

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CON ÉNFASIS EN ORIENTACIÓN**

**TESIS DOCTORAL**

**RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES CON  
EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS DOCENTES DEL SISTEMA  
EDUCATIVO PANAMEÑO  
(2020-2022)**

**AUTORA  
ILIANA EDITH CORTÉZ VEGA  
8-510-518**

**PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ  
2022**

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CON ÉNFASIS EN ORIENTACIÓN**

**TESIS DOCTORAL**

**RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES CON  
EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS DOCENTES DEL SISTEMA  
EDUCATIVO PANAMEÑO  
(2020-2022)**

**AUTORA  
ILIANA EDITH CORTÉZ VEGA  
8-510-518**

**PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ  
2022**

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CON ÉNFASIS EN ORIENTACIÓN

TRIBUNAL EXAMINADOR

---

Firma de jurado

---

Firma de jurado

---

Firma de Jurado

---

Firma de Sustentante

## **DEDICATORIA**

A los docentes panameños como agente transformador de una sociedad, a los estudiantes como relevo generacional de nuestro país, colegas, amigos y a mis familiares por su apoyo incondicional principalmente a mi madre Sara Edith Vega Domínguez mi mayor inspiración y mis tres hijos Iván José, Abraham Gabriel y Moisés Aaron mi motivación de vida.

## AGRADECIMIENTOS

Expreso mi agradecimiento a los profesores del doctorado que a través de su experiencia promovieron en mí el deseo de indagar y transformar las necesidades que presenta la educación de nuestro país en oportunidades; a través de la generación de nuevo conocimiento. A mis asesores, tutores, expertos validadores, directores de centros educativos participantes, colegas y amigos: Dra. Carmen Llamas, Dra. Dolores Castillo, Mgter. Gioconda Mora, Mgter. Mixcela Salazar, Mgter. Paloma Vivaldi, Mgter. Paolo Racitti, Dr. Rogelio Rigual, Dra. Koncha Pinos, Dr. Jorge Suarez, Dr. Vicente Herrera, Mgter. Agnes de Cotes, Mgter. Mayela Sánchez, Mgter. Ronny Quiroz, Licda. Sirza Valverde y Dra. Gladys Correa quienes estuvieron allí para orientar, acompañar y asegurar que la ruta escogida para esta investigación era la más apropiada y además para darme el aliento cuando perdía la fuerza para continuar. A todos ellos mi reconocimiento y gratitud.

*“El secreto para salir adelante es comenzar”.* Mark Twain

## **RESUMEN**

Las Competencias socioemocionales están estrechamente vinculadas al desarrollo integral y al bienestar de las personas; implica mantener buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, que permiten adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida positivamente, ya sean personales, laborales o sociales. Dada la importancia de las competencias socioemocionales y su relación con el desarrollo integral del docente, se hace necesario atender una formación más integral en el educador, considerando que, a partir de un buen desarrollo personal del docente, se lograrán mejores resultados educativos.

En esta investigación de tesis se plantea un enfoque cuantitativo, una investigación de tipo explicativa y un diseño no experimental de tipo transversal, que implicó determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño. Se pretende conocer cómo el nivel de las competencias socioemocionales se relaciona con el desarrollo integral del docente, cuáles son las características de los docentes con altas competencias socioemocionales y su vinculación con el desarrollo integral, cuáles son las actitudes del docente para la promoción de las competencias socioemocionales hacia el desarrollo integral, cómo las competencias socioemocionales contribuyen a la creación de ambientes saludables para el desarrollo integral de los docentes, cómo las competencias socioemocionales potencian el desarrollo integral de los docentes, cuáles son los

beneficios en la adquisición de competencias socioemocionales para el desarrollo integral del docente.

La muestra se seleccionó a través de un muestreo aleatorio simple de carácter probabilístico. Estuvo conformada por: 173 individuos de un total de 394 docentes de 4 centros educativos públicos del nivel pre medio y medio (Centro Educativo Básico General Ricardo Miró, Centro Educativo Monseñor Francisco Beckmann, Centro Educativo José María Barranco e Instituto Profesional y Técnico Leonila Pinzón de Grimaldo de cuatro Regiones Educativas a saber: Panamá Centro, Panamá Norte, Panamá Oeste y Coclé). Para obtener los datos se aplicó una encuesta en línea. Los datos fueron tabulados y analizados mediante estadística descriptiva a través de tablas, figuras y estadística inferencial haciendo uso de la herramienta *IBM SPSS Statistics 25*.

Los resultados muestran que hay una relación significativa entre las variables estudiadas y medidas. En este sentido, a mayor promoción de las competencias socioemocionales, mayor desarrollo integral del docente. Se demostró que los docentes participantes, en su mayoría, mantienen un nivel satisfactorio y en algunos aspectos están susceptible de mejora, en cuanto a las competencias socioemocionales. En esta misma línea, la relación existente entre las competencias socioemocionales (CSE) y el desarrollo integral desde la perspectiva docente, no son aspectos de mayor importancia en los contextos educativos, pues no existen propuestas concretas acerca de cómo incluir estas competencias en el currículo inicial y continuo del profesorado.

## **PALABRAS CLAVES**

Competencias socioemocionales, desarrollo integral, formación, bienestar del docente y Sistema Educativo

*“The secret to getting ahead is to start”. Mark Twain*

**ABSTRACT:**

Socio-emotional competencies are closely linked to the integral development and well-being of people; It implies maintaining good interpersonal relationships, effective communication, respect, prosocial attitudes, which allow adopting appropriate and responsible behaviors to satisfactorily face the daily challenges of life positively, whether personal, work or social. Given the importance of socio-emotional competencies and their relationship with the integral development of the teacher, it is necessary to attend a more comprehensive training in the educator, considering that, from a good personal development of the teacher, better educational results will be achieved.

This thesis research proposes a quantitative approach, an explanatory research and a non-experimental design of transversal type, which involved determining if there is a significant relationship between socio-emotional competencies and the integral development of teachers in the Panamanian educational system.

It is intended to know how the level of socio-emotional competencies is related to the integral development of the teacher, what are the characteristics of teachers with high socio-emotional competencies and their link with integral development, what are the attitudes of the teacher for the promotion of socio-emotional competencies towards integral development, how socio-emotional competencies contribute to the creation of healthy environments for the integral development of teachers, how socio-emotional competencies enhance the integral development of teachers, what are the benefits in the acquisition of socio-emotional competencies for the integral development of the teacher .how socio-emotional competencies contribute to the creation of healthy environments for the integral development of teachers, how socio-emotional competencies enhance the integral development of teachers, what are the benefits in the acquisition of socio-emotional competencies for the integral development of the teacher.

The sample was selected through simple random sampling of a probabilistic nature. It was made up of: 173 individuals from a total of 394 teachers from 4 public schools of the pre-middle and middle level of five school regions of the country. (Ricardo Miró Junior School, Monseñor Francisco Beckmann High School, José María Barranco Junior School

and Leonila Pinzón the Grimaldo High School of four Educational Regions namely: Panamá Centro, Panamá Norte, Panamá Oeste and Coclé).

To obtain the data, an online survey was applied. The data were tabulated and analyzed using descriptive statistics through tables, figures and inferential statistics using the IBM SPSS Statistics 25 tool.

The results show that there is a significant relationship between the variables studied and measured. In this sense, the greater the promotion of socio-emotional skills, the greater the integral development of the teacher. It was demonstrated that the participating teachers, for the most part, maintain a satisfactory level and in some aspects are susceptible to improvement, in terms of socio-emotional competences. In this same line, the relationship between socio-emotional competences (CSE) and integral development from the teaching perspective, are not aspects of greater importance in educational contexts, since there are no concrete proposals on how to include these competences in the initial and continuous curriculum of teachers.

**KEYWORDS:**

Educational System. integral development, teacher well-being, training, and Socio-emotional competences

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	iii
<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xiii
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	xvii
<b>ÍNDICE DE ANEXOS</b> .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>CAPÍTULO I</b> .....	8
<b>ASPECTOS GENERALES</b> .....	8
<b>1.1. SITUACIÓN ACTUAL Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	8
1.1.1.    Formulación del problema .....	15
1.1.2.    Sub- problemas.....	15
<b>1.2. HIPÓTESIS</b> .....	16
<b>1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	16
1.3.1.    Objetivo General .....	16
1.3.2.    Objetivos Específicos .....	17
<b>1.4. JUSTIFICACIÓN</b> .....	17
1.4.1.    Importancia de la investigación.....	19
1.4.2.    Viabilidad de la investigación .....	22
1.4.3.    Delimitación del Estudio .....	23
<b>CAPÍTULO II</b> .....	25
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	25
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	25
2.1.1.    Recorrido histórico internacional y nacional.....	25
<b>2.2. BASES CONCEPTUALES</b> .....	39
2.2.1.    Competencias socioemocionales.....	39
2.2.1.1.    Concepción competencias socioemocionales.....	39
2.2.1.2.    Clasificación y dimensiones de las competencias .....	40
2.2.1.3.    Competencias socioemocionales y docencia.....	45
2.2.2.    Nivel de las Competencias Socioemocionales (CSE) .....	47
2.2.2.1.    Mayor control.....	47
2.2.2.2.    Mayor percepción.....	47
2.2.2.3.    Mayor expresión.....	48

2.2.2.4. Mayor manejo de la emoción .....	49
2.2.2.5. Mayor bienestar.....	49
2.2.3. Características del docente con alto nivel de competencias socioemocionales.....	52
2.2.3.1. Personales.....	52
2.2.3.2. Sociales .....	53
2.2.3.3. Laborales .....	56
2.2.4. Actitudes del docente según componente .....	57
2.2.4.1. Cognitivo.....	58
2.2.4.2. Afectivo.....	58
2.2.4.3. Conductual .....	58
2.2.5. Desarrollo integral.....	59
2.2.5.1. Concepción.....	59
2.2.5.2. Dimensiones del desarrollo integral.....	61
2.2.5.3. Desarrollo integral y bienestar del docente .....	67
2.2.6. Ambientes saludables.....	69
2.2.6.1. Físico .....	70
2.2.6.2. Afectivo.....	71
2.2.6.3. Social.....	72
2.2.7. Estrategias para potenciar el desarrollo integral.....	74
2.2.7.1. Prevención.....	74
2.2.7.2. Atención .....	75
2.2.7.3. Intervención.....	75
2.2.8. Beneficios del desarrollo integral.....	78
2.2.8.1. Sentido y estilo de vida .....	78
2.2.8.2. Productividad .....	82
2.3.8.3. Compromiso Social .....	85
<b>2.3. Bases teóricas .....</b>	<b>86</b>
2.3.1. Competencias socioemocionales.....	86
2.3.1.1. Teoría de las inteligencias múltiples desde Howard Gardner .....	86
2.3.1.2. Teoría de la inteligencia emocional desde Daniel Goleman .....	87
2.3.1.3. Teoría cognitivo-social de Albert Bandura .....	91
2.3.1.4. La Neurociencia y sus aportes.....	93
2.3.2. Modelos de competencias socioemocionales .....	96
2.3.2.1. Modelo de las competencias socioemocionales de Bar-on .....	96
2.3.2.2. Modelo de competencia de Goleman .....	98

2.3.2.3. Modelo de habilidad de Mayer y Salovey.....	99
2.3.2.4. Modelo de competencias emocionales de Rafael Bisquerra .....	102
2.3.3. Desarrollo integral.....	105
2.3.3.1. Teoría del bienestar y modelo PERMA .....	105
2.3.3.2. Modelo -ENGAGEMENT .....	109
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>113</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>113</b>
<b>3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>113</b>
3.1.1. Paradigma de la Investigación.....	113
3.1.2. Enfoque de la investigación .....	114
3.1.3. Tipo de investigación .....	114
3.1.4. Diseño de la investigación.....	114
<b>3.2. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....</b>	<b>115</b>
3.2.1. Hipótesis de trabajo.....	115
3.2.2. Hipótesis nula.....	115
<b>3.3. TIPOS DE VARIABLES .....</b>	<b>115</b>
3.3.1. Variable Independiente .....	116
3.3.2. Variable Dependiente.....	116
<b>3.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>116</b>
<b>3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>119</b>
<b>3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.....</b>	<b>121</b>
3.6.1. Técnica de la encuesta.....	121
3.6.2. Recolección de datos .....	122
3.6.3. Construcción del instrumento.....	122
3.6.4. Validación .....	123
3.6.5. Confiabilidad.....	125
3.6.6. Aplicación del instrumento .....	132
3.6.7. Técnica de análisis de datos .....	132
3.6.7.1. Tratamiento de la información .....	132
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>135</b>
<b>RESULTADO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....</b>	<b>135</b>
<b>4.1. RESULTADOS.....</b>	<b>135</b>
4.1.1. Datos estadísticos .....	135
4.1.2. Datos relacionados con las variables.....	144

4.1.2.1. Dimensión: Nivel de competencias socioemocionales.....	146
4.2.2.2. Dimensión: Perfil del docente con altas competencias socioemocionales .....	154
4.1.2.3. Dimensión: Actitudes del docente:.....	161
4.1.2.4. Dimensión: Ambientes Saludables.....	169
4.1.2.5. Dimensión: Potenciación del desarrollo integral.....	181
4.1.2.6. Dimensión: Beneficios del desarrollo integral .....	191
4.1.3. Estadísticos de prueba .....	208
4.1.4. Dirección y fuerza de hipótesis .....	213
<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>238</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>238</b>
<b>5.1. CONCLUSIONES</b> .....	<b>238</b>
<b>5.2. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>242</b>
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	<b>247</b>
<b>APORTE TEÓRICO</b> .....	<b>247</b>
<b>6.1. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL MODELO DE INTERVENCIÓN EN EDUCACIÓN SOCIOEMOCIONAL Y BIENESTAR INTEGRAL DIRIGIDO AL DOCENTE DEL SISTEMA EDUCATIVO PANAMEÑO, PARA EL DESARROLLO DE ESCUELAS SALUDABLES</b> .....	<b>247</b>
<b>6.2. PRESENTACIÓN</b> .....	<b>247</b>
<b>6.5. ASPECTOS TEÓRICOS</b> .....	<b>251</b>
6.5.1. Autocuidado de la persona docente.....	251
6.5.2. Desarrollo humano integral.....	253
6.5.3. Competencias socioemocionales.....	256
6.5.4. Prevención integral con propósito.....	261
6.5.5. Metodología del interaprendizaje.....	262
<b>6.6. MODELO DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>265</b>
<b>6.7. MARCO LEGAL DE LA EDUCACIÓN PANAMEÑA QUE SUSTENTA EL APORTE</b> .....	<b>268</b>
<b>6.8. ASPECTOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	<b>270</b>
<b>6.9. PRINCIPIOS RECTORES DEL MODELO</b> .....	<b>271</b>
<b>6.10. CRITERIOS BÁSICOS DEL MODELO</b> .....	<b>273</b>
<b>6.11. LÍNEAS DE ACCIÓN</b> .....	<b>276</b>
6.11.1. Nivel Nacional.....	276
6.11.2. Nivel regional.....	277
6.11.3. Nivel local .....	279
<b>Bibliografía</b> .....	<b>282</b>

<b>ANEXOS</b> .....	289
Anexo N°1. Nota dirigida a directores de escuelas que participan en el Estudio.....	289
Anexo N° 2. Nota dirigida a director de Escuela para aplicación de la prueba piloto.....	293
Anexo N° 3 Constancia de respuesta por escuela participante.....	294
Anexo N°4 Nota dirigida a jurado evaluador. ....	299
Anexo N° 5 Formato de validación de instrumento ítem por ítem.....	304
Anexo N° 6 Formato de validación de instrumento general.....	307
Anexo N° 7 Instrumento de Investigación validado.....	309
Anexo N ° 8. Evidencias de la Semana de la Juventud .....	314
Anexo N°9. Nota de certificación de la corrección de etilo de la comunicación oral y escrita del español-Certificado de idoneidad y copia de cédula de la especialista. ....	316
Anexo N° 10 Nota de certificación de la corrección de etilo de la comunicación oral y escrita del inglés-Certificado de idoneidad y copia de cédula de la especialista.....	318
Anexo N° 11 Nota de convocatoria para fecha de presustentación.....	319
Anexo N° 12 Constancia de culminación de asesoría Académica por la Universidad de Florida Global .....	320

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1. Antecedentes Internacionales.....	32
Figura N°2. Antecedentes Nacionales .....	38
Figura N°3. Clasificación de las competencias socioemocionales según Bisquerra & Pérez. ....	41
Figura N°4. Elementos del bienestar según Zani, Deacon & Sullivan .....	50
Figura N° 5. Círculo de bienestar integral.....	51
Figura N° 6. Microcompetencias sociales según Rafael Bisquerra .....	54
Figura N° 7. Perspectivas del desarrollo integral según tres autores: Fernández, Hernández y Martínez. ....	61
Figura N° 8. Dimensiones del bienestar docente.....	68
Figura N° 9. Factores que están presente en los ambientes físicos de trabajo .....	71
Figura N°10. Características de las Estrategias de Intervención.....	77
Figura N°11. Tipos estilos de vida según Orellana, (2016).....	81
Figura N° 12. Dimensiones de la Inteligencia Emocional de acuerdo a Daniel Goleman .....	91
Figura N° 13. Clasificación de la neurociencia según su área de intervención.....	94
Figura N° 14. Componentes que constituyen la Inteligencia Emocional Según Daniel Goleman ....	99
Figura N°15. Elementos de las competencias socioemocionales de acuerdo a Rafael Bisquerra..	103
Figura N° 16. Componentes del Modelo PERMA según Martin Seligman.....	106
Figura N°17. Población Total y Muestra de docentes participantes en estudio.....	121
Figura N°18. Rangos de edad de los docentes .....	137
Figura N°19. Sexo de los docentes .....	137
Figura N°20. Estado civil de los docentes.....	138
Figura N°21. Nivel de formación académica .....	138
Figura N°22. Años de Servicios.....	139
Figura N°23. Condición de trabajo .....	139
Figura N°24. Escala salarial.....	140
Figura N°25. Tipo de comunidad donde está ubicado el centro educativo .....	140
Figura N°26. Tiempo estimado entre el lugar de trabajo y la residencia.....	141
Figura N°27. Nivel que atiende .....	141
Figura N°28. Centros Educativos.....	142
Figura N° 29. Participación docente según Asignaturas .....	143
Figura N°30. Tolerancia ante las frustraciones o las respuestas ansiosas de los demás .....	146
Figura N°31. Expresión de las emociones en entornos laborales, familiares y comunitarios .....	147

Figura N°32. Respeto por la opinión de los demás en las reuniones colectivas de docentes dentro de la institución .....	148
Figura N°33. Capta y percibe las emociones de los demás de forma asertiva.....	148
Figura N°34. Nivel de manejo de los impulsos negativos o mal humor.....	149
Figura N°35. Conciencia del actuar ante el llamado de atención de alguna persona .....	150
Figura N°37. Nivel de facilidad para expresar las emociones con palabras .....	151
Gráfica N°38. Nivel de facilidad para mostrar los sentimientos a las personas que más quieres.	151
Figura N°39. Nivel de estrategias que ayudan a mantener una actitud positiva .....	152
Figura N°40. Nivel de beneficios de la escucha activa para sí mismo y para los demás .....	153
Figura N°41. Reconocimiento de respuesta del cuerpo con respecto a las emociones .....	153
Figura N°42. Reconocimiento de las emociones y comportamientos que se generan de ellas .....	156
Figura N°43. Reconocimiento de las fortalezas y áreas de oportunidad al asumir una tarea.....	157
Figura N°44. El docente como persona empática y asertiva .....	157
Figura N°45. Contribución del docente hacia el bienestar de la comunidad educativa.....	158
Figura N°46. Comprensión que tiene el docente de la realidad social y su relación con el bienestar integral .....	159
Figura N°47. Comprensión de la sana convivencia en relación con el bienestar integral .....	159
Figura N°48. Disposición del docente para comunicarse y trabajar con personas de diferentes personalidades .....	160
Figura N°49. Contribución del docente en la armonía del equipo de trabajo.....	161
Figura N°50. Confianza y respeto dentro del equipo de trabajo .....	161
Figura N°51. Momentos en que el docente puede razonar cuando se encuentra en dificultades y permanece tranquilo.....	163
Figura N°52. Conocimiento que tiene el docente sobre sus cualidades y recursos que le permiten superar situaciones imprevistas.....	164
Figura N°53. Reconocimiento por parte del docente sobre los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable .....	165
Figura N°54. Establecimiento de vínculos afectivos por parte del docente con otras personas ...	166
Figura N°55. Regulación y expresión emocional a través de la reflexión por parte del docente ...	167
Figura N°56. Responsabilidad de la propia conducta del docente consigo mismo y los demás ....	167
Figura N°57. Disposición de materiales y equipos con que cuenta el docente para hacer su trabajo .....	170
Tabla N° 21. Sentimientos manifestados frente a la disposición o no de materiales y equipamiento en el lugar de trabajo .....	170

Figura N°58. Expresión de sentimientos de los docentes frente a la disposición o no de materiales y equipamiento en el lugar de trabajo.....	171
Figura N°59. Condiciones del lugar de trabajo en cuanto a iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales, auditivos, climatización, espacios, seguridad, otros .....	172
Figura N°60. Expresión de sentimientos de los docentes frente a las condiciones del lugar de trabajo .....	174
Figura N°61. Importancia que se le da a la opinión docente en el ámbito de trabajo .....	175
Figura N°62. Valoración de los logros personales y profesionales .....	175
Figura N°63. Ambiente de confraternidad entre docentes y miembros de la comunidad educativa .....	176
Figura N°64. Reconocimientos o elogios que recibe el docente en el lugar de trabajo .....	177
Figura N°66. Momentos en que el docente ofrece apoyo en situaciones de necesidad a otros compañeros.....	179
Figura N°67. Sentimientos experimentados por los docentes ante el apoyo o no con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad .....	180
Figura N°68. Participación de los docentes en actividades preventivas.....	184
Figura N°70. Recibe el docente formaciones y capacitaciones en competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral.....	185
Figura N°71. Significancia que le otorga el docente a la comunicación entre los departamentos que forman parte de un centro educativo ante el abordaje oportuno y la pertinencia de situaciones psicosociales.....	187
Figura N°72. Disposición de espacios para el crecimiento personal y profesional del docente en los centros educativos .....	187
Figura N°74. Disposición de información necesaria para el autocuidado personal y profesional de los docentes en los centros educativos .....	189
Figura N°75. Existencia de protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/Programas/alianzas estratégicas y otros.....	190
Figura N°76. Importancia que le da el docente a la apariencia física, aseo personal, nutrición y otros .....	192
Figura N°77. Relevancia que le otorga el docente al crecimiento espiritual y personal .....	193
Figura N°78. Claridad que tiene el docente en las metas y proyectos personales y profesionales	194
Figura N°79. Valoración y reconocimiento que le otorga el docente a sus logros en el ámbito personal y profesional.....	196
Figura N°80. Satisfacción del docente con su ocupación profesional .....	196
Figura N°81. Momentos en que el docente enfrenta de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones .....	197

Figura N°82. Los valores sociales, individuales y personales del docente y su importancia en el entorno en que se desarrolla en el nivel local y global.....	198
Figura N°83. Participación del docente en actividades para ayudar a personas menos favorecidas, como parte del compromiso social para el desarrollo del país. ....	198
Figura N°84. Concepto de Competencias Socioemocionales.....	200
Figura N°85. Concepto de desarrollo integral del docente .....	203
Figura N°86. Opinión de la relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente.....	206
Figura N°87. Dimensiones de las variables según el orden de frecuencia.....	220
Figura N°88. Indicadores con mayor frecuencia de respuesta según cada dimensión.....	221
Figura N°88. Estrategias para desarrollar el Autoestima.....	252
Figura N° 90. Competencias socioemocionales desde una visión de desarrollo integral.....	259
Figura N° 91. Relación entre competencias.....	261
Figura N° 92. Metodología del Inter-aprendizaje .....	264
Figura N° 93. Esquema de modelo de intervención .....	267
Figura N° 94. Principios rectores del modelo .....	273

