, cognitiva y control emocional.

1.5.5. Delimitación metodológica

El estudio correspondió a un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño cuasiexperimental y alcance explicativo, utilizando un pretest y posttest para la recolección de datos.

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1. Justificación teórica

La investigación contribuye al fortalecimiento del conocimiento teórico relacionado con las habilidades blandas en el ámbito educativo, aportando evidencia empírica sobre la efectividad de programas formativos orientados al desarrollo socioemocional de los docentes (Ministerio de Educación, 2021).

1.6.2. Justificación práctica

La presente investigación se justifica desde el punto de vista práctico porque permitirá diseñar e implementar el programa “HINCOCE” como una estrategia formativa orientada al fortalecimiento de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa. Los resultados del estudio ofrecerán herramientas concretas para mejorar la comunicación interpersonal, el control emocional y la toma de decisiones pedagógicas de los docentes, contribuyendo directamente a la mejora del clima institucional y del desempeño profesional. Asimismo, los hallazgos podrán servir como referencia para directivos y gestores educativos en la planificación de programas de capacitación docente, así como para replicar la experiencia en otras instituciones educativas con características similares.

1.6.3. Justificación social

El fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes impacta positivamente en la convivencia escolar, en las relaciones interpersonales y en la formación integral de los estudiantes, beneficiando a la comunidad educativa en su conjunto. (Ministerio de Educación [MINEDU], 2018, p. 5). La presente investigación se justifica socialmente porque aborda una problemática que incide directamente en la calidad de las relaciones humanas

dentro de la comunidad educativa, dado que el limitado desarrollo de habilidades blandas en los docentes afecta la convivencia escolar, el clima institucional y la formación integral de los estudiantes. Al fortalecer competencias como la comunicación asertiva, la regulación emocional y el trabajo colaborativo mediante el programa “HINCOCE”, se contribuye a la construcción de ambientes educativos más respetuosos, empáticos y democráticos, favoreciendo interacciones saludables entre docentes, estudiantes y directivos.

1.6.4. Justificación metodológica

La presente investigación se justifica metodológicamente porque emplea un enfoque cuantitativo con diseño cuasiexperimental, lo que permite analizar de manera objetiva y sistemática el efecto del programa “HINCOCE” en el desarrollo de las habilidades blandas de los docentes del nivel secundaria. La utilización de mediciones pretest y posttest posibilita comparar el nivel de las habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional antes y después de la intervención, garantizando mayor rigor científico en la contrastación de la hipótesis planteada. Asimismo, el uso de instrumentos validados y procedimientos estadísticos adecuados contribuye a asegurar la confiabilidad y validez de los resultados, permitiendo generar evidencias empíricas replicables que puedan servir como referencia metodológica para futuras investigaciones en contextos educativos similares.

1.6.5. Importancia

El programa “HINCOCE” representa una oportunidad valiosa para fortalecer las habilidades blandas de los docentes de secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, en Chimbote, durante el 2024. En un entorno educativo cada vez más desafiante, resulta fundamental que los maestros desarrollen competencias como la comunicación, la empatía y el trabajo colaborativo, ya que estas influyen directamente en la calidad de la enseñanza y en la formación integral de los estudiantes. Esta investigación busca aportar una propuesta práctica que no solo beneficie a los docentes en su desarrollo profesional, sino que también impacte de manera positiva en la comunidad educativa en su conjunto.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Marrero et al. (2018), en el contexto ecuatoriano, desarrollaron el artículo “Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario”, donde sostienen que el proceso formativo en la educación superior debe trascender el dominio de las competencias técnicas. Los autores enfatizan que habilidades como la comunicación asertiva, el autocontrol emocional, la autoconfianza y la empatía son fundamentales para una inserción laboral exitosa y una convivencia social adecuada. Asimismo, destacan que la articulación entre habilidades duras y blandas favorece una formación integral alineada con las demandas de la sociedad del conocimiento, caracterizada por el uso intensivo de tecnologías y la interacción constante entre personas. Este antecedente aporta a la presente investigación al reforzar la necesidad de programas educativos que promuevan el desarrollo de habilidades blandas como un componente esencial del proceso educativo, aspecto que se vincula directamente con los objetivos del programa “HINCOCE”.

Unifors Universities for Future Work Skills (2020) realizaron el estudio “IO2: Estudio sobre las habilidades blandas en la educación superior en Europa”, cuyo propósito fue analizar los modelos de formación en habilidades blandas implementados en universidades europeas. El estudio adoptó una metodología mixta que permitió recoger información desde diversas perspectivas: estudiantes, docentes e instituciones. Los resultados evidenciaron que las universidades que incorporan programas sistemáticos y estructurados de habilidades blandas logran mejores niveles de preparación profesional y adaptación al entorno laboral. Asimismo, el estudio destaca la importancia de la coherencia curricular y metodológica en la enseñanza de estas competencias. Este antecedente resulta relevante para la investigación, ya que respalda la implementación de un programa estructurado como “HINCOCE”, diseñado para fortalecer progresivamente las habilidades blandas en los docentes.

Guerra (2019), en su revisión panorámica sobre el entrenamiento de habilidades blandas en estudiantes universitarios, señala que las instituciones de educación superior enfrentan el desafío de formar profesionales integrales, capaces de responder no solo a exigencias técnicas, sino también sociales y emocionales. El autor sustenta su análisis en la teoría del aprendizaje social, destacando que las habilidades blandas se desarrollan mediante la observación, la interacción y la práctica constante. Además, enfatiza que el entrenamiento en estas habilidades requiere transformaciones en las prácticas docentes y en el currículo. Este estudio aporta un sustento teórico relevante, al señalar que el desarrollo de habilidades blandas debe abordarse de manera intencional y planificada, enfoque asumido en el diseño del programa “HINCOCE”.

2.1.2. Antecedentes latinoamericanos

Ladino et al. (2022), en la tesis “Las habilidades blandas en los procesos de enseñanza-aprendizaje en el rol del docente en Latinoamérica”, analizaron la influencia de estas habilidades desde una perspectiva regional. A partir de la revisión de investigaciones realizadas en distintos países latinoamericanos, los autores concluyeron que las habilidades blandas constituyen un factor clave para mejorar la calidad del proceso educativo, especialmente en lo referido a la interacción docente-estudiante, la gestión del aula y la percepción de un buen desempeño docente. Asimismo, identificaron que la falta de claridad conceptual sobre las habilidades blandas limita su adecuada aplicación en el aula. Este antecedente refuerza la necesidad de capacitar a los docentes en habilidades blandas, proporcionando herramientas claras y aplicables, como las que propone el programa “HINCOCE”.

2.1.3. Antecedentes nacionales

Rodríguez (2021) desarrolló una investigación orientada a determinar la relación entre las habilidades blandas y el desempeño docente en el ámbito universitario. Los resultados evidenciaron que los docentes con mayores niveles de habilidades blandas presentan un mejor desempeño profesional, caracterizado por una comunicación efectiva, liderazgo pedagógico y toma de decisiones adecuada. El autor resalta que estas habilidades deben considerarse

como criterios relevantes en los procesos de selección y formación docente. Este estudio respalda la variable dependiente de la investigación, al evidenciar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño docente.

Palma (2021), en su investigación sobre habilidades blandas y satisfacción laboral docente, demostró que el desarrollo de estas competencias no solo impacta en el desempeño profesional, sino también en el bienestar y la motivación del docente. Los resultados sugieren que docentes con mayores habilidades blandas presentan niveles más altos de satisfacción laboral, lo que contribuye a un clima institucional favorable. Este antecedente refuerza la importancia de fortalecer las habilidades blandas como estrategia para mejorar el clima institucional y el compromiso docente.

Salomón et al. (2021) realizaron un análisis teórico sobre la importancia de las habilidades blandas en el desempeño docente, concluyendo que estas competencias favorecen la convivencia escolar, la resolución de conflictos y la construcción de relaciones interpersonales positivas. Asimismo, destacan que habilidades como la empatía y la comunicación efectiva son esenciales para el ejercicio de la docencia. Este estudio aporta fundamentos conceptuales sólidos que sustentan las dimensiones abordadas en la presente investigación.

Mucha (2023), mediante un diseño cuasi experimental, evidenció que la aplicación de un programa de habilidades blandas genera mejoras significativas en el aprendizaje de los estudiantes universitarios. Los resultados estadísticos obtenidos ($p < 0.05$) confirman la efectividad de las intervenciones educativas orientadas al desarrollo de habilidades blandas. Este antecedente respalda metodológicamente el diseño cuasi experimental y el uso de la prueba t de Student empleados en la presente investigación.

Chinchay et al. (2023) analizaron la práctica docente desde la perspectiva de las habilidades blandas, concluyendo que la comunicación asertiva, el trato empático y el trabajo colaborativo fortalecen el proceso pedagógico y los logros de aprendizaje. Los autores resaltan la importancia del “saber ser” como componente esencial de la formación docente. Este estudio se vincula

directamente con las dimensiones interpersonales y de control emocional evaluadas en la investigación.

Oliva Núñez (2024) propuso un programa pedagógico orientado al fortalecimiento de habilidades blandas en docentes universitarios, destacando la necesidad de procesos formativos reflexivos y participativos. Los resultados evidenciaron cambios positivos en la práctica docente y en la relación docente-estudiante. Este antecedente se relaciona directamente con la propuesta del programa “HINCOCE”, validando su enfoque formativo y pedagógico.

Así, los antecedentes revisados evidencian que las habilidades blandas constituyen un componente esencial en la formación y el desempeño docente, influyendo en el aprendizaje, el clima institucional y la satisfacción laboral. Tanto los estudios internacionales como los latinoamericanos y nacionales coinciden en señalar la necesidad de implementar programas estructurados y sistemáticos que fortalezcan estas competencias.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Inteligencia emocional

a. Definición

La inteligencia emocional se constituye como un constructo clave para el desarrollo integral de las personas, pues involucra la comprensión, regulación y utilización adecuada de las emociones en los distintos ámbitos de la vida. En este sentido, Petrides et al. (como se citó en Palomino y Almenara, 2019), definen la inteligencia emocional como la percepción que tienen los individuos respecto de sus disposiciones emocionales y la capacidad para manejar, utilizar y comprender tanto las propias emociones como las de los demás. Esta conceptualización enfatiza no solo el reconocimiento emocional, sino también la autorregulación y la interacción social efectiva.

En el ámbito educativo, la inteligencia emocional adquiere especial relevancia, ya que el estado emocional del docente influye directamente en el clima del aula, la convivencia escolar y el rendimiento académico de los estudiantes. Cuando el docente se encuentra en condiciones emocionales óptimas, favorece

un ambiente de confianza, motivación y seguridad emocional, aspectos especialmente importantes en estudiantes adolescentes, quienes atraviesan procesos de cambios físicos, emocionales y de autoaceptación.

En esta línea, Puertas et al. (2020) sostienen que la inteligencia emocional se ha consolidado como un factor determinante del bienestar mental y social de las personas, cumpliendo un rol esencial dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un adecuado manejo emocional permite mejorar las relaciones interpersonales, prevenir conflictos y fortalecer los aprendizajes significativos dentro del contexto escolar.

Asimismo, Vásquez et al. (2022), en su estudio “Inteligencia emocional y sus modelos: su importancia para el proceso enseñanza-aprendizaje”, destacan que la correcta administración de las emociones facilita el control constructivo de las sensaciones y reflexiones, trasladando el conocimiento emocional a la práctica educativa cotidiana. En concordancia, Pérez y Filella (2019) señalan que la educación emocional debe desarrollarse a través de metodologías vivenciales y participativas, que promuevan la introspección, el autoanálisis y la reflexión personal, superando un enfoque exclusivamente teórico.

2.2.2. Habilidades blandas

a. Definición

Las habilidades blandas constituyen un conjunto de competencias socioemocionales, cognitivas y relacionales que permiten a las personas interactuar de manera efectiva, ética y saludable en diversos contextos personales y profesionales. Según De la Ossa (2022), las habilidades blandas representan recursos fundamentales para la gestión emocional, la comunicación interpersonal y el mantenimiento de relaciones sociales positivas, favoreciendo la convivencia y el bienestar individual y colectivo.

Estas habilidades trascienden los conocimientos técnicos o académicos, ya que incluyen aspectos actitudinales y emocionales indispensables para el desempeño profesional, especialmente en el ámbito educativo, donde la

interacción humana, la toma de decisiones y la regulación emocional son constantes.

b. Dimensiones

Siguiendo la propuesta de De la Ossa (2022), la presente investigación adopta tres dimensiones principales de las habilidades blandas: interpersonal, cognitiva y control emocional, las cuales se articulan directamente con los objetivos del estudio y con el programa HINCOCE.

- Dimensión interpersonal

La dimensión interpersonal comprende aquellas habilidades relacionadas con la interacción social, la comunicación y la construcción de relaciones saludables. Entre las principales habilidades se consideran:

Comunicación asertiva, entendida como la capacidad de expresar pensamientos, sentimientos y opiniones de manera clara, respetuosa y oportuna, sin vulnerar los derechos propios ni ajenos.

Negociación, concebida como un medio alternativo para la resolución pacífica de conflictos, permitiendo reducir conductas agresivas y favorecer el entendimiento mutuo.

Confianza interpersonal, que implica la disposición a aceptar la vulnerabilidad frente a los demás, manteniendo expectativas de comportamientos cooperativos y favorables.

Cooperación, definida como una acción colectiva organizada orientada al logro de objetivos comunes.

Confianza, asociada al desarrollo de intereses compartidos, la empatía y la superación del egocentrismo.

Empatía, entendida como la capacidad de comprender y compartir las emociones de los demás, favoreciendo relaciones interpersonales saludables y la inhibición de conductas disociales.

- Dimensión cognitiva

La dimensión cognitiva se relaciona con los procesos mentales implicados en el análisis, la toma de decisiones y la autorregulación del pensamiento. Comprende las siguientes habilidades:

Solución de problemas, entendida como la capacidad de identificar, analizar y resolver situaciones problemáticas mediante la evaluación de alternativas viables.

Pensamiento crítico, que permite analizar información, emitir juicios fundamentados y autorregular el propio pensamiento.

Toma de decisiones, referida a la capacidad de elegir de manera consciente y responsable entre diversas alternativas, considerando experiencias previas y consecuencias.

Autoevaluación, que facilita la reflexión sobre el propio desempeño y la implementación de estrategias de mejora continua.

Análisis y comprensión de consecuencias, habilidad que permite anticipar los efectos de las decisiones a corto y largo plazo, fortaleciendo el pensamiento creativo y crítico.

Autoconocimiento, considerado fundamental para la construcción de la identidad personal, la autonomía y la autorregulación emocional y cognitiva.

- Dimensión de control emocional

La dimensión de control emocional se refiere a la capacidad de regular las emociones y responder de manera consciente y adaptativa ante diversas situaciones. Esta dimensión incluye:

Manejo de emociones y sentimientos, que implica reconocer, aceptar y regular el propio mundo emocional y el de los demás.

Empatía emocional, entendida como la habilidad para comprender las vivencias emocionales ajenas y establecer vínculos significativos.

Manejo del estrés y las tensiones, que supone aprender a enfrentar las presiones de forma constructiva, evitando estados prolongados de estrés que afecten el bienestar personal y profesional.

c. Las habilidades blandas en el contexto escolar

La educación tiene como finalidad la formación integral de la persona, tal como lo establece el artículo N° 2 de la Ley General de Educación N.º 28044. En este marco, la escuela debe promover no solo el desarrollo de capacidades cognitivas, sino también el fortalecimiento de actitudes, valores y habilidades socioemocionales.

Zurita (2020) señala que, aunque el sistema educativo ha priorizado tradicionalmente las habilidades cognitivas, las habilidades socioemocionales resultan igualmente esenciales para el desarrollo integral del estudiante, ya que influyen directamente en la convivencia, el bienestar y la felicidad personal.

En respuesta a estas demandas, la política educativa peruana establece lineamientos orientados al acompañamiento del desarrollo cognitivo y socioemocional de los estudiantes, con el propósito de formar ciudadanos capaces de integrarse activamente a la sociedad con derechos y responsabilidades (MINEDU, 2023).

2.2.3. Los docentes y la inteligencia emocional

La formación socioemocional del docente se convierte en una necesidad prioritaria, dado que es el principal mediador del proceso educativo. Buitrón y Navarrete (2008) sostiene que, para implementar eficazmente la educación emocional en las aulas, es indispensable que los docentes desarrollen primero estas competencias en su propia formación personal y profesional.

En esta línea, el Diseño Curricular Nacional para la Formación Inicial Docente (MINEDU, 2022) promueve una comprensión profunda del desarrollo integral

del estudiante, incorporando cursos orientados al fortalecimiento de habilidades socioemocionales, como el curso de Desarrollo Personal II.

2.2.4. Desarrollo de habilidades blandas en docentes adultos

El desarrollo de habilidades blandas en docentes, como personas adultas, requiere enfoques formativos reflexivos, experienciales y contextualizados. El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) resalta la importancia de que el docente posea un perfil que favorezca un clima institucional positivo, sustentado en la comunicación efectiva, la regulación emocional y el respeto mutuo.

Asimismo, documentos orientadores como las guías de disciplina positiva, los manuales para ambientes saludables y los programas de formación docente enfatizan que el fortalecimiento de las habilidades blandas resulta clave para promover ambientes de aprendizaje favorables, relaciones pedagógicas de calidad y un desempeño docente eficaz.

2.2.5. PROPUESTA EXPERIMENTAL: PROGRAMA “HINCOCE” PARA MEJORAR LAS HABILIDADES BLANDAS EN LOS DOCENTES

a. Presentación

Nuestra sociedad actual requiere de personas que puedan dominar, tanto las habilidades duras como las habilidades blandas, el gran avance que se tiene hoy en día en las comunicaciones a nivel mundial, exige que las personas muestren sus habilidades blandas, por esta razón en las Instituciones Educativas de todo el país se debe poner en práctica acciones que aporten en este desarrollo de estas habilidades.

Teniendo en cuenta las teorías filosóficas, psicológicas, pedagógicas se formula el Programa Educativo “HINCOCE”, el mismo que ha sido elaborado teniendo en cuenta los antecedentes estudiados que nos muestran como la práctica de las habilidades blandas tienen un gran impacto en el logro de los aprendizajes significativos y en el desempeño personal y social, por ello el presente incluye sesiones con temáticas tomadas de las dimensiones:

Habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional; y busca mejorar las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria, esto beneficiará a los mismos docentes para fortalecerse a nivel intra e interpersonal aplicando en todo momento la inteligencia emocional lo que permitirá fortalecer las relaciones interpersonales y por ende, mejorar su desempeño laboral.

b. Fundamentación

- Fundamentación Filosófica

Patiño Domínguez (2012) anota La educación se define como "un proceso social" por el que "el hombre, como agente de su propio desarrollo, tiende a lograr la más cabal realización de sus potencialidades" (p. 9). Por ello, se comprende como un ser en proceso de autoconstrucción, como un proyecto de sí mismo que alcanzando la creatividad, libertad, criticidad, solidaridad, integración o armonización de su mundo afectivo y "conciencia de su propio actuar".

El humanismo filosófico promueve la formación de ciudadanos empáticos y comprometidos, haciendo especial hincapié en el desarrollo personal del individuo a través de la empatía, la tolerancia, el respeto y la comprensión hacia el otro, todos ellos elementos esenciales para la construcción de sociedades más justas y pacíficas.

- Fundamentación teórica:

Inteligencia emocional: Puertas Molero et al. (2019) sostienen que la inteligencia emocional (IE) no es, sino "un factor clave que repercute en el bienestar social y mental de los alumnos, lo que les facilita a comprender su entorno y a tomar decisiones acertadas ante las diversas situaciones conflictivas que surgen diariamente" (p. 84). La IE ayuda el desarrollo de los seres humanos, en muchos aspectos en su vida. Asimismo, Pérez y Filella (2019) refieren: "Aprender a motivarse, a afrontar la frustración, a controlar la ira, a desarrollar y difundir el sentido del humor y a fomentar.

Psicología cognitiva – Piaget: Los objetivos de la investigación incluyen percepción, memoria, atención, motivación, pensamiento, resolución de problemas y lenguaje (Centro de Terapia Cognitiva, s.f). Es decir, nos centramos en procesos relacionados con el manejo de la información por parte del sujeto para poder abordar los problemas que surgen en la vida diaria del sujeto.

Teoría constructivista: El constructivismo, en esencia, plantea que el conocimiento no es el resultado de una mera copia de la realidad preexistente, sino de un proceso dinámico e interactivo a través del cual la información externa es interpretada y reinterpretada por la mente.

Principios acerca de los procesos de construcción de los conocimientos

Las actividades instruccionales se diferencian de otras prácticas educativas por el hecho de ser diseñadas, planificadas y ejecutadas con una intencionalidad específica que da sentido a la propia actividad. En efecto, a diferencia de otras prácticas educativas, la instrucción desgaja determinados saberes o formas culturales de su contexto natural y se recrean bajo la forma de contenidos escolares en un contexto artificial: el aula. Esta contextualización o descontextualización de los conocimientos hace que su re-construcción parta de tres principios esenciales que puedan garantizar el significado y el sentido a lo aprendido:

La actividad constructiva del alumno es el elemento mediador entre su estructura cognitiva y los saberes previamente establecidos.

La atribución de sentido y la construcción de significados que realizan los alumnos deben ser acordes y compatibles con lo que significan y representan los contenidos como saberes culturales ya elaborados.

La función del profesor consiste en asegurar el engarce más adecuado entre la capacidad mental constructiva del alumno y el significado y sentido social y cultural que reflejan y representan los contenidos escolares.

c. Objetivos

- Objetivo General

Demostrar que el programa HINCODE mejora las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024

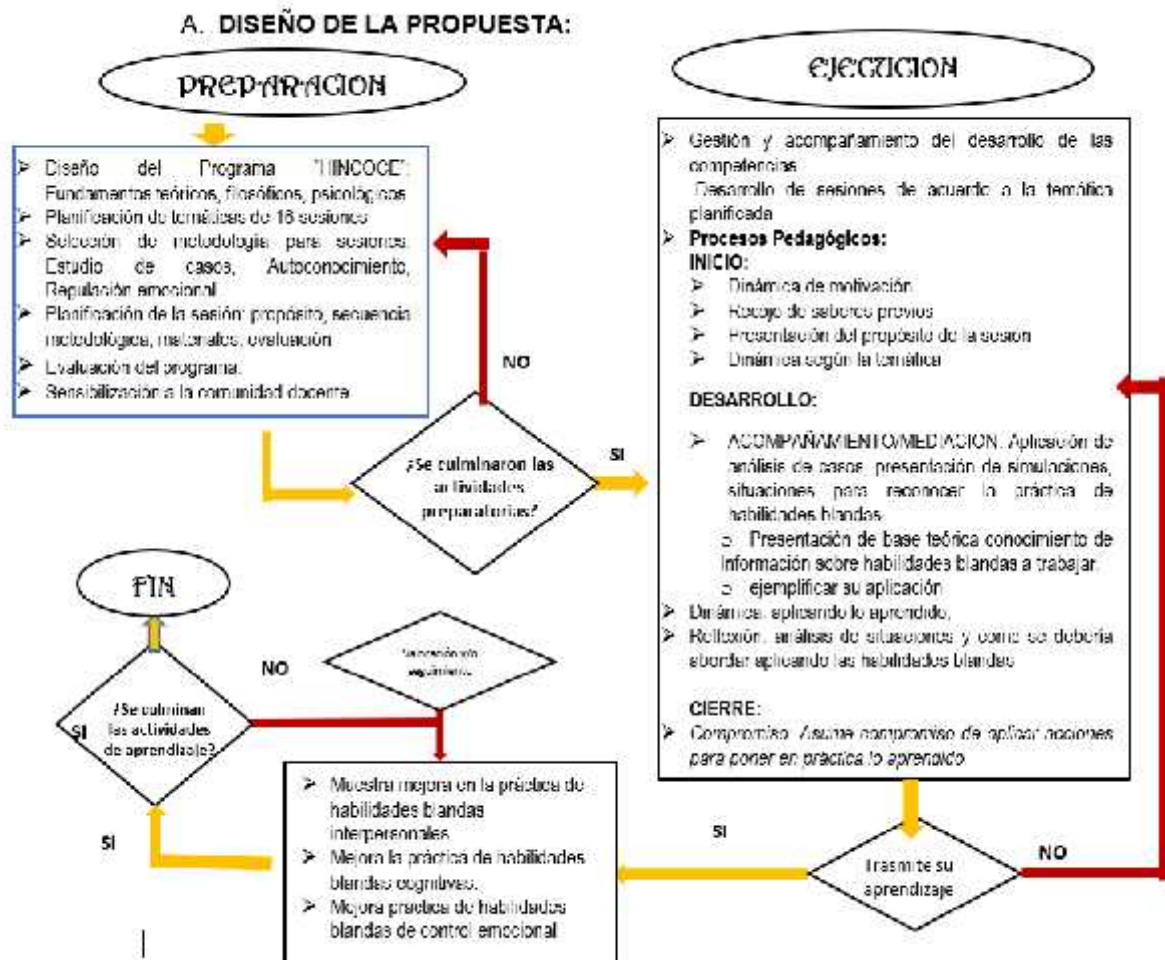
- Objetivos específicos:

Mejorar las habilidades blandas en la dimensión habilidades interpersonales en los docentes en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa

Mejorar las habilidades blandas en la dimensión habilidades cognitivas en los docentes en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa

Mejorar las habilidades blandas en la dimensión habilidades de control emocional en los docentes en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa.

d. Diseño Gráfico (Flujograma)



e. Descripción del diseño:

Zegarra (2022) propone un programa estructurado para mejorar las competencias interpersonales en el ámbito docente, así mismo el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) establece los estándares de calidad para la capacitación de los profesores, de acuerdo a estos documentos se ha elabora el presente Programa

El programa busca desarrollar aspectos cognitivos, emocionales, positivos y activos aplicando los propósitos de cada sesión, contribuir a la práctica de las habilidades blandas adecuada que se pueda aplicar en la vida cotidiana. Se trata de una serie de planes que se llevan a cabo a lo largo de 16 sesiones de aprendizaje con temáticas de las dimensiones de las habilidades blandas consideradas como: Interpersonales, cognitivas y de control emocional.