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1. Localización geográfica de los centros educativos participantes .....	23
Tabla N°2. Clasificación de las competencias socioemocionales según Bisquerra & Pérez.....	41
Tabla N°3. Clasificación de las Competencias Socioemocionales según el Programa FOSOE .....	42
Tabla N°4. Clasificación de las Competencias Socioemocionales según la OCDE.....	43
Tabla N°5. Clasificación de las competencias según Cortez, (2022) .....	44
Tabla N° 6. Componentes del Modelo de Competencias Socioemocionales de Bar-On .....	97
Tabla N° 7. Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer & Salovey (1997).....	101
Tabla N°8. Definición Conceptual y operacional de variables .....	117
Tabla N°9. Operacionalización de variables .....	118
Tabla N° 10. Población y Muestra.....	120
Tabla N° 11. Expertos validadores .....	124
Tabla N° 12. Estadísticos de fiabilidad .....	127
Tabla N° 13. Discriminación de los reactivos .....	128
Tabla N°14. Datos estadísticos de los docentes .....	136
Tabla N°15. Centros Educativos .....	142
Tabla N°16. Participación docente según Asignatura .....	143
Tabla N°17. Nivel de competencias socioemocionales.....	145
Tabla N°18. Perfil del docente con altas competencias socioemocionales .....	155
Tabla N°19. Actitudes del docente .....	162
Tabla N°20. Ambientes Saludables.....	168
Tabla N° 21. Sentimientos manifestados frente a la disposición o no de materiales y equipamiento en el lugar de trabajo.....	170
Tabla N°22. Sentimientos manifestados frente a las condiciones del lugar de trabajo .....	173
Tabla N°23. Sentimientos que experimentan los docentes ante el elogio o no por hacer bien el trabajo .....	178
Tabla N°24. Sentimientos experimentados por los docentes ante el apoyo o no con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad .....	180
Tabla N°25. Potenciación del Desarrollo Integral.....	182
Tabla N°26. Beneficios del Desarrollo Integral .....	191
Tabla N°27. Concepto de Competencias Socioemocionales.....	199
Tabla N°28. Concepto de desarrollo integral del docente .....	202
Tabla N°29. Opinión de la relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente .....	205

Tabla N° 30. Asociación de variables .....	207
Tabla N° 31. Estadísticos de prueba.....	208
Tabla N° 32. Estadísticos de prueba.....	208
Tabla N° 33. Estadísticos de prueba.....	209
Tabla N° 34. Estadísticos de prueba.....	209
Tabla N°35. Estadísticos de prueba.....	210
Tabla N°36. Estadísticos de prueba.....	210
Tabla N°37. Estadísticos de prueba.....	211
Tabla N°38. Estadísticos de prueba.....	211
Tabla N°39. Estadísticos de prueba.....	212
Tabla N°40. Nivel de competencias socioemocionales .....	213
Tabla N°41. Perfil del docente con altas competencias socioemocionales .....	214
Tabla N°42. Actitudes del docente .....	215
Tabla N°43. Ambiente saludable de trabajo .....	216
Tabla N°44. Potenciación del desarrollo integral .....	217
Tabla N°45. Beneficios del desarrollo integral.....	218
Tabla N°46. Consolidado de indicadores con mayor número de respuesta según cada dimensión	219
Tabla N° 47. Criterios básicos del modelo .....	275

## INTRODUCCIÓN

## INTRODUCCIÓN

Las competencias socioemocionales como capacidad para comprender, regular y expresar nuestras emociones, basadas en un procesamiento cognitivo afectivo que favorezcan a una mayor adaptación en el contexto social, promoviendo el bienestar intra e interpersonal; son aquellas habilidades que permiten interactuar con los demás y/o con uno mismo de forma satisfactoria, además de contribuir a la satisfacción interna, a la consecución de éxitos personales y profesionales y a una adecuada adaptación al contexto.

Las competencias socioemocionales son efectivamente fundamentales para la vida profesional e inciden profundamente en la salud, el progreso social, la felicidad e incluso en la misma mortalidad del ser humano. De ahí, la importancia de la formación socioemocional como un proceso formativo integral y holístico, que contribuye al bienestar de las personas, por lo que “aprender bienestar”, tiene que ver con el desarrollo de las competencias socioemocionales.

Cabe señalar que las competencias socioemocionales están estrechamente vinculadas al desarrollo integral y al bienestar de las personas; implica mantener buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, que permiten adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida positivamente, ya sean personales, laborales o sociales.

Ante el escenario que hoy ofrece la sociedad, los docentes se enfrentan a grandes desafíos, como son esas capacidades socioemocionales necesarias en cualquier relación humana, entre estudiantes, docentes, familias y otros. No se puede olvidar que la persona es una unidad biopsicosocial, que debe estar bien en todos los espacios de su vida, es la forma

como se logra su desarrollo integral; no se puede dejar de lado sus emociones, pensamientos y sentimientos porque éstos forman parte de su diario vivir.

Esta investigación se denomina “Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral de los docentes del Sistema Educativo Panameño” y tiene como objetivo determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño.

Hace falta estudios, como el que aquí se presenta, que aborden el problema y a su vez se convierta en un aporte para futuras investigaciones, pues se constituye en un recurso al cual acudir en el momento de revisar la bibliografía, en la actualidad, el tema tiene estudios, pero muy pocos enfocados en la figura del docente, como un actor esencial de la triada educativa. Finalmente, el investigar sobre competencias socioemocionales y desarrollo integral en los docentes, podrá aportar algunas pautas para emitir políticas públicas hacia el bienestar de los docentes y de otros profesionales, mostrando así, un camino en el cual se pueden invertir recursos en beneficio de la sociedad.

Consideramos que la realización de este estudio aportará ideas para una mejor comprensión de la problemática que se señala. De este modo, esperamos que esta investigación contribuya a un mejor conocimiento de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño del nivel pre medio y medio. Esperamos finalmente que los resultados y conclusiones de esta tesis contribuyan a nivel social, práctico, metodológico y teórico, ya que pretende visibilizar si las competencias socioemocionales favorecen el bienestar integral y la productividad de los docentes; se quiere decir que sea una persona proactiva, comprometida con sus funciones, conoce sus tareas y cumple a tiempo con sus responsabilidades, evitando la distracción estableciendo sus

prioridades. El desarrollo de estas competencias permite la mejora en la comunicación asertiva, control de las emociones, autorregulación y toma de decisiones, que son importantes en el bienestar integral del docente y miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes.

Esta investigación se ha estructurado en seis (6) capítulos claramente interconectados mediante los fines y objetivos de este estudio:

El primer capítulo, denominado Datos Generales. Contiene la situación actual y planteamiento del problema que se estructura del siguiente modo: problema y subproblemas, donde se explicitan las preguntas generales y específicas que motivaron el desarrollo de este estudio. Seguido de la hipótesis, objetivos donde se concretan los general y específicos de la investigación y finalmente la justificación que expone las distintas razones por las cuales se ha decidido realizar esta tesis, es decir; su importancia, viabilidad y delimitación del estudio.

Un segundo capítulo denominado Marco Teórico de la investigación. Donde se revisa, analiza y resume la literatura sobre el objeto de la investigación. Se estructura de tres partes así:

Antecedentes del marco teórico. Un recorrido histórico internacional y nacional que contiene los antecedentes sobre los conceptos y aspectos centrales relativos a las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente.

Bases Conceptuales. Se exponen elementos relevantes acerca de las variables operacionalizadas, dimensiones e indicadores según cada una. Se abordan los siguientes temas: Concepto de las competencias socioemocionales, características, las competencias socioemocionales y el docente, características y clasificación de las competencias

socioemocionales, un docente con alto perfil de competencias socioemocionales de acuerdo a las características personales, sociales y laborales, nivel de competencias socioemocionales, actitudes del docente según componente cognitivo, afectivo y conductual. Desarrollo integral como segunda variable, dimensiones, bienestar docente, ambientes saludables en el trabajo (físico, social y afectivo), estrategias para potenciar el desarrollo integral (prevención, atención e intervención) y beneficios del desarrollo integral (sentido y estilo de vida, productividad y compromiso social).

Bases teóricas de las dos variables objeto de estudio. Se representan los referentes teóricos primarios y secundarios en hemos basado el estudio. Exponiendo de forma muy conciso cada uno de las teorías, modelos, disciplinas y aportes según diversos autores e investigadores que anteceden con valiosos hallazgos y aportes científicos en materia de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente.

El capítulo tres, denominado Marco metodológico en el cual se expone las bases teóricas que fundamentan la metodología utilizada en este estudio y se describe y se explica el diseño del estudio (enfoque cuantitativo, tipo explicativo y diseño no experimental-transversal), variable de trabajo, operacionalización de variables, la instrumentalización donde se utiliza un técnico de cuestionario y una encuesta en línea dirigida a docentes como técnica, la muestra aleatoria simple de carácter probabilístico y sus principales características. Participan 173 docentes del nivel pre medio y medio de cuatro (4) centros educativos públicos de cinco (5) regiones escolares. Finalmente, las técnicas de análisis de datos sobre la base de una estadística descriptiva e inferencial.

En cuanto al cuarto capítulo, denominado resultados, análisis e interpretación de datos. Se compone de: descripción y análisis de datos estadístico, descripción y análisis de

los resultados obtenidos del cuestionario aplicado y finalmente la discusión de los resultados según los índices obtenidos en cada indicador en contraste con los antecedentes teóricos y estudios previos. Se muestran las tendencias generales y se exponen los resultados del análisis cuantitativo para cada dimensión e indicador.

Por su parte el capítulo quinto expresa las conclusiones según cada objetivo y apartado y las recomendaciones y consideraciones finales con planteamiento de acciones y lineamientos para la puesta en marcha de un modelo de intervención en materia de competencias socioemocionales que propicien el desarrollo integral del docente.

El sexto capítulo, denominado Aporte. En este se presentan los lineamientos generales para la puesta en marcha de un modelo de intervención en educación socioemocional y bienestar integral dirigido al docente del Sistema Educativo Panameño, para el desarrollo de escuelas saludables.

Para la planificación e implementación de este aporte se hace una presentación general del modelo, su propósito, justificación, aspectos teóricos, el modelo de intervención, marco legal de la Legislación panameña que sustenta el modelo, aspectos técnicos administrativos, principios básicos del modelo y las líneas de acción en el marco nacional, regional y local.

Finalmente, esta tesis presenta las referencias bibliográficas y anexos que evidencian el recorrido de este estudio el cual se dio por espacio de dos años aproximadamente desde 2020-2022.

**CAPÍTULO I**  
**ASPECTOS GENERALES**

# **CAPÍTULO I**

## **ASPECTOS GENERALES**

### **1.1. SITUACIÓN ACTUAL Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las sociedades han sufrido cambios fundamentales que han influido en los sistemas educativos de la mismas, de igual manera se ha transformado el tipo de relaciones interpersonales que se establecen a nivel personal, social y laboral, hasta ha cambiado el estilo de vida, no solo en el qué y cómo hacer las cosas, sino en quiénes somos. No se puede obviar que este siglo XXI, se ha caracterizado por la digitalización y las nuevas tecnologías, las cuales han traído beneficios significativos para las personas en diferentes campos, donde estas se desenvuelven; pero estas innovaciones también han provocado una sociedad más individualista.

Este escenario hace reflexionar sobre el tipo de persona que requiere la sociedad y como se está formando y quiénes son sus formadores, ante lo expuesto, es necesario una educación para el desarrollo humano, la cual está llamada a formar personas integrales, en todos los ámbitos de la vida; dando mucha importancia a la esfera socioafectiva. De esta manera, se puede afirmar que la sociedad crece cuando crecen las personas. (Bisquerra, 2022).

Es necesario que los docentes tengan la posibilidad de desarrollar las competencias necesarias, para facilitar su formación en sus capacidades intelectuales y socioemocionales, no se trata solo de formar personas calificadas para determinados trabajos, lo que se busca es saber responder a diversas circunstancias de la vida, promoviendo el desarrollo de experiencias sociales.

Ante este escenario que ofrece la sociedad hoy, los docentes se enfrentan a grandes desafíos como son esas capacidades socioemocionales que son necesarias en cualquier relación humana, entre estudiantes, docentes, familias y otros. No se puede olvidar que la persona es una unidad biopsicosocial, que debe estar bien en todos los espacios de su vida, es la forma como se logra su desarrollo integral, no se puede dejar de lado sus emociones, pensamientos, sentimientos porque estos forman parte de su diario vivir.

El docente juega un rol de vital importancia en la educación socioemocional de sus estudiantes, pero para que este pueda cumplir con esta función es primordial que este sea capaz de desarrollar sus competencias en pro de su bienestar integral y de igual manera en sus estudiantes. De ahí, que los docentes se consideran un referente, un agente inspirador para los miembros de la comunidad educativa; que más allá del dominio de su asignatura y metodología, es a través de los comportamientos y las actitudes que modela y promueve el bienestar integral de las personas con quien comparte cotidianamente, en este sentido, el docente se debe concebir como una persona multi dimensional y no como un mero trasmisor del conocimiento.

Como se evidencia, el docente es una figura fundamental en el proceso educativo, por lo tanto, es necesario que este cuente con todos los elementos para poder gozar de su bienestar integral. Sin embargo, hay información que ha revelado que los docentes consideran tener una insuficiente formación en el desarrollo socioemocional y se afirma que estas son displacenteras con respecto a su rol profesional. Otro elemento que es necesario analizar es que el docente se convierte en una figura significativa para el estudiantado, situación que le produce conflictos en su rol profesional; se debe prevenir el Síndrome Burnout en esta población término acuñado por Freudenberger en el año 1974, es importante señalar, que este

síndrome no se restringe al ámbito del trabajo. Sino se trata a tiempo, puede acabar afectando la vida en general, tal como lo señala Cano, (s.f.) citado por Torres, (2015).

En esta misma línea, no se puede negar que existe una relación significativa entre las competencias socioemocionales (CSE) y el desarrollo integral (DI) desde la perspectiva docente. A pesar de la importancia que se le concede a este tema, en el desarrollo de la actividad profesional, en el contexto panameño, no existen propuestas concretas acerca de cómo incluir estas competencias en el currículo inicial y continuo del profesorado.

En pocas escuelas y academias se abordan las habilidades y competencias socioemocionales como parte de su curriculum, se quedan en lo cognitivo; además, no hay una estructura planificada que permita a los docentes reorientar estos procesos para alcanzar su bienestar y ser mediadores para favorecer el desarrollo de competencias para la vida en las otras personas. En este sentido, es necesario que los docentes tengan la posibilidad de desarrollar las competencias necesarias, para facilitar su formación en sus capacidades intelectuales y socioemocionales, parafraseando a Delors, (1994) citado por Vallador, (2015), no se trata solo de formar personas calificadas para determinados trabajos, lo que se busca es saber responder a diversas circunstancias de la vida, promoviendo el desarrollo de experiencias sociales.

En correspondencia a lo anterior indicado, se ha observado un sinnúmero de experiencias a nivel internacional, nacional y local que apuntan al fortalecimiento y al desarrollo de las competencias socioemocionales, pero también es cierto que se ha detectado una falta de compromiso de los entes responsables en impulsar la información y la formación con respeto al tema en los docentes para su desarrollo integral.

Los acuerdos globales enfatizados en documentos tales como: Agenda 20-30, Objetivos del Desarrollo Sostenible, Pacto Educativo Global, Convención de los Derechos Humanos, son la pauta para que los países que forman parte de estos acuerdos y convenios asuman y de respuesta a las necesidades comunes de la sociedad, entre ellas: derechos humanos, fortalecimiento de la cultura de la paz, democracia y ciudadanía, crecimiento económico y social, desarrollo sostenible, educación de calidad desde una visión integral con enfoque inclusivo, migración, pobreza, prevención y atención de situaciones psicosociales y la lucha contra la corrupción.

De igual manera, en el ámbito nacional, se cuenta con un marco legal para atender los compromisos internacionales asumidos y, además responder a las necesidades de una sociedad en particular. En el caso específico de Panamá se cuenta con la Constitución Política, Ley N.º 34 Orgánica de Educación de 1995, Política de estado: “Compromiso Nacional por la Educación, 2019”, Plan Quinquenal de Educación, Ministerio de Educación de Panamá, 2019-2024, Código de Niñez y Adolescencia, Plan de Apoyo Socioemocional institucionalizado bajo la resolución N.º 5 del 2021, Ley 379 de 2022 que establece la “Enseñanza obligatoria de la educación emocional en todos los niveles del sistema educativo en la República de Panamá y otras”.

En este sentido, “evidencias internacionales muestran que las competencias transversales y socioemocionales (CTSE) son un factor clave para el éxito de las políticas públicas dirigidas a la inclusión social de la población vulnerable y en general al desarrollo inclusivo y equitativo de la sociedad.” Raciti & Vivaldi, (2018). Al mismo tiempo, estos autores sostienen que dichas evidencias destacan la relación entre un adecuado desarrollo de las CTSE individuales y mejores niveles de aprendizaje; trayectorias académicas, personales

y laborales más exitosas; menor riesgo de desempleo; resaltando la importancia de las mismas como componente clave para la empleabilidad.

Un ejemplo de esta situación en el contexto panameño, es que la brecha se acrecienta con relación al mercado laboral a falta de formación en CSE y se considera como un país, que no aprovecha el talento humano. Desde esta perspectiva las competencias socioemocionales son valoradas porque contribuyen a aumentar el desempeño laboral, poseer estas competencias permite a las personas colaboradoras de la empresa, contar con estilos de vida y ambientes saludables.

Por tanto, el enfoque no solo debe estar orientado al saber o saber hacer, sino que es necesario incluir, además, el querer hacer, el saber ser y convivir; queda claro que hoy el mundo laboral reclama no solo conocimientos y competencias técnicas, también son importantes las capacidades sociales y emocionales, las cuales permiten al talento humano mejorar su desempeño al ser capaz de automotivarse, trabajar en equipo, resolver conflictos, enfrentar dificultades, manejar la incertidumbre. En efecto, un gran número de investigadores sostiene que este tipo de competencias favorecen la empleabilidad de los individuos. Fernández et. al., (2006) citado por Mikulic et al., (2017).

Por esta razón, es indispensable que los docentes adquieran y se formen de manera permanente en las mismas, ya que estos tienen un impacto directo en la promoción social, educativa, afectiva y vocacional del estudiante. Siguiendo el ejemplo anterior, las estadísticas nacionales muestran un porcentaje significativo del 30% de desempleo entre los jóvenes de 18 a 24 años de edad, realidad que preocupa ya que cada año se gradúa un número importante de estudiantes de los Institutos Profesionales y Técnicos del país, que deben cumplir con las demandas y expectativas del empleador, ante este escenario urge que los docentes sean

capaces de trabajar con ellos el manejo de la frustración una competencia esencial en este momento; porque el hecho de poseer un título no significa que el joven sea empleable, ya que debe disponer de un conjunto de competencias para su desempeño en el ámbito laboral; en esta misma línea de pensamiento Lasso, (s.f.) citado por Núñez, 2020) “deja sobre la mesa la necesidad de revisar las nuevas estructuras que marcarán la manera de interrelacionarse y convivir, porque allí estará el mayor desafío para esta generación”.

Asociado al ejemplo expuesto, se vislumbran otras situaciones psicosociales que afectan directamente a los docentes, como es la inestabilidad laboral, falta de reconocimientos económicos y emocionales, relaciones interpersonales, disfuncionalidad familiar, adicciones, duelos, vocación, sentido de pertenencia, falta de motivación, acoso laboral, clima-cultura organizacional, gestión de las emociones, estilo de vida y, de forma indirecta, aquellas que se vinculan con los estudiantes, como violencia, bajo rendimiento académico, conductas suicidas, adicciones, adolescentes embarazadas, paternidad adolescente, situación económica-salud, conductas post pandemia, abuso y acoso sexual, son algunas, entre una lista interminable, de las situaciones que se presentan en la dinámica escolar.

En el contexto local, se manifiestan situaciones psicosociales que experimenta la comunidad educativa de los centros educativos, que son objeto de estudio, entre ellas: Inasistencia a las aulas, inadecuadas relaciones interpersonales, falta de motivación, egoístas, impuntuales e irresponsables en las entregas de tareas, a tiempo, alteración del ciclos o procesos y la colaboración entre compañeros es nula o muy deficiente, llegadas tardías o faltas a los lugares de trabajo sin justificación, falta de comunicación asertiva, somatización de enfermedades, actitud defensiva, aprehensión del regreso a clases presenciales después de

la crisis sanitaria, bajos niveles de adaptación o flexibilidad ante las necesidades, poca efectividad a la hora de llevar a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje y en la promoción del desarrollo socioemocional de los alumnos.

En el afán de dar respuesta, se cuenta con algunas herramientas: Guía de apoyo para equipos psicosociales dirigidas a los miembros de la comunidad educativa, guía de herramientas didácticas en el manejo de competencias socioemocionales con estudiantes, grupos de apoyo, jornadas de sensibilización, intervenciones grupales e individuales, decretos, lineamientos ministeriales para el año escolar 2022, reglamentos, programa recuperación integral y socioemocional de aprendizaje (PRISA), las cuales son insuficientes ante las problemáticas expuestas.

Al realizar el recuento del ámbito internacional, nacional y local se puede concluir que existen muchas iniciativas y que son robustas para responder de manera idónea a las problemáticas sociales y económicas que se presentan en los países; pero de alguna forma las mismas no han sido suficientes debido a la voluntad política, falta de recursos humanos y económicos, para dar sostenimiento en el tiempo, desarticulación entre otros aspectos. Desde las lecciones aprendidas, han llegado al país iniciativas en función del sector educativo, con el propósito de promover temas de interés como la prevención del embarazo adolescente, suicidio, violencia y el desarrollo de competencias socioemocionales y otras, pero ciertamente si estas estrategias no logran institucionalizarse se pierden en el tiempo, sin importar si son relevantes o no en la formación integral de las personas.

Desde esta perspectiva, no hay una evidencia clara de cuanto se avanza, se retrocede o se detienen estos procesos a nivel nacional y en los centros educativos, se debe aclarar que estas iniciativas están en función del estudiantado y algunas para los docentes, donde estos

son meros facilitadores de un sinnúmero de actividades, dejando de lado su propio desarrollo y bienestar integral. En estos últimos tiempos se han venido implementado formaciones con enfoques más centrados en las personas, como es el interaprendizaje que busca que el docente “sienta, piense y actúe”, con este tipo de metodología se tendrá certeza que se va a tener una persona que se construye y se reconstruye a sí misma en favor de los demás.

En este contexto, un docente formado en inteligencia emocional estará preparado para comprender y regular sus propias emociones, así como, para hacerle frente a las presiones emocionales en los contextos que se desenvuelve por ejemplo dentro y fuera del aula, basadas en los pilares de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. A la luz de lo planteado, ya algunos autores, han indicado la importancia de trabajar en todas las áreas para el desarrollo del educador entre ellas: la afectiva, física, espiritual, social, familiar, laboral, y otras; para que tenga la oportunidad de entrar en contacto con las (CSE) y así, lograr su bienestar integral, para su autorrealización personal y social. Por esta razón, se plantea el siguiente problema.

#### 1.1.1. Formulación del problema

- ¿Cómo se relacionan las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el nivel premedio y medio del sistema educativo panameño?

#### 1.1.2. Sub- problemas

- ¿Cómo el nivel de las competencias socioemocionales se relaciona con el desarrollo integral del docente?

- ¿Cuáles son las características de los docentes con altas competencias socioemocionales y su vinculación con el desarrollo integral?
- ¿Cuáles son las actitudes del docente para la promoción de las competencias socioemocionales hacia el desarrollo integral?
- ¿Cómo las competencias socioemocionales contribuyen a la creación de ambientes saludables para el desarrollo integral de los docentes?
- ¿Cómo las competencias socioemocionales potencian el desarrollo integral de los docentes?
- ¿Cuáles son los beneficios en la adquisición de competencias socioemocionales para el desarrollo integral del docente?