INICIO:

La motivación es la clave de cualquier sesión de estudio. Este proceso ayuda a captar la atención de los estudiantes. Realizamos dinámicas, actividades para fortalecer las relaciones interpersonales, cognitivas y control emocional.

Recuperar conocimientos previos sobre la práctica de las habilidades blandas para dirigir a un aprendizaje significativo.

Propósito y mediación: Se presenta el propósito de la sesión y las actividades para la mediación.

DESARROLLO: Acompañamiento aplicando las estrategias didácticas para las temáticas específicas como: análisis de casos, presentación de simulaciones, situaciones para reconocer la práctica de habilidades blandas.

1º etapa: sensibilización: En esta primera etapa, los participantes toman conciencia de su comportamiento cotidiano en las relaciones interpersonales y de control de sus emociones.

2º etapa: conocimiento: En esta etapa podemos partir de aportes científicos y teorías que dan el soporte a la práctica de habilidades blandas en la persona.

3º etapa: Reflexión: En esta etapa se presentan experiencias significativas a través de análisis de situaciones, como se han abordado y aplicando a la práctica de las habilidades blandas.

CIERRE:

4º etapa: Compromisos: En esta etapa se fomenta el compromiso de los docentes. Para ello se estimula una actitud crítica y de compromiso, la capacidad de brindar aportes, entre otros comportamientos que evidencien un compromiso de valoración y transformación de las actitudes asumidas antes.

5º etapa: acción: Es el momento de llevar a la práctica el compromiso asumido anteriormente, el cual se exprese a través de una acción específica en el

desarrollo de sus relaciones interpersonales, resolución de preguntas de metacognición, para analizar el aprendizaje alcanzado por los docentes haciendo una autoevaluación y realizar la retroalimentación.

f. Concreción del diseño:

NÚMERO DE SESIÓN	CAMPO TEMÁTICO	DIMENSIONES	FECHA DE EJECUCIÓN
Nº 01	“Aplicamos el asertividad en nuestra comunicación”	Habilidades interpersonales	21 – 10 – 2024
Nº 02	La negociación en nuestra vida cotidiana		23 – 10 – 2024
Nº 03	Fortalecemos la confianza con los demás		25 – 10 – 2024
Nº 04	Cimentamos la cooperación		28 – 10 – 2024
Nº 05	Cómo consolidamos la confianza en nuestra vida		30 – 10 – 2024
Nº 06	¿Somos empáticos?		4 – 11 – 2024
Nº 07	Solucionamos los problemas de nuestra vida diaria	Habilidades cognitivas	06 – 11 – 2024
Nº 08	Como aplicamos el pensamiento crítico en nuestra vida		08 – 11 – 2024
Nº 09	Aprendiendo a tomar decisiones		11 – 11 – 2024
Nº 10	La autoevaluación como práctica diaria		13 – 11 – 2024
Nº 11	Desarrollando el pensamiento creativo		26 – 11 – 2024
Nº 12	¿Me conozco?		28 – 11 – 2024
Nº 13	Cómo manejo mis emociones y mis sentimientos	Habilidades de control emocional	02-12-2024
Nº 14	La empatía me ayuda a controlar mis emociones		04-12-2024
Nº 15	Aplicando el manejo de las tensiones y el estrés		06-12-2024
Nº 16	Comunico desacuerdos sin generar conflictos		09-12-24

g. Metodología general

Trabajo en equipo:

Todos los estudiantes serán involucrados en las sesiones de aprendizajes, será un espacio de interacción entre estudiante y docente quienes juntamente cumplirán el propósito de la sesión y los objetivos del programa propuesto. Se aplican estrategias como:

Clase interactiva: Utiliza actividades prácticas y dinámicas para involucrar a los docentes y fomentar su participación activa.

Análisis de casos: Presenta situaciones hipotéticas o reales que permitan a los docentes reflexionar y discutir cómo manejarían diferentes escenarios.

Role-playing: Utiliza la técnica de role-playing para que los docentes practiquen habilidades como la comunicación efectiva, el manejo de conflictos y la empatía.

Discusiones en grupo: Fomenta la reflexión y el intercambio de ideas a través de discusiones en grupo sobre temas específicos.

Coaching: Ofrece sesiones individuales o en pequeños grupos para que los docentes reciban retroalimentación personalizada y apoyo en su desarrollo.

Reflexión y autoevaluación: Incluye tiempo para que los docentes reflexionen sobre su propio desempeño y establezcan metas para su desarrollo.

Estudios de caso: Analiza situaciones reales de docentes que hayan demostrado habilidades blandas efectivas.

Prácticas mindfulness: Incorpora prácticas mindfulness para ayudar a los docentes a desarrollar conciencia plena y reducir el estrés.

Juegos y simulaciones: Utiliza juegos y simulaciones para practicar habilidades blandas de manera divertida e interactiva.

Evaluación y retroalimentación: Proporciona retroalimentación constructiva y evalúa el progreso de los docentes para ajustar las sesiones según sea necesario.

Planteamiento de normas de convivencia:

Se establecerán normas de convivencia propuestas por los estudiantes y estas deberán de ser cumplidas y aplicadas en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje durante la aplicación del Programa.

Clima de confianza:

El participante desarrollará las sesiones de manera directa y vivencial, contará con el asesoramiento en la ejecución de actividades constantemente.

Evaluación:

Evaluación de Inicio: Aplicación del Pre test.

Evaluación de Proceso:

Cumplimiento y aplicación del Programa: Ejecución de las 16 sesiones de aprendizaje.

Observación sistemática: a cada docente mediante una escala valorativa.

De la asistencia: Registro de control de asistencia: la asistencia será permanente y controlada.

De las actividades:

Participación en las sesiones de aprendizaje: Participación oportuna, activa y centrada de actividades.

Evaluación final: Aplicación del Pos test.

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación fue de tipo aplicada, debido a que estuvo orientada a la implementación de un programa denominado “HINCOCE”, con la finalidad de mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de una institución educativa específica.

Asimismo, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, dado que se recolectaron y analizaron datos numéricos mediante instrumentos estandarizados, permitiendo medir el efecto del programa aplicado y contrastar los resultados obtenidos antes y después de la intervención.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para efectos de esta investigación se utilizó el diseño pre experimental que según Ramos-Galarza (2021), en este sub-diseño de la investigación experimental la variable independiente cuenta con un solo nivel: grupo de experimentación, el cual recibe la intervención que el investigador aplique. La variable dependiente debe ser medida con algún instrumento en dos momentos: pre y post-test. Por tanto, un investigador podría aplicar una intervención.

El diseño de investigación que se utilizó es el Pre experimental (Pre y Post test) con un solo grupo de estudio, cuyo esquema, es el siguiente:

Figura 1

Diseño de la investigación



Nota. El diseño corresponde a un estudio preexperimental con un solo grupo.

Dónde:

GE = Grupo experimental (25 docentes de Formación General IE PNS)

O₁ = Pre test. (Dominio de habilidades blandas)

X = Tratamiento Experimental (Programa “HINCOCE”)

O₂ = Post test (Dominio de habilidades blandas)

Se utilizó un diseño preexperimental de grupo único (O₁ — X — O₂). Este diseño permite explorar la efectividad del programa en contexto real.

3.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Variable independiente

Programa “HINCOCE”, orientado al desarrollo de habilidades blandas en docentes, mediante actividades formativas dirigidas a fortalecer las dimensiones interpersonal, cognitiva y de control emocional.

3.3.2. Variable dependiente

Habilidades blandas, entendidas como el conjunto de competencias socioemocionales que permiten a los docentes interactuar eficazmente en el ámbito educativo, organizadas en las dimensiones: interpersonal, cognitiva y control emocional.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se clasifica según su finalidad como una Investigación Aplicada, porque busca resolver una problemática específica respecto a la mejora de las habilidades blandas para mejorar la convivencia en la escuela y superación de la persona. Por su carácter de medida, es una Investigación Cuantitativa por cuanto se fundamenta en el hecho de recojo de información que luego serán sometidos a pruebas estadísticas para probar las hipótesis planteadas.

- a. Método analítico, el cual consiste en descomponer un todo en sus partes constituyente para entender o comprender, tal como lo afirma Vargas (2009), “Este método implica el análisis, es decir, para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes” (p. 8). Se empleará para procesar el marco teórico de esta investigación.
- b. Método sintético, el cual consiste en reunir las partes de un todo acorde a lo que menciona Vargas (2009), “Este método implica la síntesis, es decir, unión de los elementos para formar un todo” (p. 8). Se empleará para formular el problema, los objetivos, la hipótesis y demás componentes de la investigación.
- c. Método deductivo, consta de ir de la ley o conclusión al caso particular. Así lo cita Vargas (2009), “Es cuando el asunto estudiado procede de lo general a lo particular” (p. 6). Se empleará para aplicar las normas APA 7ma edición y las normas propias de la Universidad Nacional del Santa demás componentes de la investigación.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 44 docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, ubicada en el distrito de Santa, provincia del Santa, región Áncash.

3.5.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por 25 docentes del área de formación general, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y la disposición de los docentes para participar en el estudio.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnica

La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicada antes y después de la ejecución del programa “HINCOCE”.

3.6.2. Instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario de habilidades blandas, estructurado en ítems relacionados con las dimensiones interpersonal, cognitiva y de control emocional, el cual permitió medir el nivel de desarrollo de dichas habilidades en los docentes participantes.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

3.7.1. Validez

La validez del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems en relación con las dimensiones de la variable de estudio.

3.7.2. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se estableció a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor que evidenció un nivel adecuado de consistencia interna, lo que garantizó la fiabilidad de los datos recolectados. Se aplicó a una muestra de 10 docentes de la I. E. La Libertad, con similares características.

En cuanto a la validez del constructo se puede decir que el instrumento diseñado para medir las habilidades blandas en docentes del programa HINCOCE presenta una adecuada validez de constructo, debido a que: se fundamenta en tres dimensiones teóricas claramente definidas: Interpersonal, Cognitiva y Control emocional, también a que cada dimensión contiene ítems coherentes con sus respectivos indicadores, y por último, existe correspondencia entre los elementos del instrumento: Variable Dimensión Indicador Ítem. Esto demuestra que el cuestionario mide de manera estructurada el constructo “habilidades blandas”.

Para determinar la confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach a 15 ítem, obteniendo el resultado de Alfa de Cronbach global: $\alpha = 0.9511$. El valor obtenido se ubica en el rango > 0.90 . Por lo tanto, el instrumento presenta una confiabilidad excelente, lo que indica que los ítems tienen una alta

consistencia interna y están adecuadamente correlacionados entre sí. El valor del Alfa de Cronbach confirma que: los ítems miden el mismo constructo general (habilidades blandas), existe homogeneidad en las respuestas y las dimensiones están correctamente estructuradas. Aunque el valor es alto ($\alpha = 0.9511$), se mantiene dentro de un rango adecuado, lo que indica una buena consistencia interna sin evidenciar problemas graves de redundancia entre ítems. Este valor permite concluir que el cuestionario de habilidades blandas aplicado a docentes del programa “HINCOCE” presenta alta validez de constructo y una confiabilidad excelente ($\alpha = 0.9511$), lo que garantiza que el instrumento es válido, consistente y adecuado para medir las habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional en el contexto educativo.

3.8. PROCEDIMIENTO

El procedimiento de la investigación se desarrolló en las siguientes etapas:

- a. Coordinación con la dirección de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa para la autorización del estudio.
- b. Aplicación del pretest a los docentes participantes para medir el nivel inicial de habilidades blandas.
- c. Implementación del programa “HINCOCE” mediante sesiones planificadas.
- d. Aplicación del postest para evaluar los cambios generados tras la intervención.
- e. Organización y procesamiento de los datos obtenidos.

3.9. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos se emplearon técnicas de estadística descriptiva e inferencial, utilizando tablas y gráficos para la presentación de resultados, a través de los programas SPSS v.26 y Excel 2019, con el fin de estructurarlos en tablas y gráficos estadísticos que permitan su análisis y discusión en las fases posteriores del estudio. También, se aplicaron pruebas estadísticas como la T de Student para determinar el efecto del programa “HINCOCE” sobre las habilidades blandas de los docentes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1 Supuesto de Normalidad

Cumpliendo con el supuesto básico para la selección de la prueba estadística a utilizar en esta tesis y para decidir si son pruebas paramétricas o no paramétricas, se verifica si los datos presentan una distribución con tendencia normal, entonces se opta por pruebas paramétricas (T de Student); en cambio sí este supuesto no se satisface, se recurre a pruebas no paramétricas (Rangos de Wilcoxon). De acuerdo con las normas estadísticas, cuando se trata de muestras que no superan las 50 unidades, es posible aplicar el coeficiente de Shapiro Wilk. Este coeficiente proporcionará un valor p necesario para la validación estadística.

Tabla 1

Pruebas de puntuaciones de supuestos de normalidad del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
PRE TEST	,225	25	,197
POST TEST	,287	25	,078

Nota: Tomado de los resultados emitidos por el software SPSS 27

Con respecto a la Tabla 1, se presentan los resultados de la pruebas de normalidad que confirman que los datos están distribuidos normalmente los datos recolectados, por lo tanto, las variables exhiben una significancia de 0,197 y 0,078 de acuerdo con el coeficiente de Shapiro Wilk. Cuando se trata de muestras menores de 50 unidades de análisis, como es este caso; los valores de significancia estadística son superiores a 0.05 (sig. = 0,00 > 0,05) para determinar que es apropiado utilizar una prueba paramétrica, motivo por el cual, se procedió a utilizar la prueba T de Student para en pre y pos test para analizar las hipótesis.

Tabla 2

Análisis significativo del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

Prueba T Student y su significancia

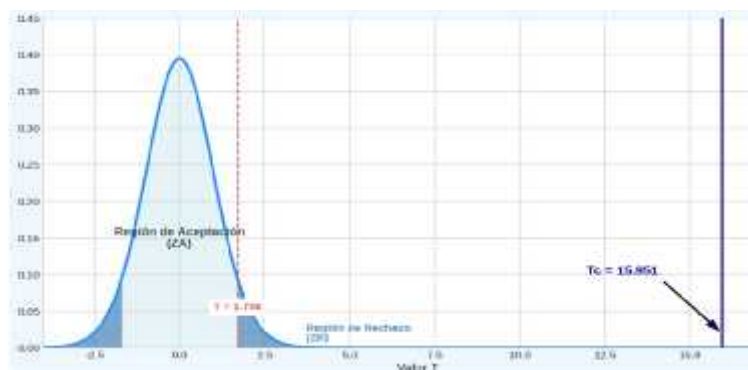
Valor Calculado	T_{1- ;n-1}	Significancia	Decisión p < 0,05
T _C = 15.951	T _{0.95;24} =1.711	*p* < 0,001	Altamente Significativo

Nota: Tomado de los resultados emitidos por el software SPSS 27

La Tabla 2 presenta los resultados de la prueba t de Student, aplicada con la finalidad de evaluar la significancia estadística del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, durante el año 2024, los resultados evidencian que el valor de t calculado (T_C = 15,951) es ampliamente superior al valor crítico de t (t . ; = 1,711), lo que indica la existencia de una diferencia estadísticamente significativa entre los puntajes antes y después de la aplicación del programa. Asimismo, el valor de significancia obtenido (p < 0,001) es menor que el nivel de significancia establecido (= 0,05), confirmando que los resultados no se deben al azar. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la aplicación del programa “HINCOCE” tiene un impacto altamente significativo en la mejora de las habilidades blandas de los docentes evaluados. La magnitud del estadístico t refleja una fuerte evidencia empírica que respalda la efectividad del programa, justificando su implementación como una estrategia válida para fortalecer las competencias socioemocionales y profesionales del personal docente.

Figura 2

Análisis Significativo del Programa “HINCOCE” en la mejora de las Habilidades Blandas en Docentes del Nivel Secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.



Nota: La figura presenta los resultados estadísticos obtenidos mediante la prueba T de Student,

Tabla 3

Indicadores estadísticos sobre la aplicación del programa “HINCOCE” en la mejora de las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

Media		Diferencia	Desviación estándar		Coeficiente de Variación	
PRE TEST	POS TEST		PRE TEST	POS TEST	PRE TEST	POS TEST
63.40	68.64	5.24	8.607	5.794	13.71%	8.44%

Nota. Escala descriptiva aplicada de los docentes del nivel secundaria de la IE Politécnico Nacional del Santa.

En la Tabla 3, se distingue los indicadores estadísticos obtenidos al evaluar la aplicación del Programa “Hincocce” en la mejora de las Habilidades Blandas en Docentes del Nivel Secundaria, la media del post-test (68.64) es más del pre-test (63.40), lo que evidencia una mejora sustancial en las habilidades blandas tras la aplicación del programa “HINCOCE”, la diferencia de +5.24 puntos refleja un efecto positivo significativo de la intervención, la reducción del coeficiente de variación del 13.71% al 8.44% indica que, después de la intervención, los resultados fueron más homogéneos y consistentes entre los docentes, La consistencia en los resultados mejoró, como lo demuestra la reducción del coeficiente de variación (mayor uniformidad en el aprendizaje).

Tabla 4

Nivel de las habilidades blandas antes y después, de la aplicación del programa HINCOCE, en los docentes de secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

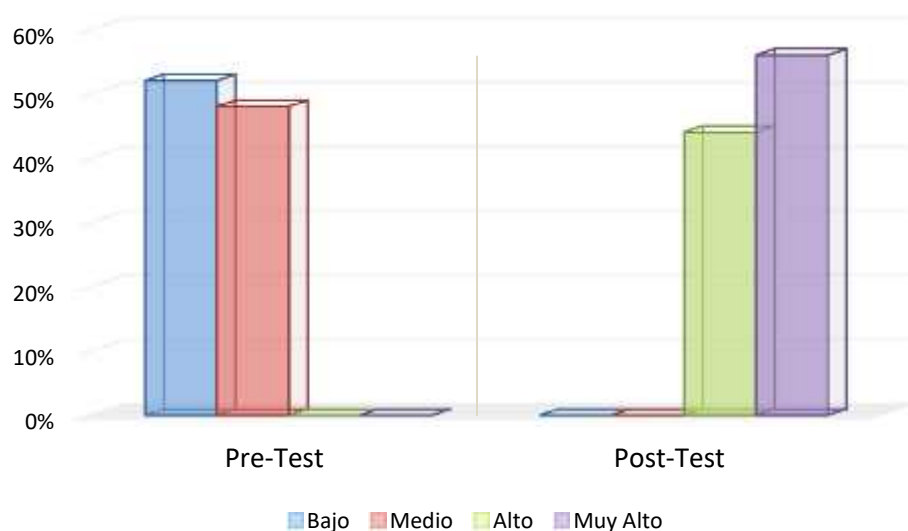
HABILIDADES BLANDAS	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	< 50	13	52%	0	0%
Medio	51 - 58	12	48%	0	0%
Alto	59 - 67	0	0%	11	44%
Muy Alto	> 67	0	0%	14	56%
TOTAL		25	100	25	100

Nota. Instrumento de habilidades blandas

La tabla presentada muestra la distribución de los niveles de las habilidades blandas en los estudiantes de nivel secundario de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, antes y después de la aplicación del programa HINCOCE, durante el año 2024. En la evaluación inicial (Pre-Test), se observa que el 52 % (13 docentes) se ubicó en el nivel Bajo, mientras que el 48 % (12 docentes) alcanzó el nivel Medio. Estos resultados evidencian que, antes de la intervención, la totalidad de los docentes presentaba niveles bajos y medianos de habilidades blandas, lo que refleja limitaciones en aspectos como la autorregulación emocional, la interacción social y la adaptación a situaciones del entorno escolar. Cabe destacar que ningún docente logró ubicarse en los niveles de alto y muy alto en esta etapa inicial. En contraste, los resultados obtenidos en la evaluación final (Post-Test) evidencian una mejora notable en los niveles de habilidades blandas. El 56 % (14 docentes) alcanzó el nivel muy alto, mientras que el 44 % (11 estudiantes) se ubicó en el nivel de alto. Es importante resaltar que ningún docente permaneció en los niveles de Inicio o Proceso, lo cual demuestra un cambio significativo respecto a la situación inicial. Estos resultados ponen en evidencia el impacto positivo y efectivo del programa “HINCOCE” en el desarrollo de las habilidades blandas de los docentes, reflejando un avance sustancial en su capacidad de gestión emocional, convivencia escolar y adaptación social.

Figura 3

Nivel de las Habilidades Blandas antes y después de la Aplicación del Programa “HINCOCE”, en los docentes del nivel Secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024



Nota. Gráfico sobre el nivel de las habilidades blandas antes y después, de la aplicación del Programa “HINCOCE”

Tabla 5

Nivel de el efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión interpersonal de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de La IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

D1: INTERPERSONAL	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	5 - 9	6	24%	0	0%
Medio	10 - 14	19	76%	0	0%
Alto	15 - 19	0	0%	2	8%
Muy Alto	>19	0	0%	23	92%
TOTAL		25	100	25	100
T de tabla		T _{0,95;24} = 1,711			
T de Student		4,336			
Significancia		Sig. = 0,028			

Nota. Instrumento de Habilidades blandas

La Tabla 5 presenta los resultados correspondientes al nivel del efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión interpersonal de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, durante el año 2024. En la evaluación inicial (Pre-Test), se observa que el 76 % (19 docentes) se ubicó en el nivel medio, mientras que el 24 % (6 docentes) se encontraba en el nivel bajo. En esta etapa, ningún docente alcanzó los niveles de alto y muy alto, lo que evidencia limitaciones significativas en las habilidades interpersonales. En contraste, los resultados obtenidos en la evaluación final (Post-Test) muestran una mejora sustancial tras la aplicación del programa “HINCOCE”. El 92 % (23 docentes) alcanzó el nivel muy alto, mientras que el 8 % (2 docentes) se ubicó en el nivel de alto. Es importante resaltar que ningún docente permaneció en los niveles medio y bajo, lo cual refleja un cambio significativo respecto a la situación inicial. Asimismo, los resultados inferenciales refuerzan estos hallazgos, dado que el valor de t calculado ($T_c = 4,336$) es superior al valor crítico de la tabla ($t_{. ; } = 1,711$), y el nivel de significancia obtenido ($p = 0,028$) es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). Estos resultados confirman que la mejora observada en la dimensión interpersonal no es producto del azar, sino consecuencia directa de la aplicación del programa. En consecuencia, se concluye que el programa “HINCOCE” tuvo un efecto positivo y estadísticamente significativo en el fortalecimiento de las habilidades blandas en la dimensión interpersonal, contribuyendo de manera relevante al desarrollo de relaciones interpersonales más efectivas, colaborativas y empáticas en los docentes evaluados.