## **1.2. HIPÓTESIS**

- Existe relación significativa entre el desarrollo de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente.

-

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### 1.3.1. Objetivo General

- Determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño.

### 1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de competencias socioemocionales y su relación con el desarrollo integral del docente.
- Caracterizar el perfil docente con alto nivel de competencias socioemocionales vinculadas al desarrollo integral.
- Valorar las actitudes del docente hacia la promoción de las competencias socioemocionales y su relación con el desarrollo integral.
- Relacionar la contribución de las competencias socioemocionales en la creación de ambientes saludables para el desarrollo integral de los docentes.
- Examinar si las competencias socioemocionales potencian el desarrollo integral de los docentes.
- Justificar la relación con respecto a los beneficios en el desarrollo integral del docente desde la adquisición de las competencias socioemocionales.

## 1.4. JUSTIFICACIÓN

Se considera que el estudio puede llegar a ser viable desde el punto de vista social, práctico, metodológico y teórico. Ya que pretende visibilizar si las competencias socioemocionales favorecen el bienestar integral y la productividad de los docentes; se quiere decir, que sea una persona proactiva, comprometida con sus funciones, conoce sus tareas y cumple a tiempo con sus responsabilidades, evitando la distracción estableciendo sus prioridades. El desarrollo de estas competencias permite la mejora en la comunicación asertiva, control de las emociones, autorregulación, toma de decisiones, que son importantes

en el bienestar integral del docente y miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes.

La práctica docente puede mejorar gracias al conocimiento y la adquisición de las competencias socioemocionales, puesto que el proceso de la mediación pedagógica, será más significativo, en un ambiente natural. Los primeros beneficiados son los estudiantes, en el sentido que el clima de aula va ser más estable, ya que el docente tiene la capacidad de manejar sus propias emociones y contribuir con los demás. Otro beneficio está relacionado con los resultados académicos, retención escolar, prevención de situaciones psicosociales, entornos educativos más seguros, estos aspectos brindan la posibilidad de afirmar que el centro educativo está frente al éxito escolar y de llevar a la práctica valores y principios propios de una sociedad más justa y equitativa; capitalizando los esfuerzos que se realizan a nivel país para dar mayores oportunidades de crecimiento a las nuevas generaciones.

Por su parte, metodológicamente se va a determinar la relación entre las variables propuestas como son competencias socioemocionales y desarrollo integral, mediante la consulta a expertos, bibliografía especializada, a los informantes que forman parte de la muestra. Además, se consideran los resultados obtenidos para tomar acciones pertinentes dentro de los centros educativos participantes en este estudio. La investigación brinda líneas para realizar otros estudios con poblaciones similares, que permitan profundizar el tema, la autora de esta tesis sostiene que se ha trabajado con respecto al desarrollo de las competencias en población estudiantil, pero no así, en función del docente, esto no significa que no haya estudios, pero no se cuentan con los necesarios donde se vinculan las variables propuestas. Y, por último, las conclusiones y recomendaciones que se generan como producto de la investigación, brinda pautas para que a nivel nacional y local se tomen las medidas necesarias relacionadas con el tema de interés a través de acciones puntuales.

Los hallazgos de esta investigación intentan ser un aporte para futuras investigaciones, pues se constituye en un recurso al cual acudir al momento de revisar bibliografía, pues en la actualidad, el tema tiene estudios, pero muy pocos enfocados en la figura del docente como un actor esencial de la triada educativa. Finalmente, el investigar sobre competencias socioemocionales y desarrollo integral en los docentes, podrá dar algunas pautas para emitir políticas públicas hacia el bienestar de los docentes y de otras personas profesionales, mostrando así, un camino en el cual se pueden invertir recursos en beneficio de la sociedad.

#### 1.4.1. Importancia de la investigación

A medida que el siglo XXI avanza los fenómenos globales impactan con mayor fuerza la vida de las personas, son los nuevos tiempos, los de la vertiginosa revolución tecnológica, el libre mercado, la extrema pobreza y la desigualdad, son los tiempos de la modernidad líquida y la incertidumbre permanente y el miedo al riesgo, la ansiedad, el estrés y la depresión, esta última por cierto, peligrosa y silenciosamente en aumento es considerada ya la ‘epidemia del siglo’, así como la principal causa mundial de discapacidad en el mundo según datos de la Organización Mundial de la Salud, (2019).

Ante esta realidad, el desarrollo de las competencias socioemocionales ha cobrado fuerza, impactado positivamente a las personas en su vida personal y profesional. Dicho proceso ha evolucionado, haciendo del aspecto socioemocional un componente activo y relevante en los docentes que están llamados a mejorar el autoconocimiento, la autorregulación, el compromiso social, la comunicación asertiva, la perseverancia y la toma de decisiones.

Este aspecto se puede aseverar cuando los autores Aguerrevere et al. (2020) indican que las competencias transversales y socioemocionales como tomar decisiones, manejo del estrés, flexibilidad, iniciativa adquieren mayor significancia, posterior a la entrada del Covid-19. De esta manera, los docentes que poseen competencias socioemocionales tienen mejores niveles de ajuste psicológico y bienestar emocional, presentan una mayor calidad de vida y cantidad de redes interpersonales, son menos propensos a realizar comportamientos disruptivos, agresivos o violentos.

Además, esta propuesta investigativa busca determinar si existe una relación entre el desarrollo de competencias socioemocionales y el bienestar integral de los docentes, entiendo que el bienestar integral se construye todos los días y que el mismo brinda estabilidad emocional. En el informe, “El poder de las competencias socioemocionales” Van, (2018) afirma que “las competencias socioemocionales son efectivamente fundamentales para la vida profesional e inciden profundamente en la salud, el progreso social, la felicidad e incluso en la misma mortalidad del ser humano”.

De ahí, la importancia de la formación socioemocional como un proceso formativo integral y holístico, que contribuye al bienestar de las personas, por lo que “aprender bienestar” tal como lo afirma Davidson, (2017) tiene que ver con el desarrollo de las competencias socioemocionales. Para Álvarez, (2020)

“La competencia emocional de las personas representa un actuar eficaz en diferentes contextos; esta parte del autoconocimiento del individuo, del reconocimiento de sus propias emociones, de la capacidad de autorregularse, es decir, manejar de manera racional sus emociones, de auto motivarse en el emprendimiento de retos y en la superación de circunstancias adversas, de mostrar empatía para comprender a los demás, así como habilidades sociales para convivir, integrarse y colaborar con otros”.

Por su parte, Bisquerra, (2003) destaca que: “la educación emocional es una innovación educativa que se justifica en las necesidades sociales”. Este autor reconoce también que ésta contribuye al bienestar a partir del desarrollo integral del individuo, por lo que educar las emociones equivale a educar para el bienestar. En concordancia con lo expuesto por el autor se reafirma la necesidad que los docentes, puedan desarrollar sus propias competencias socioemocionales, pues sus actitudes e intervenciones tiene consecuencias en la formación de los estudiantes.

Según, el Banco de Desarrollo de América Latina, (2016) ha mencionado que estas competencias están relacionadas con los desempeños educativos, con resultados laborales y con otras dimensiones de la vida y la participación en la sociedad y el nivel de satisfacción con la vida. Y al mismo tiempo, el docente es visto como un profesional que ejerce una función mediadora que demanda una alta responsabilidad social, percibida con mucha relevancia en los últimos tiempos, por cuanto las exigencias sociales han cambiado y aumentado.

En este sentido, Juan, (2007) da cuenta de la importancia de las interacciones entre maestros y alumnos, a través de sus investigaciones cuyos resultados arrojaron situaciones psicosociales que viven los estudiantes, se transforman en episodios de violencia y comportamientos agresivos que impactan tanto en el aprendizaje, como en su sano desarrollo emocional, de ahí la necesidad de una participación activa de los actores claves de la comunidad educativa, pues mediante sus actitudes positivas e intervenciones aportan en la formación de los estudiantes. Se reconoce la importancia de desarrollar las competencias, como un factor asociado al logro, para una sociedad más justa, efectiva y responsable, que favorece en las personas la adaptación a diferentes contextos, afrontamiento a situaciones

problemáticas con posibilidad de éxito, y busca que se implementen acciones positivas en pro de la sociedad desde un enfoque valorativo y ético.

Se ha hipotetizado que a mayor desarrollo de las competencias socioemocionales mayor será el desarrollo integral de los docentes, ya que existen numerosas investigaciones que destacan la necesidad de desarrollar en el profesorado competencias socioemocionales que les permitan afrontar situaciones cotidianas y estresantes de su quehacer diario. En este sentido, el número de indagaciones centradas en la relación entre emociones y salud han ido aumentando en los últimos años, como lo mencionan algunos autores, dirigiéndose en su mayoría hacia el estudio del “Síndrome Burnout”.

En relación con lo anterior, se hace necesario considerar la relación existente entre competencias socioemocionales y el desarrollo integral, ya que el personal docente requiere habilidades tanto cognitivas como socioafectivas, que favorezca el proceso de la mediación pedagógica. Es indudable que el proceso educativo parte de la interacción entre personas, donde el docente representa un modelo para el estudiantado. Dicho lo anterior, también se puede afirmar que los docentes van a poseer una autoestima estable, una mayor satisfacción laboral, recursos para abordar conductas que pueden ser desafiantes a través de respuestas cálidas, respetuosas. Cuando los docentes tienen buenas relaciones con sus estudiantes, muestran mejor ajuste a las normas sociales y mejores resultados académicos.

#### 1.4.2. Viabilidad de la investigación

Desde otra óptica, este estudio demanda, una serie de aspectos que son fundamentales para llevar a cabo el mismo entre ellos: recursos económicos, materiales y humanos, disponibilidad de tiempo, cronograma de las actividades, estrategia de trabajo, respaldo

institucional y acompañamiento idóneo del equipo asesor. Cabe señalar, que el investigador no siempre cuenta con todas las exigencias mencionadas, esto lo lleva a realizar un doble esfuerzo a nivel físico y emocional, para salir adelante con el proyecto de investigación.

#### 1.4.3. Delimitación del Estudio

La presente investigación se desarrolló con docentes de educación premedia y media de cuatro (4) centros educativos, correspondientes al subsistema regular de educación formal, de la República de Panamá, a partir del año 2020. Los docentes elegidos para este estudio fueron de los niveles 7°, 8°, 9°, 10°, 11° y 12° ubicados geográficamente en las siguientes regiones.

**Tabla N°1. Localización geográfica de los centros educativos participantes**

<b>Provincia</b>	<b>Distrito</b>	<b>Corregimiento</b>	<b>Región escolar</b>	<b>Centro Educativo</b>
<b>Panamá</b>	Panamá	Vista Hermosa	Panamá Centro	C.E.B.G. Ricardo Miro
		Ernesto Córdoba	Panamá Norte	C.E. Monseñor Francisco Beckmann
<b>Panamá Oeste</b>	La Chorrera	La Chorrera	Panamá Oeste	C.E.B.G. José María Barranco
<b>Coclé</b>	Penonomé	Penonomé	Coclé	I.P.T. Leonila Pinzón de Grimaldo

*Elaboración propia, 2022.*

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### 2.1.1. Recorrido histórico internacional y nacional

Históricamente se ha comprobado que las competencias socioemocionales (CTSE) juegan un papel importante en la educación de los individuos. Expertos desde diversas disciplinas como: psicólogos, pedagogos, economistas, sociólogos; entre otros han destacado desde el siglo pasado que la educación debe abarcar múltiples dimensiones, incluyendo el desarrollo cognitivo y el socio-emocional. No se puede negar el incremento en los últimos tiempos de investigaciones y publicaciones en lo que respecta a las competencias socioemocionales realizadas por instituciones y organizaciones a nivel internacional, de América Latina y nacional como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Corporación Andina de Fomento (CAF), Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre Competencias Transversales y Socioemocionales (MESACTS) y otros las cuales promueven discusiones políticas contemporáneas en torno a la importancia de promover e investigar acerca de las CSE y su impacto en la productividad, el bienestar y el desarrollo integral del docente.

Las Naciones Unidas en la Agenda 2030, a través de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, plantea la necesidad de transformar el mundo. El ODS 4, referente a la educación inclusiva y de calidad, destaca entre otras finalidades: De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la

igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible. Programa de las Naciones Unidas, (2015).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en julio del 2020 desarrolló un estudio denominado Educar para la vida: El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes, en diferentes países de América Latina entre ellos, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Perú, República Dominicana y Uruguay. Entre los principales resultados se encuentran:

- Establecer orientaciones y estrategias para apoyar a la comunidad educativa a implementar los estándares de aprendizaje y desarrollar las habilidades socioemocionales en la escuela.
- Apoyar a los docentes para que desarrollen habilidades socioemocionales.

Según el informe del BID (2020) destaca, que el 90% de los países que participaron en el estudio señalan que la inadecuada o inexistente preparación de los docentes en las competencias socioemocionales representa una de las principales dificultades para desarrollar las habilidades en el contexto escolar. Como lo muestra la evidencia internacional, el éxito de la incorporación de las habilidades socioemocionales en los sistemas educativos pasa inevitablemente por la capacidad de sus docentes. La incorporación de las competencias socioemocionales en el desarrollo inicial y en servicio de los docentes es clave para avanzar en el desarrollo de las mismas.

En esta misma línea se realiza el estudio “La competencia socioemocional en el docente para la mejora de los ambientes de aprendizaje”, realizado por María Guadalupe González Peña en el 2019, el mismo tiene como objetivo la identificación y análisis de las

competencias socioemocionales en el docente, se fundamenta en una necesidad importante de la actualidad educativa. La investigación se realizó con base al enfoque cuantitativo y se centra en el hecho de constatar la relación de dos variables: La competencia socioemocional y el ambiente de aprendizaje. Entre los resultados hay una tendencia hacia valores bajos de los docentes, por ejemplo, el 69.33% en la gestión emocional; el 54.66% en el componente de la prevención y solución de conflictos; el 65.33% en el componente de la comunicación receptiva. Lo que significa que se debe trabajar en cada una de ellas para su adquisición.

En ese orden de ideas Gómez et al. (2019) en su estudio “Bienestar docente y competencias de la profesión de la docencia” explora las relaciones entre el bienestar subjetivo, los factores contextuales y las competencias pedagógicas de 133 profesores que forman a futuros formadores en 20 Escuelas Normales Superiores y 6 Universidades en la región caribe colombiana. Para la recogida de datos utilizó el método de encuesta bajo un diseño no experimental ex post facto con un alcance correlacional y concluye que los niveles deseables de competencia docente de los formadores de formadores de la región caribe colombiana, se relacionan positivamente con el bienestar subjetivo docente.

Con estas investigaciones se comprueba que es una necesidad fortalecer el desempeño profesional docente a través de las competencias socioemocionales como una estrategia para mejorar las prácticas educativas.

Por su lado, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, (2019), lleva a un cabo análisis de las competencias socioemocionales y desarrolla mejores prácticas junto con sus 36 países miembros y con más de 50 países y economías asociadas. Donde participan personas tomadoras de decisiones en el tema de políticas educativas, a estos les corresponden identificar y desarrollar las competencias necesarias para obtener mejores empleos y mejorar la vida de las personas.

La Dirección de Educación y Competencias, tiene como objetivo identificar los conocimientos, competencias, actitudes y valores que deben poseer las personas para tener éxito en el siglo XXI. En concordancia con lo anterior, se ha desarrollado un proyecto que en su primera fase emplearán estudios empíricos para atender aspectos relacionados con los planes de estudios y en una fase de implementación los tipos de profesores que tienen un perfil adecuado para apoyar el desarrollo de estas capacidades, así como las mejores maneras de gestionar el cambio en las pedagogías, evaluaciones y entornos de aprendizaje.

De este mismo modo la OCDE ha liderado en los últimos tres años múltiples iniciativas:

Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje TALIS, (2018). Se explica el “marco conceptual” para el bienestar profesional de los docentes en su trabajo. “El marco define el bienestar profesional de los docentes en función de cuatro aspectos principales: bienestar cognitivo (la capacidad para conservar la información nueva y concentrarse en su trabajo), bienestar subjetivo (sentimientos o estados emocionales concretos, satisfacción y propósito de su trabajo), bienestar físico y mental (síntomas psicósomáticos y quejas) y bienestar social (calidad y profundidad de las relaciones laborales con las partes interesadas)”.

Encuesta integral sobre habilidades socioemocionales OCDE, (2022), primer esfuerzo internacional. Los hallazgos y el análisis cubren temas de interés para los encargados de formular políticas gubernamentales, los líderes escolares y los maestros, y ayuda a los educadores a identificar las brechas en el desarrollo de habilidades y ajustar los planes de estudio y la cultura escolar.

El nuevo Proyecto sobre bienestar del profesorado y calidad de la enseñanza (Teacher Well-being and Quality Teaching Project) el cual analiza el bienestar de los profesores y su vinculación con la calidad de la enseñanza. Este proyecto elaborará dos estudios complementarios: un estudio cuantitativo que asocia los factores escolares con el bienestar de los profesores y que analice la relación del bienestar con los resultados de los alumnos; y un estudio cualitativo que examina las reformas de las políticas educativas nacionales que afectan a las condiciones de trabajo de los profesores.

Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA) 2018 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), publicado en diciembre de 2019, se declaró una relación entre el bienestar de los estudiantes y el bienestar de los docentes, y en el informe PISA de 2021 se incluyó la pregunta sobre el bienestar de los docentes. Aunque los informes PISA y TALIS son independientes, los datos son complementarios. TALIS marca el curso de la acción futura, “ofrece una vía para explorar la asociación entre la calidad de los entornos de trabajo y los niveles de bienestar profesional de los docentes. También se aborda la asociación del bienestar profesional de los docentes con la calidad de los entornos de aprendizaje (medida por procesos de calidad en las aulas y la asociación con el bienestar de los estudiantes) y los niveles de estrés de los docentes y su motivación para seguir enseñando”.

Por su parte, Bastias, (2021) en su artículo científico: “El Bienestar subjetivo y la Calidad de vida: una aproximación desde el ejercicio de la docencia” advierte que bienestar subjetivo y la calidad de vida son temáticas que han ido en aumento en las investigaciones nacionales e internacionales durante los últimos años, ya sea porque proveen de elementos a la política pública a la hora de tomar decisiones, o por el impacto de la globalización en el

quehacer docente. Se realizó una revisión exhaustiva en la literatura académica, sobre las aproximaciones en torno al bienestar subjetivo y la calidad de vida en el profesorado. A manera de conclusión, se indica que las emociones, los valores y las creencias de autoeficacia repercuten en la calidad de vida del profesorado y en el bienestar del docente. A manera de conclusión, se indica que las emociones, los valores y las creencias de autoeficacia repercuten en la calidad de vida del profesorado y en el bienestar del docente.

En el caso de América Latina, la publicación del reporte “Desconectados” del BID en 2012, así como la publicación del reporte “Más Habilidades para el Trabajo y la Vida” del Banco de desarrollo de América Latina (CAF) en 2016 tuvieron un impacto importante en la región. Los autores de “Desconectados” destacan que las escuelas en América Latina no están desarrollando las competencias que los niños y jóvenes necesitan para tener éxito en el trabajo y enfrentar las demandas que requiere la sociedad Bassi et al., (2012). Asimismo, Huertas, (2017) resalta que el reporte de la CAF, señala que América Latina necesita incrementar sus esfuerzos en el desarrollo de un conjunto de habilidades que permita a los jóvenes navegar y adaptarse a los entornos cambiantes de los años por venir CAF, (2016).

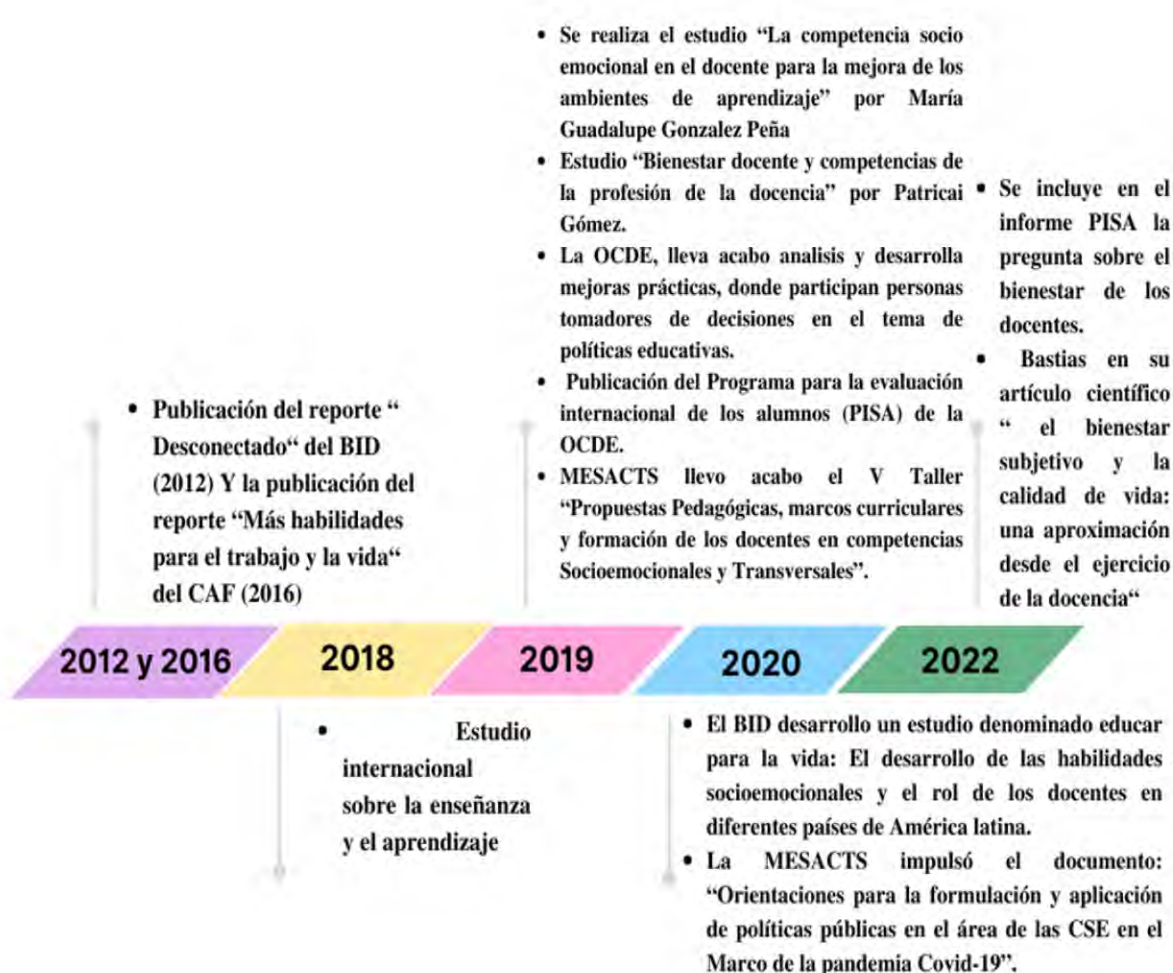
Para la Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre Competencias Transversales y Socioemocionales después de diversos estudios e investigaciones es imperante contar con instrumentos de evaluación de las CSE para realizar mediciones en los más de 10 países integrantes de la mesa y para realizar un estudio comparativo a nivel regional. En respuesta a esta necesidad, se ha implementado en los últimos años en el sector educativo una acción regional de evaluación enfocada en los constructos de la regulación emocional, de la autoestima y del bienestar de niños, niñas y adolescentes (NNA) en tiempo de COVID a

través de la aplicación del cuestionario RE-MESACTS aplicado entre 2021-II y 2022-I en Panamá y seis países más de la región de América Latina.

En ese mismo interés, la MESACTS en el año 2019 llevó a cabo, el V Taller “Propuestas Pedagógicas, marcos curriculares y formación de los docentes en Competencias Socioemocionales y Transversales”, enfocado en la perspectiva de la transferibilidad en el contexto regional de un conjunto de experiencias para la implementación de propuestas y cuyo objetivo principal, estuvo enmarcado en construir un documento de lineamientos para la incorporación de las competencias transversales y socioemocionales en propuestas pedagógicas, marcos curriculares y formación de los educadores y actores educativos.

Para el 2020, se impulsó el documento: “Orientaciones para la formulación y aplicación de políticas públicas en el área de las CSE en el marco de la pandemia COVID-19”, con el propósito de socializar y poner en marcha un proceso de construcción colectiva de recomendaciones de política públicas, referidas al ámbito de la educación, a partir del diagnóstico y análisis de la aplicación de instrumentos y el desarrollo de mesas de trabajo con técnicos especialistas de cada país representado en la mesa. MESACTS, (2021)

**Figura N°1. Antecedentes Internacionales**



Fuente: Elaboración propia

De igual manera, a nivel nacional también se han desarrollado algunas iniciativas dentro y fuera del sistema educativo, con el propósito de alinearse con los requerimientos globales como es el desarrollo de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de las personas. En la Revista Anual Acción y Reflexión Educativa, de 2014, se publica el artículo, “La inteligencia emocional como factor clave en el perfil de competencias docentes: El caso de formadores de docentes universitarios”, que se planteó el siguiente problema:

“Analizar la realidad de la inteligencia emocional en una muestra de formadores de docentes universitarios y su relación con la forma como son percibidos por sus estudiantes”, se trata de una investigación de campo (aplicada) de corte descriptivo, utilizando el modelo Mayer & Salovey en complemento con otras técnicas de recolección primaria.

El trabajo se desarrolló en el marco del Programa de Postgrado de Docencia Superior de la Universidad de Panamá (UP) y de la Universidad Tecnológica de Panamá (UTP), por lo cual la población está conformada por docentes y estudiantes de las sedes centrales de ambas universidades. Alcanzadas las conclusiones, existe una correlación positiva alta entre la inteligencia emocional y la percepción que tienen los estudiantes de su docente, lo que sugiere que la percepción mayoritaria que tendrán los estudiantes de su docente y del clima del aula, pudieran estar asociados con factores de comportamiento relacionados con la inteligencia emocional docente.

Según la autora Campbell, (2014), de la investigación: “Analizar la realidad de la inteligencia emocional en una muestra de formadores de docentes universitarios y su relación con la forma como son percibidos por sus estudiantes” indica que entre las conclusiones:

Se refleja el valor de contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional en docentes, sobre todo si se trata de docentes formadores de formadores, pues ello, además de incidir en el clima para aprender, se constituye en un modelo al alcance de los docentes en formación.

Entre los años 2017-2018, la Dirección Nacional de Orientación Educativa y Profesional del Ministerio de Educación, en conjunto con el Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional (COSPAE) se realiza un estudio denominado “Marco de Intervención Holista para el Servicio de Orientación Educativa y Profesional en el Sistema Educativo Panameño”, la misma tiene como propósito evaluar los programas de

“Intermediación Laboral”, “Programa de Orientación Vocacional” y “Pasaporte para la Vida”, con el objeto de conocer las percepciones de directivos y docentes sobre la importancia de formar a los estudiantes panameños con las competencias socioemocionales requeridas en el mercado laboral. A la luz de los resultados las autoras Mora & Salazar, (2017) proponen un Modelo de Intervención Holista de la Orientación en el Ministerio de Educación, para trabajar en la formación en las competencias socioemocionales, en profesores y estudiantes.

Otro aporte importante es el que realiza la Asamblea Nacional de Panamá, Secretaría General, en su trámite legislativo 2020-2021, con respecto al proyecto de ley 379, que establece la enseñanza obligatoria de la educación emocional en todos los niveles del sistema educativo en la República de Panamá, que, a la letra, dice en su Artículo 2:

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por Educación Emocional el proceso de enseñanza y aprendizaje de las habilidades y competencias emocionales y sociales, tales como auto estima, autoconciencia, empatía, perseverancia, autoconocimiento, autocontrol y el arte de escuchar; mediante el acompañamiento y fortalecimiento de la persona en el ejercicio y perfeccionamiento de esta. La misma descansa sobre los cuatro pilares siguientes:

1. Educación emocional de los educandos.
2. Escuela para padres de educación emocional.
3. Educación emocional para el manejo de las emociones en los educadores.
4. Educación emocional en las relaciones interpersonales e institucionales.

En ese mismo año 2020-2021 al margen de la crisis sanitaria Covid 19 y como parte del Plan Estratégico de Educación en Emergencia desarrollado, por el Ministerio de Educación de Panamá se institucionaliza el Plan de Apoyo Socioemocional (PASE) bajo

Resolución N.º 5 del 22 de enero de 2021; en la que se establece la puesta en marcha de las estrategias de intervención y lineamientos en todos los centros escolares públicos y particulares para impactar a todos los miembros de la comunidad educativa en el desarrollo de sus competencias socioemocionales bajo un enfoque psicopedagógico, inclusivo e intercultural. Su principal objetivo promover el aprendizaje socioemocional y el bienestar de cada uno de los actores que conforman la comunidad educativa para el logro de entornos escolares más seguros.

Para apoyar la formación integral del estudiante, ha tomado en cuenta las necesidades sentidas a causa del Covid-19. Trabajando sobre la base de la construcción de objetivos de aprendizaje de las competencias socioemocionales y de los fundamentos empíricos y teóricos que le dan sustento a la propuesta; en las diferentes asignaturas o cursos de los programas de estudios de todos los niveles escolares, desde pre escolar hasta la media académica y media profesional y técnica, el cual incluye el componente socioemocional con carácter lúdico, con mayor énfasis aún en la asignatura denominada orientación, con el propósito de darle una formación holista al estudiante, siendo éste considerado una unidad multidimensional donde los aspectos socioemocionales son de vital importancia en el desarrollo de una personalidad sana, responsable e íntegra.

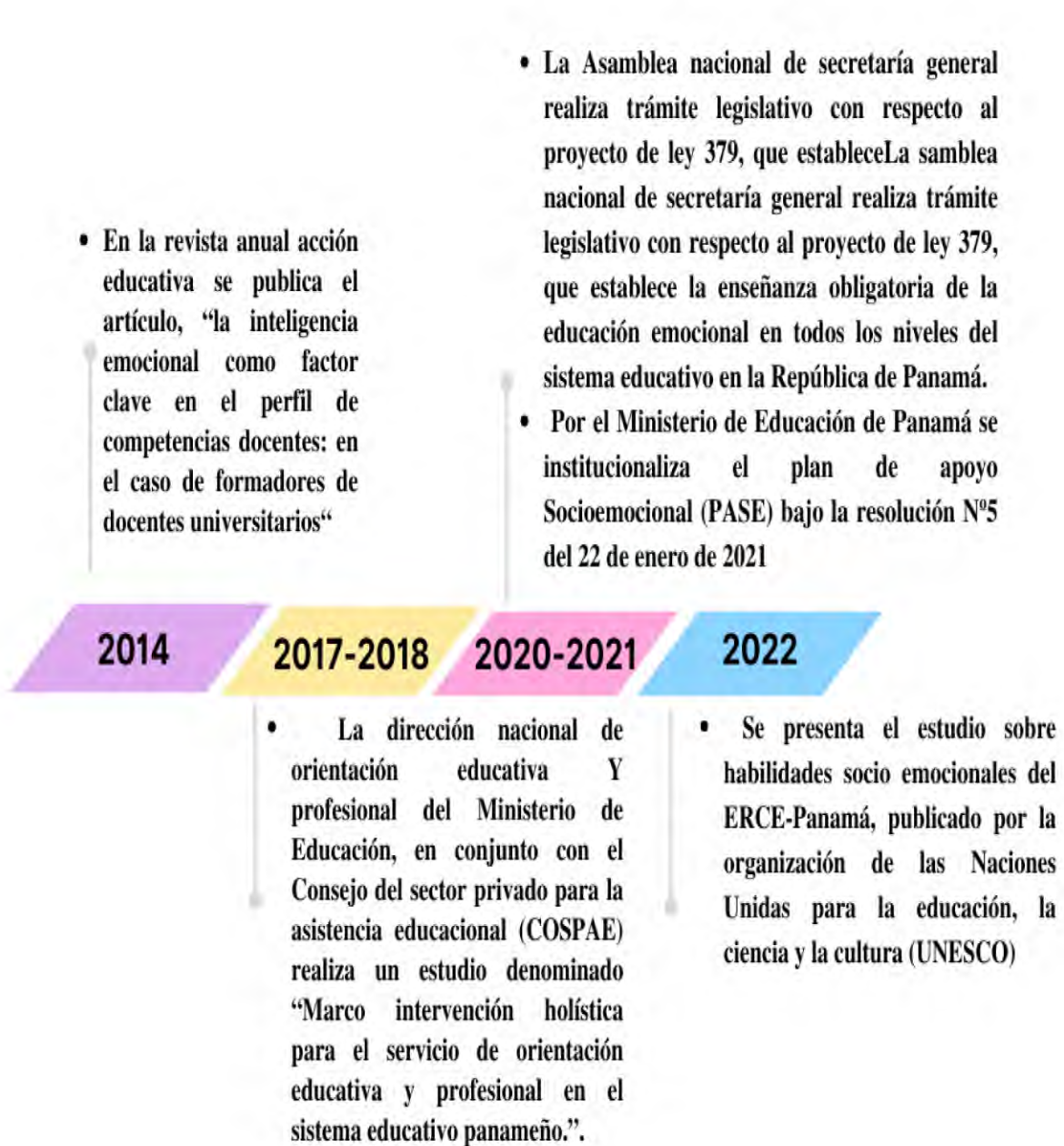
Por otro lado, el papel del docente es fundamental puesto que se considera la relación diádica docente-estudiante como una influencia potencial en el proceso de aprendizaje, desarrollo y formación del estudiante, a través de su trayectoria en el sistema educativo. De allí, que se le ofrecen recursos lúdicos para que pueda propiciar entornos de aprendizaje más empáticos, colaborativos y exitosos. Razón ésta por la que se considera ofrecer estrategias de manejo socioemocional al docente para posibilitar su bienestar y desarrollo integral.

Al mismo tiempo considera la integración de la familia, facilitando espacios de alfabetización socioemocional al padre y/o la madre para que puedan desarrollar el sentido de pertenencia y bienestar familiar y del centro escolar, asumiendo el fiel compromiso de apoyar el aprendizaje de sus hijos, con entornos familiares más seguros propiciando el éxito escolar. Por último, se consolida la intención de posibilitar espacios de aprendizaje socioemocional que promuevan la salud mental del administrativo como agente precursor garantizando el fiel cumplimiento de las políticas y normativas educativas establecidas en este Ministerio. Ministerio de Educación de Panamá, (2021). No queda duda que para abordar y contrarrestar la ansiedad social y la carga emocional que ha desatado el COVID-19 en la comunidad educativa es más necesario que nunca desarrollar habilidades socioemocionales entre el profesorado, las familias y sobre todo los estudiantes asegura la UNESCO, (2020) en su informe “Promoción del bienestar socioemocional de los niños y los jóvenes durante la crisis”.

Otro aporte relevante que se presenta es el estudio sobre habilidades socioemocionales del ERCE-Panamá, publicado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en el año 2022; donde se desarrolla y aplica un instrumento para analizar habilidades socioemocionales en niños de 6º grado para entregar información enriquecedora en relación con el desarrollo integral de los estudiantes. Además, de analizar descriptivamente cada una de las habilidades medidas (empatía, apertura a la diversidad y autorregulación escolar) asociadas a distintos factores individuales y familiares de los estudiantes, los docentes y las salas de clases, así como de las escuelas, para comprender la forma en que distintas variables se relacionan con cada una de las tres habilidades estudiadas.

Los reportes del informe ERCE muestran que al igual que en todos los países de la región, en Panamá los estudiantes de 6° grado dieron reportes positivos de su nivel de autorregulación, empatía y apertura a la diversidad. Sin embargo, al comparar con los demás países participantes, se observa que los estudiantes panameños obtienen medias más bajas que la media regional en las tres habilidades evaluadas. En cuanto a la relación sistemática entre el modo como los docentes enseñan y los niveles de habilidades socioemocionales reportadas, como también la incidencia de las experiencias de victimización de los estudiantes, sugieren que la escuela puede jugar un rol muy relevante en el desarrollo de estas habilidades.

**Figura N°2. Antecedentes Nacionales**



*Fuente: Elaboración propia*

## **2.2. BASES CONCEPTUALES**

### 2.2.1. Competencias socioemocionales

#### *2.2.1.1. Concepción competencias socioemocionales*

Este apartado se refiere a la concepción del término competencias socioemocionales desde la óptica de algunos autores que han trabajado en este concepto y han profundizado en el mismo; además, la autora de este estudio aportara su propio concepto, vinculando las variables de la investigación.

El constructo competencias socioemocionales (CSE) surge a partir de los estudios sobre la inteligencia emocional (IE), esta se ha referido a la capacidad de las personas para el uso y manejo de herramientas de la gestión de la emoción y el uso y manejo de herramientas de comunicación y negociación.

De acuerdo a lo anterior, Rojas, Huamani & Vilca (2016) definen las competencias socioemocionales “como la capacidad para comprender, regular y expresar nuestras emociones, basadas en un procesamiento cognitivo afectivo que favorezcan a una mayor adaptación en el contexto social, promoviendo el bienestar intra e interpersonal”. De igual manera, Ibarrola, (2010, citado por Hernández, (2017) afirman, que las CSE son “aquellas habilidades que permiten interactuar con los demás y/o con uno mismo de forma satisfactoria, además de contribuir a la satisfacción interna, a la consecución de éxitos personales y profesionales y a una adecuada adaptación al contexto”. Por su parte, Rendón, (2015) citado por Bulas et al., (2020) definen las CSE como:

Las actuaciones sociales y emocionales de los sujetos de forma ética en diferentes contextos y situaciones problemáticas. La competencia socioemocional incluye la identificación, interpretación, argumentación y resolución de problemas socioemocionales, integrando valores, conocimientos y habilidades sociales y emocionales que se movilizan en la actuación en la realidad.

En concordancia con las definiciones anteriores, Cortez, (2022), plantea:

Que las CSE están estrechamente vinculadas al desarrollo integral y al bienestar de las personas; implica mantener buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, que permiten adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida positivamente, ya sean personales, laborales o sociales.

#### *2.2.1.2. Clasificación y dimensiones de las competencias*

De acuerdo a las diferentes fuentes bibliográficas consultadas se deja entrever que diferentes autores han estudiado y estudian las CSE, a partir de las reflexiones teóricas han planteado, algunas clasificaciones y sus respectivas dimensiones para una mayor comprensión y aplicabilidad de las mismas en diversos contextos como el educativo, donde los docentes juegan un papel vital para generar aprendizajes en pro del desarrollo y bienestar integral de las personas, como parte de su misión en los centros educativos.

Con relación a la clasificación de las CSE, se debe considerar que estas están compuestas por subcompetencias, esto con el propósito de consolidar y poder llevarlas a la práctica en la vida cotidiana de las personas. A continuación, la propuesta Bisquerra & Pérez, (2007)

Figura N°3. Clasificación de las competencias socioemocionales según Bisquerra & Pérez.



A continuación, se detallan cada una de las competencias y subcompetencias señaladas.

Tabla N°2. Clasificación de las competencias socioemocionales según Bisquerra & Pérez

Competencias	Sub-competencias
<b>Conciencia emocional</b>	Adquirir conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprender las emociones de los demás, tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento
<b>Regulación emocional</b>	Expresión emocional apropiada, regulación de emociones y conflictos, desarrollo de habilidades de afrontamiento y competencia para autogenerar emociones positivas.
<b>Autonomía emocional</b>	Autoestima, automotivación, autoeficiencia, responsabilidad, actitud positiva, análisis crítico de normas sociales, resiliencia.
<b>Competencia social</b>	Dominar habilidades sociales básicas, respeto a los demás, practicar la comunicación expresiva, compartir emociones, mantener un comportamiento pro social, cooperación, asertividad, prevención y solución de conflictos, capacidad para gestionar situaciones emocionales.
<b>Competencia para la vida y el bienestar</b>	Fijar objetivos adaptativos, toma de decisiones, buscar ayuda y recurso, ciudadanía activa, bienestar emocional, capacidad de fluir.

Fuente: Bisquerra & Pérez,2007

Por su parte, dentro del marco de la Orientación de la persona a lo largo de la vida, el programa de “Formación Socio-emocional” (FOSOE), pretende desarrollar las competencias emocionales y sociales, con el fin de incrementar el aprendizaje, la inclusión social y su desarrollo laboral, por tanto, mejorar la calidad educativa. Desde los fundamentos teóricos del Programa FOSOE, se propone la siguiente clasificación:

**Tabla N°3. Clasificación de las Competencias Socioemocionales según el Programa FOSOE**

<b>Competencias</b>	<b>Sub-competencias</b>
<b>Autoconciencia</b>	Toma de conciencia de las propias emociones, gestionar las emociones personales y las de los otros, sentir empatía con ellos, ser capaz de automotivarnos y a los demás y, sobre todo, mejorar asertividad y colaborar más eficazmente con los otros.
<b>Regulación</b>	Moderar o manejar las reacciones emocionales ante situaciones intensas, ya sean positivas o negativa, potenciar las emociones positivas, capacidad para tolerar la frustración y posponer la gratificación inmediata en pos de objetivos a lo largo plazo.
<b>Empatía</b>	Sentir desde dentro del otro, capacidad de la persona para poder adoptar el rol del otro, conociendo y prediciendo sus sentimientos, pensamientos y acciones; mientras que la otra, se centra en las respuestas emocionales vicarias y en la capacidad de percibir los estados emocionales de los demás.
<b>Asertividad</b>	Comportamiento que fomenta la igualdad en las relaciones humanas, permite actuar en defensa de los intereses propios, sin ansiedad injustificada, expresar sincera y agradablemente los sentimientos y poner en práctica los derechos personales respetando los derechos de los demás.
<b>Motivación</b>	Regularse por la persona o por los demás. También se puede aprender, desarrollar y adquirir.
<b>Trabajo en equipo</b>	Aprovechar el talento colectivo, producido por cada persona en su interacción con los demás.
<b>Resolución de conflictos</b>	Pasar de un estado emotivo doloroso, producido por deseos o intereses opuestos y contradictorios, hacia un estado de bienestar y tranquilidad por parte de los implicados previamente en la situación conflictiva

*Fuente: Adaptado del Programa FOSOE*

De igual manera, la Dirección de Educación y Competencias, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE, (2019), intenta mantenerse al día en las demandas y expectativas de la sociedad actual, por esta razón, propone el Programa Educación 2030, que tiene como objetivo identificar los conocimientos, competencias, actitudes y valores de las personas de hoy, que necesitan adquirir para tener éxito en este siglo XXI. Para esta dirección, queda claro que estos procesos requieren a los docentes para apoyar el desarrollo de estas capacidades, así como las mejores maneras de gestionar cambios en la educación, de ahí que proponen la siguiente clasificación:

**Tabla N°4. Clasificación de las Competencias Socioemocionales según la OCDE**

<b>Competencias</b>	<b>Subcompetencias</b>
<b>Ejecución de las tareas</b>	Perseverancia, autocontrol, motivación para lograr resultados, responsabilidad.
<b>Regulación emocional</b>	Resistencia al estrés, optimismo, control de emociones
<b>Colaboración</b>	Empatía, confianza, cooperación
<b>Mentalidad abierta</b>	Curiosidad, tolerancia, creatividad
<b>Relación con los demás</b>	Sociabilidad, asertividad, energía
<b>Combinación de competencias</b>	Pensamiento crítico, autoeficacia, metacognición

Fuente: Adaptado de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos,2019

Entrelazando lo mencionado por los autores referenciados, se considera que las competencias y sus dimensiones, son básicas para dinamizar las relaciones de las personas, tanto en el plano individual y social, para esto es necesario crear redes que brinden la posibilidad de aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir.

Las competencias se deben trabajar mediante el desarrollo de las dimensiones, pero ciertamente, la interrelación entre ellas es lo que potencia el desarrollo integral de las personas. En correspondencia a lo indicado, Cortez, (2022), sugiere esta clasificación que tiene una visión holística partiendo de la experiencia profesional en el campo educativo como orientadora:

**Tabla N°5. Clasificación de las competencias según Cortez, (2022)**

<b>Manejo y control de las emociones</b>	Expresa tus emociones de forma positiva, manejo del estrés, valora y aprecias lo que haces, acepta tus virtudes y áreas de mejora, conocer que sientes y quieres, establecer mejores relaciones y adaptarse al entorno.
<b>Resolución de problemas</b>	Creatividad, comunicación asertiva, respeto por la opinión de los demás, trabajo en equipo, colaboración, empatía, negociación.
<b>Comunicación efectiva</b>	Escucha atenta, liderazgo, expresión de sentimientos y emociones, empatía, asertividad, confianza, prevención y solución de problemas, feedback, comunicación no verbal y respeto.
<b>Conocimiento de sí mismo</b>	Capacidad de introspección, construcción de una identidad personal, autoestima, reconocer cualidades, defectos, limitaciones, necesidades, aficiones y temores, valoración personal, autoaceptación.
<b>Toma de decisiones con compromiso social</b>	Elegir entre las diferentes opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos, generar alternativas, seleccionar la mejor alternativa, valorar consecuencias y el éxito de la decisión tomada, comunicación, asertividad, resiliencia y empoderamiento
<b>Bienestar integral y habilidades de vida</b>	Tener propósito de vida, manejo del estrés, enfrentar nuevos desafíos, establecer relaciones significativas, poseer hábitos saludables, pensamiento positivo, practicar la gratitud.

*Fuente: Cortez, 2022*

Independientemente, la clasificación que se decida acoger, hay que tener presente que las competencias socioemocionales, son necesarias para eso es preciso implementar procesos de formación formal e informal, para la adquisición y desarrollo de estas. En este sentido, se

hace mención de la importancia de las CSE en los docentes en ejercicio y en formación, concretar estas competencias implica conjugar el conocimiento de teorías sobre las emociones, la inteligencia emocional, entre otros. Asimismo, poseer estas competencias facilita identificar, comprender y regular las emociones de sí mismo y de otros, y por supuesto, valorar el papel de las emociones en el desempeño y en la vida de las personas. De allí, la relevancia que los docentes puedan desarrollar y reorientar las CSE, como parte de su compromiso de formar estudiantes con responsabilidad ciudadana, respetuosos, conscientes de sus emociones y capaces de convivir a con el otro a pesar de las diferencias, apartando sentimientos de enojo, envidia, odio y resentimiento.

#### *2.3.1.3. Competencias socioemocionales y docencia*

Las demandas sociales colocan al docente, como un profesional que debe estar preparado en la construcción de nuevas competencias entre ellas las (CSE) para enfrentar los retos del mundo actual, de manera positiva. La práctica profesional implica tensiones socioemocionales, desde esta perspectiva el educador debe ser consciente de sus emociones desde que inicia su proceso de formación y de manera especial en su desarrollo profesional.

Del docente, se demanda poseer conocimientos para mediar con excelencia los contenidos de las asignaturas específicas que imparte, pero, además ser modelo desde la vivencia de los valores, facilitador para la toma de decisiones con responsabilidad; tal como afirma, Márquez & Gaeta, (2017), “en suma, debe ser un ejemplo a seguir; ya que los alumnos pasan en las aulas gran parte de su infancia y adolescencia, periodos en los que se lleva a cabo principalmente, su desarrollo emocional”. Estas interconexiones han inducido a estudiar

la importancia del docente con respecto a la adquisición y desarrollo de las competencias en los profesionales de la educación y en los estudiantes de todos los niveles educativos.