Tabla 6

Nivel de el efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión habilidades cognitivas de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

D2: Habilidades Cognitivas	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	5 - 9	9	36%	0	0%
Medio	10 - 14	16	64%	0	0%
Alto	15 - 19	0	0%	7	28%
Muy Alto	>19	0	0%	18	72%
TOTAL		25	100	25	100
T de tabla		T _{0,95;24} = 1,711			
T de Student		T _C = 5,611			
Significancia		Sig. < 0,015			

Nota. Instrumento de habilidades blandas

La Tabla 6 presenta al nivel del efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión de habilidades cognitivas de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, durante el año 2024, en la evaluación inicial (Pre-Test), se evidencia que el 64 % (16 docentes) se ubicó en el nivel medio, mientras que el 36 % (9 docentes) se encontraba en el nivel bajo. En esta etapa diagnóstica, ningún docente alcanzó los niveles de muy alto y alto. Tras la aplicación del programa “HINCOCE”, los resultados del Post-Test muestran un cambio sustancial y positivo en los niveles de desempeño. El 72 % (18 docentes) alcanzó el nivel muy alto, mientras que el 28 % (7 docentes) se ubicó en el nivel de alto. Es importante resaltar que no se registraron docentes en los niveles Inicio ni Proceso, lo que evidencia una mejora significativa respecto a la situación inicial. Asimismo, el análisis inferencial respalda estos resultados, dado que el valor de t calculado (T_C = 5,611) es superior al valor crítico de la tabla (t . ; = 1,711), y el nivel de significancia obtenido (p = 0,015) es menor que el nivel de significancia establecido (= 0,05). Estos resultados confirman que la mejora observada en la dimensión de habilidades cognitivas no es producto del azar, sino consecuencia directa de la aplicación del programa. En consecuencia, se concluye que el programa “HINCOCE” tuvo un efecto positivo y estadísticamente significativo en el fortalecimiento de las habilidades cognitivas de las habilidades blandas, favoreciendo el desarrollo de procesos mentales superiores como el razonamiento, la comprensión y la toma de decisiones en los docentes evaluados.

Tabla 7

Nivel de el efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión habilidades de control emocional de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la IE Politécnico Nacional Del Santa, Chimbote, 2024.

D3: Habilidades de Control Emocional	ESCALA	Pre-Test		Post-Test	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	5 - 9	4	15%	0	0%
Medio	10 - 14	21	85%	0	0%
Alto	15 - 19	0	0%	5	19%
Muy Alto	>19	0	0%	20	81%
TOTAL		26	100	26	100
T de tabla		T _{0,95;24} = 1,711			
T de Student		T _c = 3.153			
Significancia		Sig. < 0,042			

Nota. Instrumento de habilidades blandas

La Tabla 7 presenta los resultados correspondientes al nivel del efecto del programa “HINCOCE” en la dimensión de habilidades de control emocional de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote, durante el año 2024. En la evaluación inicial (Pre-Test), se evidencia que el 85 % (21 docentes) se ubicó en el nivel medio, mientras que el 15 % (4 docentes) se encontraba en el nivel bajo. En esta etapa diagnóstica, ningún docente alcanzó los niveles de alto y muy alto, tras la aplicación del programa “HINCOCE”, los resultados del Post-Test muestran una mejora considerable en los niveles de desempeño. El 81 % (20 docentes) alcanzó el nivel muy alto, mientras que el 19 % (5 docentes) se ubicó en el nivel de alto. Es importante resaltar que no se registraron docentes en los niveles bajo y medio, lo cual evidencia un cambio significativo respecto a la situación inicial. Asimismo, el análisis inferencial respalda estos resultados, dado que el valor de t calculado (T_c = 3,153) es superior al valor crítico de la tabla (t . ; = 1,711), y el nivel de significancia obtenido (p < 0,042) es menor que el nivel de significancia establecido (= 0,05). Estos resultados confirman que la diferencia observada entre el Pre-Test y el Post-Test no es producto del azar, sino consecuencia directa de la aplicación del programa. En consecuencia, se concluye que el programa “HINCOCE” tuvo un efecto positivo y estadísticamente significativo en el fortalecimiento de las habilidades de control emocional, favoreciendo una mejor regulación emocional, mayor estabilidad

afectiva y respuestas más adecuadas ante situaciones laborales y pedagógicas en los docentes evaluados.

4.2. DISCUSIÓN

Los hallazgos de la presente investigación son coherentes con antecedentes nacionales e internacionales que resaltan la relevancia de las habilidades blandas en el desempeño docente. En concordancia con Goleman (2018) y Salovey y Mayer (2017), se evidencia que el fortalecimiento de las competencias socioemocionales mejora la gestión emocional, la adaptación al contexto educativo y las relaciones interpersonales del docente.

Asimismo, los resultados coinciden con Pérez y Ramírez (2021), quienes reportaron mejoras significativas en la comunicación interpersonal y el trabajo colaborativo tras la aplicación de programas formativos, hallazgo que se refleja en la dimensión interpersonal del presente estudio.

De igual manera, los resultados se alinean con Torres (2020), quien destacó que las estrategias socioemocionales fortalecen el control emocional y la toma de decisiones docentes. Finalmente, el estudio guarda relación con Flores (2022), al evidenciar que la aplicación del programa “HINCOCE” responde de manera efectiva a las dificultades socioemocionales identificadas en docentes de la región Áncash.

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que la aplicación del programa “HINCOCE” produjo mejoras estadísticamente significativas en las habilidades blandas de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, tanto a nivel global como en cada una de las dimensiones evaluadas: interpersonal, cognitiva y control emocional. Estos hallazgos confirman la efectividad del programa y respaldan empíricamente la hipótesis de investigación planteada.

En relación con el objetivo general, los resultados del análisis inferencial evidencian un incremento significativo en el nivel global de habilidades blandas luego de la intervención, lo que permite afirmar que el programa “HINCOCE” constituye una estrategia formativa eficaz para el fortalecimiento de competencias socioemocionales en el contexto educativo. Este resultado concuerda con los planteamientos de Goleman (2018), quien sostiene que el

desarrollo de habilidades socioemocionales impacta positivamente en el desempeño profesional y en la calidad de las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones educativas.

Respecto a la dimensión interpersonal, los resultados evidencian una mejora significativa posterior a la aplicación del programa, lo que indica un fortalecimiento de habilidades como la comunicación asertiva, la empatía, la cooperación y la confianza interpersonal. Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Pérez y Ramírez (2021), quienes demostraron que los programas de habilidades blandas favorecen el trabajo colaborativo y la interacción efectiva entre docentes. En este sentido, los resultados obtenidos confirman que el programa “HINCOCE” contribuye a mejorar el clima institucional y la interacción docente–docente y docente–estudiante.

En cuanto a la dimensión cognitiva, los resultados muestran un incremento significativo en las capacidades relacionadas con la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la autoevaluación. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Torres (2020), quien afirma que las intervenciones socioemocionales fortalecen los procesos cognitivos y favorecen una práctica pedagógica más reflexiva. Por tanto, el programa “HINCOCE” no solo impacta en el plano emocional, sino también en el desarrollo cognitivo del docente, aspecto clave para la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Asimismo, en la dimensión de control emocional, los resultados evidencian mejoras significativas en la autorregulación emocional y el manejo del estrés. Estos resultados guardan relación con los aportes de Salovey y Mayer (2017), quienes destacan que el control emocional es un componente esencial de la inteligencia emocional y un factor determinante para el desempeño docente eficaz. De igual manera, los hallazgos se alinean con el estudio de Flores (2022), quien identificó dificultades en la regulación emocional en docentes de la región Áncash, problemática que el programa “HINCOCE” logra atender de manera efectiva.

Desde una perspectiva integral, los resultados de las tres dimensiones confirman que el programa “HINCOCE” genera un impacto positivo y significativo en el desarrollo de las habilidades blandas del profesorado, lo que demuestra la coherencia entre el enfoque teórico, los objetivos planteados y la metodología empleada. En consecuencia, los hallazgos refuerzan la pertinencia de

implementar programas de formación socioemocional en instituciones educativas, como una estrategia para fortalecer el desempeño docente, el bienestar personal y el clima institucional.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones se formulan en concordancia con el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

- Se concluye que el programa “HINCOCE” mejora significativamente las habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024, conforme a los resultados de la prueba t de Student y al nivel de significancia establecido.
- En la dimensión interpersonal, el programa “HINCOCE” generó mejoras significativas en habilidades como la comunicación asertiva, la empatía, la cooperación y la confianza interpersonal.
- En la dimensión cognitiva, se evidenció un fortalecimiento significativo de habilidades relacionadas con la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la toma de decisiones y la autoevaluación docente.
- En la dimensión de control emocional, los resultados demuestran una mejora significativa en la autorregulación emocional, el manejo del estrés y el control de las respuestas emocionales de los docentes.
- De manera global, se rechaza la hipótesis nula y se aceptan la hipótesis de investigación y la hipótesis alternativa, cumpliéndose el objetivo general y los objetivos específicos planteados en el estudio.

5.1. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la dirección de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa implementar el programa “HINCOCE” de manera permanente, como estrategia de fortalecimiento de las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria.
- Se sugiere a los directivos y responsables de la gestión educativa promover espacios de capacitación continua orientados al desarrollo de habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional en los docentes.
- Se recomienda a los coordinadores pedagógicos de cada nivel educativo integrar el enfoque de habilidades blandas dentro de los planes de desarrollo profesional

docente, a fin de contribuir a la mejora del clima institucional y al desempeño pedagógico.

- Se recomienda a los docentes participar de programas de formación continua que integren el desarrollo de habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional como ejes fundamentales del desempeño docente.
- Se recomienda a futuros investigadores replicar el estudio utilizando un diseño experimental con grupo de control, a fin de fortalecer la validez de los resultados obtenidos y ampliar la investigación a otras instituciones educativas o niveles educativos, con el propósito de comparar resultados y generalizar los hallazgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar* (6.^a ed.). Wolters Kluwer.
<https://corporacionlaudelinaraaneda.cl/wp-content/uploads/2020/11/Educacion-emocional-y-bienestar.pdf>.
- Buitrón Buitrón, S., & Navarrete Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.19083/ridu.4.8>
- Centro de Terapia Cognitiva. (s.f.). *Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget*.
<https://www.terapia-cognitiva.mx/wp-content/uploads/2015/11/Teoria-Del-Desarrollo-Cognitivo-de-Piaget.pdf>
- Chinchay, J., Bartolomé, A., & Ozoriaga, E. (2023). Las habilidades blandas y su práctica en docentes. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 3(2), e25377. <https://doi.org/10.15381/rpiiedu.v3i2.25377>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe & Organización de Estados Iberoamericanos. (2020). *Educación, habilidades y futuro del trabajo en América Latina*. <https://www.cepal.org>
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N.º 28044, Ley General de Educación*.
<https://www.gob.pe/congreso>
- Consejo Nacional de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036: El reto de la ciudadanía plena*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6910>
- Cornejo-Guanilo, R. M., Cornejo-Guanilo, M. R., & Terrones-Marreros, M. A. (2023). Desarrollo de habilidades blandas para mejorar el trabajo colaborativo docente. *RAIKO Revista de Investigación Educativa*, 8(2), 225–240.
<https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8s2/2542-3088-raiko-8-s2-225.pdf>
- De la Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana Ciencia Animal – RECIA*, 14(1). <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Dirección Regional de Educación de Áncash. (2023). *Informe de gestión educativa regional*. DREA.

- Flores, M. (2022). *Habilidades blandas en docentes de educación secundaria de la región Áncash* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Santa.
- Flores, M. (2022). *Habilidades blandas en docentes de educación secundaria de la región Áncash* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Santa. <https://hdl.handle.net/20.500.12793/1561>
- Gimbert, B. G., Miller, D., Herman, E., Breedlove, M., & Molina, C. E. (2021). Social emotional learning in schools: The importance of educator competence. *Journal of Research on Leadership Education*, 16(4), 1–37. <https://doi.org/10.1177/19427751211014920>
- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional*. Kairós.
- Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23. <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/>
- Holahan, C. (2000). *Psicología ambiental*. Limusa.
- Huaire, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa. (2023). *Proyecto Educativo Institucional*. https://docs.google.com/document/d/1qrXdTV0ZZBN5nfIYQ1H_HRFimDo5i-LM/edit
- Lambert, D. C. (2023). Soft skills don't have to be hard: Embedding soft skills instruction in secondary schools. *Journal of Educational Research and Practice*, 13(1), 379–396. <https://doi.org/10.5590/JERAP.2023.13.1.25>
- Manchini, N., Jiménez-Jiménez, Ó., & Ramos-Díaz, N. (2022). Teachers' soft skills: A scoping review. *PsyArXiv*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/trjub>

- Marrero, O., Mohamed, R., & Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5(especial), 1–18.
- Ministerio de Educación. (2014). *Resolución de Secretaría General N.º 304-2014-MINEDU*. <https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación. (2017). *Resolución de Secretaría General N.º 078-2017-MINEDU*.
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/normatividad/>
- Ministerio de Educación. (2018). *Decreto Supremo N.º 004-2018-MINEDU*.
<https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación. (2020). *Diseño curricular básico nacional de la formación inicial docente*. <https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Educativo Nacional al 2036*.
<https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación. (2020). *Resolución Ministerial N.º 274-2020-MINEDU*.
<https://www.gob.pe/minedu>
- Ministerio de Educación. (2021). *Disposiciones para el desarrollo de las acciones formativas y sus estándares de calidad en el marco de la Formación Docente en Servicio* (Resolución Viceministerial N° 215-2021-MINEDU).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2009376/RVM%20N%C2%B0%20215-2021-MINEDU.pdf>
- Ministerio de Educación. (2024). *Estadísticas de casos reportados en el SISEVE*.
<https://www.siseve.gob.pe>
- Moreno Murcia, L. M., Silva García, M. B., Hidrobo Baca, C. C., Rincón Téllez, D. C., Fuentes Rojas, G. Y., & Quintero Pulgar, Y. A. (2021). *Formación en habilidades blandas en instituciones de educación superior: Reflexiones educativas, sociales y políticas*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14104>

- Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Edición especial*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf
- Oliveira, S., Pereira, N. S., & Veiga-Simão, A. M. (2021). Impacts of social and emotional learning interventions for teachers on teachers' outcomes. *Frontiers in Psychology*, 12, 677217. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.677217>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Educación y habilidades socioemocionales*. UNESCO.
- Palma, G. (2021). *Habilidades blandas y satisfacción laboral de los docentes* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- People Acciona. (2019). *La importancia de las habilidades blandas en el entorno laboral*. <https://people.acciona.com>
- Pérez, J., & Ramírez, A. (2021). Programa de habilidades blandas y clima institucional en docentes. *Revista Educativa Peruana*, 15(2), 45–59.
- Puertas Molero, P., Zurita Ortega, F., Chacón Cuberos, R., Castro Sánchez, M., Ramírez Granizo, I., & González Valero, G. (2019). La inteligencia emocional en el ámbito educativo. *Revista Espacios*, 40(21), 1–10. <https://www.revistaespacios.com>
- Redacción Canal N. (2024). *Déficit de habilidades blandas en docentes peruanos*. <https://canaln.pe>
- Salazar Pin, G. E., Loor Palma, L. N., Lopez Muentes, N. M., Gutierrez Villafuerte, A. Y., & Mosquera Miranda, C. J. (2025). La evolución de los métodos de muestreo en la era de la inteligencia artificial. *Ciencia y Desarrollo*, 705. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Salovey, P., & Mayer, J. (2017). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Sternberg, R. (2017). *Inteligencia exitosa*. Paidós.

- Torres, M. (2020). *Estrategias socioemocionales y desempeño docente* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- UNICEF. (2021). *Importancia del desarrollo de habilidades transferibles en América Latina y el Caribe*. <https://www.unicef.org>
- Unifors – Universities for Future Work Skills. (2020). *Future skills for education*. <https://www.unifors.org>
- Vásquez Villanueva, S., Vásquez Campos, A., Vásquez, L., Vásquez, H., Castillo, J., & Marino, M. (2021). Habilidades blandas y su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(2), 1–13.
- Zavala Alfaro, E., Arellanos Tafur, O., & Segura Rondán, L. C. (2022). Soft skills and digital competencies in teacher professional development in times of COVID-19. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1), 64–73. https://www.int-jecse.net/media/article_pdfs/64-73_KTFiSLC.pdf
- Zegarra Moreno, M. L. (2022). *Programa educativo para fortalecer las habilidades blandas en los docentes de un instituto de enseñanza del idioma inglés de Lima* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9379>
- Zurita Ortega, F. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente*. Editorial Síntesis.

ANEXO

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Programa “HINCOCE” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN/ DISEÑO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<p>Problema General</p> <p>¿Qué efecto tiene el Programa “HINCOCE” en la mejora de habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Demostrar que el Programa “HINCOCE” mejora las habilidades blandas en los docentes del nivel secundaria en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote-2024.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de habilidades blandas en los docentes en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa antes y después de la aplicación del programa HINCOCE. - Identificar el nivel de habilidades blandas en la dimensión interpersonal luego de la aplicación del programa HINCOCE a los docentes en la 	<p>Hipótesis General</p> <p>El programa “HINCOCE” mejora las habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024</p>	<p>V. I.</p> <p>Programa “HINCOCE”</p> <p>V.D.</p> <p>Habilidades Blandas</p>	<p>Población</p> <p>La población está conformada por 44 docentes de educación secundaria de la I.E. Politécnico Nacional del Santa.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará conformada 25 docentes del área de formación general</p> <p>Muestreo</p> <p>No probabilístico e intencional o dirigida, ya que se seleccionó a los participantes en función de criterios previamente establecidos por el investigador, tales como: disponibilidad, permanencia en la institución, interés por participar en el programa</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>De acuerdo al enfoque: Cuantitativo</p> <p>De acuerdo al alcance: Aplicada</p> <p>De acuerdo al diseño: Pre experimental</p> <p>Donde:</p> <p>GE = Grupo experimental (25 docentes de Formación General IE PNS) O1 = Pre test. (Dominio de habilidades blandas)</p> <p>O2 = Post test (Dominio de habilidades blandas)</p> <p>X = Variable independiente</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario de Habilidades Blandas</p>

	<p>Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de habilidades blandas en la dimensión cognitiva luego de la aplicación del programa HINCOCE a los docentes en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa. - Identificar el nivel de habilidades blandas en la dimensión control emocional luego de la aplicación del programa HINCOCE a los docentes en la Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa. 			<p>“HINCOCE” y pertenencia al nivel secundaria</p> <p>La muestra quedó conformada por 25 docentes, los cuales participaron en las fases de diagnóstico, implementación y evaluación del programa. Esta muestra representa aproximadamente el 56.8% del total de la población, lo que resulta estadísticamente aceptable para investigaciones con muestras moderadas y en contextos educativos delimitados.</p>	<p>(Programa “HINCOCE”)</p>	
--	---	--	--	--	-----------------------------	--

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	ÍNDICADORES	ÍTEM
Independiente: Programa “HINCOCE”	Conjunto sistemático y estructurado de sesiones debidamente fundamentadas, diseñadas para mejorar la habilidades blandas en los docentes, elaborado con los fundamentos, procesos y enfoque de evaluación.	Fundamentos	Conjunto de conocimientos sistematizados que constituyen las bases teóricas	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta el marco conceptual y teórico. - Presenta los enfoques pedagógicos - Presenta el enfoque filosófico 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta el marco conceptual y teórico - Presenta los enfoques pedagógicos - Presenta el enfoque filosófico
		Procesos	Los procesos son las acciones planificadas y organizadas que se llevan a cabo de forma sistemática para alcanzar objetivos de formación específicos.	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta la planificación de las sesiones - Presenta estrategias de enseñanza - Presenta estrategias de aprendizaje - Presenta los recursos didácticos - Presenta las actividades 	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta la planificación de las sesiones - Presenta estrategias de enseñanza - Presenta estrategias de aprendizaje - Presenta los recursos didácticos - Presenta las actividades
		Evaluación	Proceso sistemático y continuo de recolección y análisis de información para determinar la efectividad de un programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Incluye competencia, criterios de evaluación de acuerdo a la competencia - Se hace seguimiento de la sesión se organiza en tres momentos claramente definidos. - Se incluye la metacognición - Incluye la evaluación de inicio - Incluye la evaluación de proceso - Incluye la evaluación final 	<ul style="list-style-type: none"> - Incluye competencia, criterios de evaluación de acuerdo a la competencia - Se hace seguimiento de la sesión se organiza en tres momentos claramente definidos - Se incluye la metacognición - Incluye la evaluación de inicio - Incluye la evaluación de proceso - Incluye la evaluación final

<p>Variable dependiente:</p> <p>Habilidades blandas:</p>	<p>Conjunto de recursos o capacidades que pueden desarrollar las personas, estas incluyen las habilidades interpersonales, cognitivas y de control emocional para poder gestionar las emociones y permiten mantener de forma saludable las relaciones con los demás.</p>	<p>Habilidades interpersonales</p>	<p>1. Comunicación efectiva: Capacidad para expresar ideas claras y concisas, escuchar activamente y utilizar lenguaje corporal adecuado.</p> <p>2. Empatía y comprensión: Capacidad para reconocer y entender sentimientos y necesidades de los demás.</p> <p>3. Trabajo en equipo: Capacidad para colaborar, compartir responsabilidades y fomentar un ambiente de respeto.</p> <p>4. Liderazgo y motivación: Capacidad para inspirar y motivar a otros, establecer metas claras y fomentar la autonomía.</p> <p>5. Resolución de conflictos: Capacidad para manejar situaciones difíciles con calma, buscar soluciones conjuntas y mantener la objetividad.</p>	<p>1. <i>Me siento cómodo/a trabajando en equipo y colaborando con otros.</i> Indicador: Colabora activamente en equipo mostrando disposición para trabajar con otros de manera cooperativa.</p> <p>2. <i>Puedo comunicar mis ideas de manera clara y efectiva.</i> Indicador: Expresa sus ideas de forma clara, coherente y comprensible en diferentes situaciones comunicativas.</p> <p>3. <i>Me esfuerzo por entender y considerar los sentimientos y necesidades de los demás.</i> Indicador: Demuestra empatía al reconocer y respetar las emociones y necesidades de las personas con las que interactúa.</p> <p>4. <i>Puedo manejar conflictos y discusiones de manera constructiva.</i> Indicador: Resuelve desacuerdos manteniendo la calma y proponiendo soluciones objetivas y respetuosas.</p> <p>5. <i>Me siento cómodo/a liderando y motivando a otros.</i> Indicador: Asume roles de liderazgo motivando a sus compañeros hacia el logro de metas comunes.</p>	
--	--	------------------------------------	--	--	--

		Habilidades cognitivas	<p>6. Pensamiento crítico: Capacidad para analizar información objetivamente, evaluar evidencia y identificar sesgos.</p> <p>7. Resolución de problemas: Capacidad para identificar problemas, buscar soluciones creativas y evaluar resultados.</p> <p>8. Adaptabilidad: Capacidad para ajustarse a cambios, aprender de la retroalimentación y demostrar flexibilidad.</p> <p>9.4. Planificación y organización: Capacidad para establecer prioridades, crear planes detallados y gestionar el tiempo eficientemente</p> <p>10. 5 Toma de decisiones: Capacidad para evaluar opciones, considerar consecuencias y tomar decisiones informadas.</p>	<p>1. <i>Puedo analizar problemas y encontrar soluciones creativas.</i> Indicador: Identifica problemas con claridad y propone alternativas de solución innovadoras y viables.</p> <p>2. <i>Me esfuerzo por planificar y organizar mis tareas de manera eficiente.</i> Indicador: Planifica y organiza sus actividades estableciendo prioridades y gestionando adecuadamente el tiempo.</p> <p>3. <i>Puedo evaluar información objetivamente y tomar decisiones informadas.</i> Indicador: Analiza información con objetividad y selecciona alternativas adecuadas para la toma de decisiones.</p> <p>4. <i>Me adapto fácilmente a cambios y nuevas situaciones.</i> Indicador: Demuestra flexibilidad para ajustarse a nuevas situaciones o cambios en su entorno académico o social.</p> <p>5. <i>Me esfuerzo por aprender de mis errores y mejorar continuamente.</i> Indicador: Reflexiona sobre sus errores y aplica aprendizajes para mejorar su desempeño en situaciones futuras.</p>	
--	--	------------------------	--	--	--

		<p>Habilidades de control emocional</p>	<p>11. Autoconciencia: Capacidad para reconocer emociones y pensamientos, identificar fortalezas y debilidades.</p> <p>12. Autorregulación emocional: Capacidad para manejar estrés, controlar emociones negativas y demostrar calma.</p> <p>13. Resiliencia: Capacidad para enfrentar desafíos, aprender de errores y mantener la motivación.</p> <p>14. Motivación: Capacidad para establecer metas personales, buscar oportunidades de crecimiento y demostrar entusiasmo.</p> <p>15. Bienestar emocional: Capacidad para priorizar la salud mental, practicar auto cuidado y mantener relaciones saludables.</p>	<p>1. <i>Puedo manejar mi estrés y ansiedad de manera efectiva.</i> Indicador: Regula su nivel de estrés y controla la ansiedad en situaciones de presión.</p> <p>2. <i>Me siento motivado/a para lograr mis objetivos y metas.</i> Indicador: Mantiene la motivación personal y la constancia para alcanzar sus metas propuestas.</p> <p>3. <i>Puedo reconocer y gestionar mis emociones negativas.</i> Indicador: Identifica sus emociones negativas y las regula de manera adecuada para mantener la calma.</p> <p>4. <i>Me esfuerzo por mantener un ambiente positivo y respetuoso.</i> Indicador: Promueve un clima de respeto y bienestar en sus relaciones interpersonales.</p> <p>5. <i>Puedo recuperarme rápidamente de situaciones difíciles.</i> Indicador: Enfrenta con resiliencia las dificultades, mostrando capacidad de recuperación y perseverancia.</p>	
--	--	---	--	--	--

**ANEXO3: FICHA DE OBSERVACION PARA MONITOREAR EL PROGRAMA
“HINCOCE”**

N°	ÍTEM	SI	NO	Evidencia
1	Presenta el marco conceptual y teórico			
2	Presenta los enfoques pedagógicos			
3	Presenta el enfoque filosófico			
4	Presenta la planificación de las sesiones			
5	Presenta estrategias de enseñanza			
6	Presenta estrategias de aprendizaje			
7	Presenta Los recursos didácticos			
8	Presenta las actividades			
9	Incluye competencia, criterios de evaluación de acuerdo a la competencia			
10	Se hace seguimiento de la sesión se organiza en tres momentos claramente definidos			
11	Se incluye la metacognición			
12	Incluye la evaluación de inicio			
13	Incluye la evaluación de proceso			
14	Incluye la evaluación final			

ANEXO 4: CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS

Cuestionario de Habilidades Blandas

Estimado docente:

Por favor, responda las preguntas de manera honesta y reflexiva, considerando sus propias experiencias y sentimientos. Este test es anónimo y su propósito es recoger información sobre sus habilidades blandas y áreas de mejora. No hay respuestas correctas o incorrectas, se busca obtener una visión precisa de sus habilidades actuales. Responda todas las preguntas para obtener una evaluación completa."