El escenario educativo se convierte en una oportunidad, para generar procesos formativos para el aprendizaje de las (CSE), por la interacción permanente que se da en la comunidad educativa; se contribuye al desarrollo emocional gracias a que se crean vínculos, que son indispensables en la adquisición, tanto de conocimientos como del bienestar emocional, ambos recursos sinérgicos para la vida. Poulou, (2018), afirma que “existe evidencia robusta para considerar que las competencias socioemocionales docentes son un factor determinante para la mejora de la relación docente-estudiante”, es por eso que el docente debe enseñar y a la vez, educar y tratar de comprender a sus alumnos. Para ello es importante un buen manejo de las competencias emocionales, esto implica desarrollarlas en sí mismo, adaptándose y afrontando los retos de la vida cotidiana de manera positiva, y, en consecuencia, para poder transmitir las dentro de su aula.

Aquí, cabe hacer mención del modelo de desarrollo vocacional presentado por Donald Super quien consideraba que el ser humano no era estático y se encontraba en proceso continuo de aprendizaje y crecimiento que resultaba irreversible. Super plantea que la comprensión del desarrollo humano es esencial, ya que este busca integrar los diferentes momentos que una persona tiene a lo largo de su vida, ya que durante esta asume una serie de diferentes roles en cada una de las etapas por las que pasa. De ahí, Super et. al., (1996), la perspectiva del ciclo vital, que mantiene “es que el desarrollo abarca todo el ciclo de la vida, siendo un proceso multicausal y multidireccional. El desarrollo no tiene exclusivamente una meta sino patrones y logros diferentes” Rivas, (2003). De la posición de este autor, se desprende que el aprendizaje de las (CSE), que debe estar presente a lo largo de la vida,

incluso dando mayor énfasis, en unas u otras dependiendo la etapa de desarrollo que se encuentre la persona. Por ejemplo, la etapa del establecimiento comprende desde los 25 a los 44 años, aquí la persona busca estabilizarse, mantener su empleo y requiere realizarse en varios aspectos de su vida a la vez, de acuerdo a estas tareas se deben poseer competencias tales, como el conocimiento de sí mismo, resolución de problemas, toma de decisiones entre otras, para que en esta etapa las personas puedan transitar de manera segura a otra etapa de su vida.

## 2.2.2. Nivel de las Competencias Socioemocionales (CSE)

### 2.2.2.1. *Mayor control*

Se debe concebir el mayor control como la regulación emocional de una manera amplia, relacionándola con el manejo de los estados emocionales en general, incluyendo las emociones, los sentimientos, el estado de ánimo, el estrés y el afecto, en la línea de lo planteado, la regulación emocional puede mantenerse en un equilibrio o intensificar esto va a depender del objetivo de la persona. Para Koole, (2010), la regulación emocional es el conjunto de procesos por medio de los cuales los individuos buscan redirigir el flujo espontáneo de las emociones.

### 2.2.2.2. *Mayor percepción*

La percepción se refiere a la identificación y el uso de señales sociales para emitir juicios sobre otras personas que incluyen los roles sociales que cumplen, sus reglas, relaciones, contexto y características. Aronson et. al., (2010). Este dominio, también incluye el conocimiento social que se refiere al conocimiento de los roles, normas y esquemas sociales que rodean a las situaciones e interacciones sociales. En este sentido, vale señalar

que se aprende sobre los sentimientos y emociones de las personas, cuando se capta información de la apariencia física, la comunicación verbal y no verbal. Por su parte, las expresiones faciales, tono de voz, gestos y el lenguaje corporal son formas en que las personas se comunican sin palabras; en otras palabras, la percepción es ser empático y entender los signos expresados de los otros cuando los otros no están de acuerdo. Otro aspecto importante es que la percepción se compone de cuatro elementos: observación, atribución, integración y confirmación.

Dicho lo anterior, la percepción es una competencia que se convierte en un factor protector ante la involucración del adolescente en conductas disruptivas Ruvalcaba et al., (2015), como un predictor de la persecución de los objetivos académicos y sociales Wentzel, et al., (2012), y como elemento que previene las conductas agresivas en el aula a través de la promoción de las conductas prosociales. (Gest, et al., 2014).

#### *2.2.2.3. Mayor expresión*

A nivel clínico, se ha encontrado que una correcta expresión emocional libera y acerca a un mayor bienestar subjetivo. Goleman (s/f) señala, “es la capacidad de reconocer los sentimientos propios y los de los demás, para así manejar bien las emociones y tener relaciones más productivas con quienes nos rodean”. Las personas que poseen esta destreza reconocen sus emociones, lo que sienten, su afectación en el desempeño y son capaces de asociarlos a sus valores y metas. Continuando con esta reflexión Mayer et. al., (2000), plantea tres vertientes que son relevantes, la primera se refiere a la capacidad para relacionarse con otras personas, así como a la habilidad para regular la información emocional individual. La segunda, implica la organización de todos los aspectos de la personalidad que contribuyen al

éxito y finalmente, se utiliza para describir la habilidad para regular y manejar la información emocional.

#### *2.2.2.4. Mayor manejo de la emoción*

El manejo emocional es la habilidad de una persona a la hora de gestionar y canalizar los distintos tipos de emociones, ya sean positivas o negativas. Esto conlleva a desarrollar la capacidad de identificar la emoción, darle nombre y de manera progresivamente se aprende a controlar o manejar la emoción. Para Goleman, (2000), consiste en la capacidad de reconocer sentimientos y emociones y emplearlos de manera productiva haciendo uso de destrezas, actitudes y habilidades. Esta capacidad permite establecer buenas relaciones con el entorno.

En vista de lo anterior, aprender a regular las emociones es importante, conocer cómo ellas se presentan. Existen varios modelos explicativos sobre la ocurrencia de las emociones, aquí describimos uno de ellos: En una situación determinada, de acuerdo con la experiencia previa, la forma de ser, metas personales y valores, enfoca la atención en aspectos que permiten hacer una valoración subjetiva que desencadena una respuesta emocional que puede ser placentera o displacentera. Por ejemplo, si un profesor nos dice que en una segunda presentación podremos hacer un mejor trabajo que en la primera, dos estudiantes pueden experimentar cosas diferentes. Universidad Nacional de Colombia, (2020).

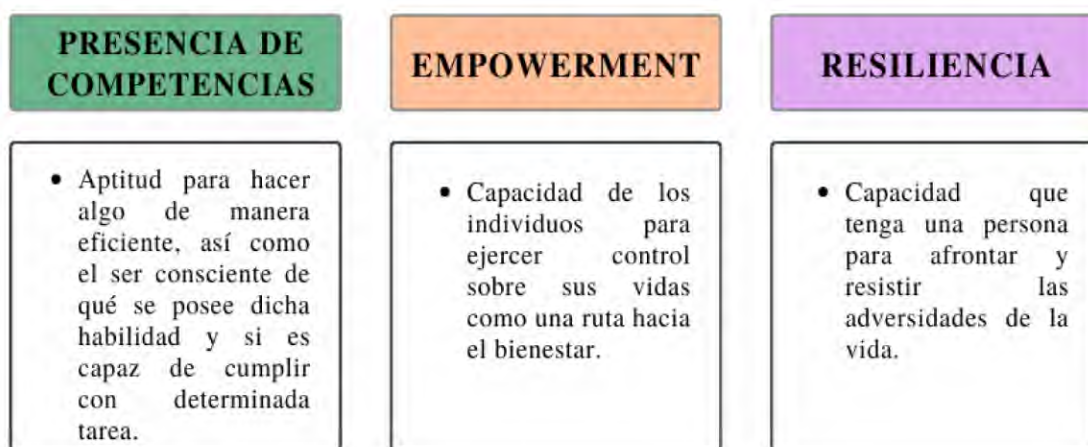
#### *2.2.2.5. Mayor bienestar*

La idea de bienestar, propone una visión integral, que este debe concebirse, sobre todo desde la construcción continua y progresiva de competencias y recursos más que desde una

intervención restauradora Zani, (2012) citado por Bustamante, (2017). A esta idea, se contrasta con la definición de bienestar planteada por Bustamante, (2017), quien lo define como una “habilidad individual que desarrollan las personas para resistir y recuperarse de las dificultades, esforzándose por conservar la salud”. De acuerdo a lo anterior, es importante resaltar la mirada que se tiene sobre el bienestar desde esta perspectiva, como un proceso continuo, que resulta del conjunto de habilidades y competencias desarrolladas para dar frente a las situaciones adversas de la vida.

Esta definición va íntimamente ligada a tres elementos, según Zani, (2012); Deacon & Sullivan, (2010), permiten identificar cuales indicadores preceden la condición de bienestar en una persona. Estos constructos son:

**Figura N°4. Elementos del bienestar según Zani, Deacon & Sullivan**



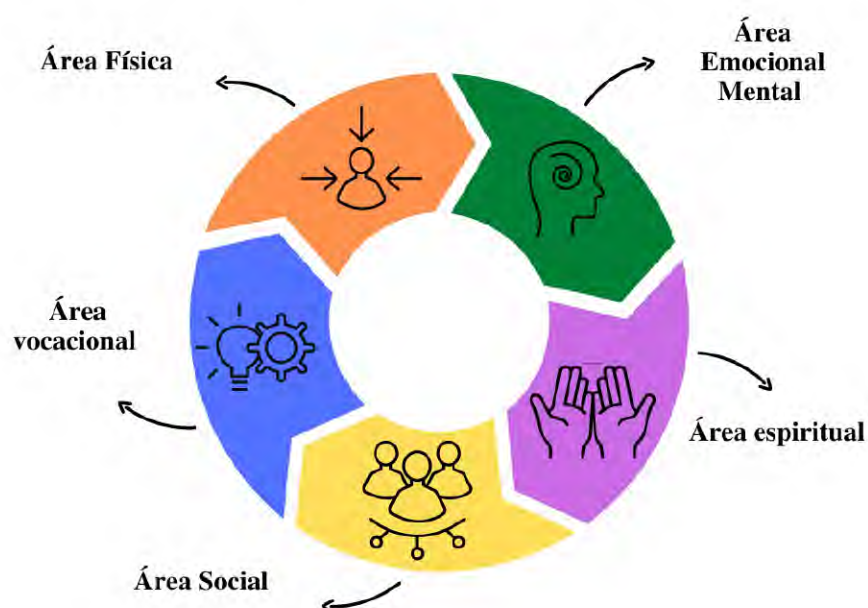
*Fuente: Elaboración Propia*

- **Presencia de competencias:** estas se entienden como la aptitud para hacer algo de manera eficiente, así como el ser consciente de que se posee dicha habilidad y se es capaz de cumplir con determinada tarea o demanda del ambiente.
- **Empowerment:** la capacidad de los individuos para ejercer control sobre sus vidas como una ruta hacia el bienestar

- **Resiliencia:** depende de la capacidad que tenga una persona para afrontar y resistir las adversidades de la vida

Desde el enfoque educativo de bienestar integral, que hace referencia los Programas de Estudio de Orientación (2017), se pretende que las personas se encuentren en buen estado desde un punto holístico, esto quiere decir, que se encuentra equilibrado desde el ámbito:

**Figura N° 5. Círculo de bienestar integral**



*Fuente: Programas de Estudio de Orientación, Costa Rica*

A su vez, el bienestar integral, conlleva un equilibrio armonioso entre la persona y su entorno, así como en su vida entera, esto desde diferentes dimensiones. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud OMS, (2022) reconoce así también en su Constitución, que las “personas tienen el derecho fundamental del bienestar sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social”.

### 2.2.3. Características del docente con alto nivel de competencias socioemocionales

Las competencias socioemocionales juegan un papel importante en el desarrollo de las actividades profesionales de calidad. En esta línea, se sugiere que un alto nivel en competencias socioemocionales es fundamental como herramienta catalizadora de los rápidos cambios sociales. Las competencias socioemocionales son importantes tanto en el ámbito personal, social y laboral, desde la perspectiva de diferentes autores citados por Torres, (2018).

#### 2.2.3.1. Personales

Las competencias emocionales personales, según el modelo del autor Daniel Goleman, son habilidades que se pueden desarrollar con el objetivo de convertirse en mejores personas, con los demás y con uno mismo; las mismas tienen el poder de influir en cualquier ámbito. Esta describe la capacidad que tiene una persona para expresar sus propias emociones con libertad. ¡Y se puede aprender!

Distintas evidencias empíricas demuestran que la intervención con los docentes en programas de promoción de destrezas emocionales promueve un pensamiento reflexivo, la creatividad, resolución de conflictos y toma de consciencia de las propias emociones, que permite la valoración de las diferencias como personas dentro del contexto educativo, promoviendo la tolerancia Chiappe & Cuesta, (2013). Otro aspecto a nombrar con el desarrollo de las competencias socioemocionales a nivel personal, es el cambio de actitudes por parte de los docentes, asociadas a un mayor interés por los aspectos afectivos de los estudiantes, un aumento de la motivación para realizar las actividades propuestas en el

programa de estudios. Por ende, el estudiante es beneficiado porque se siente escuchado y comprendido tiende a ser más participativo, incluido si éste es tímido.

En concordancia con lo anterior, según señalan Muñoz de Morales & Bisquerra, (2006) citados por Torres, (2018) estos experimentan un aumento en la tolerancia a la frustración y se reducen los conflictos interpersonales, propiciando el diálogo y se reduce el estrés psicosocial. Aunado a lo anterior, el desarrollo de actividades de toma de consciencia corporal y emocional incide en una ampliación de la percepción que el profesor tiene de sí mismo, mayores competencias tanto intrapersonales como interpersonales y mejor perspectiva del entorno. De manera indirecta, el entrenamiento de los profesores en habilidades socioemocionales demuestra un aumento de la autoestima en los alumnos. Marchant, Milicic & Alamos, (2015), lo que manifiesta que el docente, tiene una incidencia en las áreas de la vida. Dentro de las características particulares de los docentes con competencias emocionales más desarrolladas, están aquellos más jóvenes, puesto que tienden a atender más a sus emociones, siendo más atentas a dicho aspecto las mujeres Palomera, Gil & Brackets, (2006), citado por Torres, (2018); una mayor satisfacción, compromiso, valoración de su trabajo, sentido de pertenencia y mejores relaciones interpersonales. En consonancia con lo anterior, un docente con suficientes habilidades socioemocionales mostrará mayor empatía hacia sus estudiantes y será más capaz de reconocer la naturaleza afectiva y la información que recibe y sostendrá una mejor relación con los estudiantes Ellouz y Hachana, (2016).

#### *2.2.3.2. Sociales*

En este sentido, López, (2016) citando a García et. al. (1997) enfatiza que esas características, está conformada por un conjunto de habilidades comportamentales que implica, “ser capaz

de percibir y entender correctamente las situaciones interpersonales y saber y querer poner en práctica dichas habilidades”. Además, es importante que la persona esté inmersa en un entorno que ofrezca oportunidades favorables para interactuar y que no sufra bloqueos afectivos que interfieran en sus interacciones. La competencia social presupone la habilidad para tomar decisiones sobre cuándo mostrar determinada conducta social. Todo esto supone que no basta con ser hábil, con conocer determinadas conductas y destrezas, sino que es necesario saber cómo, cuándo y en qué situaciones emplearlas, es decir, ser capaz de percibir la situación, los sentimientos de los demás, autocontrolarse y mostrar empatía.

Bisquerra, (2017) por su parte, define la competencia social como: “la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad, etc.” Está conformada por micro competencias entre ellas:

**Figura N° 6. Microcompetencias sociales según Rafael Bisquerra**



*Fuente: Rafael Bisquerra, 2017*

- **Capacidad verbal, no verbal y conversacional fluida:** La parte más básica de la inteligencia social es simplemente expresión verbal. El habla y el dominio del lenguaje no verbal es la plataforma principal por la cual un mensaje es transmitido. El usar las palabras correctas, el tono idóneo y una intención certera es el primer paso de que una comunicación efectiva.
- **Conocimiento sobre roles sociales y costumbres:** Estar al tanto de las reglas sociales, costumbres e idiosincrasia de determinado grupo es parte de las aptitudes manejadas por la inteligencia social. Facilita la interacción con personas de diferentes edades, orígenes geográficos, religiones e identidades culturales.
- **Capacidad de escucha:** El ejercicio de la escucha efectiva es fundamental para el desarrollo de la inteligencia emocional, ayuda a conectar con los interlocutores, prevenir conflictos y obtener aprendizajes a través del diálogo. Esto contribuye al crecimiento personal.
- **Entendimiento sobre cómo funciona la sensibilidad del otro:** Entender lo que activa las emociones de las personas, ya sean negativas o positivas, es en sí el ejercicio de la empatía, y facilita la comunicación con las demás personas, ya que incluye el discurso de las particularidades del interlocutor.
- **Ejecución de rol y eficacia social:** Esta habilidad permite adaptarse a diferentes entornos sociales, tener una idea clara de lo que socialmente se espera de la persona en un ambiente, ya sea familiar, laboral, amistoso, de soporte o algún otro ayuda a reducir el estrés y asegura interacciones más constructivas.
- **Construcción y mantenimiento de una imagen externa:** Consiste en la habilidad de presentarse a otros en forma que conecte con las demás personas

sin alejarse de la propia definición. El objetivo es manejarse en una forma sincera hacia la sí mismo, para adoptar conductas que muestren empatía, consenso y comprensión de las particularidades de los demás.

#### *2.2.3.3. Laborales*

Sagi-Vela, (2004) define la competencia laboral como el “conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro”. Con respecto, a esta definición y de acuerdo a los autores, Cortéz, (2022) la autora de esta tesis entiende la competencia laboral, como la “capacidad que tienen las personas, para desempeñar de manera eficiente y eficaz determinadas tareas donde se ponen en práctica los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para el logro de los diferentes propósitos”. En este sentido, se pueden recalcar algunas características del docente con alto nivel en esta competencia, según, Bunk, (2014)

- Posee un comportamiento positivo en diferentes situaciones y desafíos laborales.
- Realiza trabajos de calidad respondiendo a los estándares de efectividad.
- Posee un rendimiento eficiente en el trabajo.
- Refleja la aportación más que la actividad o función en sí.
- Muestra logros en los procesos que realiza.
- Dominio en las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- Reacciona aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
- colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.

En síntesis, se puede afirmar que el nivel de competencias socioemocionales en el profesorado se relaciona con un nivel alto en estas competencias en el alumnado Sutton & Wheatly, (2003).

#### 2.2.4. Actitudes del docente según componente

Las actitudes forman parte de la vida y del comportamiento de las personas, en ocasiones se está a favor en contra de situaciones a nivel social, político, económico, religioso, educativo, entre otros; también es cierto que se puede trabajar sobre aquellas actitudes negativas, y hacer los cambios para mantener las positivas. En relación con lo anterior, de manera, más operativa el concepto de actitud se puede definir como: “el proceso o acciones que conducen a un individuo a estar con un comportamiento particular con la intención de alcanzar un objetivo” Etecé, (2021)

Por su parte, el Diccionario Médico de la Universidad Navarra (s/f), expone el siguiente concepto actitudes: “Disposición psíquica, relativamente estable, que predispone al individuo a reaccionar (pensar, sentir y actuar) de un determinado modo ante el ambiente

(objetos, personas, hechos y situaciones). Las actitudes se consideran elementos básicos de la «personalidad profunda», que comprometen todas las dimensiones fundamentales del sujeto: cognitivas, afectivas y conductuales.

#### *2.2.4.1. Cognitivo*

La actitud se encuentra ligada a la presencia de un esquema cognoscitivo que la persona recrea, en este esquema participa la percepción, creencias y datos previos de una situación determinada; este elemento puede ser entendido también como modelo actitudinal de expectativa por valor. Es decir, son las creencias, los valores, las opiniones, los conocimientos y las expectativas que llevan a esta a actuar de un modo concreto ante un objeto o situación

#### *2.2.4.2. Afectivo*

El elemento afectivo se compone por los sentimientos agrado o desagrado expuestos, junto a la valoración positiva o negativa del mismo, frente a un objeto social. También representa el punto de comparación existente entre las creencias y las opiniones. Esto influye significativamente en el grado de motivación.

#### *2.2.4.3. Conductual*

Según, Rodríguez Aroldo, este elemento es aquel que en todo momento se encuentra activo; además, lo define como la corriente actitudinal que se produce al reaccionar frente a un objeto de una forma específica. En otras palabras, es la predisposición que se tiene a comportarse de una forma favorable o desfavorable ante el objeto de actitud. Estos 3 componentes están determinados por los aprendizajes y las experiencias que se experimenta a lo largo de su vida. Por tanto, la actitud se forma a partir de:

- Condicionamiento clásico: la respuesta actitudinal tiene lugar por la asociación con estímulos que provocan una reacción.
- Condicionamiento operante: se repiten aquellas conductas que van seguidas de consecuencias positivas y se extinguen las que se asocian con consecuencias negativas.
- Aprendizaje vicario o modelado: es el aprendizaje que se hace a través de la observación de otras personas.

## 2.2.5. Desarrollo integral

### 2.2.5.1. Concepción

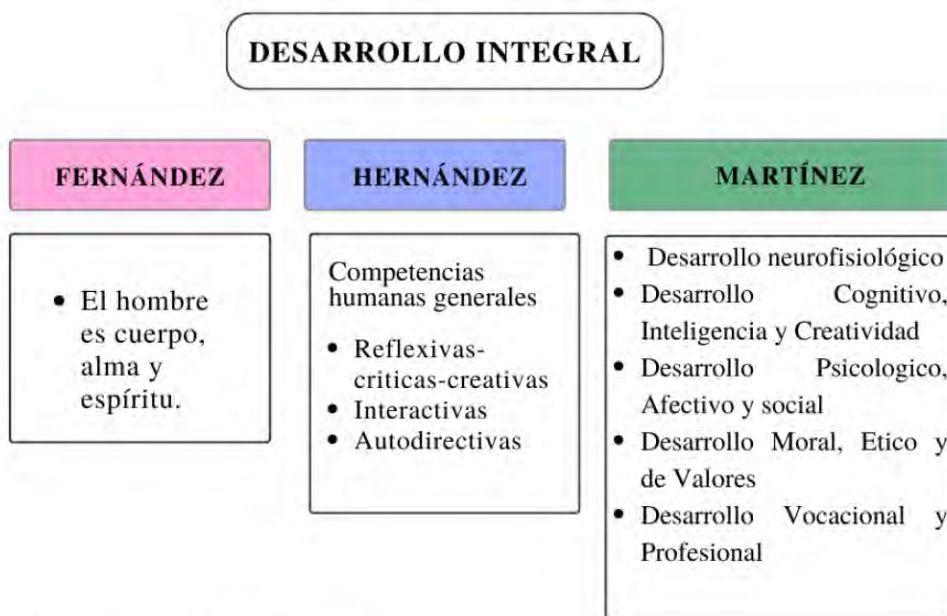
El Desarrollo Integral es un proceso que se logra a través del conjunto coordinado de acciones políticas, sociales y económicas que se fundan en la promoción de la dignidad personal, la solidaridad y la subsidiariedad para mejorar las condiciones de desarrollo pleno de las familias y las personas, contribuyendo a su clima social y humano de confianza mutua con especial atención a la situación de los problemas de aquellos que tienen menor posibilidad de acceso a los beneficios de la modernidad, en un ambiente que proteja el hábitat y en una dimensión que también los asegure para las generaciones futuras Cheire, (2015). Con relación, a lo expuesto la Organización Mundial para la Salud, (s/f) define el bienestar integral, “como el estado en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Para Alverca, (2016) el desarrollo integral es: el desarrollo de todo ser humano en todas sus dimensiones considerando todas las áreas que necesita para su realización como persona, incluyendo el desarrollo de sus criterios, actitudes y habilidades requeridas para un eficaz desempeño. Uresti, et al. (2013) considera que el desarrollo integral del ser humano debe ser sistemático: coherente, organizado y adaptativo, en cuerpo, alma, espíritu y mente, para hacer frente a las condiciones de vida interior y externas de la existencia”, por lo tanto, el desarrollo integral es el cambio de las etapas de vida del ser humano en su desarrollo físico e intelectual y en cuanto a desarrollo integral; mediante la organización de su cuerpo, mente y estado de ánimo.

Mientras que, para Martínez, (2010) el desarrollo integral: es vivir conscientemente, de manera equilibrada y alineada, todos los aspectos de nuestra vida, desde lo más físico hasta lo más espiritual”, es decir, el ser humano está expuesto a grandes cambios en su vida diaria desarrollando físicamente su cuerpo, y también desarrollando un pensamiento positivo o negativo. El ser humano, como todo ser vivo, no es un agregado de elementos yuxtapuestos; es un todo integrado que constituye un suprasistema dinámico, formado por muchos subsistemas perfectamente coordinados: el subsistema físico, el químico, el biológico, el psicológico, el social, el cultural, el ético-moral y el espiritual. Todos juntos e integrados constituyen la personalidad, y su falta de integración o coordinación desencadena procesos patológicos de diferente índole: orgánica, psicológica, social, o varias juntas. Martínez, (2009)

### 2.2.5.2. Dimensiones del desarrollo integral

**Figura N° 7. Perspectivas del desarrollo integral según tres autores: Fernández, Hernández y Martínez.**



*Fuente: Fernández, Hernández y Martínez, 2009.*

Fernández, (s.f.) señala que el desarrollo integral del hombre debe reconocer como punto de partida, que el hombre es cuerpo, alma y espíritu. Mientras que Hernández, (s.f.) señala que las competencias humanas generales del desarrollo integral son:

- Reflexivas-críticas-creativas: (Constituyen procesos básicos en las situaciones de aprendizaje y vitales) - Razonamiento - Indagación-Problematización. - Flexibilidad-Reestructuración. - Generación-Transformación. - Anticipación-Expansión. - Evaluación-Toma de decisiones. - Independencia-Autorregulación.
- Interactivas: (Conforman Valores humanos de disposición y comportamiento social)
  - Comunicación e Interacción social humana cooperada. - Relaciones estéticas. Sensibilidad en relación natural-social. - Relación ética, cívica e histórica.

- Autodirectivas: (Megacompetencias) (Conforman estructuras, direcciones y contenidos generales de la persona y sus Proyectos de Vida) -Autonomía. (Autoexpresión -Autenticidad-Autoestima). -Autodesarrollo- Proyección y Orientación de situaciones vitales.

Por su parte Martínez, (2009) clasifica el desarrollo integral en cinco (5) tipos de desarrollos a saber:

- **Desarrollo Neurofisiológico:** un adecuado desarrollo biológico del organismo humano requiere, desde los albores de su conformación inicial, un cuidado, un esmero y una atención muy especiales, tanto mayores cuanto más nos acercamos al origen. Una dieta deficitaria o mal balanceada en la madre gestante, o en los primeros años de la vida del niño –cuando se estructuran las neuronas y muchas de sus conexiones sinápticas–, es crítica, y ha sido identificada como la responsable de daños cerebrales irreparables y malformaciones irreversibles, o la base de enfermedades congénitas de diferente índole, ya que queda limitado el sistema inmunológico general.

El organismo humano, y sobre todo el cerebro humano, para su correcta formación y estructuración, requiere proteínas, carbohidratos, grasas, minerales y vitaminas en un equilibrio ordenado. No puede, por consiguiente, esperarse una población sana y vigorosa allí donde reina una pobreza alimentaria extrema. Más bien, veremos que abundarán enfermedades como la diabetes, la arteriosclerosis prematura, la cirrosis y otras, y, en el área psicológica, la apatía mental, la incapacidad de atención, la somnolencia y, en general, una reducción de las facultades mentales, para las cuales, aunque se puedan encontrar muchos orígenes, el más frecuente de ellos es precisamente la deficiencia y desorden nutricionales.

- **Desarrollo Cognitivo, Inteligencia y Creatividad:** Los procesos cognitivos, en general, como el pensamiento original creativo y productivo, no son acciones aisladas en las personas, sino que impregnan toda la personalidad; es decir, no son algo que se toma o se deja, que se entrena o se adquiere en un momento, como en un “taller para enseñar a pensar”, en un “taller de creatividad”, en una “semana de la creatividad” y cosas por el estilo. El verdadero proceso cognitivo, la verdadera creatividad, son procesos favorecidos y propiciados por un clima permanente de libertad mental, una atmósfera general, integral y global que estimula, promueve y valora el pensamiento original, divergente y autónomo, la discrepancia razonada, la oposición lógica, la crítica fundada.
- **Desarrollo psicológico, afectivo y social:** necesitamos paralelamente al desarrollo neurofisiológico, cognitivo, un apropiado desarrollo psicológico, afectivo, social y cultural. Precisamente, este “desarrollo” es el que se va a instalar en las áreas no comprometidas del cerebro humano. La dotación genética heredada por el ser humano va a tener un mayor número de interacciones con el medio de acuerdo a la variedad y riqueza de éste (dotación de medios en el hogar, en el preescolar, en su ambiente socio-cultural, y otros.) y, consecuentemente, el nivel de logros alcanzados en estos sectores (desarrollo lingüístico, intelectual, emocional, estético, ético, y otros.) dependerá de la magnitud de ese factor.

La atmósfera o clima afectivo que se cree en ese medio ambiente y que se le ofrezca al ser humano en desarrollo es sumamente preponderante. La riqueza del medio se acentúa, aumenta su efecto, funciona mejor o interactúa más intensamente con la dotación genética, cuando hay un clima afectivo cálido, lleno de cariño, de afecto y de ternura, acogedor y que

inspira confianza. Este clima cálido, esta atmósfera acogedora crean una armonía y equilibrio hormonal y endocrino que dan como resultado un desarrollo óptimo y sano.

Para el gran pedagogo suizo Johann Pestalozzi “el amor es la única y eterna base sobre la cual se puede formar humanamente nuestra naturaleza”. Hoy día, se puede añadir, con fuertes argumentos de respaldo, que ese amor no sólo es la clave de un desarrollo humano armónico para el niño, sino que también es la base de una vida feliz en los adultos y el ingrediente indispensable de las mejores terapias psicológicas cuando los trastornos psíquicos han invadido su existencia.

- **Desarrollo Moral, Ético y de Valores:** la Educación Humanista es aquella en la cual todas las facetas del proceso de desarrollo humano ponen un énfasis especial en las siguientes realidades: unicidad de cada ser humano, tendencia natural hacia su autorrealización, libertad y autodeterminación, integración de los aspectos cognitivos con el área afectiva, conciencia y apertura solidaria con los demás seres humanos, capacidad de originalidad y creatividad, y jerarquía de valores y dignidad personales.

La psicóloga humanista Charlotte Bühler (s.f.) observó que cada vida está ordenada y orientada hacia uno o varios objetivos. Cada individuo tiene algo especial por lo que vive y trabajaba, un propósito principal, una misión, una vocación, una meta trascendente, que puede variar mucho de un individuo a otro. En cada persona existe un proceso evaluador interno que va estructurando un sistema de valores, el cual, a su vez, se convierte en el núcleo integrador de la personalidad y forma una filosofía unificadora de la vida. Para Allport, (s.f.) “el valor es una creencia con la que el hombre trabaja de preferencia”.

En medio del cúmulo de incertidumbres, dudas y probabilidades que rodean al ser humano, es lógico que éste busque algunos puntos de anclaje, algunas certezas, alguna fe, que le sirvan como guía que ilumina su camino o como bálsamo benéfico que mitigue las inevitables frustraciones y ansiedades que la vida engendra. Como la vida es siempre actualísima, urgente y no puede esperar, si el hombre no posee a la mano la solución que las grandes disciplinas culturales ofrecen a sus problemas, elaborará una cultura y una ética basada en *slogans*, estereotipos y lugares comunes. Esto lo hace frecuentemente el hombre de la calle, pero lo puede hacer con igual frecuencia el profesional inculto.

- **Desarrollo Vocacional y Profesional:** la educación moderna debe hacer un cambio de paradigma, es decir, un cambio de la idea central que la define. El nuevo profesor será un animador, un experto en la mayéutica, que buscará situaciones problemáticas de la vida y las propondrá a sus alumnos, situaciones que tengan en cuenta todas las dimensiones del ser humano: inteligencia, sensibilidad y cuerpo, ya que la neurociencia actual demuestra que existe esa relación estrecha, como se señala, entre la inteligencia y la afectividad; esto le permitirá llevar a sus alumnos a lo que pueden llegar a ser.

Los nuevos alumnos buscarán las soluciones trabajando con la información que está por todas partes en su ambiente. La creatividad deberá presentarse como un proceso lúdico colectivo, al estilo de los diálogos de Platón, o los jardines de infancia de Fröbel y Montessori. El mismo Einstein, decía que “el arte más importante de un maestro es saber despertar en sus alumnos la alegría de conocer y crear”.

Un aspecto de gran importancia de la Nueva Educación, lo constituye el fomento de la cooperación, el trabajo en equipo y la dinámica de grupo; no se trata de fomentar la competitividad mal orientada y la rivalidad, que tantos sentimientos negativos generan. Frecuentemente, se insinúa y aconseja ser tolerantes con las ideas de los demás; no sólo debemos tolerar los puntos de vista de los otros –eso es lo mínimo que podemos hacer–, sino implorar que nos los ofrezcan para enriquecer el nuestro, usando el famoso “principio de complementariedad” de los enfoques, tan importante hoy día en la teoría del conocimiento. Lo antes señalado implica: La Orientación que se necesita hoy ya sea la relacionada con la Vocación Profesional o el Asesoramiento Psicológico– no pueden ser entendidas si las descontextualizamos de los ambientes históricos en que se dan. Cada período histórico tiene sus peculiaridades y sus características y, por consiguiente, también sus exigencias.

Con la evolución y diversificación del trabajo, y con el casi infinito número de profesiones, especializaciones y áreas ocupacionales, se está ante el imperativo de otro cambio fundamental: la necesidad de centrar la Orientación Vocacional en el desarrollo de la persona, sus valores y el significado. En la actualidad, pareciera que los “signos de los tiempos” claman hacia una actividad profesional en la Orientación Vocacional que se centre más en “la vida de las personas” y el significado que el trabajo que desempeñan tiene para su propia autorrealización; todo lo demás pasaría a un segundo plano. Los cambios señalados en los puntos anteriores se hacen más necesarios y evidentes en el Asesoramiento Psicológico, ya que esta actividad entra más de lleno e íntimamente en la dinámica personal del ser humano

### *2.2.5.3. Desarrollo integral y bienestar del docente*

La Real Academia de la Lengua Española, (2017) define bienestar con tres acepciones: a) conjunto de las cosas necesarias para vivir bien, b) vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y con tranquilidad y c) estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica. Esta última acepción ofrece una importante señal para avanzar en la comprensión del bienestar al indicar que dicho concepto implica una percepción y/o valoración individual positiva sobre el propio funcionamiento individual.

Hernández, (2005) define al bienestar como un proceso individual y subjetivo que se expresa en una evaluación global, hecha por sí mismo y sobre sí mismo, dentro de un periodo amplio de tiempo, acerca de la satisfacción con la vida. Bisquerra, (2008) comprende al bienestar emocional como el grado con el que una persona juzga favorablemente la calidad global de la vida.

El bienestar docente se refiere a la búsqueda activa de la salud integral y holística, entendida como un equilibrio entre los aspectos físicos, cognitivos y emocionales de la persona, orientada al logro y satisfacción de los profesores. Este bienestar se desarrolla de manera individual y colectiva entre los mismos profesores, con los estudiantes, el personal administrativo y las autoridades; y que, además, implica mantener un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales, físicos, cognitivos y emocionales, a lo largo de su carrera profesoral en la universidad Centro de bienestar y promoción de la salud de la Universidad de Harvard, (s.f.).

**Figura N° 8. Dimensiones del bienestar docente**



*Fuente: Adaptado del Centro de bienestar y promoción de la salud de la Universidad de Harvard.*

El bienestar abarca cómo se sienten los docentes y cómo funcionan en su puesto; e incluye sus afectos, sus actitudes y la evaluación de su trabajo Schleicher, (2018); Collie et al., (2015), bienestar docente es el grado de satisfacción que experimentan los docentes con las condiciones personales, sociales y materiales que les permiten ejercer su labor profesional de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas. Dávila, (2018). Trabajar por el cuidado de los docentes es clave, hoy y siempre Larraechea (s.f.) citado por Paz, (2020); el bienestar de los docentes es de vital importancia Kirk & Winthrop,

(2013); Mendenhall et al., (2018). La satisfacción laboral y el bienestar físico y mental del trabajador son indicadores fiables de productividad Medina, et al. (2008)

Rabanal, (2021) manifiesta que el pleno bienestar solo se consigue a través de la realización personal. Lo que condiciona principalmente el bienestar docente viene determinado por nuestra percepción, nuestras creencias, la capacidad de gestionar nuestras emociones y nuestra capacidad de autorrealización. Conseguir el equilibrio emocional, el bienestar psicológico, la satisfacción y el compromiso con la profesión es fundamental para que el docente cubra sus necesidades. El docente necesita sentirse importante, pertenecer a la comunidad, tener conexión, sentirse seguro y tener ganas por hacer, aprender y de que cada día pueda tener la motivación suficiente para disfrutar de su vocación, sentirse útil y ser ejemplo para los demás.

#### 2.2.6. Ambientes saludables

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que: un entorno laboral saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y sus jefes a través del desarrollo de un proceso de mejora continua que fortalezca la sustentabilidad del espacio de trabajo. Al mismo tiempo indica que esto debe realizarse en base a los siguientes indicadores: La salud y la seguridad concernientes al espacio o área física de trabajo, la salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo. Los recursos de salud personales en el espacio

de trabajo, las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

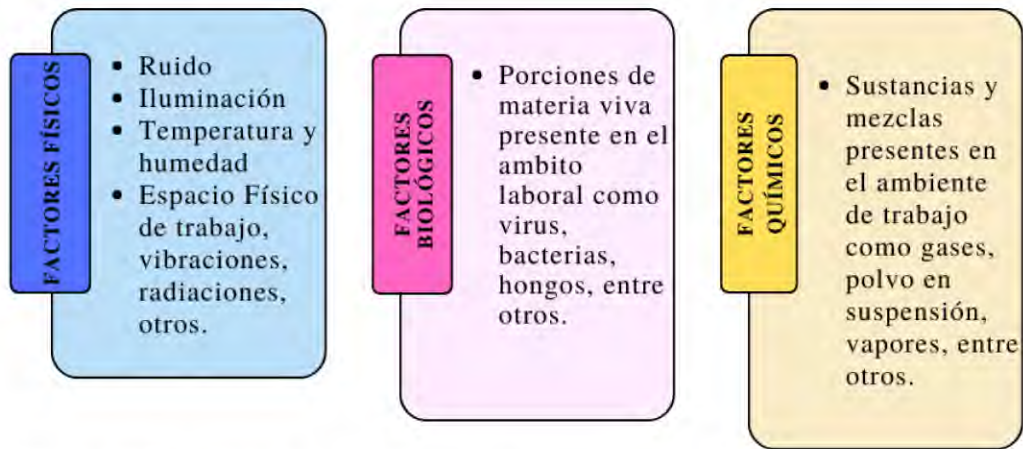
Para Perdomo, (2021) según las características del ambiente, se generan efectos positivos o negativos en el estado de ánimo y en efecto, el comportamiento. En otras palabras, la percepción de un individuo sobre el espacio que lo rodea puede producirle tanto bienestar como incomodidad. Por su parte, Chiavenato, (s.f.) considera que un ambiente saludable de trabajo debe brindar condiciones ambientales físicas que actúen de manera positiva sobre todos los órganos de los sentidos (vista, oído, olfato, tacto y gusto. Adentrémonos en los diferentes ambientes de trabajo:

#### *2.2.6.1. Físico*

Para Orellana, (2016) un ambiente físico de trabajo: es la parte de los recursos del espacio de trabajo que puede detectarse mediante monitoreo humano o electrónico e incluye la estructura, aire, mobiliario de oficina, maquinaria, equipo, productos, químicos, materiales de oficina, espacio físico, iluminación, servicios (cafetería, sala de descanso, espacios para actividad física), áreas de aseo (servicios sanitarios, duchas, provisión de agua), ventilación, accesos, pasillos, escaleras entre otros y los procesos que se realizan o están presentes en el espacio de trabajo, y que pueden afectar la seguridad física o mental, la salud y el bienestar de los trabajadores.

El Observatorio de Riesgos Psicosociales, (2012) considera que hablar de medio ambiente físico de trabajo, se refiere a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud y lo cataloga de la siguiente manera:

**Figura N° 9. Factores que están presente en los ambientes físicos de trabajo**



*Fuente: Adaptado del Observatorio de riesgos psicosociales*

En el Manual de Procedimiento de ambiente físico de trabajo de la Contraloría de Bogotá D.C. (s.f.) un ambiente físico de trabajo comprende los principales factores que provocan situaciones de malestar, enfermedad o accidentes laborales y de esta forma utilizar los medios necesarios para reducir al mínimo los efectos negativos de cada factor.

#### *2.2.6.2. Afectivo*

Un ambiente de trabajo afectivo implica la expresión de sentimientos y actitudes positivas como: calidez, empatía y apoyo entre colaboradores o entre directivos y colaboradores o viceversa. Monserrat, (2019). Cuando se muestran actitudes de afecto entre colaboradores y directivos y son genuinas se perciben; además, de sentirse respetados, confiados y bien consigo mismos, responden con sentimientos recíprocos.

El desarrollo afectivo es algo esencial para el ser humano, es una necesidad espiritual en cualquier etapa y momento de la vida. El afecto resulta fundamental para desarrollarse personal y profesionalmente y crecer en armonía. Sentirse bien en el trabajo tiene como

consecuencia un incremento del compromiso personal y la disminución del riesgo de perder empleados con talento.

Reconocer las buenas ideas y logros de tus trabajadores ayudará a que tengas un ambiente laboral agradable; incentivar a los trabajadores es una manera de ganar su confianza, además de la retención de los mismos. Cuando un trabajador se siente querido y valorado en su puesto de trabajo dará lo mejor de sí para la empresa; buscará maneras de solución para los problemas o nuevas ideas para el crecimiento de la marca. Un trabajador que ama lo que hace debe sentirse como en casa cuando este en el trabajo; por eso es importante que los equipos de trabajos se sientan cómodos Fundación Impulsa, (2020). Para lograrlo se requiere: Conversaciones sinceras con los trabajadores, flexibilización en los horarios, libertad de expresión de ideas.

Según Weiss & Cropanzano, (1996) de la citados por Feldman et.al., (2006) la teoría de los eventos afectivos postula que los aspectos del ambiente laboral, incluyendo las condiciones laborales, roles, diseño del trabajo entre otros, inician las emociones en el contexto organizacional. Estos aspectos del trabajo son los que constituyen los "eventos afectivos", detonantes o estresores diarios los cuales actúan sistemáticamente y conllevan a reacciones conductuales o actitudinales que pueden tener un impacto negativo sobre el desempeño laboral. De acuerdo con esta teoría, la frecuencia de estos eventos más que la intensidad son los que determinan los resultados.

#### *2.2.6.3. Social*

En cuanto al ambiente social, Granada, (2001) afirma que éste se puede entender:

Como un tipo de interacción dada entre un sujeto social con otros respecto de ciertas características, procesos dentro del entorno y de efectos percibidos sobre éste según los

roles desarrollados por los sujetos. En el mismo sentido estas interacciones se dan dentro de dos dimensiones grandes: el espacio y el tiempo.

El entorno social es clave pues es el primer factor al que nos dirigimos cuando pensamos en el ambiente laboral. Fomentar el respeto y la buena comunicación es clave para un clima laboral exitoso David, (2021). Este ambiente, está conformado por todas las relaciones sociales de los trabajadores dadas en el contexto laboral y dentro del ambiente y jornada laboral Orellana, (2016). Para este autor las relaciones que se producen son: Entre los mismos empleados con diversas categorías, entre las relaciones de subordinación, en el seno de las organizaciones de empleados, dentro de la misma estructura organizacional de la institución.

Al mismo tiempo menciona Orellana, (2016) que las relaciones saludables enmarcadas dentro de la promoción de la salud, pretenden eliminar todos aquellos factores que vuelven disfuncional la relación laboral en el marco de la función del trabajador y el patrono. Creando ambientes y espacios saludables. Gil, et al. (2015) considera que el ambiente social de trabajo constituye un elemento muy importante y probablemente se relaciona con satisfacción en el mismo. El entorno de trabajo se convierte para muchas personas, el lugar en el cual pasan la mayor parte de su tiempo, es en este entorno donde las relaciones interpersonales toman una relevancia dada su influencia sobre la calidad del trabajo que permite desarrollar un adecuado trabajo en equipo, y este a su vez repercute en los resultados laborales y el logro de las metas individuales y comunes en la organización.

### 2.2.7. Estrategias para potenciar el desarrollo integral

Según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), el término estrategia proviene del latín *strategia*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (ejército) u *agein* (conductor, guía). Se refiere al plan ideado para dirigir un asunto y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento, es decir, un proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar las metas planteadas. Estrategia también se define como una planificación de algo que se propone un individuo o grupo. Es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos. Westreicher, 2022. Para alcanzar un desarrollo integral se plantean diversos tipos y niveles de estrategias: prevención, atención e intervención. Veamos:

#### 2.2.7.1. *Prevención*

En este ámbito se encuentran aquellas estrategias diseñadas para prevenir que ocurran comportamientos y situaciones de riesgo. Este tipo de intervención considera la participación de toda la comunidad educativa y parece ser la mejor alternativa para llevar a cabo una prevención realmente exitosa. El objetivo principal de estas intervenciones es mejorar las relaciones entre iguales, promoviendo comportamientos prosociales. Incluye también la formación para los profesores y procedimientos para motivar la implicación de las familias. Musri, 2012. Para prevenir hay que incidir sobre: todos los posibles participantes directa, indirecta o lejanamente implicados. Los diversos contextos y escenarios: centro escolar, aula y familia.

Asimismo, el DRAE señala que el término prevención proviene del latín *praeventio*, -*ōnis*, que significa acción y efecto de prevenir; preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo. Significa “antes de venir”, es decir, actuar para que un problema no aparezca o al menos para que disminuyan sus efectos; igualmente connota preparación, organización, disponer con anticipación, prever.

Este nivel de intervención preventiva se le conoce también como intervención primaria; la cual busca tratar de eliminar el origen del riesgo de los riesgos de la organización (las condiciones de riesgo psicosocial) y promocionando un ambiente de trabajo saludable y solidario (redefiniendo las funciones de un puesto de trabajo).

#### *2.2.7.2. Atención*

Las estrategias de atención son aprendidas, no innatas, así pues, se pueden modificar y mejorar con la práctica y también posiblemente se pueden desarrollar estrategias encaminadas a mejorar el funcionamiento de los distintos mecanismos de atención, su mediatización y el control de estos. Reciben la denominación de Intervención secundaria detección precoz, promoviendo estrategias para que los trabajadores controlen la situación o su experiencia de estrés (acciones formativas de asertividad).

#### *2.2.7.3. Intervención*

Las estrategias de intervención se comprenden como acciones planificadas que pueden implementar las instituciones para modificar, cambiar o enriquecer una realidad. Se espera que la incidencia se presente en las personas, las situaciones y los contextos objeto de la intervención, así mismo se espera resolver problemas y armonizar los procesos para lograr

mayor efectividad en las dinámicas de la institución. Todas las intervenciones que se realicen entorno a las personas del centro educativo deben considerar la misión, visión, objetivos, valores y principios, pues se espera que estos elementos estén en coherencia con las características del contexto y respondan a las necesidades y retos que este plantea. Las estrategias de intervención deben ser seleccionados sobre la base de:

- Las características de la comunidad y los participantes destinatarios la capacidad de la institución para llevar a cabo el programa y su experiencia la situación geográfica y la etapa de la emergencia la experiencia de otros actores que trabajan en el mismo entorno, o con intervenciones similares, modelos de buenas prácticas puede ser usado y modificado si es necesario.
- Incluir a las estrategias de monitoreo y evaluación que estarán vigentes durante toda la duración del programa y permitirán a la organización para ver si las actividades están en camino y ayudan a identificar los problemas no anticipados o barreras y rápidamente a mitigar los riesgos.
- Los procesos de intervención deben tener en cuenta los siguientes elementos, identificación y diagnóstico del problema; análisis de sus causas, factores y consecuencias; objetivos de la intervención; público objetivo; medios técnicas y recursos; criterios de evaluación, que permitirán organizar las acciones con el equipo de trabajo de la institución.