Si necesitas ayuda con el test o tienes alguna pregunta adicional, no dudes en preguntar. Estoy aquí para ayudarte.

	Ítem	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión Interpersonal (5 ítems)						
1	Me siento cómodo/a trabajando en equipo y colaborando con otros.					
2	Puedo comunicar mis ideas de manera clara y efectiva.					
3	Me esfuerzo por entender y considerar los sentimientos y necesidades de los demás.					
4	Puedo manejar conflictos y discusiones de manera constructiva.					
5	Me siento cómodo/a liderando y motivando a otros.					

Dimensión Cognitiva (5 ítems)					
6	Puedo analizar problemas y encontrar soluciones creativas. (Resolución de problemas)				
7	Me esfuerzo por planificar y organizar mis tareas de manera eficiente.				
8	Puedo evaluar información objetivamente y tomar decisiones informadas.				
9	Me adapto fácilmente a cambios y nuevas situaciones.				
10	Me esfuerzo por aprender de mis errores y mejorar continuamente				
Dimensión Control Emocional (5 ítems)					
11	Puedo manejar mi estrés y ansiedad de manera efectiva.				
12	Me siento motivado/a para lograr mis objetivos y metas.				
13	Puedo reconocer y gestionar mis emociones negativas.				
14	Me esfuerzo por mantener un ambiente positivo y respetuoso.				
15	Puedo recuperarme rápidamente de situaciones difíciles.				

ESCALA:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: Parcialmente en desacuerdo
- 3: Neutral
- 4: Parcialmente de acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Interpretación: Puntaje total del cuestionario
(15 a 75)

-) < 50 Bajo
-) 51 – 58 Medio
-) 59 – 67 Alto
-) > 67 Muy alto

Interpretación: por dimensión (Interpersonal, Cognitiva,
Control Emocional)

-) 5 – 9 Bajo
-) 10 - 14 Medio
-) 15 – 19 Alto
-) 19 – 25 Muy alto

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

AUTOR	: Horna Toribio, Rosa Magdalena
TIPO DE INSTRUMENTO	: Cuestionario (pretest – postest)
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	: Recoger información sobre el dominio de habilidades blandas en los docentes de la IE Politécnico Nacional del Santa, Chimbote.
NIVEL DE APLICACIÓN	: Docentes del área de formación general de la IE Politécnico Nacional del Santa.
ADMINISTRACIÓN	: Individual
DURACIÓN	: 25 minutos
MATERIALES	: Prueba aplicada en el aula.
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN	: Horna Toribio, Rosa Magdalena

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Milagros Antonieta Olivos Jimenez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en Educación

INSTRUCCIONES:

- A: Marcar con un signo de cruz (+), o una equis (x) si considera que el criterio de evaluación se cumple o no en cada ítem.
- B: Colocar en cada columna el puntaje por ítem descrito, de acuerdo con los criterios de claridad, relevancia, coherencia y escala.
- De considerarlo necesario, indicar la observación y recomendación para mejorar el ítem evaluado.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: Programa “HINCOCE” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y recomendaciones	B: PUNTAJE POR ÍTEM			
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		La redacción es clara, precisa y comprensible			Puntaje: Colocar en cada columna, de acuerdo con el criterio del experto. Inaceptable = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5			
				SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO		Claridad	Relevancia	Coherencia	Escala
Control Emocional Autorregulación emocional	Interpersonal	Colabora activamente en equipo mostrando disposición para trabajar con otros de manera cooperativa.	1. Me siento cómodo/a trabajando en equipo y colaborando con otros	si		si		si		si			4	5	4	4
		Expresa sus ideas de forma clara, coherente y comprensible en diferentes situaciones comunicativas	2. Puedo comunicar mis ideas de manera clara y efectiva	si		si		si		si			4	5	4	4
		Demuestra empatía al reconocer y respetar las emociones y necesidades de las personas con las que interactúa	3. Me esfuerzo por entender y considerar los sentimientos y necesidades de los demás	si		si		si		si			4	5	4	4
		Resuelve desacuerdos manteniendo la calma y	4. Puedo manejar conflictos y discusiones de	si		si		si		si			4	5	4	4

	proponiendo soluciones objetivas y respetuosas	manera constructiva												
	Asume roles de liderazgo motivando a sus compañeros hacia el logro de metas comunes	5. Me siento cómodo/a liderando y motivando a otros	si	si	si	si					5	5	4	4
Cognitiva	Identifica problemas con claridad y propone alternativas de solución innovadoras y viables.	6. Puedo analizar problemas y encontrar soluciones creativas	si	si	si	si					5	5	4	4
	Planifica y organiza sus actividades estableciendo prioridades y gestionando adecuadamente el tiempo.	7. Me esfuerzo por planificar y organizar mis tareas de manera eficiente	si	si	si	si					5	5	4	4
	Analiza información con objetividad y selecciona alternativas adecuadas para la toma de decisiones	8. Puedo evaluar información objetivamente y tomar decisiones informadas	si	si	si	si					5	5	4	4
	Demuestra flexibilidad para ajustarse a nuevas situaciones o cambios en su entorno académico o social	9. Me adapto fácilmente a cambios y nuevas situaciones	si	si	si	si					5	5	4	4
	Reflexiona sobre sus errores y aplica aprendizajes para mejorar su desempeño en situaciones futuras.	10. Me esfuerzo por aprender de mis errores y mejorar continuamente	si	si	si	si					5	5	4	4
Control Emocional	Regula su nivel de estrés y controla la ansiedad en situaciones de presión	11. Puedo manejar mi estrés y ansiedad de manera efectiva	si	si	si	si					4	5	4	4

	Mantiene la motivación personal y la constancia para alcanzar sus metas propuestas.	12. Me siento motivado/a para lograr mis objetivos y metas	si		si		si		si			5	5	4	4
	Identifica sus emociones negativas y las regula de manera adecuada para mantener la calma	13. Puedo reconocer y gestionar mis emociones negativas	si		si		si		si			4	5	4	4
	Promueve un clima de respeto y bienestar en sus relaciones interpersonales	14. Me esfuerzo por mantener un ambiente positivo y respetuoso	si		si		si		si			5	5	4	4
	Enfrenta con resiliencia las dificultades, mostrando capacidad de recuperación y perseverancia	15. Puedo recuperarme rápidamente de situaciones difíciles	si		si		si		si			5	5	4	4



Firma del evaluador

MILAGROS ANTONIETA OLIVOS JIMENEZ

Grado Doctora en Educación

DNI 40920535

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

TIPO DE INSTRUMENTO : Cuestionario (pretest – postest)

NIVEL DE APLICACIÓN : Docentes del área de formación general de la IE Politécnico Nacional del Santa

VALORACIÓN GENERAL:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO				
	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
Relación entre la variable y la dimensión				80 %	
Relación entre la dimensión y el indicador				80 %	
Relación entre el indicador y el ítem				80 %	

Se considera apto, si en los criterios de evaluación están del 61% a más

Se determina que el instrumento está: APTO (X) NO APTO

PUNTAJE POR ÍTEM: Necesario para la validación por constructo.



MILAGROS ANTONIETA OLIVOS JIMENEZ

DNI: 40920535

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

AUTOR	: Horna Toribio, Rosa Magdalena
TIPO DE INSTRUMENTO	: Cuestionario (pretest – postest)
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	: Recoger información sobre el dominio de habilidades blandas en los docentes de la IE Politécnico Nacional del Santa, Chimbote.
NIVEL DE APLICACIÓN	: Docentes del área de formación general de la IE Politécnico Nacional del Santa.
ADMINISTRACIÓN	: Individual
DURACIÓN	: 25 minutos
MATERIALES	: Prueba aplicada en el aula.
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN	: Horna Toribio, Rosa Magdalena

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Norma Edith Castillo Ramos

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctora en Educación

INSTRUCCIONES:

- A: Marcar con un signo de cruz (+), o una equis (x) si considera que el criterio de evaluación se cumple o no en cada ítem.
- B: Colocar en cada columna el puntaje por ítem descrito, de acuerdo con los criterios de claridad, relevancia, coherencia y escala.
- De considerarlo necesario, indicar la observación y recomendación para mejorar el ítem evaluado.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: Programa “HINCOCE” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y recomendaciones	B: PUNTAJE POR ÍTEM			
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		La redacción es clara, precisa y comprensible			Puntaje: Colocar en cada columna, de acuerdo con el criterio del experto. Inaceptable = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5			
				SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO		Claridad	Relevancia	Coherencia	Escala
Control Emocional	Autorregulación emocional	Interpersonal	1. Me siento cómodo/a trabajando en equipo y colaborando con otros	si		si		si		si			4	5	4	4
			2. Puedo comunicar mis ideas de manera clara y efectiva	si		si		si		si			4	5	4	4
			3. Me esfuerzo por entender y considerar los sentimientos y necesidades de los demás	si		si		si		si			3	5	4	4
			4. Puedo manejar conflictos y	si		si		si		si			4	5	4	4

	proponiendo soluciones objetivas y respetuosas	discusiones de manera constructiva													
	Asume roles de liderazgo motivando a sus compañeros hacia el logro de metas comunes	5. Me siento cómodo/a liderando y motivando a otros	si		si		si		si			5	5	4	4
	Identifica problemas con claridad y propone alternativas de solución innovadoras y viables.	6. Puedo analizar problemas y encontrar soluciones creativas	si		si		si		si			3	5	3	4
	Planifica y organiza sus actividades estableciendo prioridades y gestionando adecuadamente el tiempo.	7. Me esfuerzo por planificar y organizar mis tareas de manera eficiente	si		si		si		si			5	5	4	4
	Analiza información con objetividad y selecciona alternativas adecuadas para la toma de decisiones	8. Puedo evaluar información objetivamente y tomar decisiones informadas	si		si		si		si			3	5	4	4
	Demuestra flexibilidad para ajustarse a nuevas situaciones o cambios en su entorno académico o social	9. Me adapto fácilmente a cambios y nuevas situaciones	si		si		si		si			5	5	4	4
	Reflexiona sobre sus errores y aplica aprendizajes para mejorar su desempeño en situaciones futuras.	10. Me esfuerzo por aprender de mis errores y mejorar continuamente	si		si		si		si			5	5	4	4
Control Emocional	Regula su nivel de estrés y controla la ansiedad en situaciones de presión	11. Puedo manejar mi estrés y ansiedad de manera efectiva	si		si		si		si			4	5	4	4

	Mantiene la motivación personal y la constancia para alcanzar sus metas propuestas.	12. Me siento motivado/a para lograr mis objetivos y metas	si		si		si		si			5	5	4	4
	Identifica sus emociones negativas y las regula de manera adecuada para mantener la calma	13. Puedo reconocer y gestionar mis emociones negativas	si		si		si		si			4	5	4	4
	Promueve un clima de respeto y bienestar en sus relaciones interpersonales	14. Me esfuerzo por mantener un ambiente positivo y respetuoso	si		si		si		si			5	5	4	4
	Enfrenta con resiliencia las dificultades, mostrando capacidad de recuperación y perseverancia	15. Puedo recuperarme rápidamente de situaciones difíciles	si		si		si		si			5	5	4	4



Firma del evaluador
NORMA EDITH CASTILLO RAMOS
Grado Doctora en Educación
DNI N° 32820597

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

TIPO DE INSTRUMENTO : Cuestionario (pretest – postest)

NIVEL DE APLICACIÓN : Docentes del área de formación general de la IE Politécnico Nacional del Santa

VALORACIÓN GENERAL:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO				
	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
Relación entre la variable y la dimensión				80%	
Relación entre la dimensión y el indicador				80%	
Relación entre el indicador y el ítem				80%	

Se considera apto, si en los criterios de evaluación están del 61% a más

Se determina que el instrumento está: APTO (X) NO APTO

PUNTAJE POR ÍTEM: Necesario para la validación por constructo.



NORMA EDITH CASTILLO RAMOS

DNI: 32820597

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

AUTOR	: Horna Toribio, Rosa Magdalena
TIPO DE INSTRUMENTO	: Cuestionario (pretest – postest)
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	: Recoger información sobre el dominio de habilidades blandas en los docentes de la IE Politécnico Nacional del Santa, Chimbote.
NIVEL DE APLICACIÓN	: Docentes del área de formación general de la IE Politécnico Nacional del Santa.
ADMINISTRACIÓN	: Individual
DURACIÓN	: 25 minutos
MATERIALES	: Prueba aplicada en el aula.
RESPONSABLE DE LA APLICACIÓN	: Horna Toribio, Rosa Magdalena

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Jacqueline Victoria Hernández Falla

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctora en Educación

INSTRUCCIONES:

- A: Marcar con un signo de cruz (+), o una equis (x) si considera que el criterio de evaluación se cumple o no en cada ítem.
- B: Colocar en cada columna el puntaje por ítem descrito, de acuerdo con los criterios de claridad, relevancia, coherencia y escala.
- De considerarlo necesario, indicar la observación y recomendación para mejorar el ítem evaluado.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: Programa “HINCOCE” para mejorar las habilidades blandas en docentes del nivel secundaria en la institución educativa Politécnico Nacional del Santa, Chimbote – 2024

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y recomendaciones	B: PUNTAJE POR ÍTEM					
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		La redacción es clara, precisa y comprensible			Puntaje: Colocar en cada columna, de acuerdo con el criterio del experto. Inaceptable = 1 Deficiente = 2 Regular = 3 Bueno = 4 Excelente = 5					
				SI	NO	SI	NO	NO	SI	SI	NO		Claridad	Relevancia	Coherencia	Escala		
Control Emocional Autorregulación emocional	Interpersonal	Colabora activamente en equipo mostrando disposición para trabajar con otros de manera cooperativa.	1. Me siento cómodo/a trabajando en equipo y colaborando con otros	si		si		si		si			5	5	5	4		
		Expresa sus ideas de forma clara, coherente y comprensible en diferentes situaciones comunicativas	2. Puedo comunicar mis ideas de manera clara y efectiva	si		si		si		si				5	5	5	4	
		Demuestra empatía al reconocer y respetar las emociones y necesidades de las personas con las que interactúa	3. Me esfuerzo por entender y considerar los sentimientos y necesidades de los demás	si		si		si		si					5	5	5	4
		Resuelve desacuerdos manteniendo la calma y proponiendo soluciones objetivas y respetuosas	4. Puedo manejar conflictos y discusiones de	si		si		si		si					5	5	4	4

			manera constructiva													
		Asume roles de liderazgo motivando a sus compañeros hacia el logro de metas comunes	5. Me siento cómodo/a liderando y motivando a otros	si		si		si		si			5	5	5	5
	Cognitiva	Identifica problemas con claridad y propone alternativas de solución innovadoras y viables.	6. Puedo analizar problemas y encontrar soluciones creativas	si		si		si		si			5	5	5	4
		Planifica y organiza sus actividades estableciendo prioridades y gestionando adecuadamente el tiempo.	7. Me esfuerzo por planificar y organizar mis tareas de manera eficiente	si		si		si		si			5	5	5	4
		Analiza información con objetividad y selecciona alternativas adecuadas para la toma de decisiones	8. Puedo evaluar información objetivamente y tomar decisiones informadas	si		si		si		si			5	5	5	4
		Demuestra flexibilidad para ajustarse a nuevas situaciones o cambios en su entorno académico o social	9. Me adapto fácilmente a cambios y nuevas situaciones	si		si		si		si			5	5	5	5
		Reflexiona sobre sus errores y aplica aprendizajes para mejorar su desempeño en situaciones futuras.	10. Me esfuerzo por aprender de mis errores y mejorar continuamente	si		si		si		si			5	5	5	5
	Control Emocional	Regula su nivel de estrés y controla la ansiedad en situaciones de presión	11. Puedo manejar mi estrés y ansiedad de manera efectiva	si		si		si		si			5	5	5	4

	Mantiene la motivación personal y la constancia para alcanzar sus metas propuestas.	12. Me siento motivado/a para lograr mis objetivos y metas	si		si		si		si			5	5	5	5
	Identifica sus emociones negativas y las regula de manera adecuada para mantener la calma	13. Puedo reconocer y gestionar mis emociones negativas	si		si		si		si			5	5	5	5
	Promueve un clima de respeto y bienestar en sus relaciones interpersonales	14. Me esfuerzo por mantener un ambiente positivo y respetuoso	si		si		si		si			5	5	5	5
	Enfrenta con resiliencia las dificultades, mostrando capacidad de recuperación y perseverancia	15. Puedo recuperarme rápidamente de situaciones difíciles	si		si		si		si			5	5	5	5



Firma del Evaluador
JACQUELINE VICTORIA HERNÁNDEZ FALLA
Doctora en Educación
DNI N° 40792907

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

TIPO DE INSTRUMENTO : Cuestionario (pretest – postest)

NIVEL DE APLICACIÓN : Docentes del área de formación general de la IE Politécnico Nacional del Santa

VALORACIÓN GENERAL:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO				
	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
	0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
Relación entre la variable y la dimensión				80%	
Relación entre la dimensión y el indicador				80%	
Relación entre el indicador y el ítem				80%	

Se considera apto, si en los criterios de evaluación están del 61% a más

Se determina que el instrumento está: APTO (X) NO APTO

PUNTAJE POR ÍTEM: Necesario para la validación por constructo.



JACQUELINE VICTORIA HERNÁNDEZ FALLA

DNI: 40792907

ANEXO 6: SESIONES DE LA PROPUESTA PEDAGOGICA

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 01: “Nos comunicamos con asertividad”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABL E:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Reconoce la importancia de la comunicación asertiva en situaciones reales del contexto docente y en la práctica de relaciones respetuosas y efectivas.	Descripción de situaciones cotidianas aplicando la asertividad en la comunicación

III. PROPÓSITO DE LA SESIÓN: Reconocer la importancia de la comunicación asertiva y aplicarla en situaciones reales del contexto docente

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Realizar equipos de trabajo de cinco integrantes.) Elaborar una escala valorativa para los estudiantes.) Papelógrafo.) Silueta, espejo,) Plumones.) Cinta adhesiva, posit) Ficha de observación de la participación

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes.</p> <p>MOTIVACIÓN:</p> <p>) Se desarrolla la dinámica de presentación “La telaraña”: cada participante al recibir un ovillo de hilo se presenta indicando una habilidad, actitud o fortaleza que lo caracteriza. Se reconoce la red formada como símbolo de unión y propósito compartido.</p> <p>SABERES PREVIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responden las siguientes interrogantes: ¿Cómo reaccionamos ante un comentario negativo? ¿Cómo hablamos ante una situación de falta de respeto a nuestros derechos? ▪ Comentario libre alrededor de las preguntas <p>PROPOSITO:</p> <p>Se comparte el propósito de la sesión: Reconocer la importancia de la comunicación asertiva y aplicarla en situaciones reales del contexto docente</p> <p>Dinamica : “Role playing comunicativo” Se forman parejas y se entregan tarjetas con frases neutras. Cada participante deberá expresar la frase en tres estilos: pasivo, agresivo y asertivo. Luego se analizan en grupo las diferencias en el impacto de cada estilo comunicativo, identificando emociones y reacciones provocadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se promueve la reflexión con preguntas guía sobre la situación presentada 	25’
DESARROLLO	<p>ACOMPANAMIENTO/MEDIACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se presenta el concepto de comunicación asertiva como una herramienta clave para el trabajo docente y se pide comentarios sobre los conceptos ¿Qué entiendes? ¿Cuál es tu opinión? ¿Como actuamos? . ▪ Dinámica: “Respondiendo a mi interlocutor”: en parejas se realiza una practica con respuesta pasiva, agresiva, asertiva ▪ Reflexión sobre la dinámica ¿cómo fue la respuesta? ¿Cómo te sentiste ante la respuesta pasiva, agresiva, asertiva? 	40’

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El docente realiza aclaraciones sobre las respuestas emitida ▪ Dinámica 3: ¡Aprendemos a decir No!: Se presentan dos casos de la vida diaria de los docentes y deben ensayar como decir ¡No! Con respeto ▪ Se analizan las emociones y reflexiona en plenario. 	
CIERRE	<p><i>EVALUACIÓN</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En una hoja con un semáforo reflexionan sobre las conductas comunicativas propias de acuerdo a los colores se completa, comparten sus respuestas voluntariamente ▪ Promueve la reflexión de los saberes a través de las siguientes preguntas: ¿Cómo aplicaría lo aprendido?, ▪ Asumen compromisos de manera individual sobre la práctica de la asertividad ▪ Se agradece por su participación de la sesión. ▪ Se completa la lista de cotejo ▪ Se anota observaciones para la siguiente sesión 	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce la importancia de la comunicación asertiva en situaciones reales del contexto docente y en la práctica de relaciones respetuosas y efectivas.	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 02: “La negociación en nuestra vida cotidiana”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales</p>	<p>Identifica situaciones de conflicto - Aplica estrategias de negociación - Propone acuerdos</p>	<p>Análisis de casos - Role playing - Compromiso escrito.</p>

III. PROPÓSITO DE LA SESION Los docentes aplican estrategias de negociación para resolver conflictos cotidianos de manera pacífica, promoviendo acuerdos justos y fortaleciendo la convivencia institucional.

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<p>) Realizar equipos de trabajo de cinco integrantes.) Elaborar una escala valorativa para los estudiantes.</p>	<p>) Papelógrafo.) Silueta, espejo,) Plumones.) Cinta adhesiva, posit) Ficha de observación de la participación</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes</p> <p>MOTIVACIÓN: Dinámica: “<i>El acuerdo imposible</i>” . Se forman grupos de 4 a 5 docentes.</p> <p>)] A cada grupo se le entrega una situación problema (por ejemplo: <i>Dos docentes quieren usar el mismo laboratorio en el mismo horario y ambos consideran que su curso es prioritario).</i></p> <p>)] Se asignan roles con intereses opuestos (sin que los demás conozcan los intereses del otro).</p> <p>)] Se les indica que deben llegar a un acuerdo en 5 minutos, sin normas de negociación.</p> <p>)] Generalmente, el acuerdo resulta difícil o incompleto.</p> <p>)] El facilitador interrumpe y plantea preguntas: <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué dificultades tuvieron? o ¿Escucharon al otro? o ¿Hubo imposición o diálogo? </p> <p>)] Resultado esperado: Evidenciar la necesidad de aprender a negociar adecuadamente.</p> <p>SABERES PREVIOS</p> <p>A partir de preguntas generadoras:¿Qué entendemos por conflicto?</p> <p>)] ¿Cómo solemos resolver desacuerdos en la institución?</p> <p>)] ¿Siempre llegamos a acuerdos?</p> <p>)] Comentario libre alrededor de las preguntas</p> <p>PROPOSITO: Se comparte el propósito de la sesión: Los docentes aplican estrategias de negociación para resolver conflictos cotidianos de manera pacífica, promoviendo acuerdos justos y fortaleciendo la convivencia institucional .</p>	<p style="text-align: center;">25'</p>

	<p>Problematización: Se presenta un caso realista: “Dos docentes discrepan por la asignación de horas en un proyecto institucional, generando tensión en el equipo de trabajo”.</p> <p>Preguntas orientadoras:¿Qué está fallando?¿Qué consecuencias tiene no negociar adecuadamente?¿Cómo podría resolverse?</p> <p>J</p>	
DESARROLLO	<p>ACOMPANAMIENTO/MEDIACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposición dialogada apoyada en diapositivas o papelógrafos : <p>Concepto de negociación Tipos de negociación (competitiva, colaborativa) Etapas de la negociación: Identificación del conflicto Escucha activa Propuesta de alternativas Acuerdo y compromiso Actitudes clave: respeto, empatía, flexibilidad Se analizan las emociones y reflexiona en plenario. Se organiza la Simulación de negociación retomando el caso inicial. Los docentes realizan un role playing, ahora aplicando las etapas y estrategias aprendidas. El facilitador observa y orienta Reflexión grupal : Se dialoga sobre:¿Qué cambió en la segunda negociación? ¿Qué estrategias fueron más efectivas? ¿Cómo se sintieron al escuchar y ser escuchados?</p>	40'
CIERRE	<p>EVALUACIÓN</p> <p>Metacognición (10') Los docentes reflexionan individualmente y luego comparten: ¿Qué aprendí hoy? ¿Para qué me sirve la negociación en mi práctica docente? ¿Qué debo mejorar en mi forma de manejar conflictos Compromiso personal (5') Cada docente redacta un compromiso escrito, por ejemplo: “Me comprometo a escuchar activamente y buscar acuerdos antes de imponer mi punto de vista Retroalimentación (5') El facilitador brinda retroalimentación formativa, resaltando logros y oportunidades de mejora</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se agradece por su participación de la sesión. 	25'

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se completa la lista de cotejo ▪ Se anota observaciones para la siguiente sesión 	
--	---	--

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce la importancia de la comunicación asertiva en situaciones reales del contexto docente y en la práctica de relaciones respetuosas y efectivas.	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

 Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva
 Director

 Mg. Rosa Horna Toribio
 Docente responsable

IV. LISTA DE COTEJO

Nº	INDICADOR	SI	NO	OBS
1	Identifica claramente la situación de conflicto presentada en la dinámica y/o caso propuesto			
2	Reconoce las causas y consecuencias del conflicto en el contexto institucional.			
3	Participa activamente en la dinámica “El acuerdo imposible”.			
4	Escucha con respeto las opiniones y posturas de sus pares durante el trabajo grupal			
5	Aplica estrategias de negociación (escucha activa, diálogo, flexibilidad) durante el role playing			
6	Propone alternativas de solución orientadas al diálogo y al consenso.			
7	Evita actitudes de imposición o confrontación durante la simulación			
8	Propone acuerdos viables, justos y respetuosos para ambas partes.			
9	Reflexiona críticamente sobre su desempeño en la negociación			
10	Formula un compromiso personal relacionado con la mejora de la convivencia institucional			

V. NIVEL DE LOGRO:

-) **Logro destacado:** 9 – 10 criterios cumplidos
-) **Logro esperado:** 7 – 8 criterios cumplidos
-) **En proceso:** 5 – 6 criterios cumplidos
-) **En inicio:** Menos de 5 criterios cumplidos

VI. RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA

(Anotar fortalezas observadas y sugerencias de mejora)

.....
.....
.....

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 03: “Fortalecemos la confianza con los demás”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>- Reconoce la importancia de la confianza interpersonal - Actúa de manera coherente y respetuosa - Participa activamente en simulaciones</p>	<p>- Participación en simulación - Análisis reflexivo del caso - Compromiso escrito</p>

III. PROPOSITO DE LA SESION. reflexionaremos y practicaremos cómo fortalecer la confianza con los demás para mejorar nuestra convivencia y trabajo en equipo.”

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<p>) Realizar equipos de trabajo de cinco integrantes.) Elaborar una escala valorativa para los estudiantes.) Organización de grupos de trabajo (4–5 docentes)) Elaboración de guiones de simulación) Lista de cotejo</p>	<p>) Tarjetas con situaciones simuladas) Papelotes y plumones) Cinta adhesiva) Lista de cotejo</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes.</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“El hilo de la confianza”</i> Cada participante sostiene un hilo y expresa brevemente una acción que genera confianza en el trabajo docente.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué acciones fortalecen la confianza entre colegas?) ¿Qué situaciones la debilitan? <p>Presentación del propósito: “El día de hoy reflexionaremos y practicaremos cómo fortalecer la confianza con los demás para mejorar nuestra convivencia y trabajo en equipo.”</p> <p>Problematización: Se presenta una breve situación donde la falta de confianza afecta el trabajo docente. Se formulan preguntas para generar reflexión</p>	<p style="text-align: center;">25’</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<p>Estrategia central: SIMULACIÓN</p> <p>Se comparte la información, la base teórica:</p> <ul style="list-style-type: none">) Concepto de confianza interpersonal) Importancia de la confianza en el trabajo colaborativo) Confianza y coherencia entre lo que se dice y se hace <p>Actividad de simulación: Cada grupo recibe una situación simulada (por ejemplo: distribución de responsabilidades, cumplimiento de acuerdos, trabajo colegiado). Los docentes representan la situación mostrando:</p> <ul style="list-style-type: none">) Conductas que debilitan la confianza) Conductas que la fortalecen <p>Análisis guiado:</p>	<p style="text-align: center;">40’</p>

	<p>) ¿Qué acciones generaron confianza?) ¿Qué actitudes la deterioraron?</p> <p>Reflexión colectiva: Se dialoga sobre cómo aplicar estas conductas en la práctica docente diaria.</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:</p> <p>) ¿Qué aprendí hoy sobre la confianza?) ¿Cómo influyen mis acciones en la confianza de los demás?</p> <p>Compromiso personal: Cada docente redacta un compromiso concreto para fortalecer la confianza en su entorno laboral.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza los aprendizajes logrados y reconoce la participación.</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce la importancia de la confianza interpersonal - Actúa de manera coherente y respetuosa - Participa activamente en simulaciones	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia.*
- Pérez & Filella (2019). Educación emocional.
-

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 04 : “Cimentamos la cooperación”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Construye relaciones interpersonales colaborativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce la importancia de la cooperación - Participa activamente en simulaciones - Asume responsabilidades compartidas 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en simulaciones - Análisis reflexivo grupal - Compromiso escrito

III. PROPÓSITO DE LA SESION. Al finalizar la sesión, los docentes fortalecen la cooperación mediante la participación en simulaciones de situaciones reales del contexto educativo, valorando el trabajo conjunto, la corresponsabilidad y el apoyo mutuo como elementos esenciales para la mejora del desempeño docente y la convivencia institucional.

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<ul style="list-style-type: none">) Organización de equipos de trabajo (4-5 docentes)) Preparación de tarjetas con situaciones simuladas) Elaboración de lista de cotejo. 	<ul style="list-style-type: none">) Tarjetas con casos de simulación) Papelotes) Plumones) Cinta adhesiva) Lista de cotejo

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“La torre cooperativa”</i></p> <p>Cada grupo construye una torre con materiales simples; la actividad evidencia la necesidad de cooperación.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué entendemos por cooperación?) ¿Cómo cooperamos actualmente en nuestra institución? <p>Presentación del propósito: “El día de hoy aprenderemos a fortalecer la cooperación a través de experiencias simuladas que reflejan nuestra realidad docente.”</p> <p>Problematización: Se presenta una situación donde la falta de cooperación dificulta el logro de objetivos institucionales.</p>	25'
DESARROLLO	<p>Se comparte información, la base teórica:</p> <ul style="list-style-type: none">) Concepto de cooperación) Diferencia entre trabajo individual y cooperativo) Beneficios de la cooperación en el trabajo docente <p>Actividad de simulación: Cada grupo recibe una situación simulada (por ejemplo: organización de una actividad institucional, elaboración de un plan de trabajo, atención de un problema escolar).</p> <p>Los docentes representan la situación mostrando:</p> <ul style="list-style-type: none">) Escenarios con baja cooperación) Escenarios con cooperación efectiva <p>Análisis guiado:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué actitudes favorecieron la cooperación?) ¿Qué conductas la dificultaron? <p>Reflexión colectiva: Se dialoga sobre la importancia de compartir responsabilidades y apoyarse mutuamente.</p>	40'

CIERRE	<p>Metacognición: Se promueve la reflexión con las interrogantes:</p> <p style="padding-left: 40px;">) ¿Qué aprendí hoy sobre la cooperación?) ¿Cómo influyen mis acciones en el trabajo del equipo?</p> <p>Compromiso personal: Cada docente escribe una acción concreta para fortalecer la cooperación en su equipo de trabajo.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza los aprendizajes logrados y valora la participación colaborativa.</p> <p>▪</p>	25'
--------	---	-----

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce la importancia de la cooperación - Participa activamente en simulaciones - Asume responsabilidades compartidas	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia.*
- Johnson & Johnson (2018). *Aprendizaje cooperativo*

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....
.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 05: “Cómo consolidamos la confianza en nuestra vida”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	- Reconoce la importancia de la confianza personal - Analiza situaciones desde la empatía - Identifica conductas alejadas del egocentrismo	- Análisis de estudio de caso - Participación reflexiva - Compromiso escrito

III. PROPOSITO DE LA SESION. Al finalizar la sesión, los docentes analizan y consolidan la confianza personal, a partir del estudio de casos de situaciones reales, reconociendo la importancia de los intereses compartidos, la empatía y el desarrollo mutuo para fortalecer su desempeño personal y profesional

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Seleccionar estudios de caso contextualizados) Organizar equipos de trabajo (4-5 docentes)) Preparar fichas de análisis) Fichas de estudio de casos) Papelotes) Plumones) Lista de cotejo

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“La balanza de la confianza”</i> Los docentes reflexionan brevemente sobre acciones que fortalecen o debilitan la confianza en la vida personal y laboral.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué entendemos por confianza personal?) ¿Cómo influye el egocentrismo en nuestras relaciones? <p>Presentación del propósito: <i>“El día de hoy analizaremos cómo consolidar la confianza en nuestra vida personal y profesional a partir de situaciones reales.”</i></p> <p>Problematización: Se presenta un caso breve donde el egocentrismo afecta la confianza entre colegas.</p>	<p style="text-align: center;">25'</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<p>Se comparte información, la base teórica :</p> <ul style="list-style-type: none">) Confianza personal y coherencia interna) Intereses compartidos y desarrollo recíproco) Empatía y superación del egocentrismo <p>Análisis de casos: Cada grupo analiza un estudio de caso que evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none">) Falta de confianza personal) Actitudes egocéntricas) Ausencia de empatía <p>Preguntas guía:</p>	<p style="text-align: center;">40'</p>

	<p>) ¿Qué actitudes afectan la confianza?) ¿Cómo se podrían alinear los intereses personales y colectivos?) ¿Qué acciones permitirían un desarrollo recíproco? </p> <p>Socialización: Los grupos comparten conclusiones y propuestas.</p> <p>Reflexión colectiva: Se relacionan los aprendizajes con la práctica docente diaria</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:</p> <p>) ¿Qué aprendí sobre la confianza personal?) ¿Qué actitudes debo fortalecer para consolidarla? </p> <p>Compromiso personal: Cada docente redacta un compromiso concreto para fortalecer su confianza personal desde la empatía y el bien común.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza los aportes y valora la participación reflexiva.</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce la importancia de la confianza personal - Analiza situaciones desde la empatía - Identifica conductas alejadas del egocentrismo	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia.*
- Bisquerra, R. (2019). *Educación emocional*

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

LISTA DE COTEJO

SESION: “Cómo consolidamos la confianza en nuestra vida”

	CRITERIOS DE EVALUACION	SI	NO	OBS
1	Analiza críticamente el caso			
2	Reconoce conductas empáticas			
3	Propone acciones alejadas del egocentrismo			

ANALISIS DE CASOS PARA SESION 05: “Cómo consolidamos la confianza en nuestra vida”

CASO 1: “Decido solo porque sé más”

Descripción del caso

El profesor Luis forma parte de un equipo docente encargado de diseñar un proyecto institucional. Durante las reuniones, Luis suele imponer sus ideas sin escuchar las opiniones de sus colegas, argumentando que tiene más experiencia y que sus propuestas son las más adecuadas. Cuando algún docente sugiere una alternativa, Luis la descarta rápidamente sin analizarla.

Con el tiempo, el equipo empieza a mostrar desinterés y evita participar activamente, generándose un ambiente tenso y poco colaborativo.

Elementos evidenciados

-) Falta de confianza personal (necesidad de imponerse)
-) Actitudes egocéntricas
-) Ausencia de empatía

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué actitudes del docente afectan la confianza personal y grupal?
2. ¿De qué manera el egocentrismo debilita el trabajo colaborativo?
3. ¿Qué acciones empáticas podrían haber fortalecido la confianza?

CASO 2: “No confío en nadie para hacerlo bien”

Descripción del caso

La profesora Carmen ha sido designada coordinadora de área. Aunque tiene un equipo de docentes comprometidos, decide realizar todas las tareas sola, ya que considera que los demás no cumplirán adecuadamente con las responsabilidades asignadas. Evita delegar funciones, revisa excesivamente el trabajo de sus colegas y rara vez reconoce los aportes del equipo. Esta situación genera malestar, desmotivación y distanciamiento entre los miembros del área.

Elementos evidenciados

- J Falta de confianza personal y en los demás
- J Actitudes egocéntricas encubiertas
- J Ausencia de empatía hacia el equipo

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué inseguridades personales se evidencian en la actitud de la docente?
2. ¿Cómo influye la falta de confianza en el clima laboral?
3. ¿Qué decisiones permitirían un desarrollo recíproco del equipo?

CASO 3: “Mis problemas son más importantes”

Descripción del caso

Durante una reunión institucional, el profesor José interrumpe constantemente a sus colegas para hablar de sus propias dificultades laborales, sin mostrar interés por las situaciones que los demás comparten.

Cuando una docente expresa sentirse sobrecargada de trabajo, José minimiza su situación y continúa centrando la conversación en sí mismo. Esta actitud genera incomodidad y limita el diálogo abierto entre los participantes.

Elementos evidenciados

- J Falta de empatía
- J Actitudes egocéntricas
- J Débil construcción de confianza personal

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué comportamientos reflejan ausencia de empatía?
2. ¿Cómo afecta esta actitud a la confianza interpersonal?

3. ¿Qué cambios de conducta permitirían fortalecer relaciones basadas en intereses compartidos?

CASO 4: “No es mi problema”

Descripción del caso

En una actividad institucional, la profesora Ana observa que un colega tiene dificultades para cumplir con una tarea asignada. Sin embargo, decide no apoyarlo, argumentando que cada uno debe resolver sus propios problemas.

Posteriormente, el incumplimiento afecta el logro del objetivo común, generando reclamos y tensiones dentro del equipo.

Elementos evidenciados

-)] Ausencia de empatía
-)] Falta de compromiso con intereses compartidos
-)] Débil confianza personal y colectiva

Preguntas para el análisis

1. ¿Cómo influye la indiferencia en la pérdida de confianza?
2. ¿Qué rol cumple la empatía en el desarrollo recíproco?
3. ¿Qué acciones cooperativas hubieran cambiado el resultado?

ORIENTACIONES PAR EL MEDIADOR

-)] Organizar grupos de 4–5 docentes
-)] Asignar un caso por grupo
-)] Solicitar identificar:
 - o Conductas que debilitan la confianza
 - o Actitudes egocéntricas
 - o Acciones empáticas alternativas
-)] Socializar conclusiones en plenario

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 06: “¿Somos empáticos?”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	<ul style="list-style-type: none">- Reconoce emociones y sentimientos ajenos- Analiza conductas empáticas y no empáticas- Propone acciones empáticas	<ul style="list-style-type: none">- Análisis del estudio de caso- Participación reflexiva- Compromiso escrito

III. PROPOSITO DE LA SESION. Al finalizar la sesión, los docentes **analizan situaciones reales de convivencia con sus pares**, mediante el **estudio de casos**, reconociendo la importancia de la empatía como habilidad blanda fundamental para fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el clima institucional

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
---	---

<ul style="list-style-type: none">)] Seleccionar estudios de caso contextualizados a la realidad institucional)] Organizar equipos de trabajo (4-5 docentes))] Preparar fichas de análisis. 	<ul style="list-style-type: none">)] Fichas de estudio de casos)] Papelotes)] Plumones)] Lista de cotejo
---	--

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes.</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“Mirar con los ojos del otro”</i></p> <p>Cada docente reflexiona brevemente sobre una situación en la que se sintió comprendido o incomprendido por un colega.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras: <ul style="list-style-type: none">)] ¿Qué entendemos por empatía?)] ¿Cómo se manifiesta la falta de empatía entre colegas? </p> <p>Presentación del propósito: “El día de hoy analizaremos si somos empáticos en nuestras relaciones con los colegas y cómo esta habilidad fortalece la convivencia institucional.”</p> <p>Problematización: Se presenta una situación breve donde se evidencia ausencia de empatía entre docentes.</p>	25’
DESARROLLO	<p>Estrategia central: ESTUDIO DE CASOS</p> <p>Base teórica (síntesis):</p> <ul style="list-style-type: none">)] Concepto de empatía)] Empatía cognitiva y emocional)] Empatía como regulación mental y emocional)] Empatía e inhibición de conductas disociales <p>Análisis de casos: Cada grupo recibe un caso relacionado con la convivencia entre pares docentes (sobrecarga laboral, falta de escucha, minimización de emociones, conflictos interpersonales).</p> <p>Preguntas guía:</p> <ul style="list-style-type: none">)] ¿Qué emociones y sentimientos se evidencian en el caso?)] ¿Qué conductas reflejan ausencia de empatía? 	40’

	<p>) ¿Qué acciones empáticas hubieran cambiado la situación?</p> <p>Socialización: Los grupos comparten conclusiones y propuestas empáticas.</p> <p>Reflexión colectiva: Se dialoga sobre la importancia de la empatía en la vida personal y profesional.</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:</p> <p>) ¿Qué aprendí sobre la empatía?) ¿En qué situaciones debo practicar más la empatía con mis colegas?</p> <p>Compromiso personal: Cada docente escribe una acción concreta para fortalecer la empatía en su convivencia diaria.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza los aprendizajes y reconoce las reflexiones logradas</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	Indicador	INSTRUMENTO
Reconoce emociones y sentimientos ajenos - Analiza conductas empáticas y no empáticas - Propone acciones empáticas	Analiza emociones y sentimientos ajenos Reconoce conductas no empáticas Propone acciones empáticas concretas	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*
- Bisquerra, R. (2019). *Educación emocional.*
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Mg. Rosa Horna Toribio

ESTUDIOS DE CASOS SESIÓN 06- SESIÓN: “¿Somos empáticos?”**PROGRAMA HINCOCE****CASO 1: “No exageres, todos estamos igual”****Descripción del caso**

Durante una reunión pedagógica, la profesora Rosa expresa sentirse emocionalmente agotada debido a la sobrecarga de trabajo y a problemas familiares que está atravesando. Mientras ella habla, algunos colegas continúan revisando sus celulares y otros interrumpen diciendo que “todos tienen problemas” y que no es necesario dramatizar.

Rosa deja de participar en la reunión y, en los días siguientes, se muestra distante y poco comunicativa con el equipo docente.

Situaciones evidenciadas

-) Falta de empatía hacia las emociones ajenas
-) Minimización de sentimientos
-) Ausencia de escucha activa

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué emociones experimenta la docente Rosa?
2. ¿Qué conductas evidencian falta de empatía por parte de los colegas?
3. ¿Cómo se pudo regular la respuesta emocional del grupo de manera empática?
4. ¿Qué acciones empáticas habrían favorecido una mejor convivencia?

CASO 2: “Ese no es mi problema”**Descripción del caso**

El profesor Miguel llega tarde reiteradamente a la institución debido a problemas de salud de un familiar cercano. Algunos colegas, al notar la situación, comentan de manera irónica que Miguel es irresponsable y poco comprometido, sin preguntarle ni considerar su contexto personal. Esta situación genera rumores, distanciamiento y un clima de tensión en el equipo docente.

Situaciones evidenciadas

-) Ausencia de empatía
-) Juicios apresurados
-) Conductas disociales normalizadas

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué errores se cometen al juzgar sin conocer la situación del colega?
2. ¿Cómo influye la falta de empatía en el deterioro del clima institucional?
3. ¿Qué acciones empáticas permitirían comprender la situación y evitar conflictos?

CASO 3: “Siempre se trata de mí”

Descripción del caso

En las reuniones de coordinación, la profesora Elena suele centrar la conversación en sus propios logros y dificultades, interrumpiendo a sus colegas cuando intentan compartir sus experiencias. No muestra interés por escuchar ni validar las emociones de los demás. Con el tiempo, el equipo evita compartir situaciones personales o laborales en su presencia, debilitándose la comunicación y la confianza.

Situaciones evidenciadas

-) Actitudes egocéntricas
-) Débil regulación emocional
-) Falta de empatía cognitiva y emocional

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué conductas reflejan egocentrismo en este caso?
2. ¿Cómo afecta esta actitud a las relaciones interpersonales?
3. ¿Qué cambios de comportamiento empático podrían mejorar la convivencia?

CASO 4: “El silencio también hiere”

Descripción del caso

La profesora Julia recibe críticas directas sobre su desempeño frente a los estudiantes durante una reunión. Ningún colega interviene para mediar la situación ni para brindar apoyo emocional. Julia se siente avergonzada y desmotivada, afectando su participación y compromiso con el trabajo institucional.

Situaciones evidenciadas

-) Falta de empatía colectiva
-) Ausencia de apoyo emocional
-) Normalización del silencio ante el malestar ajeno

Preguntas para el análisis

1. ¿Qué emociones experimenta la docente Julia?
2. ¿Por qué el silencio también refleja falta de empatía?
3. ¿Qué acciones empáticas pudo asumir el grupo docente?

LISTA DE COTEJO

SESIÓN: “¿Somos empáticos?” – PROGRAMA HINCOCE

Nombre del participante: _____

Fecha: _____

Facilitador: _____

Competencia evaluada:

Construye relaciones interpersonales empáticas, reconociendo emociones y sentimientos ajenos, regulando su conducta y promoviendo la convivencia democrática.

Indicadores de evaluación

N°	INDICADOR	SI	NO	OBS
	Identifica emociones y sentimientos de los personajes del caso			
	Reconoce conductas no empáticas en la situación analizada			
	Demuestra comprensión de la perspectiva del otro			
	Propone acciones empáticas y respetuosas			
	Participa activamente en el análisis grupal			
	Regula sus comentarios evitando juicios y actitudes disociales			
	Asume un compromiso personal para practicar la empatía			

Observaciones del facilitador

.....

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 07: “Solucionamos los problemas de nuestra vida diaria”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales	- Identifica claramente el problema - Evalúa opciones de solución - Elige alternativas viables	- Análisis de caso - Trabajo grupal - Compromiso escrito

III. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

Al finalizar la sesión, los docentes **analizan situaciones problemáticas de la vida diaria**, aplicando un **procedimiento sistemático de solución de problemas** que incluye la identificación del problema, la evaluación de opciones y la elección de alternativas factibles, fortaleciendo así su pensamiento reflexivo y toma de decisiones.