**Figura N°10. Características de las Estrategias de Intervención**



*Fuente: Adaptado de Connect Academy.*

Por su parte la intervención psicosocial es una disciplina encuadrada dentro de la Psicología Social, que trata de comprender, predecir y cambiar la conducta social de las personas, así como modificar aquellos aspectos nocivos de su entorno, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de estas. Dicho de otra manera, esta disciplina tiene como objetivo central incrementar el bienestar individual y colectivo, a través del desarrollo psicológico de las personas y de sus vinculaciones con el entorno social Universidad a Distancia de Madrid,

(2021-2022). Una estrategia de intervención o terciaria busca minimizar las consecuencias de la exposición o las situaciones de estrés (rehabilitación o programas de ayuda al empleado).

Mientras que una estrategia de intervención psicoeducativa es aquel conjunto de actividades cuyo desarrollo está enmarcado en un proceso de optimización del aprendizaje, en el que desde la propia planeación se tomen en cuenta las bases neuronales, psicológicas y pedagógicas para el desarrollo de las actividades que conforman la estrategia. la intervención psicoeducativa debe ser una estrategia generalizada en la cual tengan cabida toda la diversidad de perfiles del alumnado, ya sea con necesidades educativas especiales, con aptitudes sobresalientes o con desempeños que pudieran ser clasificados como regulares de acuerdo a Díaz, (2019).

## 2.2.8. Beneficios del desarrollo integral

### 2.2.8.1. *Sentido y estilo de vida*

Desde una óptica filosófica el sentido de la vida está constituido por el sistema de objetivos que justifican a plenitud la existencia de un individuo, analizada en su totalidad, ante sus propios ojos. El sentido de la vida, es netamente individual; nadie puede elegirlo por otra persona, la respuesta de hacia dónde orientar la existencia para que ella tenga justificación y sentido a sus propios ojos, es de índole personal Sánchez, (2005). Sumado a lo anterior, y parafraseando a Víctor Frankl, el sentido de la vida según este es hallar un propósito, en asumir una responsabilidad para consigo mismo y para el propio ser humano. Por su parte, Sabater, (2021). Indica que es necesario tener claro un “por qué” para hacer

frente a todos los “cómo”; solo sintiéndose libres y seguros del objetivo que motiva, será capaz de generar cambios para crear una realidad mucho más noble.

Como principio de la logoterapia, Frankl propuso que es posible darle sentido a la existencia a través de la consecución de tres tipos de valores, a saber:

- Valores de creación, están relacionados con aquello que se hace, la intensidad con la que se entrega a una tarea y el compromiso personal que se pone en ella y su realización.
- Valores de experiencia, son aquellas emociones, vivencias y momentos significativos que se reciben a partir de la interacción con el mundo y con otros seres humanos.
- Valores de actitud, son posturas sobre la vida que se desarrollan frente a la posibilidad de enfrentar adversidades, son la maduración de la capacidad de lidiar con el sufrimiento y sobreponerse a él.

Al mismo tiempo, Víctor Frank propone tener en cuenta tres grandes fuentes fundamentales de significado: Amar cuidando a una persona querida, cultivar la fuerza y el coraje para cuando se presenten tiempos difíciles y trabajar y dedicar tiempo a algo que realmente merece la pena. La vida tiene sentido, cuando se tiene objetivos, se haya satisfacción en las pequeñas acciones diarias y cuando se está satisfechos y felices con la vida como para centrarse en solo en dar amor, servir a los demás sin importar lo que se recibe. Cortéz, (2022).

En cuanto al estilo de vida Orellana, (2016) lo define como un comportamiento que una persona, grupo social o familia realiza de manera repetitiva, dependiendo de sus conocimientos, necesidades, posibilidades económicas, entre otros. Desde una perspectiva

integral, es necesario considerar los estilos de vida como parte de una dimensión social y que tiene influencia sobre el individuo; que comprende tres aspectos interrelacionados entre sí: El material, vivienda, alimentación, vestido, otros. Los estilos de vida no pueden ser aislados del contexto social, económico, político y cultural al cual pertenecen y deben ser acordes a los objetivos del proceso de desarrollo del individuo. En este mismo sentido, Orellana, (2016) en su Guía de Estilos de Vida Saludable presenta tipos de estilos de vida saludable:

**Figura N°11. Tipos estilos de vida según Orellana, (2016)**

**MANTENIMIENTO CORPORAL**  
Cuidar la higiene personal (bañarse diariamente, cepillarse los dientes después de cada comida, lavarse las manos frecuentemente, mantener las uñas muy bien cuidadas, usar desodorante, entre otras, hay que recordar que si no se ve bien no se siente bien.

**ACTIVIDAD FÍSICA/EJERCICIOS**  
Hacer ejercicio es un movimiento corporal programado, estructurado y repetitivo y la actividad física es cualquier movimiento corporal, desde: sentarse, caminar, subir por las escaleras, entre otras.

**TONIFIQUE SU MUSCULATURA**  
La carga muscular ayuda a mantener el cuerpo activo, evite dolencias musculares, reduzca las alteraciones por descompensaciones musculares y malas posturas. El tipo de trabajo, mezclado con la actividad aeróbica, supone una combinación de éxito más allá de los beneficios físicos por su contribución a la formación integral de la persona y al desarrollo psíquico.

**REALICE UN BUEN DESCANSO**  
El reposo es fundamental para el buen funcionamiento del organismo. Si se duerme menos de lo necesario, o si no se recupera las fuerzas perdidas, el estado de ánimo se verá afectado. Es evidente que se necesita un tiempo de sueño mínimo de ocho horas de sueño (en función de la persona) y que después de los esfuerzos diarios, se requiere reposo acorde a las necesidades que se debe respetar y favorecer en lo posible.

**ALIMENTACIÓN BALANCEADA**  
Consumir regularmente una dieta balanceada con alimentos de baja densidad energética como verduras, frutas, cereales, ya que se pueden absorber en cantidades importantes y no estará ingiriendo muchas calorías; comer carnes especialmente lomo de res, o cerdo sin grasa, pollo o pavo sin la piel y la eliminación de sal, azúcar y grasas.

**MENTE OCUPADA Y OBJETIVOS**  
Para mantener un bienestar físico y mental, es muy importante realizar actividades que le permitan mantener su mente activa como la lectura, el estudio, espectáculos, entre otras. Además, existen estudios que demuestran que plantearse metas y objetivos a corto, medio y largo plazo (que pueden ser de diferentes tipos: laborales, físicas, personales) aumentan la motivación en las personas y contribuyen a su bienestar.

**CONTROLE EL ESTRÉS**  
El estrés, nerviosismo, ansiedad, en muy diferentes intensidades está considerado como una de las mayores afecciones del siglo XX y XXI. Las técnicas de relajación en grupo e individualmente, el ejercicio cardiovascular, una alimentación balanceada y el cambio en su rutina diaria, son algunas pautas que pueden ayudarte a sobrellevar e incluso eliminar este estrés.

**SALUD SEXUAL**  
Si lleva una vida sexual activa o está por tenerla, hágalo con responsabilidad, tome decisiones informadas en función del autocuidado, ya que el conocimiento y el fomento de una cultura anticonceptiva bien informada y la prevención de infecciones de transmisión sexual incluyendo el VIH/Sida son esenciales para tener una actividad sexual plena.

**VIALIDAD SEGURA**  
Aplica tanto para los transeúntes como para los automovilistas, motociclistas, ciclistas, es importante cruzar a pie por los lugares indicados, al manejar debe respetar las señales de tránsito. Levántese más temprano para evitar el embotellamiento vial y llegue a su destino sano y salvo.

**TIEMPO LIBRE**  
Cuando una persona aprovecha su tiempo libre, las sensaciones que percibe suelen ser bastante agradables. El hecho de tener hobbies, aficiones, gustos, y practicarlas o dedicarles un tiempo, ayuda a equilibrar nuestra vida (relación, trabajo y placer).

**VIDA SOCIAL ACTIVA**  
Hay que resaltar los beneficios que reporta compartir un rato con la familia o amistades y salir de la rutina cotidiana. Se puede tener una salud física excelente y no padecer nunca enfermedades, cuando se tienen con quien compartir la vida, para alcanzar el bienestar integral.

Fuente: Guía de estilo de vida saludable. Orellana, (2016)

Por su parte Tuero y Márquez, (2009), citado por Salas, (2015) menciona que “los estilos de vida se relacionan a su vez con los principales factores de riesgo de la mayoría de los problemas de salud pública actuales, especialmente en los países occidentales”. Queda claro que la calidad de vida se ve afectada por la manera en que los seres humanos desarrollen sus estilos de vida, los cuales se componen de actividad física, alimentación, relaciones sociales, aspectos psico-emocionales y la parte espiritual. Cada uno de ellos debe mantenerse en un estado óptimo, que permita generar estabilidad en el desarrollo integral del ser humano.

Toda persona tiene el derecho a la vida y al trabajo; este derecho a la vida debe poseer un nivel adecuado, el cual garantice una calidad de vida que le asegure no solo el bienestar individual sino también familiar. Una buena calidad de vida no se presenta únicamente por el simple hecho de estar vivo, ya que es indispensable lograr una buena salud física y mental, así como un bienestar social adecuado. Bajo este principio se puede decir que todo ser humano debe gozar del derecho de mantener una adecuada calidad de vida, en donde las condiciones personales y sociales le faciliten la oportunidad de mantener un estilo de vida bajo condiciones saludables desde el entorno personal, familiar y social. Salas, (2015).

#### *2.2.8.2. Productividad*

La productividad se define como el “arte de ser capaz de crear o generar bienes y servicios”. En términos económicos simples, es una medida promedio de la eficiencia de la producción. El desempeño productivo de una empresa depende en gran medida de la productividad y lo mismo ocurre con el desempeño productivo de una nación. Nemur, (2016). El área de productividad y desarrollo se orienta hacia la formación integral del ser humano en el sentido que le permite participar activamente en procesos de desarrollo económico y

social en su entorno familiar, escolar y comunitario. La productividad fomenta mejoras para reducir los costos y elevar la rentabilidad.

Según Aliaga, (2015) muchos estudios han demostrado que los trabajadores más felices son más productivos en sus labores, principalmente debido a que la felicidad incrementa el nivel de esfuerzo de los mismos. De la misma manera, las personas más productivas se encuentran más satisfechas con las actividades que realizan a diario lo que incrementa sus niveles de bienestar subjetivo.

La productividad de la organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad Robbins, et al. (2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes ponen todos sus esfuerzos para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas Singh,( 2008). Las personas forman parte de una organización cuando su actividad en ésta contribuye directa o indirectamente, a alcanzar sus propias metas personales, bien sea material o inmaterial Parra, (1998).

De acuerdo con Vroom, (s.f.) citado por Chiavenato (2009), son “tres los factores que determinan la motivación de una persona para producir”: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de los objetivos individuales, y la percepción de la capacidad personal de influir en el propio nivel de productividad Chiavenato, (2009). Por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo,

las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora Marchant & Quijano, (2006).

Al respecto, Tolentino, (2004) sugiere que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia Delgadillo, (2003). Otros autores han señalado el enfoque sistémico de la productividad y la influencia de las personas en ésta Utah, (2008), por lo que, la productividad de una organización está afectada por ciertas características y comportamientos del individuo, en la cual están inmersos procesos psicológicos y psicosociales. Jones, (2006).

Diversos autores consultados, identifican varios factores referidos a las personas, que contribuyen con la productividad, como son la: motivación, la satisfacción laboral, participación, el aprendizaje y la formación, las competencias, el trabajo en equipo, el estrés y el burnout, el clima organizacional, el liderazgo y estilo gerencial, la cultura organizacional, la capacitación y las recompensas, la colaboración, la comunicación, los hábitos de trabajo, las actitudes y sentimientos, la toma de decisiones, la solución de conflictos, la ergonomía, el compromiso, entre otras. De acuerdo con un estudio empírico realizado por Cequea, et al. (2010), los factores humanos pueden clasificarse como factores individuales, factores grupales y factores organizacionales.

### *2.3.8.3. Compromiso Social*

Es un concepto referido a la obligación que recae sobre un grupo de personas que conforman una sociedad, de forma individual o grupal. Esa obligación puede ser con ellos mismos y/o con el resto de la sociedad. La responsabilidad o compromiso social establece que todo individuo tiene una obligación con el resto a la sociedad pues pertenece a ella. Una sociedad se compone de cada persona que participa en ella y lo que haga o deje de hacer, así sea una acción mínima, repercute en la vida social. El compromiso u obligación de cada ser humano es con el resto de la sociedad, con el fin de obtener el bienestar colectivo y contribuir al equilibrio social. Pérez, (s.f.).

La era de las nuevas tecnologías trajo consigo el auge del individualismo y las prácticas independientes, desligadas del concepto de comunidad. El compromiso social representa la contraparte a esta realidad: un entendido de reciprocidad, empatía y responsabilidad. Al respecto Rotary, (2021) manifiesta que el compromiso social no constituye una reglamentación obligatoria, como sucede con la legislación que establece el Estado. Constituye una responsabilidad generalizada, pero adquirida libremente según las circunstancias individuales, la importancia del compromiso social radica en una necesidad de retribución y conciencia del bienestar común, es decir, que se reconoce como individuos responsables con el entorno donde se desarrolla. Cabe señalar, que desde el momento en que se nace, las acciones repercuten a pequeña y gran escala en la sociedad. Practicar el compromiso social implica reconocer esa repercusión y trabajar en torno a ella, sea para enmendarla o mejorarla.

## **2.3. Bases teóricas**

### 2.3.1. Competencias socioemocionales

#### *2.3.1.1. Teoría de las inteligencias múltiples desde Howard Gardner*

El año 1979 puede ser señalado como el punto de partida para la concepción de la teoría de las inteligencias múltiples, pues desde entonces Howard Gardner junto a varios colegas de la universidad de Harvard, por pedido de un grupo filantrópico holandés, comienzan una investigación sobre el potencial humano que da lugar a la formulación del proyecto Zero. Su carrera se basa en la búsqueda de evidencias que apoyen su teoría de las inteligencias múltiples para poder explicar qué es la inteligencia y qué es lo que la fundamenta. Gardner, (s.f.) define la inteligencia como: La capacidad para resolver problemas de la vida; para generar nuevos problemas a resolver y la habilidad para elaborar productos u ofrecer un servicio que es de un gran valor en un determinado contexto comunitario o cultural.

El éxito académico no depende en su totalidad de la inteligencia de cada uno y, en segundo lugar, afirma que la inteligencia es una capacidad, y por lo tanto, no es algo con lo que nace el ser humano, no queda adherido a su ADN sino se adquiere y desarrolla a lo largo del tiempo, es un proceso gradual afirma Gardner, (1983) citado por Rodríguez, (2015). En ese sentido la inteligencia no es concebible como una instancia unitaria (ya sea como compuesta por un único factor, o bien abarcativa de múltiples capacidades), sino más bien se plantea la existencia de múltiples inteligencias, cada una diferente de las demás. Lo que intenta subrayar el autor es la idea de que cada inteligencia es un sistema en sí mismo, más que simplemente un aspecto de un sistema mayor. Monteros, (s.f.).

El psicólogo distinguió nueve inteligencias diferentes que todos los seres humanos poseen, cada una independiente de la otra, y los niveles de cada una de ellas serán los que marquen la diferencia entre el potencial y la diversidad entre una persona y otra. Las inteligencias son las siguientes: inteligencia lingüística, lógica-matemática, corporal y cinética, visual y espacial, musical, interpersonal, intrapersonal y naturalista. Gardner, (2000) introdujo la inteligencia inter e intrapersonal en su teoría de las inteligencias múltiples, las cuales se definen a continuación:

Inteligencia intrapersonal: consiste en tener un cierto nivel de autoconocimiento, conocer las debilidades y fortalezas de uno mismo, así como los sentimientos, pensamientos y reacciones.

Inteligencia interpersonal: capacidad de entender los sentimientos, motivaciones, percepciones, miedos, preocupaciones y reacciones de los demás, así como la habilidad de poder crear un sentimiento de grupo y equipo y cooperar con ellos.

Por último, Gardner hizo hincapié en el motivo por el que cada individuo tiene niveles distintos de cada inteligencia, es decir, nunca se tiene el mismo y exacto nivel de cada inteligencia, y afirmó se debía tanto al carácter genético de cada individuo, que determina la rapidez y eficacia con la que se pueden adquirir las capacidades, como al entorno del mismo.

#### *2.3.1.2. Teoría de la inteligencia emocional desde Daniel Goleman*

La primera persona en utilizar el término de inteligencia emocional fue el psicólogo estadounidense Daniel Goleman, considero las teorías de tres investigadores: McClelland, Gardner y LeDoux. Adquirió fama mundial por la publicación de su libro *Emotional Intelligence*, en 1995. Ha podido explicar en forma sencilla el concepto; además demostrar

la aplicación y el uso de la inteligencia emocional en la vida cotidiana y en la empresa, es decir, el rol de la inteligencia emocional en nuestro día a día tanto social como laboral y personalmente hablando.

Salovey & Mayer, (1990) citados por Rodríguez, (2015) describen el concepto de Inteligencia emocional como “la capacidad de supervisar emociones y sentimientos tanto propios como los de los demás, así como poder discriminar entre ellos y usar dicha información para dirigir su pensamiento y sus acciones”. Asimismo, la inteligencia emocional es la habilidad que permite identificar, evaluar y controlar las emociones de uno mismo y de los demás, así como la capacidad de poder motivarlos y cooperar Goleman, (1995).

La frecuencia en la que un individuo demuestra o hace uso de sus competencias y capacidades inherentes a la inteligencia emocional determina el modo en el que dicho individuo lidia consigo mismo, con el trabajo, con la vida en general y con los demás Goyatzis, et al., (2000). En otras palabras, la inteligencia emocional es algo que se lleva dentro, es de carácter intangible y que influye en cómo se maneja el comportamiento, en cómo atraviesa las complejidades sociales y en cómo se toman las decisiones personales que permiten alcanzar resultados positivos Bradberry, (2009).

Para exponer con detalle el concepto de inteligencia emocional, es necesario centrarse en los autores fundamentales en este ámbito, es decir, Daniel Goleman y Howard Gardner, cuyas teorías, definiciones e investigaciones han permitido explicar el significado de la inteligencia emocional a un público no experto en materia psicológica y emocional.

Goleman, (1998) citado por Rodríguez, (2015) propuso cinco (5) dimensiones o ámbitos de actuación para simplificar y transmitir de manera sencilla el concepto de inteligencia emocional:

- **Autoconocimiento:** Consiste en tener conocimiento de sí mismo. Las personas dotadas de autoconocimiento tienen la capacidad de entender, conocer e identificar sus sentimientos, así como de expresarlos sin que ello les suponga un gran esfuerzo. A su vez, pueden identificar cómo sus emociones y sentimientos afectan a sus acciones y a su comportamiento, lo que les proporciona una mayor seguridad en sí mismos. En resumen, el autoconocimiento refleja la capacidad de auto evaluarse adecuadamente, así como de auto gestionarse los sentimientos, pensamientos, acciones y rendimiento.
- **Autocontrol/autorregulación de emociones:** Para poder explicar esta dimensión se debe hacer hincapié en la conciencia, ya que es la habilidad que tiene una persona de gestionar y controlar los sentimientos, impulsos y estados de ánimo. Estas personas conocen las consecuencias de sus actos, y asumen las responsabilidades que dichos actos conllevan. Además, no sienten aversión hacia lo novedoso ni desconocido, es decir, cualquier idea nueva, por muy distinta que resulte, será bienvenida por su parte. Asimismo, destacan por su capacidad de mantener la calma en situaciones de gran dificultad, así como su paciencia en situaciones de alta problemática, presión y estrés.
- **Motivación:** Es el motor más potente del que dispone todo ser humano para iniciar una determinada acción, es algo intangible que hace que nos moviliemos para lograr un determinado objetivo. “La base de la motivación es el deseo: la obtención de aquello que se quiere es importante para alcanzar la felicidad” Durán, (2009). El hecho de tener una estabilidad emocional constante y desarrollada contribuirá a que la persona esté motivada y desarrolle capacidades como la creatividad, entre otras. Dicha estabilidad facilitará el logro de objetivos y, por tanto, despertará el esfuerzo del individuo para actuar con el fin de alcanzar su objetivo. El hecho de estar muy

orientado a los objetivos hace que la persona se comprometa por completo a dedicar su esfuerzo a lograrlo, lo que implica buscar el método más eficiente, que suele ser velar por el interés común –aunque esto implique un sacrificio individual mayor– del grupo y querer obtener feedback constante del mismo.

- **Empatía:** Capacidad de una persona de ponerse en el lugar del otro, de sintonizar con los sentimientos, preocupaciones, necesidades y demandas de los demás. Igualmente, una persona emocionalmente inteligente no solo identifica ese estado de ánimo del otro, sino que se interesa por las preocupaciones del sujeto en cuestión y actúa dependiendo de cuál sea dicho estado de ánimo para contribuir a su bienestar Ioannidou et. al. (2008). Considerada como don social, la sensibilidad que caracteriza a la empatía puede ser muy enriquecedora y se puede aprender mucho de ella. El hecho de que cada persona sea diferente permitirá que la persona empática aprenda de los demás prácticamente de forma involuntaria, sin ser consciente.
- **Habilidades sociales:** Conjunto de capacidades relacionadas con uno mismo y la interacción hacia los demás, las personas dotadas de habilidades sociales son aquellas que poseen habilidades notorias de interrelacionarse. En el caso de las habilidades sociales, el sujeto desea obtener una determinada reacción, respuesta o actitud por parte de los demás sin recurrir a la distorsión de la verdad o justicia. Para ello, actúan bajo una buena comunicación, siendo una fuente de inspiración para los demás, sin buscar manipularlos. Son personas persuasivas, saben en qué centrarse y qué estrategias elegir para recibir apoyo de los demás. Asimismo, saben detectar situaciones conflictivas y las solucionarán de modo que dichos conflictos no afecten más a algunas personas que a otras.

**Figura N° 12. Dimensiones de la Inteligencia Emocional de acuerdo a Daniel Goleman**



*Fuente: Elaboración propia*

### *2.3.1.3. Teoría cognitivo-social de Albert Bandura*

La cognición social en efecto es la forma de como conocerse a sí mismo y a los demás es central en la vida. A partir de los años ochenta del siglo pasado Albert Bandura evolucionó desde su teoría del aprendizaje social hacia la teoría cognitivo social, en la que se consolida una visión del ser humano como proactivo. Concebir al ser humano como agente de sus acciones requiere asumir la existencia de un sistema de creencias, expectativas y un sistema de autorregulación que opere a través de la conciencia fenoménica Bandura, (2001).

Supone también reconocer la existencia de una intencionalidad y la centralidad de los procesos de anticipación de la experiencia. En el funcionamiento de esta autorregulación es fundamental el sentido o propósito de las actividades en las que se participa para lograr una coherencia en el significado de la propia vida. En la teoría cognitivo social de Bandura se destacan además las enormes influencias de contextos, estructuras y redes sociales Feixas, et al., (2014).