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Seleccionar situaciones problemáticas del contexto docente) Organizar grupos de trabajo (4–5 docentes)) Preparar fichas de análisis de problemas.) Fichas de casos) Papelotes) Plumones) Lista de cotejo

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se solicita los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes.</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“El problema invisible”</i> Se presenta una situación cotidiana aparentemente simple y se invita a los docentes a identificar el problema real.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué entendemos por problema?) ¿Cómo solemos reaccionar ante un problema cotidiano? <p>Presentación del propósito: <i>“El día de hoy aprenderemos a solucionar los problemas de nuestra vida diaria mediante un proceso reflexivo y ordenado.”</i></p> <p>Problematización: Se presenta una situación problemática común en la labor docente (sobrecarga laboral, desacuerdos, dificultades organizativas).</p>	25'
DESARROLLO	<p>Base teórica (síntesis):</p> <ul style="list-style-type: none">) Concepto de solución de problemas) Pasos del proceso: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación y comprensión del problema 2. Análisis e interpretación de la situación 3. Generación y evaluación de opciones 4. Elección de alternativas factibles <p>Actividad central: Cada grupo analiza un caso asignado siguiendo los pasos del procedimiento. Los docentes identifican:</p> <ul style="list-style-type: none">) Problema central) Causas) Opciones de solución 	40'

	<p>) Alternativa más viable y justificación</p> <p>Socialización: Los grupos presentan sus conclusiones.</p> <p>Reflexión colectiva: Se dialoga sobre la importancia de evaluar opciones antes de decidir</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:</p> <p>) ¿Qué aprendí sobre la solución de problemas?) ¿Qué paso del proceso considero más importante?</p> <p>Compromiso personal: Cada docente redacta una situación personal o profesional donde aplicará el proceso aprendido.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza el uso del pensamiento reflexivo y la toma de decisiones conscientes.</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN		INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica claramente el problema - Evalúa opciones de solución - Elige alternativas viables 	<p>Identifica el problema con claridad</p> <p>Analiza y evalúa opciones</p> <p>Elige alternativas factibles y fundamentadas</p>	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*.
- Sternberg, R. (2018). *Pensamiento y resolución de problemas*

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

CASOS PARA EL ANÁLISIS- SESIÓN 07: “Solucionamos los problemas de nuestra vida diaria”

PROGRAMA HINCOCE – DIMENSIÓN COGNITIVA

CASO 1: “Siempre falta tiempo”

Descripción del caso

La profesora Mariana siente que no logra cumplir con todas sus responsabilidades: preparación de clases, evaluaciones, reuniones institucionales y compromisos familiares. A pesar de dedicar muchas horas al trabajo, percibe estrés constante y sensación de ineficiencia. Con frecuencia posterga tareas importantes y responde de manera impulsiva ante nuevas exigencias.

Situación problemática

Dificultad para organizar el tiempo y priorizar tareas, generando estrés y bajo desempeño.

Orientaciones para el análisis

-) ¿Cuál es el problema central?
-) ¿Qué factores influyen en esta situación?
-) ¿Qué opciones de solución podrían considerarse?
-) ¿Cuál sería la alternativa más viable y por qué?

CASO 2: “El desacuerdo que no se resuelve”

Descripción del caso

Durante la planificación de actividades institucionales, dos docentes del mismo grado mantienen opiniones opuestas sobre la metodología a emplear. Ninguno está dispuesto a ceder ni a escuchar argumentos diferentes.

La situación se prolonga, retrasa el trabajo y genera tensión en el equipo.

Situación problemática

Incapacidad para resolver un desacuerdo de manera reflexiva y dialogada.

Orientaciones para el análisis

-) ¿Cómo se percibe el problema desde ambas posiciones?
-) ¿Qué opciones de solución existen frente al desacuerdo?
-) ¿Qué alternativa favorecería el trabajo colaborativo?
-) ¿Qué consecuencias tendría cada opción?

CASO 3: “Reacciono sin pensar”

Descripción del caso

El profesor Carlos, ante una observación administrativa inesperada, responde de forma defensiva y molesta. Posteriormente reconoce que su reacción agravó la situación y afectó la relación con el equipo directivo.

Sin embargo, no logra identificar cómo pudo haber actuado de manera diferente.

Situación problemática

Falta de análisis previo y elección impulsiva ante una situación inesperada.

Orientaciones para el análisis

-) ¿Cómo se pudo interpretar mejor la situación?
-) ¿Qué opciones de respuesta eran posibles?
-) ¿Cuál hubiera sido la alternativa más adecuada?
-) ¿Qué aprendizaje deja esta experiencia?

CASO 4: “Muchos problemas, una sola decisión”

Descripción del caso

La profesora Elena debe elegir entre aceptar una nueva responsabilidad institucional o rechazarla debido a su carga laboral actual. No analiza las opciones y decide apresuradamente, lo que posteriormente le genera sobrecarga y desmotivación.

Situación problemática

Elección de una alternativa sin evaluar previamente las opciones disponibles.

Orientaciones para el análisis

-) ¿Qué alternativas pudo haber considerado?
-) ¿Qué criterios ayudarían a evaluar cada opción?
-) ¿Cuál sería la decisión más factible considerando su situación?
-) ¿Cómo influye la reflexión en la toma de decisiones?

CASO 5: “El problema no es el problema”

Descripción del caso

En un área curricular, los resultados de aprendizaje son bajos. El equipo docente atribuye el problema exclusivamente a los estudiantes, sin analizar otras variables como estrategias pedagógicas, coordinación o comunicación interna.

Como resultado, no se implementan mejoras efectivas.

Situación problemática

Identificación superficial del problema sin análisis integral.

Orientaciones para el análisis

-) ¿Se está interpretando correctamente el problema?
-) ¿Qué otros factores deben considerarse?
-) ¿Qué opciones de solución podrían evaluarse?
-) ¿Qué alternativa permitiría una mejora real?

INDICACIONES METODOLÓGICAS:

-) Formar grupos de 4–5 docentes
-) Asignar un caso por grupo
-) Solicitar que sigan el procedimiento:
 1. Identificación del problema
 2. Análisis e interpretación
 3. Evaluación de opciones
 4. Elección de la alternativa más factible
-) Socializar conclusiones en plenario

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 08: “Cómo aplicamos el pensamiento crítico en nuestra vida”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales	- Analiza información presentada en los casos - Contrasta diversas posturas - Toma decisiones fundamentadas	- Participación en simulaciones - Análisis grupal del caso - Compromiso escrito

III. PROPÓSITO DE LA SESIÓN. Al finalizar la sesión, los docentes **aplican el pensamiento crítico** mediante **simulaciones de casos reales**, analizando información, contrastando posturas y tomando decisiones reflexivas frente a situaciones donde se evidencia la falta de práctica del pensamiento crítico en la vida profesional y cotidiana.

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Elaborar casos de simulación contextualizados) Organizar equipos de trabajo (4-5 docentes)) Preparar fichas de análisis crítico Elaborar casos de simulación contextualizados) Tarjetas con casos simulados) Papelotes) Plumones) Lista de cotejo

<ul style="list-style-type: none">)] Organizar equipos de trabajo (4-5 docentes) 	
<ul style="list-style-type: none">)] Preparar fichas de análisis crítico. 	

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se recuerda los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa. Se explica la forma de trabajo con el estudio de casos, las simulaciones o situaciones que presenten los mismos docentes</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“¿Es verdad o es suposición?”</i> Se presentan afirmaciones comunes del contexto escolar para identificar opiniones sin análisis previo.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">)] ¿Qué entendemos por pensamiento crítico?)] ¿Tomamos decisiones analizando información o por costumbre? <p>Presentación del propósito: <i>“El día de hoy aprenderemos a aplicar el pensamiento crítico para analizar situaciones y tomar mejores decisiones.”</i></p> <p>Problematización: Se presenta una situación donde una decisión docente se tomó sin análisis crítico y generó consecuencias negativas.</p>	25'
DESARROLLO	<p>Estrategia central: SIMULACIÓN DE CASOS</p> <p>Base teórica (síntesis):</p> <ul style="list-style-type: none">)] Pensamiento crítico y análisis de información)] Componentes del pensamiento crítico: <ul style="list-style-type: none"> o Autodirección o Autodisciplina o Autorregulación o Autocorrección)] Importancia de adoptar posturas fundamentadas 	40'

	<p>Actividad de simulación: Cada grupo recibe un caso donde se evidencia la falta de pensamiento crítico (decisiones apresuradas, aceptación de información sin análisis, prejuicios). Los docentes simulan:</p> <ul style="list-style-type: none">) Una respuesta sin pensamiento crítico) Una respuesta aplicando pensamiento crítico <p>Análisis guiado:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué información se analizó o se omitió?) ¿Qué posturas se adoptaron?) ¿Qué decisión fue más adecuada y por qué? <p>Reflexión colectiva: Se dialoga sobre la importancia del pensamiento crítico en la práctica docente y la vida diaria.</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué aprendí sobre el pensamiento crítico?) ¿En qué situaciones debo aplicar más esta habilidad? <p>Compromiso personal: Cada docente redacta una acción concreta donde aplicará el pensamiento crítico antes de tomar decisiones.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza el valor del análisis reflexivo y la toma de decisiones conscientes.</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INDIC	INSTRUMENTO
Analiza información presentada en los casos - Contrasta diversas posturas - Toma decisiones fundamentadas	Analiza información antes de decidir Contrasta diferentes puntos de vista Fundamenta sus decisiones	Lista de Cotejo

VII.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*

- Facione, P. (2015). *Pensamiento crítico*.
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....
.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

CASOS PARA LA SIMULACIÓN: SESIÓN 08: “Cómo aplicamos el pensamiento crítico en nuestra vida”

PROGRAMA HINCOCE – DIMENSIÓN COGNITIVA

Indicaciones para la simulación:

Cada grupo representa primero una **respuesta sin pensamiento crítico** y luego una **respuesta aplicando pensamiento crítico**, analizando información, contrastando posturas y tomando decisiones fundamentadas.

CASO 1: “Todos dicen que no funciona”

Descripción del caso

En la institución educativa circula el comentario de que una nueva estrategia metodológica “no funciona con los estudiantes”. La mayoría de docentes repite esta afirmación sin haberla aplicado ni revisado evidencias.

Durante una reunión, se decide dejar de usar la estrategia basándose únicamente en comentarios informales.

Falta de pensamiento crítico evidenciada

-) Aceptación de información sin análisis
-) Decisión basada en opiniones y no en evidencias
-) Ausencia de contraste de fuentes

Preguntas para la simulación

-) ¿Qué información faltó analizar?
-) ¿Qué evidencias debieron considerarse?
-) ¿Qué decisión sería más adecuada aplicando pensamiento crítico?

CASO 2: “Así siempre se ha hecho”

Descripción del caso

El profesor Juan propone cambiar la forma de evaluar a los estudiantes. Sin embargo, algunos colegas rechazan la propuesta argumentando que “siempre se ha evaluado así” y que no es necesario cuestionar prácticas tradicionales.

No se analiza la propuesta ni sus posibles beneficios.

Falta de pensamiento crítico evidenciada

-) Resistencia al cambio
-) Falta de análisis de nuevas alternativas
-) Decisión automática por costumbre

Preguntas para la simulación

-) ¿Qué supuestos influyen en esta decisión?
-) ¿Qué información debió analizarse antes de rechazar la propuesta?
-) ¿Cómo se evidencia la autodisciplina y autorregulación del pensamiento?

CASO 3: “Reacciono antes de analizar”

Descripción del caso

Ante una queja de padres de familia, la docente Laura responde de manera inmediata y defensiva, sin revisar la situación ni escuchar todas las versiones. Posteriormente, descubre que la información estaba incompleta y que su respuesta generó mayor conflicto.

Falta de pensamiento crítico evidenciada

-) Reacción impulsiva
-) Falta de autorregulación
-) Ausencia de análisis previo de la información

Preguntas para la simulación

-) ¿Qué pasos del pensamiento crítico se omitieron?
-) ¿Qué alternativas de respuesta existían?
-) ¿Qué decisión hubiera sido más adecuada tras analizar la información?

CASO 4: “Una sola versión de los hechos”

Descripción del caso

En una reunión institucional se toma una decisión importante basándose únicamente en la versión presentada por una sola persona, sin escuchar otras opiniones ni revisar datos adicionales. Posteriormente, se detectan errores que pudieron haberse evitado con un análisis más amplio.

Falta de pensamiento crítico evidenciada

-) Falta de contraste de perspectivas
-) Ausencia de pensamiento autodirigido
-) Decisiones poco fundamentadas

Preguntas para la simulación

-) ¿Qué otras fuentes o posturas debieron considerarse?
-) ¿Cómo influye la autocorrección en el pensamiento crítico?
-) ¿Qué decisión sería más adecuada tras un análisis completo?

CASO 5: “Confundo opinión con evidencia”

Descripción del caso

Durante una capacitación, un docente afirma que una estrategia pedagógica “no sirve”, basándose en su experiencia personal. El equipo acepta esta opinión como verdad absoluta, sin analizar estudios, resultados ni experiencias diversas.

Falta de pensamiento crítico evidenciada

-) Confusión entre opinión y evidencia
-) Falta de análisis de información disponible
-) Ausencia de pensamiento reflexivo

Preguntas para la simulación

-) ¿Cómo diferenciar opinión de evidencia?
-) ¿Qué información debió analizarse?
-) ¿Qué postura crítica permitiría una mejor decisión?

LISTA DE COTEJO

SESIÓN: “Cómo aplicamos el pensamiento crítico en nuestra vida”

Competencia evaluada

Analiza información de manera crítica para tomar decisiones reflexivas, autodirigidas, autorreguladas y fundamentadas.

	INDICADOR	SI	NO	OSB
1	Identifica información relevante en el caso presentado			
2	Distingue opiniones de evidencias			
3	Analiza diversas perspectivas antes de decidir			
4	Evalúa consecuencias de las alternativas propuestas			
5	Toma decisiones fundamentadas y reflexivas			
6	Demuestra autorregulación y control de reacciones impulsivas			
7	Participa activamente en la simulación			
8	Propone acciones de mejora aplicando pensamiento crítico			

Nivel de logro (opcional)

-) Logro destacado
-) Logro esperado
-) En proceso

Observaciones del facilitador

.....
.....

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 09: “Aprendiendo a tomar decisiones”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica el problema - Analiza alternativas de solución - Elige decisiones viables y responsables 	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de casos - Trabajo grupal - Compromiso escrito

PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

Al finalizar la sesión, los docentes **analizan situaciones problemáticas de la vida cotidiana**, aplicando un **proceso de solución de problemas** que les permita **evaluar alternativas y tomar decisiones eficientes**, considerando experiencias previas y consecuencias de sus actos, fortaleciendo así su desempeño personal y profesional.

III. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<ul style="list-style-type: none">) Seleccionar situaciones problemáticas del contexto docente) Organizar grupos de trabajo (4–5 docentes)) Preparar fichas de análisis de decisiones Seleccionar situaciones problemáticas del contexto docente) Organizar grupos de trabajo (4–5 docentes)) Preparar fichas de análisis de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none">) Fichas de casos) Papelotes) Plumones) Lista de cotejo

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se recuerda los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa</p> <p>Dinámica de motivación: “¿Qué harías tú?” Se presentan situaciones breves que requieren tomar decisiones rápidas, evidenciando reacciones impulsivas.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Cómo tomamos decisiones en nuestra vida diaria?) ¿Pensamos en las consecuencias antes de decidir? <p>Presentación del propósito: “El día de hoy aprenderemos a tomar decisiones de manera reflexiva, analizando problemas y evaluando alternativas.”</p> <p>Problematización: Se presenta una situación cotidiana donde una mala decisión generó consecuencias negativas.</p>	<p style="text-align: center;">25'</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<p>Estrategia central: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS</p> <p>Base teórica (síntesis):</p> <ul style="list-style-type: none">) Toma de decisiones y funciones ejecutivas) Pasos para tomar decisiones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el problema 2. Analizar la situación y experiencias previas 3. Generar alternativas 4. Evaluar consecuencias 5. Elegir la mejor opción <p>Actividad central: Cada grupo analiza un caso de la vida cotidiana docente (sobrecarga laboral, conflictos, aceptación de responsabilidades). Los docentes aplican el proceso completo de solución de problemas para tomar una decisión adecuada.</p>	<p style="text-align: center;">40'</p>

	<p>Socialización: Los grupos presentan la decisión tomada y la justifican.</p> <p>Reflexión colectiva: Se dialoga sobre la importancia de analizar antes de decidir.</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:) ¿Qué aprendí sobre la toma de decisiones?) ¿Qué errores debo evitar al decidir?</p> <p>Compromiso personal: Cada docente escribe una situación real en la que aplicará el proceso aprendido.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza el valor de la toma de decisiones conscientes y responsables.</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN		INSTRUMENTO
Identifica el problema - Analiza alternativas de solución - Elige decisiones viables y responsables	Identifica problemas con claridad	Lista de Cotejo
Identifica el problema - Analiza alternativas de solución - Elige decisiones viables y responsables	Analiza alternativas y consecuencias	
	Toma decisiones fundamentadas	

VII.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*
- De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia.*
- Sternberg, R. (2018). *Pensamiento y toma de decisiones.*
-

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

CASOS PARA EL ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

SESIÓN: “Aprendiendo a tomar decisiones”

PROGRAMA HINCOCE – DIMENSIÓN COGNITIVA

Indicaciones para el trabajo:

Cada grupo debe:

1. Identificar el problema
2. Analizar la situación considerando experiencias previas
3. Proponer alternativas
4. Evaluar consecuencias
5. Elegir la decisión más viable y justificarla

CASO 1: “Acepto todo y luego me siento desbordado”

Descripción del caso

El profesor Andrés suele aceptar todas las responsabilidades que le asignan en la institución (comisiones, actividades extracurriculares, reuniones adicionales). Aunque al inicio considera que es lo correcto, con el tiempo se siente agotado, incumple algunas tareas y se muestra irritable en su trabajo diario.

Situación problemática

Dificultad para tomar decisiones considerando límites personales y consecuencias.

Preguntas guía

-) ¿Cuál es el problema central?
-) ¿Qué experiencias previas debió considerar el docente?
-) ¿Qué alternativas tenía frente a esta situación?
-) ¿Cuál sería la decisión más eficiente y positiva?

CASO 2: “Decido sin escuchar”

Descripción del caso

Durante una reunión de área, la profesora Silvia toma una decisión sobre la planificación sin consultar a sus colegas, pensando que así ahorra tiempo. Posteriormente, surgen desacuerdos y el equipo muestra resistencia para cumplir lo acordado.

Situación problemática

Toma de decisiones sin análisis colectivo ni evaluación de impactos.

Preguntas guía

-)] ¿Qué aspectos no fueron analizados antes de decidir?
-)] ¿Qué alternativas pudo considerar la docente?
-)] ¿Qué consecuencias generó su decisión?
-)] ¿Qué decisión habría fortalecido el trabajo en equipo?

CASO 3: “Reacciono y luego pienso”

Descripción del caso

El profesor Luis recibe una observación administrativa que no esperaba. Molesto, responde impulsivamente solicitando su retiro de una comisión. Días después, reflexiona y se da cuenta de que la decisión fue apresurada y afectó su imagen profesional.

Situación problemática

Falta de monitoreo y gestión del comportamiento al tomar decisiones.

Preguntas guía

-)] ¿Qué emociones influyeron en la decisión tomada?
-)] ¿Qué alternativas existían antes de decidir?
-)] ¿Cómo pudo regular su comportamiento?
-)] ¿Qué decisión hubiera sido más adecuada?

CASO 4: “No analicé las consecuencias”

Descripción del caso

La profesora Elena decide cambiar repentinamente su estrategia de enseñanza sin evaluar previamente el impacto en los estudiantes ni coordinar con el equipo docente. Como resultado, se generan confusión y reclamos de estudiantes y padres.

Situación problemática

Decisión tomada sin evaluar opciones ni consecuencias.

Preguntas guía

-) ¿Qué información faltó analizar?
-) ¿Qué alternativas de decisión existían?
-) ¿Qué consecuencias debieron considerarse?
-) ¿Cuál habría sido la mejor decisión?

CASO 5: “Siempre hago lo mismo”

Descripción del caso

Ante problemas recurrentes de convivencia en el aula, el profesor Jorge aplica siempre las mismas medidas disciplinarias, aunque estas no generan cambios positivos. No analiza otras opciones ni experiencias previas diferentes.

Situación problemática

Toma de decisiones rutinaria sin análisis ni evaluación de nuevas alternativas.

Preguntas guía

-) ¿Qué evidencia que la decisión no es eficiente?
-) ¿Qué otras alternativas podrían evaluarse?
-) ¿Cómo influyen las experiencias previas en la toma de decisiones?
-) ¿Qué decisión sería más factible y positiva?

LISTA DE COTEJO -SESIÓN: “Aprendiendo a tomar decisiones”

Competencia evaluada

Toma decisiones de manera eficiente y positiva, analizando problemas, evaluando alternativas y considerando experiencias previas y consecuencias.

Indicadores de evaluación

N°	INDICADOR	SI	NO	OBS
1	Identifica claramente el problema presentado en el caso			
2	Analiza la situación considerando experiencias previas			
3	Propone diversas alternativas de solución			
4	Evalúa consecuencias de cada alternativa			
5	Elige una decisión viable y positiva			
6	Justifica la decisión tomada de manera reflexiva			

7	Monitorea y regula su comportamiento durante el análisis			
8	Participa activamente en el trabajo grupal			
9	Asume un compromiso personal para mejorar su toma de decisiones			

Nivel de logro (opcional)

- Logro destacado
- Logro esperado
- En proceso

Observaciones del facilitador

.....
.....

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 10: “La autoevaluación como práctica diaria”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales	- Identifica resultados esperados y obtenidos - Reconoce fortalezas y debilidades - Propone acciones de mejora	- Análisis de casos - Autoevaluación escrita - Compromiso personal

III. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE

Al finalizar la sesión, los docentes **analizan situaciones de desempeño profesional mediante el estudio de casos**, aplicando la autoevaluación para **identificar fortalezas, debilidades y acciones de mejora**, reconociendo la diferencia entre los resultados esperados y los alcanzados

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Seleccionar casos relacionados al desempeño docente) Elaborar fichas de autoevaluación) Organizar grupos de trabajo) .) Casos impresos) Fichas de análisis) Papelotes) Plumones

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se recuerda los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa.</p> <p>Dinámica de motivación: <i>“El espejo profesional”</i> Cada docente reflexiona brevemente sobre una experiencia reciente donde su desempeño no alcanzó los resultados esperados.</p> <p>Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Con qué frecuencia nos autoevaluamos?) ¿Qué sentimos al reconocer errores? <p>Presentación del propósito: <i>“Hoy aprenderemos a usar la autoevaluación como una práctica diaria para mejorar nuestro desempeño.”</i></p> <p>Problematización: Se presenta un caso breve donde un docente no reconoce la diferencia entre su esfuerzo y los resultados obtenidos.</p>	25'
DESARROLLO	<p>Estrategia central: ESTUDIO DE CASOS</p> <p>Base teórica (síntesis):</p> <ul style="list-style-type: none">) Concepto e importancia de la autoevaluación) Autoevaluación y mejora continua) Reconocimiento de brechas entre resultados esperados y obtenidos <p>Actividad central: Cada grupo analiza un caso de desempeño docente donde se evidencian dificultades por falta de autoevaluación.</p> <p>Análisis guiado del caso:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Cuáles eran los resultados esperados?) ¿Qué resultados se obtuvieron realmente?) ¿Qué factores influyeron en la diferencia? 	40'

	<p>) ¿Qué acciones de mejora pueden implementarse?</p> <p>Socialización: Los grupos presentan sus conclusiones.</p>	
CIERRE	<p>Metacognición:</p> <p>) ¿Qué aprendí sobre la autoevaluación?) ¿Cómo puede mejorar mi práctica docente?</p> <p>Compromiso personal: Cada docente escribe una acción concreta que implementará como práctica diaria de autoevaluación.</p> <p>Retroalimentación: El facilitador refuerza la importancia de la reflexión permanente.</p> <p>▪</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	Indicadores	INSTRUMENTO
Identifica resultados esperados y obtenidos - Reconoce fortalezas y debilidades - Propone acciones de mejora	Reconoce resultados esperados y obtenidos Identifica áreas de mejora Propone acciones concretas	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

-) Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
-) Schön, D. (1998). *El profesional reflexivo*.
-) De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

 Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva
 Director

 Mg. Rosa Horna Toribio
 Docente responsable

ESTUDIOS DE CASO

SESIÓN: “La autoevaluación como práctica diaria”

PROGRAMA HINCOCE – DIMENSIÓN COGNITIVA / AUTORREGULACIÓN

Indicaciones para el estudio de casos:

Cada grupo analiza el caso asignado identificando:

-) Resultados esperados
-) Resultados obtenidos
-) Brechas entre ambos
-) Acciones de mejora desde la autoevaluación

CASO 1: “Trabajo mucho, pero no logro los resultados”

Descripción del caso

La profesora Mariela dedica muchas horas a la planificación de sus sesiones y a la revisión de trabajos. Sin embargo, los resultados de aprendizaje de sus estudiantes no son los esperados. Ella considera que el problema es exclusivamente la falta de interés de los estudiantes y no revisa su propia práctica.

Aspecto crítico evidenciado

-) Ausencia de autoevaluación del desempeño
-) Dificultad para reconocer la brecha entre esfuerzo y resultados

Preguntas para el análisis

-) ¿Cuáles eran los resultados esperados por la docente?
-) ¿Qué resultados se evidencian realmente?
-) ¿Qué aspectos de su práctica debería autoevaluar?
-) ¿Qué acciones de mejora podrían implementarse?

CASO 2: “Siempre hago lo mismo”

Descripción del caso

El profesor Ricardo aplica año tras año las mismas estrategias de enseñanza y evaluación. Aunque observa que los estudiantes no muestran avances significativos, no revisa ni reflexiona sobre su práctica, pues considera que su experiencia es suficiente.

Aspecto crítico evidenciado

-) Falta de reflexión sistemática
-) Ausencia de comparación entre resultados esperados y obtenidos

Preguntas para el análisis

-) ¿Qué resultados esperaba el docente?
-) ¿Qué evidencias muestran que los resultados no se están logrando?
-) ¿Qué aspectos de su práctica requieren autoevaluación?
-) ¿Qué cambios podrían favorecer la mejora?

CASO 3: “No reconozco mis errores”

Descripción del caso

Durante una observación de clase, la profesora Elena recibe retroalimentación sobre aspectos a mejorar. Sin embargo, considera que la observación no fue justa y no analiza las sugerencias, perdiendo la oportunidad de reflexionar sobre su desempeño.

Aspecto crítico evidenciado

-) Resistencia a la autoevaluación
-) Dificultad para aceptar la retroalimentación como oportunidad de mejora

Preguntas para el análisis

-) ¿Qué resultados esperaba la docente de su clase?
-) ¿Qué diferencias existen con los resultados observados?
-) ¿Cómo influye la autoevaluación en la mejora profesional?
-) ¿Qué acciones concretas podría asumir?

CASO 4: “No evaluó mis decisiones”

Descripción del caso

El profesor José implementa cambios en su aula sin evaluar posteriormente si estos fueron efectivos. No registra avances ni dificultades, por lo que repite errores en distintas situaciones.

Aspecto crítico evidenciado

-) Falta de seguimiento y monitoreo del desempeño
-) Ausencia de autoevaluación continua

Preguntas para el análisis

-) ¿Por qué es importante evaluar las decisiones tomadas?
-) ¿Qué información debió analizar el docente?
-) ¿Qué acciones de autoevaluación favorecerían su mejora?

CASO 5: “Creo que todo está bien”

Descripción del caso

La profesora Ana considera que su desempeño es adecuado porque cumple con sus responsabilidades administrativas. Sin embargo, no analiza si sus acciones están generando aprendizajes significativos ni reflexiona sobre su impacto en los estudiantes.

Aspecto crítico evidenciado

-) Autoevaluación superficial
-) Falta de análisis del impacto del desempeño

Preguntas para el análisis

-) ¿Qué diferencia existe entre cumplir tareas y lograr resultados?
-) ¿Qué evidencias permitirían una autoevaluación real?
-) ¿Qué acciones favorecerían una mejora continua?

FICHA DE AUTOEVALUACIÓN / LISTA DE COTEJO

SESIÓN: “La autoevaluación como práctica diaria”

PROGRAMA HINCOCE

Nombre del docente: _____

Fecha: _____

Sesión: _____

Facilitador: _____

Competencia evaluada

Reflexiona de manera autónoma sobre su desempeño profesional, identificando brechas entre resultados esperados y obtenidos, y proponiendo acciones de mejora.

Indicadores de autoevaluación

	INDICADORES	Sí	No	En proceso	Observaciones
1	Identifico claramente los resultados esperados de mi desempeño				
2	Reconozco los resultados realmente obtenidos				
3	Identifico brechas entre resultados esperados y obtenidos				
4	Analizo las causas de dichas brechas				
5	Reconozco fortalezas en mi práctica				
	Reconozco debilidades en mi desempeño				
7	Acepto la retroalimentación como oportunidad de mejora				
8	Propongo acciones concretas de mejora				
9	Asumo el compromiso de aplicar la autoevaluación de manera diaria				

Compromiso personal de mejora

.....

.....

.....

.....

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 11: “DESARROLLANDO EL PENSAMIENTO CREATIVO”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Analiza situaciones problemáticas del contexto escolar, propone soluciones creativas y evalúa sus posibles consecuencias antes de tomar decisiones.	Propuesta grupal de solución creativa a un caso pedagógico, sustentando consecuencias y responsabilidades.

III. PROPÓSITO DE LA SESIÓN. Fortalecer el **pensamiento creativo** en los docentes mediante actividades reflexivas y vivenciales, que les permitan generar soluciones innovadoras ante situaciones problemáticas del contexto educativo, favoreciendo la práctica de habilidades blandas cognitivas.

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Conformar equipos de trabajo de 4 a 5 docentes.) Seleccionar casos o situaciones problemáticas del contexto educativo.) .) Papelógrafos) Plumones) Tarjetas con casos) Post-it) Ficha de observación) Lista de cotejo)

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>J Se da la bienvenida a la sesión, se recuerda los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa.</p> <p>J Bienvenida y acuerdos de convivencia: Se recuerda la importancia del respeto, la escucha activa y la participación colaborativa.</p> <p>J Motivación – Dinámica “Usos alternativos”: Se entrega a cada grupo un objeto común (ejemplo: un clip, una botella, una hoja). Los docentes deberán proponer la mayor cantidad de usos posibles en 3 minutos. Se socializan las respuestas y se reflexiona sobre la creatividad.</p> <p>J Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras: <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué entendemos por pensamiento creativo? o ¿En qué momentos de nuestra práctica docente lo utilizamos? </p> <p>J Propósito de la sesión: Se comunica el propósito y la importancia del pensamiento creativo para resolver problemas educativos.</p>	25'
DESARROLLO	<p>J Presentación teórica breve: Se explica el pensamiento creativo como una habilidad cognitiva vinculada a: <ul style="list-style-type: none"> o Resolución de problemas o Pensamiento divergente o Toma de decisiones innovadoras </p> <p>J Análisis de casos: Cada grupo recibe un caso real del contexto escolar (conflictos en aula, desmotivación estudiantil, resistencia al cambio, etc.).</p> <p>J Dinámica “Tormenta de ideas creativa”: Los grupos generan soluciones posibles sin juzgarlas inicialmente. Luego seleccionan la más viable e innovadora.</p> <p>J Socialización: Cada grupo expone su propuesta creativa y se promueve la retroalimentación colectiva.</p>	40'

	<p>)] Reflexión guiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué facilitó la creatividad del grupo? ○ ¿Qué barreras aparecieron? <p>¿Cómo aplicaríamos esto en nuestra práctica diaria</p>	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividad de metacognición: En una tarjeta responden: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué aprendí hoy sobre mi forma de pensar? ○ ¿Cómo puedo potenciar mi creatividad como docente? ▪ Compromiso personal: Cada docente redacta un compromiso concreto para aplicar el pensamiento creativo en su labor pedagógica. ▪ Cierre de la sesión: Se agradece la participación activa y se refuerza la importancia de la creatividad como habilidad blanda clave 	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN		INSTRUMENTO
Analiza situaciones problemáticas y propone soluciones creativas considerando consecuencias, efectos y responsabilidades	Propone soluciones creativas ante situaciones problemáticas del contexto docente	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

-)] De la Ossa, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia*.
-)] Guía de Habilidades Blandas – UNIMINUTO.

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

CASOS DE LA SESIÓN N° 11: “DESARROLLANDO EL PENSAMIENTO CREATIVO”

Sección: Análisis de casos

CASO 1: “El aula que no quiere participar”

En una sección de secundaria, el docente observa que la mayoría de los estudiantes muestran **desinterés y desmotivación constante**: no participan, no realizan las actividades y permanecen pasivos durante las clases. A pesar de aplicar las estrategias habituales (llamadas de atención, refuerzo verbal, tareas adicionales), la situación no mejora. El docente comienza a sentirse frustrado y percibe que su metodología ya no resulta efectiva para este grupo.

Situación problemática:

-) Desmotivación estudiantil persistente.
-) Estrategias tradicionales que no generan impacto.
-) Riesgo de desgaste emocional del docente.

Preguntas orientadoras para el pensamiento creativo:

-) ¿Qué alternativas innovadoras podrían despertar el interés del grupo?
-) ¿Qué pasaría si se cambia el rol del estudiante en la clase?
-) ¿Cuáles serían las consecuencias positivas y negativas de aplicar nuevas estrategias?
-) ¿Qué responsabilidades asumiría el docente al implementar un cambio metodológico?

CASO 2: “El conflicto que se repite en el aula”

En un aula se repiten constantemente **conflictos entre dos grupos de estudiantes**, lo que interrumpe el desarrollo normal de las clases. El docente ha aplicado sanciones y llamados de atención, pero los enfrentamientos continúan. La situación empieza a afectar el clima del aula y el rendimiento académico del grupo.

Situación problemática:

-) Conflictos interpersonales recurrentes.
-) Estrategias correctivas poco efectivas.
-) Deterioro del clima de aula.

Preguntas orientadoras para el pensamiento creativo:

- J ¿Qué soluciones diferentes a las sanciones podrían aplicarse?
- J ¿Cómo involucrar a los estudiantes en la solución del conflicto?
- J ¿Qué consecuencias tendría mantener las mismas estrategias?
- J ¿Qué efectos se esperan a corto y mediano plazo de una solución creativa?

CASO 3: “Resistencia al cambio pedagógico”

La institución educativa propone implementar una nueva estrategia metodológica institucional. Sin embargo, algunos docentes muestran **resistencia al cambio**, argumentando falta de tiempo, experiencia o resultados comprobados. Esto genera tensiones entre colegas y dificulta el trabajo colaborativo.

Situación problemática:

- J Resistencia al cambio.
- J Conflictos entre docentes.
- J Estancamiento de prácticas pedagógicas.

Preguntas orientadoras para el pensamiento creativo:

- J ¿Cómo se podría promover el cambio sin imponerlo?
- J ¿Qué estrategias creativas permitirían involucrar a los docentes?
- J ¿Qué consecuencias tendría forzar el cambio sin consenso?
- J ¿Qué responsabilidades institucionales deben asumirse?

CASO 4: “Cuando las normas ya no funcionan”

En una sección, las normas de convivencia han dejado de ser respetadas. Los estudiantes las conocen, pero no las cumplen. El docente percibe que repetir las reglas ya no genera efecto y que el clima del aula se deteriora progresivamente.

Situación problemática:

- J Normas conocidas pero no interiorizadas.
- J Desgaste de la autoridad docente.
- J Clima de aula negativo.

Preguntas orientadoras para el pensamiento creativo:

- J ¿Qué alternativas creativas permitirían que los estudiantes se apropien de las normas?
- J ¿Cómo transformar las normas en acuerdos significativos?

-) ¿Qué consecuencias tendría involucrar a los estudiantes en su reformulación?
-) ¿Qué responsabilidades asumirían docentes y estudiantes?

CASO 5: “El estudiante que no logra avanzar”

Un estudiante presenta **bajo rendimiento académico constante**, a pesar del apoyo recibido. El docente ha aplicado refuerzos y evaluaciones diferenciadas, pero los resultados no mejoran. La familia muestra poco involucramiento y el estudiante comienza a aislarse del grupo.

Situación problemática:

-) Bajo rendimiento persistente.
-) Riesgo de exclusión y desmotivación.
-) Estrategias de apoyo insuficientes.

Preguntas orientadoras para el pensamiento creativo:

-) ¿Qué alternativas innovadoras podrían aplicarse para apoyar al estudiante?
-) ¿Cómo involucrar a la familia y al grupo de forma creativa?
-) ¿Qué consecuencias podría tener no intervenir oportunamente?
-) ¿Qué efectos se esperan de una estrategia creativa e inclusiva?

1. FICHA DE SOLUCIÓN CREATIVA DEL CASO “CUANDO LAS NORMAS YA NO FUNCIONAN”

Programa: HINCOCE

Dimensión: Cognitiva (pensamiento creativo y análisis de consecuencias)

Articulación: Control emocional y convivencia escolar

Sesión: Desarrollando el pensamiento creativo

I. DATOS GENERALES

Institución Educativa: _____

Grado / Sección: _____

Docente responsable: _____

Fecha: _____

II. DESCRIPCIÓN DEL CASO

Título del caso: Cuando las normas ya no funcionan

Situación problemática:

En el aula se presentan conductas recurrentes asociadas a expresiones de violencia escolar, tales como incumplimiento del uniforme, desinterés académico, uso de lenguaje ofensivo, conflictos entre estudiantes y desatención a las normas de convivencia, lo que genera un clima negativo y desgaste de la autoridad docente.

III. ANÁLISIS REFLEXIVO DEL PROBLEMA

Instrucción:

Reflexione y responda de manera consensuada (docente–estudiantes o equipo docente).

¿Qué conductas evidencian que las normas no están siendo interiorizadas?

.....
.....

¿Qué emociones o necesidades podrían estar detrás de estas conductas?

.....
.....

IV. PROPUESTA DE SOLUCIÓN CREATIVA

Instrucción:

Diseñe una solución creativa que permita transformar las normas en acuerdos significativos.

Estrategias propuestas (marque o complete):

- Reformulación participativa de normas en acuerdos
- Espacios de diálogo y escucha activa
- Roles de convivencia estudiantil
- Estrategias restaurativas ante conflictos
- Otras: _____

Descripción de la solución creativa:

.....

V. ANÁLISIS DE CONSECUENCIAS

Instrucción:

Analice los posibles efectos de la solución propuesta.

a) Consecuencias a corto plazo:

.....

b) Consecuencias a mediano plazo:

.....

c) Riesgos o dificultades posibles:

.....

VI. RESPONSABILIDADES ASUMIDAS

Actor	Responsabilidades
Docente	
Estudiantes	
Institución / Tutoría	

VII. INDICADORES DE MEJORA DEL CLIMA DE CONVIVENCIA

Instrucción:

Señale los cambios esperados tras la intervención.

- Disminución de insultos y conflictos
- Mayor respeto de acuerdos
- Participación activa de los estudiantes
- Mejora del clima emocional del aula
- Otros: _____

VIII. REFLEXIÓN FINAL

¿Cómo contribuye esta solución creativa a mejorar la convivencia y prevenir la violencia escolar?

.....

RÚBRICA

Criterios	Nivel alto (3)	Nivel medio (2)	Nivel inicial (1)
Cumplimiento de acuerdos	Los estudiantes respetan y promueven los acuerdos de convivencia.	Cumplen parcialmente los acuerdos.	Incumplen reiteradamente los acuerdos.
Respeto entre estudiantes	Predomina el trato respetuoso y empático.	Se presentan conflictos ocasionales.	Son frecuentes los insultos y ofensas.
Participación en la convivencia	Participan activamente en el cuidado del clima del aula.	Participación limitada.	Muestran indiferencia o resistencia.
Regulación emocional	Manejan adecuadamente sus emociones ante conflictos.	Requieren apoyo para regularse.	Reaccionan de forma impulsiva.
Clima emocional del aula	Ambiente positivo, seguro y colaborativo.	Ambiente variable.	Clima negativo y tenso.

ESCALA:

-) **Convivencia fortalecida:** 13 – 15 puntos
-) **Convivencia en proceso:** 8 – 12 puntos
-) **Convivencia debilitada:** 5 – 7 puntos

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 12: “¿ME CONOZCO?”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales</p>	<p>- Identifica resultados esperados y obtenidos - Reconoce fortalezas y debilidades - Propone acciones de mejora</p>	<p>Análisis de casos - Autoevaluación escrita - Compromiso personal</p>

III. PROPOSITO DE LA SESION. Fortalecer el **autoconocimiento** en los docentes mediante actividades reflexivas y vivenciales que les permitan reconocer su identidad personal y profesional, comprender su historia, su situación actual y sus proyecciones, favoreciendo la autonomía y la mejora de su desempeño docente

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<p>) Organización del espacio en forma de círculo o semicírculo.) Preparación de materiales reflexivos y fichas personales.</p>	<p>) Hojas bond) Siluetas humanas impresas) Espejo (real o simbólico)) Plumones) Post-it) Ficha de reflexión) Lista de cotejo</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<p>Se da la bienvenida a la sesión, se recuerda los acuerdos de convivencia para la sesión para poner en práctica y desarrollar la sesión con participación activa</p> <ul style="list-style-type: none"> J Acuerdos de convivencia: Se establecen normas de respeto, confidencialidad y escucha activa, creando un ambiente de confianza emocional. J Motivación – Dinámica “El espejo”: Se presenta un espejo simbólico y se invita a cada docente a observarse por unos segundos. Pregunta orientadora: <i>¿Qué ves cuando te miras más allá de lo físico?</i> J Recojo de saberes previos: Preguntas generadoras: <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué entendemos por autoconocimiento? o ¿Cuánto nos conocemos realmente como personas y docentes? <p>Propósito de la sesión: Se comunica el propósito enfatizando la importancia del autoconocimiento para construir identidad y autonomía profesional</p>	<p style="text-align: center;">25'</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> J Presentación conceptual breve: El facilitador explica el concepto de autoconocimiento, destacando que implica: <ul style="list-style-type: none"> o Reconocer quiénes hemos sido o Comprender quiénes somos en el presente o Proyectarnos hacia quiénes deseamos ser o Identificar lo que nos distingue y nos une a los demás J Dinámica central “Mi línea de vida profesional”: Cada docente elabora una línea de tiempo donde identifica: <ul style="list-style-type: none"> o Momentos significativos de su trayectoria personal y docente o Logros, dificultades y aprendizajes J Actividad reflexiva “Yo soy”: En una silueta humana escriben: <ul style="list-style-type: none"> o Fortalezas o Valores o Creencias 	<p style="text-align: center;">40'</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aspectos que desean mejorar <p>Trabajo grupal breve: De manera voluntaria, comparten reflexiones en pequeños grupos, fortaleciendo la empatía y el reconocimiento mutuo</p>	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metacognición guiada: En una ficha responden: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué descubrí hoy sobre mí? ○ ¿Qué aspectos de mi identidad influyen en mi forma de enseñar? ○ ¿Qué necesito fortalecer para ser el docente que deseo ser? ▪ Compromiso personal: Cada docente redacta un compromiso realista orientado a su crecimiento personal y profesional. ▪ Cierre de la sesión: Se agradece la participación y se refuerza la idea de que el autoconocimiento es la base del desarrollo emocional, cognitivo y relacional 	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Identifica resultados esperados y obtenidos - Reconoce fortalezas y debilidades - Propone acciones de mejora	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....
.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 13: “CÓMO MANEJO MIS EMOCIONES Y MIS SENTIMIENTOS”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales</p>	Reconoce y regula sus emociones y sentimientos frente a situaciones del contexto educativo	Lista de cotejo

III. PROPÓSITO DE LA SESIÓN. Fortalecer el **manejo consciente de las emociones y sentimientos** en los docentes, mediante estrategias reflexivas y vivenciales que les permitan reconocer, regular y expresar adecuadamente emociones como la ira, el miedo, la tristeza, la vergüenza y el disgusto, promoviendo el equilibrio emocional y relaciones interpersonales saludables en el contexto educativo

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<p>) Organización del espacio que favorezca la confianza y la participación reflexiva.) Preparación de casos emocionales contextualizados a la labor docente.</p>	<p>) Tarjetas con emociones) Papelógrafos) Plumones) Post-it) Ficha de autorreflexión emocional) Lista de cotejo</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>) Acuerdos de convivencia: Se establecen acuerdos de respeto, confidencialidad y escucha activa, creando un entorno emocionalmente seguro. </p> <p>) Motivación – Dinámica “El termómetro emocional”: Cada docente identifica cómo se siente al iniciar la sesión, utilizando una escala emocional (tranquilo, tenso, cansado, motivado, etc.). Se reflexiona brevemente sobre la diversidad emocional presente. </p> <p>) Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué emociones experimento con mayor frecuencia en mi labor docente? ○ ¿Cómo suelo reaccionar ante emociones intensas? </p> <p>) Propósito de la sesión: Se comunica el propósito enfatizando la importancia del manejo emocional consciente para el bienestar personal y el clima escolar. </p>	25'
DESARROLLO	<p>) Presentación conceptual breve: El facilitador explica que el manejo de emociones y sentimientos implica: <ul style="list-style-type: none"> ○ Reconocer conscientemente lo que se siente ○ Aceptar las emociones sin negarlas ○ Regular la respuesta emocional ○ Expresar emociones de manera adecuada y respetuosa Se destacan emociones frecuentes en el contexto docente: ira, miedo, tristeza, vergüenza y disgusto. </p> <p>) Análisis de situaciones emocionales: En grupos pequeños, los docentes analizan casos reales o simulados que generan carga emocional (conflictos, presión laboral, frustración, situaciones con estudiantes o familias). </p> <p>) Dinámica “Siento, pienso, actúo”: Para cada caso, los grupos identifican: <ul style="list-style-type: none"> ○ Emoción experimentada </p>	40'

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pensamiento asociado ○ Reacción habitual ○ Estrategia de regulación emocional alternativa <p>Socialización: Los grupos comparten sus análisis, promoviendo la reflexión colectiva y el aprendizaje emocional compartido</p>	
CIERRE	<p>) Metacognición guiada: Cada docente reflexiona por escrito:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué emociones me resultan más difíciles de manejar? ○ ¿Qué estrategias puedo aplicar para regularlas de manera saludable? <p>) Compromiso personal: Se formula un compromiso individual orientado a mejorar el manejo emocional en situaciones concretas de la práctica docente.</p> <p>Cierre de la sesión: Se refuerza la idea de que manejar las emociones no es reprimirlas, sino comprenderlas y regularlas conscientemente</p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce y regula sus emociones y sentimientos frente a situaciones del contexto educativo	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 14: “LA EMPATÍA ME AYUDA A CONTROLAR MIS EMOCIONES”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Reconoce emociones propias y ajenas y propone respuestas empáticas frente a situaciones cotidianas entre docentes.	

III. PROPOSITO DE LA SESION. Fortalecer la **empatía como habilidad emocional**, permitiendo que los docentes reconozcan y comprendan las emociones propias y ajenas, regulen sus reacciones emocionales y construyan vínculos respetuosos y saludables frente a situaciones cotidianas que se presentan entre docentes dentro de la institución educativa

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Selección de casos reales o verosímiles que ocurren frecuentemente entre docentes (conflictos, malentendidos, presión laboral, comunicación deficiente).) Organización de grupos de trabajo colaborativo.) Fichas con estudios de casos) Papelógrafos) Plumones) Post-it) Ficha de análisis empático) Lista de cotejo

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>J Acuerdos de convivencia: Se establecen normas de respeto, escucha activa y confidencialidad, generando un ambiente emocionalmente seguro.</p> <p>J Motivación – Dinámica “Ponerse en el lugar del otro”: Se presenta una breve situación cotidiana entre docentes y se pregunta: <i>¿Qué sentirías si estuvieras en el lugar de esa persona?</i></p> <p>J Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras: <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué entendemos por empatía? o ¿Cómo influye la empatía en el control de nuestras emociones? </p> <p>Propósito de la sesión: Se comunica el propósito, resaltando que la empatía permite comprender realidades ajenas y regular nuestras respuestas emocionales</p>	25'
DESARROLLO	<p>J Presentación conceptual breve: El facilitador explica que la empatía es una habilidad natural que permite: <ul style="list-style-type: none"> o Imaginar y comprender cómo el otro experimenta una situación o Reconocer emociones ajenas o Regular las propias emociones frente al conflicto o Construir vínculos saludables </p> <p>J Estrategia central: Estudio de casos cotidianos</p> <p>Cada grupo analiza un caso frecuente en la vida institucional docente (ejemplo: sobrecarga laboral, desacuerdos pedagógicos, comentarios malinterpretados).</p> <p>J Análisis guiado del caso: Los docentes responden: <ul style="list-style-type: none"> o ¿Qué emociones experimenta cada protagonista? o ¿Qué emociones aparecen en mí al analizar el caso? </p>	40'

	<ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Cómo reaccionaría sin empatía? ○ ¿Cómo cambiaría mi respuesta si actúo con empatía? <p>Socialización: Los grupos comparten sus reflexiones, promoviendo el reconocimiento de diversas perspectivas y emociones</p>	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metacognición guiada: Cada docente reflexiona por escrito: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué aprendí sobre mis reacciones emocionales? ○ ¿Cómo me ayuda la empatía a controlar mis emociones? ▪ Compromiso personal: Se formula un compromiso concreto para aplicar la empatía en las relaciones con los colegas dentro de la institución educativa. ▪ Cierre de la sesión: Se refuerza la idea de que la empatía es una herramienta clave para el control emocional y la convivencia institucional 	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce emociones propias y ajenas y propone respuestas empáticas frente a situaciones cotidianas entre docentes	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....
.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

DINÁMICA: “PONERSE EN EL LUGAR DEL OTRO”

Casos cotidianos para analizar

CASO 1: “Siempre llega tarde”

El profesor Carlos llega de manera reiterada con retraso a las reuniones pedagógicas y actividades institucionales. Algunos colegas manifiestan molestia porque sienten que no respeta el tiempo de los demás ni los acuerdos establecidos. En una reunión, una docente expresa en tono molesto que “siempre es lo mismo con él” y que su actitud afecta el trabajo en equipo.

Sin embargo, pocos conocen que Carlos tiene a su cargo el cuidado de un familiar enfermo y que, además, cumple funciones administrativas adicionales fuera del horario regular.

Preguntas para la reflexión empática:

¿Qué emociones experimentan los docentes que esperan puntualmente?

¿Qué emociones podría estar experimentando Carlos?

¿Cómo reaccionarías si solo miras la situación desde tu perspectiva?

¿Cómo cambiaría tu respuesta si te pones en el lugar del otro?

CASO 2: “Nunca entrega sus sesiones a tiempo”

La profesora María no entrega oportunamente sus sesiones de aprendizaje, lo que genera observaciones constantes por parte de la coordinación académica y comentarios negativos entre algunos colegas. Se percibe como desinteresada y poco comprometida con la planificación institucional.

No obstante, María es docente contratada en dos instituciones educativas y recientemente ha asumido responsabilidades familiares imprevistas que han afectado su organización personal.

Preguntas para la reflexión empática:

¿Qué sentimientos genera esta situación en la coordinación y en los colegas?

¿Qué presiones podría estar enfrentando María?

¿Cómo influye la empatía en la forma de comunicar una observación?

¿Qué respuesta empática permitiría mejorar la situación sin generar conflicto?

CASO 3: “Los gritos en el aula”

Durante una jornada escolar, algunos docentes comentan que el profesor Luis suele elevar la voz y gritar a los estudiantes cuando no cumplen con las tareas o normas del aula. Esta situación genera preocupación, ya que se considera que afecta el clima escolar y la convivencia.

Sin embargo, Luis manifiesta sentirse desbordado por la indisciplina constante y la falta de apoyo familiar de los estudiantes, lo que le genera frustración y agotamiento emocional.

Preguntas para la reflexión empática:

¿Qué emociones pueden experimentar los estudiantes ante los gritos?

¿Qué emociones puede estar experimentando el docente?

¿Cómo influyen el estrés y la frustración en la respuesta emocional?

¿Cómo ayudaría la empatía a regular las emociones en esta situación?

CASO 4: “Indiferencia ante las actividades institucionales”

La profesora Ana no participa activamente en actividades institucionales como actuaciones, celebraciones o eventos escolares. Algunos colegas consideran que muestra indiferencia y falta de compromiso con la institución.

Sin embargo, Ana expresa que estas actividades le generan ansiedad, ya que siente que no tiene habilidades para organizar eventos y teme ser juzgada por sus errores frente a los demás.

Preguntas para la reflexión empática:

¿Cómo interpretan los demás docentes la actitud de Ana?

¿Qué emociones podrían estar influyendo en su comportamiento?

¿Cómo reaccionarías si solo observas la conducta sin conocer el contexto?

¿Qué acciones empáticas podrían fomentar una mayor participación?

CASO 5: “El comentario que incomodó”

Durante una reunión, el profesor Jorge realiza un comentario irónico sobre la metodología de una colega. Aunque él lo considera una broma, la docente se siente incómoda y desvalorizada, pero no expresa su malestar públicamente.

Más tarde, se genera un ambiente tenso entre ambos y el equipo percibe una ruptura en la comunicación.

Preguntas para la reflexión empática:

¿Qué emociones pueden surgir en ambas partes?

¿Cómo influye la falta de empatía en la comunicación?

¿Qué hubiera cambiado si se consideraba el impacto emocional del comentario?

¿Cómo se puede reparar la relación desde una postura empática?

USO METODOLÓGICO DE LOS CASOS

Estrategia: Estudio de casos – reflexión empática

Momento de la sesión: Inicio y desarrollo

Finalidad: Reconocer emociones propias y ajenas, regular respuestas emocionales y fortalecer la empatía docente

Dimensión: Control emocional

Indicador: Empatía

1. FICHA DE ANÁLISIS EMPÁTICO

Para el trabajo de casos en la sesión

“La empatía me ayuda a controlar mis emociones”

Programa: HINCOCE

Dimensión: Control emocional

Indicador: Empatía

Estrategia: Estudio de casos – Dinámica “Ponerse en el lugar del otro”

I. DATOS GENERALES

Nombre del participante: _____

Caso analizado: _____

Fecha: _____

II. PROPÓSITO DE LA FICHA

Promover la reflexión empática mediante el análisis de situaciones cotidianas entre docentes, permitiendo reconocer emociones propias y ajenas, comprender distintas perspectivas y regular las respuestas emocionales de manera consciente.

III. COMPRENSIÓN DE LA SITUACIÓN

Instrucción:

Lee atentamente el caso asignado y responde:

¿Cuál es el conflicto o situación central que se presenta?

.....
.....

IV. IDENTIFICACIÓN DE EMOCIONES

Instrucción:

Analiza las emociones involucradas en el caso.

a) Emociones de la persona protagonista del caso:

.....
.....

b) Emociones de los demás involucrados:

.....
.....

V. MI REACCIÓN INICIAL

Instrucción:

Reflexiona sobre tu primera reacción emocional ante el caso.

¿Qué sentí al leer la situación?

.....
.....

¿Qué juicio o pensamiento apareció de manera inmediata?

.....
.....

VI. PONERSE EN EL LUGAR DEL OTRO (EJERCICIO EMPÁTICO)

Instrucción:

Imagina que eres la persona protagonista del caso.

¿Qué presiones o dificultades podría estar enfrentando?

.....
.....

¿Cómo crees que esta persona percibe la situación?

.....
.....

VII. RESPUESTA SIN EMPATÍA VS. RESPUESTA CON EMPATÍA

Instrucción:

Compara ambas formas de actuar.

Respuesta sin empatía Respuesta con empatía

.....
.....

VIII. APRENDIZAJE PERSONAL

Instrucción:

Reflexiona y responde:

¿Qué aprendí sobre mis emociones y mi forma de reaccionar?

.....
.....

¿Cómo puede la empatía ayudarme a controlar mejor mis emociones en situaciones similares?

.....
.....

IX. COMPROMISO PERSONAL

Me comprometo a aplicar la empatía cuando:

2. RÚBRICA BREVE PARA EVALUAR LA PARTICIPACIÓN EMPÁTICA

Programa: HINCOCE

Dimensión: Control emocional

Indicador: Empatía

Sesión: La empatía me ayuda a controlar mis emociones

INSTRUCCIONES PARA EL EVALUADOR

Valore el nivel de participación empática del docente durante el análisis de casos, considerando su intervención oral, reflexión escrita y actitud durante la dinámica.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Criterios	Nivel alto (3)	Nivel medio (2)	Nivel inicial (1)
Identificación de emociones	Reconoce claramente emociones propias y ajenas.	Reconoce algunas emociones, con apoyo.	Presenta dificultad para identificar emociones.
Comprensión de perspectivas	Se pone con claridad en el lugar del otro y explica su punto de vista.	Muestra intentos parciales de comprensión.	Se centra solo en su propia perspectiva.
Regulación emocional	Expresa respuestas empáticas y reguladas.	Presenta cierta regulación, con dificultades.	Reacciona de forma impulsiva o defensiva.
Participación reflexiva	Participa activamente con respeto y apertura.	Participa de manera intermitente.	Participación limitada o pasiva.

INTERPRETACIÓN REFERENCIAL

Nivel alto de empatía: 10 a 12 puntos

Nivel medio de empatía: 6 a 9 puntos

Nivel inicial de empatía: 4 a 5 puntos

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 15: “MANEJO EL ESTRÉS Y LAS TENSIONES DE MANERA CONSTRUCTIVA”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	Reconoce situaciones de estrés y aplica estrategias para manejar las tensiones de manera constructiva	Mapa de estrés

III. PROPÓSITO DE LA SESIÓN. Fortalecer la capacidad de los docentes para reconocer, comprender y manejar el estrés y las tensiones de manera constructiva, promoviendo estrategias de autorregulación emocional que permitan afrontar las presiones propias de la labor docente sin que estas se conviertan en un estado crónico o permanente

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
) Selección de situaciones reales de estrés docente (sobrecarga laboral, presión administrativa, conflictos, gestión del tiempo).) Adecuación del espacio para actividades de reflexión y relajación.) Fichas de análisis) Papelógrafos) Plumones) Post-it) Ficha “Mi mapa de estrés”) Lista de cotejo

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
INICIO	<p>J Se da la bienvenida, se recuerda los acuerdos de convivencia: Se establecen acuerdos de respeto, confidencialidad y participación activa, generando un ambiente seguro y de confianza.</p> <p>J Motivación – Dinámica “La mochila invisible”: Cada docente reflexiona sobre las “cargas” o presiones que lleva diariamente en su labor. De manera simbólica, escriben en post-it las situaciones que les generan mayor estrés.</p> <p>J Recojo de saberes previos: Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué situaciones me generan mayor tensión en la institución educativa? ○ ¿Cómo reacciono habitualmente ante el estrés? <p>Propósito de la sesión: Se comunica el propósito destacando que el estrés es inevitable, pero puede y debe ser manejado de forma consciente y saludable</p>	25’
DESARROLLO	<p>Presentación conceptual breve: El facilitador explica que el estrés es una respuesta natural ante las demandas de la vida, y que el problema no radica en su existencia, sino en su cronificación. Se enfatiza la idea central:</p> <p style="text-align: center;">Las presiones son ineludibles, pero deben manejarse de forma puntual y constructiva, evitando estados permanentes de tensión.</p> <p>J Análisis de casos cotidianos: En grupos, los docentes analizan situaciones reales de estrés en la IE.</p> <p>J Dinámica “Identifico – Regulo – Actúo”: Cada grupo responde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué situación genera estrés? 2. ¿Qué emociones y reacciones aparecen? 3. ¿Qué estrategias de regulación puedo aplicar? 4. ¿Qué acciones preventivas ayudarían a evitar el estrés crónico? <p>J Estrategia vivencial breve: Práctica guiada de respiración consciente o relajación</p>	40’

	<p>breve, orientada a experimentar una herramienta básica de regulación emocional.</p> <p>Socialización: Los grupos comparten estrategias efectivas para el manejo del estrés</p>	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metacognición guiada: Cada docente reflexiona por escrito: <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué aprendí sobre mi forma de enfrentar el estrés? ○ ¿Qué señales me alertan cuando el estrés se vuelve excesivo? ▪ Compromiso personal: Elaboran un plan personal de manejo del estrés, que incluya al menos una estrategia concreta para aplicar en su práctica diaria. ▪ Cierre de la sesión: Se refuerza la idea de que cuidar el bienestar emocional es una responsabilidad personal y profesional 	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Reconoce situaciones de estrés y aplica estrategias para manejar las tensiones de manera constructiva	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

FICHA DE TRABAJO
“MI MAPA DE ESTRÉS”

Programa: HINCOCE

Dimensión: Control emocional

Indicador: Manejo de tensiones y estrés

Sesión: Manejo el estrés y las tensiones de manera constructiva

I. DATOS GENERALES

- J **Nombre del participante:** _____
- J **Fecha:** _____
- J **Área / Nivel:** _____

II. PROPÓSITO DE LA FICHA

Identificar las principales fuentes de estrés en la labor docente, reconocer las reacciones emocionales y físicas asociadas, y diseñar estrategias personales para el manejo constructivo del estrés, evitando su cronificación.

III. IDENTIFICACIÓN DE MIS FUENTES DE ESTRÉS

Instrucción:

Reflexiona sobre tu experiencia cotidiana en la institución educativa y responde con sinceridad.

1. **Situaciones laborales que me generan mayor estrés:**
(Ejemplo: sobrecarga administrativa, conflictos, presión del tiempo, evaluaciones, etc.)

.....
.....
.....

IV. ¿CÓMO SE MANIFIESTA EL ESTRÉS EN MÍ?

Instrucción:

Marca o describe cómo se manifiesta el estrés en tu persona.

a) Manifestaciones emocionales:

- Irritabilidad
- Ansiedad
- Tristeza

- Miedo
- Cansancio emocional
- Otras: _____

b) Manifestaciones físicas:

- Dolor de cabeza
- Tensión muscular
- Fatiga
- Alteraciones del sueño
- Malestar gastrointestinal
- Otras: _____

V. MIS REACCIONES HABITUALES ANTE EL ESTRÉS

Instrucción:

Describe cómo sueles reaccionar cuando enfrentas situaciones estresantes.

.....
.....
.....

VI. ESTRÉS PUNTUAL VS. ESTRÉS CRÓNICO

Instrucción:

Reflexiona y responde.

1. ¿Cuándo considero que el estrés que experimento es **puntual y manejable**?

.....
.....
.....

2. ¿Cuándo siento que el estrés se vuelve **constante o difícil de manejar**?

.....
.....
.....

VII. ESTRATEGIAS PERSONALES DE MANEJO DEL ESTRÉS

Instrucción:

Plantea acciones concretas que te ayuden a regular el estrés de manera saludable.

Situación estresante	Estrategia que aplicaré

(Ejemplo: respiración consciente, organización del tiempo, pedir apoyo, pausas activas, diálogo asertivo)

VIII. COMPROMISO PERSONAL

Instrucción:

Escribe un compromiso realista que asumirás para cuidar tu bienestar emocional.

Me comprometo a:

.....
.....
.....

IX. REFLEXIÓN FINAL

¿Qué aprendí hoy sobre mi manera de enfrentar el estrés y qué debo cambiar para evitar que se convierta en un estado permanente?

.....
.....
.....

LISTA DE COTEJO

Evaluación de la Ficha “Mi mapa de estrés”

Programa: HINCOCE

Dimensión: Control emocional

Indicador: Manejo de tensiones y estrés

Sesión: Manejo el estrés y las tensiones de manera constructiva

I. DATOS GENERALES

Nombre del participante: _____

Fecha: _____

Evaluador: _____

II. INSTRUCCIONES PARA EL EVALUADOR

Marque con una (✓) en la columna correspondiente según la evidencia observada en la ficha desarrollada por el docente participante. Esta lista de cotejo tiene un carácter formativo, orientado a valorar el nivel de reflexión y autorregulación emocional.

III. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

	CRITERIOS	Sí	No	EN PROCESO
1	Identifica claramente situaciones laborales que le generan estrés			
	Reconoce manifestaciones emocionales asociadas al estrés			
3	Reconoce manifestaciones físicas asociadas al estrés			
4	Describe sus reacciones habituales frente a situaciones estresantes			
5	Diferencia entre estrés puntual y estrés crónico en su experiencia personal			
6	Propone estrategias personales y realistas para el manejo del estrés			
7	Relaciona las estrategias propuestas con situaciones concretas del contexto docente			
8	Formula un compromiso personal orientado al cuidado de su bienestar emocional			
9	Evidencia reflexión crítica sobre la necesidad de evitar la cronificación del estrés			

IV. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Alto logro: 7 a 9 criterios cumplidos

Logro medio: 4 a 6 criterios cumplidos

Logro inicial: 1 a 3 criterios cumplidos

(La interpretación es referencial y se utiliza únicamente con fines formativos, no calificativos).

V. OBSERVACIONES DEL EVALUADOR

.....
.....

SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 16: “COMUNICO DESACUERDOS SIN GENERAR CONFLICTOS”

I. DATOS INFORMATIVOS:

INSTITUCION EDUCATIVA	IE POLITECNICO NACIONAL DEL SANTA		
FECHA:	EQUIPO RESPONSABLE:	COMITÉ GESTION PEDAGOGICA	DURACIÓN: 90 min.
MEDIADOR:	Equipo de Apoyo psicológico de la IE		

II. PROPÓSITO DE APRENDIZAJE:

COMPETENCIA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Gestiona relaciones interpersonales</p>	<p>Identifica adecuadamente situaciones de desacuerdo profesional.</p> <p>Reconoce las emociones que influyen en su forma de comunicarse.</p> <p>Formula mensajes asertivos utilizando un lenguaje respetuoso y claro.</p> <p>Regula sus emociones durante situaciones de desacuerdo.</p> <p>Propone soluciones orientadas al bien común institucional</p>	<p>Ficha reflexiva “Comunico sin conflicto”.</p> <p>Participación activa y asertiva en la dinámica central de la sesión</p>

III. PROPÓSITO DE LA SESIÓN. Fortalecer en los docentes la capacidad de **expresar desacuerdos profesionales de forma asertiva**, regulando sus emociones y evitando conductas de agresión verbal, pasividad o confrontación emocional, con la finalidad de mejorar la convivencia y el clima institucional.

IV. PREPARACIÓN PARA LA SESIÓN:

¿Qué necesitamos hacer antes de la sesión?	¿Qué recursos o materiales se utilizarán en la sesión?
<p>) Selección de situaciones reales de estrés docente (sobrecarga laboral, presión administrativa, conflictos, gestión del tiempo).</p> <p>) Adecuación del espacio para actividades de reflexión y relajación.</p>	<p>) Fichas de análisis</p> <p>) Papelógrafos</p> <p>) Plumones</p> <p>) Post-it</p> <p>) Ficha “Mi mapa de estrés”</p> <p>) Lista de cotejo</p>

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA

MOMENTO PEDAGÓGICO	PROCESOS PEDAGÓGICOS ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	TIEMPO
<p style="text-align: center;">INICIO</p>	<p>Se da la bienvenida a los participantes, acuerdos de convivencia: Se establecen normas de respeto, escucha activa y confidencialidad.</p> <p>- Desarrollo de una . Dinámica motivadora – “Cuando no estoy de acuerdo...”: Cada docente escribe en un post-it:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Qué suelo hacer cuando no estoy de acuerdo con un colega? <p>Se agrupan las respuestas (callar, discutir, evitar, confrontar).</p> <p>Recuperación de saberes previos Preguntas orientadoras:</p> <ul style="list-style-type: none">) ¿Por qué los desacuerdos entre docentes generan tanta tensión?) ¿Qué emociones aparecen cuando sentimos que no somos escuchados? <p>Presentación del propósito Se comunica que aprenderán a expresar desacuerdos sin dañar relaciones ni el clima institucional.</p>	<p style="text-align: center;">25'</p>
<p style="text-align: center;">DESARROLLO</p>	<p><i>Estrategia central: “El espejo comunicativo”</i></p> <p>Paso 1: Presentación del caso Se presenta un caso real o verosímil: <i>Un docente manifiesta su molestia por la distribución de carga laboral durante una reunión, utilizando un tono acusador que genera tensión y silencio incómodo.</i></p> <p>Paso 2: El espejo En grupos, los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none">) Identifican frases conflictivas.) Analizan el impacto emocional del mensaje.) Reconocen emociones implícitas (ira, frustración, miedo). <p>Paso 3: Reformulación asertiva Cada grupo reformula el mensaje utilizando:</p> <ul style="list-style-type: none">) Mensajes en primera persona. 	<p style="text-align: center;">40'</p>

	<p> <input type="checkbox"/> Lenguaje respetuoso. <input type="checkbox"/> Enfoque en soluciones. </p> <p>Paso 4: Role play comparativo</p> <p> <input type="checkbox"/> Primera dramatización: comunicación conflictiva. <input type="checkbox"/> Segunda dramatización: comunicación asertiva. </p> <p>Paso 5: Reflexión guiada</p> <p> <input type="checkbox"/> ¿Qué cambió en la emoción del interlocutor? <input type="checkbox"/> ¿Qué forma de comunicación favoreció el diálogo? </p>	
CIERRE	<p>. Metacognición individual Cada docente reflexiona:</p> <p> <input type="checkbox"/> ¿Cómo suelo comunicar mis desacuerdos? <input type="checkbox"/> ¿Qué debo regular emocionalmente? </p> <p>2. Compromiso personal Redactan un compromiso concreto de comunicación asertiva.</p> <p>3. Cierre reflexivo</p> <p><i>El desacuerdo es inevitable; el conflicto no. La diferencia está en cómo nos comunicamos.</i></p>	25'

VI. EVALUACIÓN:

CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Comunica desacuerdos de manera asertiva regulando sus emociones	Lista de Cotejo

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Guía de Habilidades Blandas. UNIMINUTO

VIII. OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

.....

.....

Lic. Elisvillanela Bulili Alvarez Cueva

Director

Mg. Rosa Horna Toribio

Docente responsable

FICHA REFLEXIVA: “COMUNICO SIN CONFLICTO”

Programa: HINCOCE
Sesión: Comunico desacuerdos sin generar conflictos
Dimensión: Interpersonal + Control emocional
Duración: 20–25 minutos

I. DATOS GENERALES

Nombre del docente: _____

Área / Nivel: _____

Fecha: _____

II. PROPÓSITO DE LA FICHA

Promover la toma de conciencia, la autorregulación emocional y el desarrollo de la comunicación asertiva avanzada, permitiendo que el docente reflexione sobre la forma en que expresa sus desacuerdos profesionales y el impacto que estos generan en la convivencia institucional.

.....
.....
.....

III. SITUACIÓN DE REFERENCIA

Piense en una situación real reciente en la que haya experimentado un desacuerdo con un colega o equipo docente (reuniones, decisiones institucionales, distribución de responsabilidades, enfoques pedagógicos, entre otros).

.....
.....
.....

IV. ANÁLISIS REFLEXIVO

1. Identificación del desacuerdo

Describe brevemente la situación vivida:

.....
.....
.....

.....
.....
.....

2. Reconocimiento emocional

Marque o describa las emociones que experimentó en ese momento:

- Molestia
- Frustración
- Miedo
- Incomodidad
- Ira
- Inseguridad
- Otra(s): _____

Explique brevemente cómo estas emociones influyeron en su forma de comunicarse:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Forma de comunicación utilizada

¿Cómo expresó su desacuerdo?

- Guardé silencio
- Respondí de manera impulsiva
- Utilicé un tono confrontativo
- Me comuniqué de forma pasivo-agresiva
- Intenté ser asertivo

Explique su respuesta:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Impacto en la relación y el clima institucional

¿Qué efecto tuvo su forma de comunicar el desacuerdo?

- Generó tensión
- Deterioró la relación
- No se resolvió el problema
- Favoreció el diálogo
- Permitió llegar a acuerdos

Explique:

.....
.....
.....

V. REFORMULACIÓN ASERTIVA

A partir de lo aprendido en la sesión, reformule el mensaje que hubiera expresado de manera más asertiva, considerando:

Uso de mensajes en primera persona

Lenguaje respetuoso

Enfoque en la solución

“Yo me siento _____ cuando
_____, y considero que podríamos
_____.”

VI. AUTORREGULACIÓN EMOCIONAL

¿Qué acción concreta podría haber realizado para regular mejor sus emociones antes o durante el desacuerdo?

- Respiración consciente
- Pausa reflexiva
- Escucha activa
- Solicitar diálogo posterior
- Otra: _____

Explique:

.....
.....

VII. COMPROMISO PERSONAL

Redacte un compromiso concreto para mejorar su comunicación ante futuros desacuerdos profesionales:

A partir de ahora, me comprometo a:

.....
.....

VIII. REFLEXIÓN FINAL

Complete la frase:

Comunicar mis desacuerdos de manera asertiva contribuye a la convivencia institucional porque...

.....
.....
.....
.....

FRASE DE CIERRE (INSTITUCIONAL)

“El desacuerdo es parte del trabajo profesional; la forma de comunicarlo define la calidad de nuestras relaciones y la convivencia institucional”.

ANEXO 7: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO HABILIDADES BLANDAS APLICADO A DOCENTES DE LA IE LA LIBERTAD

N° ENCUESTADOS	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	
1	3	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	61
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	55
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	56
6	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
VARIANZA	0.41	0.49	0.84	0.81	0.64	0.49	0.56	0.49	0.49	0.49	0.61	0.64	0.56	0.49	0.81	
SUMA VARIANZA	8.82															
VAR DE LA SUMA	78.6															

A:
 K: n° ITEMS 15
 \sum SUM VARIANZA DE LOS ITEMS 8.82
 S2t VARIANZA TOTAL DEL INSTR 78.6

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = 0.951$$

Se ubica en la escala de excelente confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