Según, Plukhaev (2002) Bandura cree que el funcionamiento mental se entiende mejor en términos de una interacción continua entre factores conductuales, cognitivos y ambientales. Esto significa que el comportamiento, los aspectos de la personalidad y las influencias sociales son determinantes interdependientes, es decir, el comportamiento está influenciado por el entorno, pero las personas también juegan un papel activo en la creación del entorno social y otras circunstancias que surgen en sus transacciones diarias. Este autor se centra en el papel del aprendizaje observacional en la adquisición de habilidades de comportamiento, la característica más distintiva de la teoría sociocognitiva es la creencia de que el comportamiento de una persona está moldeado principalmente por la observación o basado en ejemplos. De la teoría cognitiva social se derivan ciertos principios que se deben tener en cuenta en la educación según Flores, (s.f.):

- Ofrece a los pequeños modelos adecuados que obtengan consecuencias positivas por las conductas deseables y reforzar dichas conductas.
- El profesor es un modelo que sirve de aprendizaje al educando; un marco de referencia para asimilar normas.
- También aportan información al niño, las actuaciones de sus compañeros.

Uno de los objetivos es el desarrollo de autoevaluación y autorrefuerzo. El educador puede ayudar a autorreforzarse, pero para ello debe enseñarle:

- Observar sus propias conductas y sus consecuencias.
- Establecer metas claras.
- Utilizar eficazmente los procedimientos de recompensa.

#### *2.3.1.4. La Neurociencia y sus aportes*

Los primeros asomos de la neurociencia aparecieron en la Grecia clásica. Alcmeón de Crotona, en el siglo V antes de nuestra era, propuso la idea de que el cerebro era el centro del pensamiento y de las emociones. Hipócrates y luego Galenos siguieron en la línea de esa sorprendente intuición. Sin embargo, la neurociencia como tal sola surgió en el siglo XIX, con Pierre Paul Broca, marcó un hito al descubrir que las diferentes regiones del cerebro estaban relacionadas con funciones específicas. Fue a partir de los años 50 cuando comenzó la consolidación de la neurociencia.

Según la UNESCO (s.f.), la Neurociencia es “Una disciplina que involucra tanto a la biología del sistema nervioso, así como a las ciencias humanas, sociales y exactas, que en conjunto representan la posibilidad de contribuir al bienestar humano por medio de mejoras en la calidad de vida durante todo el ciclo vital”. Involucra a un conjunto de especialidades que confluyen para estudiar la estructura y el funcionamiento del cerebro, abarcando todas las áreas involucradas: cognitiva, conductual, celular, biología, farmacología, genética, procesos químicos y las patologías asociadas.

**Figura N° 13. Clasificación de la neurociencia según su área de intervención**



*Fuente: UNESCO (s.f)*

La neurociencia se destaca como una disciplina de vanguardia para el estudio de la conducta en el mundo contemporáneo. Parte fundamental del cambio en la forma que se ve, de concebir las capacidades, implica comprender procesos básicos del funcionamiento del cerebro, mismos que al vincularse con las Ciencias de la Educación han dado lugar a un nuevo enfoque de oportunidades: La Neuroeducación. Esta naciente área de estudio, promueve el factor de la satisfacción, como parte del proceso de aprendizaje, generado por neurotransmisores como la dopamina, entre otros rubros que invitan a entender los procesos internos en un sentido más amplio, vinculados a la forma de procesar las experiencias.

El aprovechamiento de los aportes de la Neurociencia en el terreno educativo no escapa de tal apreciación; ambos, educador y educando deben capacitarse en torno al 95 % del

funcionamiento del cerebro. Entre sus principales características, identifica campos, que el cerebro aprende a través de patrones, utiliza mecanismos conscientes y no conscientes; las emociones matizan su funcionamiento, incluso el estrés en alto nivel provoca impacto negativo en el aprendizaje; el cerebro y el cuerpo se necesitan, pues ambos aprenden de forma integrada; el cerebro aprende desde diferentes vías, con inteligencias múltiples; también aprende con distintos estilos, visual, auditivo, lingüístico, lógico, reflexivo, impulsivo, analítico, global, conceptual, motor, emocional, intrapersonal e interpersonal, entre otros.

Su desarrollo está bajo influencias genéticas y ambientales, refiriéndose a factores nutricionales, socio culturales, emocionales, por citar algunos ejemplos; también la música y el arte logran influenciarlo; su capacidad para guardar información es ilimitada y maleable; el sueño es esencial para el aprendizaje; establece una ruta para el aprendizaje, percibe y codifica información, usando recursos multisensoriales, el cuerpo, la motivación, así como conocimientos y experiencias previas; su desarrollo es gradual, las propuestas de aprendizaje deben ir de lo simple a lo complejo y abstracto. Vargas, (s.f.)

Por otra parte, el carácter multidisciplinario de las neurociencias ha posibilitado el estudio de una diversidad de fenómenos relacionados con la expresión y reconocimiento emocional, tales como la neurobiología de las emociones, los procesos neuropsicológicos que subyacen a la percepción emocional, la identificación de estructuras que participan en el significado emocional de los estímulos y a la producción y regulación de estados afectivos, acorde al contexto en que éstos son producidos y/o elicitados Phillips et al., (2003).

## 2.3.2. Modelos de competencias socioemocionales

### 2.3.2.1. *Modelo de las competencias socioemocionales de Bar-on*

Para Bar-On, (2000) se define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en la capacidad para enfrentarse a las exigencias y presiones del medio ambiente. De este modo, la inteligencia emocional es un factor importante para determinar la capacidad de éxito en la vida e influye directamente con el bienestar emocional.

Según este modelo las personas emocionalmente inteligentes son hábiles para reconocer y expresar sus propias emociones, poseen una autoestima positiva y son capaces de actualizar su potencial de habilidades y llevar una vida feliz. Asimismo, tienen gran facilidad para entender la forma en la que otros sienten y de mantener relaciones satisfactorias interpersonales, sin depender de los otros. Son personas optimistas, flexibles, realistas y exitosas resolviendo problemas y lidiando con el estrés sin perder el control. Bar-On, (1997).

Por lo tanto, de acuerdo con el modelo de Bar-On, la inteligencia general está compuesta por la inteligencia cognitiva y la inteligencia emocional. Las personas que funcionan bien, son exitosas y emocionalmente sanas, son aquellas que poseen un grado suficiente de inteligencia emocional. Esta se desarrolla con el tiempo, cambia a lo largo de la vida y se puede mejorar con entrenamiento e intervención terapéutica. La inteligencia emocional se combina con otros determinantes importantes de la capacidad de la persona para tener éxito a la hora de afrontar las demandas del contexto, como los rasgos básicos de personalidad y capacidad intelectual.

El modelo está compuesto por cinco elementos, según Bar-On, (2000) en Gabel, (2005); Bar-On, (2014).

**Tabla N° 6. Componentes del Modelo de Competencias Socioemocionales de Bar-On**

<b>Componente</b>	<b>Subcomponentes</b>
<b>Intrapersonal</b>	Comprensión emocional de sí mismo: habilidad para comprender sentimientos y emociones, diferenciarlos y, conocer el porqué de los mismos.
	Asertividad: habilidad para expresar sentimientos, creencias, sin dañar a los demás y, defender los derechos de una manera asertiva.
	Autoconcepto: capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando los aspectos positivos y negativos, así como las limitaciones.
	Autorrealización: habilidad para realizar lo que realmente podemos, deseamos y se disfruta.
	Independencia: capacidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y, ser independientes emocionalmente para tomar decisiones.
<b>Interpersonal</b>	Empatía: habilidad para sentir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás.
	Relaciones interpersonales: capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, caracterizadas por una cercanía emocional.
	Responsabilidad social: habilidad para mostrarse como una persona cooperante, colaboradora y constructiva del grupo social.
<b>Adaptabilidad</b>	Solución de problemas: capacidad para identificar y definir los problemas y, generar e implementar soluciones efectivas.
	Prueba de la realidad: habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos y lo que en realidad existe.
	Flexibilidad: habilidad para realizar u ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.
<b>Manejo del estrés</b>	Tolerancia al estrés: capacidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones. .
	Control de los impulsos: habilidad para resistir y controlar emociones.
<b>Estado de ánimo en general</b>	Felicidad: capacidad para sentir satisfacción con nuestra vida.
	Optimismo: habilidad para ver el aspecto más positivo de la vida

*Fuente: Bar-On, (2000) en Gabel, (2005); Bar-On, (2014)*

El modelo emplea la expresión “inteligencia emocional y social” haciendo referencia a las competencias sociales que se deben tener para desenvolverse en la vida. Según Bar-On

(1997), la modificabilidad de la inteligencia emocional y social es superior a la inteligencia cognitiva.

#### *2.3.2.2. Modelo de competencia de Goleman*

“Una competencia emocional es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño sobresaliente” Goleman, (2000). De igual manera establece la existencia de un Cociente Emocional (CE) que no se opone al Cociente Intelectual (CI) clásico, sino que ambos se complementan. Este complemento se manifiesta en las interrelaciones que se producen.

Concibe la inteligencia emocional como un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza. Goleman, (s.f.) citado por Fragoso, (2015) pág. 115. Los componentes que constituyen la Inteligencia Emocional según Goleman (1995) son:

**Figura N° 14. Componentes que constituyen la Inteligencia Emocional Según Daniel Goleman**



Fuente: Goleman, 1995.

Este modelo tiene su aplicación en diferentes ámbitos como el organizacional y el laboral, este último desarrollado por el autor en su libro *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*.

### 2.3.2.3. Modelo de habilidad de Mayer y Salovey

Salovey y Mayer (1997), citados por Fernández y Extremera (2005), fueron los primeros en acuñar el concepto de inteligencia emocional, incluyendo la percepción, expresión y evaluación emocional, la facilitación o asimilación emocional a través del pensamiento, la comprensión emocional y regulación de las emociones propias y ajenas como habilidades emocionales que contribuyen a la gestión adecuada pensamientos y comportamientos para la resolución de los problemas personales y sociales (Fernández y Extremera, 2005, p. 68-72).

Mayer y Salovey, (1997) definen la inteligencia emocional como:

Una característica de la inteligencia social que incluye un conjunto de capacidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender las emociones. Dichas capacidades son las de supervisar los sentimientos y las emociones propias, así como las de los demás, de discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones.

Las cuatro (4) habilidades del modelo de habilidad mental de Mayer y Salovey (1997) presentadas por Gálvez (2017) son (p. 66):

- Regulación emocional, ayuda a la persona para regular emociones propias y de los otros, permitiendo el crecimiento personal-social, así como la determinación de prioridades.
- Comprensión emocional, permite comprender y conocer emociones, de igual manera, la afectación que pueden generarse en estas a consecuencia de los cambios.
- Facilitación emocional, faculta al individuo para acceder y/o generar sentimientos que faciliten su pensamiento y razonamiento para el procesamiento de la información del entorno, de manera positiva y adecuada.
- Percepción y expresión emocional, asiste al sujeto para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, reconociendo aquellas que son propias y la de las demás personas, mediante una adecuada comunicación verbal y no verbal.

**Tabla N° 7. Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer & Salovey (1997)**

<b>Regulación de las emociones</b>			
Habilidad para estar abierto a estados emocionales positivos y/o negativos	Habilidad para reflexionar sobre las emociones y determinar la utilidad de la información.	Habilidad para vigilar reflexivamente nuestras emociones y de las otros y reconocer su influencia.	Habilidad para regular nuestras emociones y la de los demás sin minimizarlas ni exagerarlas.
<b>Comprensión y análisis de las emociones (conocimiento emocional)</b>			
Habilidad para designar las diferentes emociones y reconocer las relaciones entre la palabra y el propio significado de la emoción.	Habilidad para entender las relaciones entre las emociones y las diferentes situaciones a las que obedecen.	Habilidad para comprender emociones complejas y o sentimientos simultáneos de amor y odio.	Habilidad para reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros.
<b>La emoción facilitadora del pensamiento</b>			
Las emociones facilitan el pensamiento al dirigir la atención a la información importante.	Las emociones pueden ser una ayuda al facilitar la formación de juicio y recuerdo respecto a emociones.	Las variaciones emocionales cambian de perspectiva fomentando la consideración de múltiples puntos de vista.	Los diferentes estados emocionales favorecen acercamientos específicos a los problemas.
<b>Percepción, evaluación y expresión de las emociones</b>			
Habilidad para identificar nuestras propias emociones.	Habilidad para identificar emociones de otras personas, diseños, artes, etc.	Habilidad para expresar correctamente nuestros sentimientos y necesidades asociadas a los mismos.	Habilidad para discriminar entre expresiones emocionales honestas y deshonestas.
<b>Fuente: Revisado y presentado por Fernández y Extremera (2005)</b>			

Estas habilidades son importantes en el mundo laboral dado que percibir las emociones de otros, es relevante ya que estas pueden tener influencia sobre el equipo de trabajo, afectando positiva o negativamente el ámbito laboral; comprender las propias emociones y regularlas, facilita la convivencia, si el equipo trabaja en desarrollo de las mismas, favorece a crear un ambiente saludable en beneficio del equipo y la empresa.

Por su parte, Fernández & Cabello (2021), propone que es necesario un programa de formación en inteligencia emocional bien implementados y basados en el modelo de Mayer y Salovey, (2007), como el caso de RULER e INTEMO /INTEMO+, que incluye tres niveles distintos de entrenamiento:

**Nivel 1.** Conformado de 30 horas, con 24 presenciales y 6 no presenciales. Las horas presenciales comprende un proceso de aprendizaje intensivo de las habilidades de percepción y expresión emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional. Por otra parte, las 6 hora no presenciales son de seguimiento

**Nivel 2.** Se sigue trabajando las habilidades propias de inteligencia emocional.

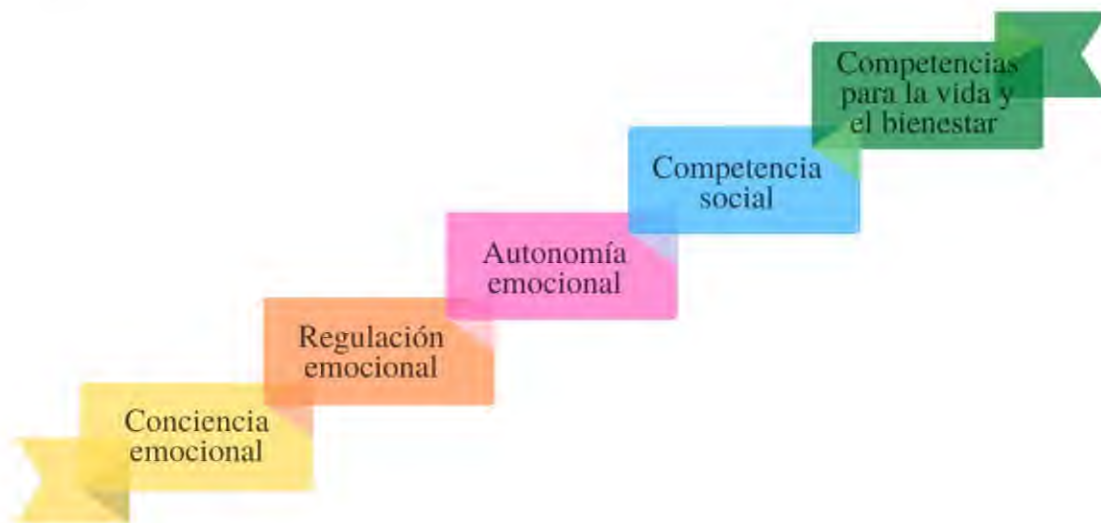
**Nivel 3.** Ejecución del programa a medio-largo plazo.

#### *2.3.2.4. Modelo de competencias emocionales de Rafael Bisquerra*

Las competencias emocionales son un conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarios para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales cuya finalidad es aportar un valor añadido a las funciones profesionales y promover el bienestar personal y social. Bisquerra, (2003, 2007,

2009) citado por Fragozo, (2015). A partir de esta definición el mismo autor y sus colaboradores formulan un modelo que se compone de los siguientes cinco elementos:

**Figura N°15. Elementos de las competencias socioemocionales de acuerdo a Rafael Bisquerra.**



*Fuente: Bisquerra, (2003, 2007, 2009)*

- **Conciencia emocional.** Definida como la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado. Se integra de cuatro micro competencias: adquirir conciencia de las propias emociones, dar nombre a las emociones, comprender las emociones de los demás y tomar conciencia de la interacción entre emoción-cognición y comportamiento.
- **Regulación emocional.** Esta competencia se emplea para utilizar las emociones de forma adecuada, lo que supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento, tener buenas estrategias de afrontamiento y capacidad para autogenerar emociones positivas. Se conforma de cuatro micro competencias:

expresión emocional apropiada, regulación de emociones y conflicto, desarrollo de habilidades de afrontamiento y competencia para autogenerar emociones positivas.

- **Autonomía emocional.** Incluye un conjunto de características relacionadas con la autogestión emocional, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva en la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia personal. Se integra de siete micro competencias: autoestima, automotivación, autoeficiencia, responsabilidad, actitud positiva, análisis crítico de normas sociales y resiliencia.
- **Competencia social.** Se refiere a la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, comunicación afectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad, etcétera. Se compone de nueve micro competencias: dominar habilidades sociales básicas, respeto a los demás, practicar la comunicación receptiva, practicar la comunicación expresiva, compartir emociones, mantener un comportamiento prosocial, cooperación, asertividad, prevención y solución de conflictos, y capacidad para gestionar situaciones emocionales.
- **Competencias para la vida y el bienestar.** Representan la capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para la solución de problemas personales, familiares, profesionales y sociales, orientados hacia la mejora del bienestar de vida personal y social. Se integra de seis micro competencias: fijar objetivos adaptativos, toma de decisiones, buscar ayuda y recursos, ciudadanía activa, bienestar emocional y la capacidad de fluir. Es la habilidad para generar experiencias positivas en la vida personal, profesional y social (Pérez- Escoda, Bisquerra, Filella & Soldevilla, (2010).

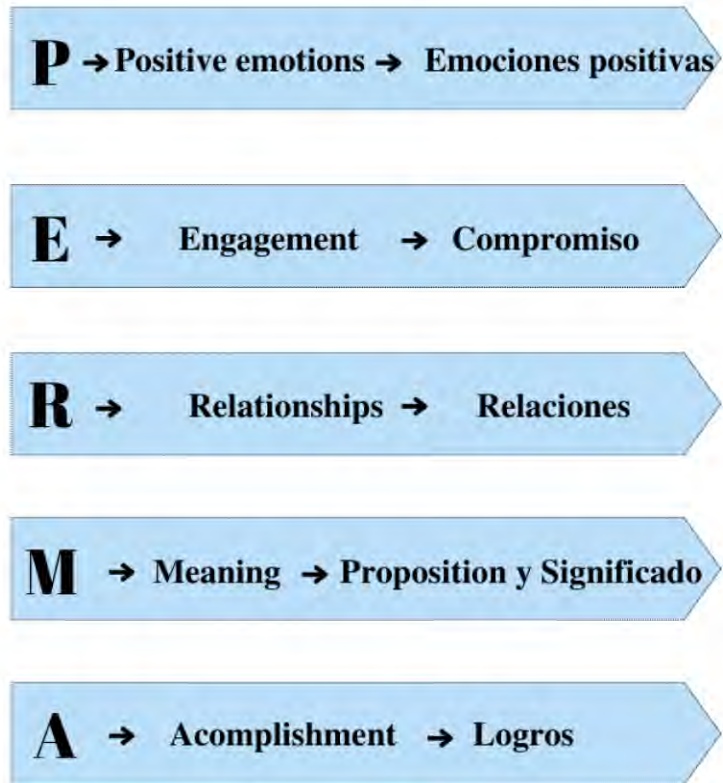
### 2.3.3. Desarrollo integral

#### 2.3.3.1. Teoría del bienestar y modelo PERMA

El modelo PERMA es esencialmente una teoría de elección no forzada, se trata de una descripción de lo que las personas eligen libremente para incrementar su bienestar. Este modelo recoge las bases y los indicadores del bienestar, para conseguir sentirse bien, estar positivos y mantener esa actitud y sensación el mayor tiempo posible del día a día y de la vida según el Instituto Europeo de Psicología Positiva (IEPP), (2020).

Martin Seligman, (2012) autor del modelo PERMA describe este desde cinco (5) componentes: emociones positivas, compromiso con la tarea, relaciones positivas, significado y logro. El desarrollo y la mejora de cada uno de ellos será de gran ayuda para incrementar nuestros niveles de satisfacción y motivación.

**Figura N° 16. Componentes del Modelo PERMA según Martin Seligman**



*Fuente: Martin Seligman*

- **P=Positive emotions**= Emociones Positivas: son un indicador de florecimiento y pueden cultivarse para mejorar el bienestar con el tiempo. Amplían o aumentan los pensamientos y acciones para ofrecer un mejor resultado o sentimientos sobre la vida Fredrickson, (2001). Este elemento consiste en poder obtener la mayor cantidad de momentos de felicidad en la vida, resaltando el goce y disfrute del momento presente Rojas, (2014).
- **E= Engagement**= Compromiso: Se refiere a poder encontrar y realizar actividades que necesiten del compromiso total. Es aquella capacidad de lograr compenetrarse con la actividad que se desarrolla; es decir, presentar tal compromiso relacionado con esta experiencia óptima, que lleguen a vivir un estado de flujo (flow), tal y como lo menciona

Csikszentmihalyi (s.f.) citado por Sánchez, (2021), quien en sus investigaciones habla sobre el placer derivado del compromiso; refiriéndose al “flow” como aquel estado que la persona experimenta cuando desarrolla una determinada actividad y al finalizarla o no, siente que el tiempo transcurrió demasiado rápido.

- **R= Relationships**= Relaciones: Se refiere a emitir respuestas activas-constructivas de conexión, interés y celebración de la experiencia de las personas con las que se relaciona. Gable, (s.f.). Esta autora señala que compartir buenas noticias o celebrar el éxito con otras personas fomenta interacciones sociales positivas, lo que mejora las relaciones e incrementa el bienestar. Las relaciones y las conexiones sociales son uno de los aspectos más importantes de la vida. Los humanos somos seres sociales que prosperan en la conexión, el amor, la intimidad y una fuerte interacción emocional y física con otros humanos.
- **M= Meaning**=Propósito y Significado: Se refiere a la búsqueda de la pertenencia a algo más grande que si mismo. Comporta la idea de que el sentido de vida vaya más allá de sí mismos. De este modo, a cada objetivo alcanzado, a cada meta obtenida, a cada propósito logrado le subyace un significado relevante que lo imbuye de un sentido trascendental. Todas las personas necesitan dar sentido a la vida, para tener un sentido del bienestar según el Instituto Europeo de Psicología Positiva, (2020).

Seligman, (2012) afirma que tener un sentido y un significado de por qué cada persona vive es importante para desarrollar una vida de bienestar y satisfacción. Tener un propósito más amplio en la vida ayuda a enfocarse en lo que es realmente importante cuando se enfrenta a un desafío o adversidad significativo en la vida. Por otra parte, los investigadores Rebecca J. Schlegel, Joshua A. Hicks, Laura A. King, y Jamie Arndt encuentran una relación

significativa entre el autoconcepto asociado a quién es realmente la persona, lo que cada uno percibe como su esencia, significado y propósito con la creación de una existencia plena. Del mismo modo concluyen que llevar a cabo actividades y roles que con mayor precisión representen el auto concepto percibido como real y significativo para la persona es una motivación clara del ser humano en la construcción de su bienestar y en la superación de adversidades.

- **A= Accomplishment = Logros:** referido a la proposición de objetivos personales y al esfuerzo consciente que se debe realizar por alcanzarlos; estos objetivos deben ser realistas, pero al mismo tiempo presentar algo de ambición que motive a perseguirlas. Siendo que el logro de lo planteado hará sentir es realizados y esto se reflejará a gran escala en el bienestar, Sánchez, (2021)

Tener un sentido de logro significa que hemos trabajado y alcanzado nuestras metas, alcanzado el dominio de un esfuerzo y tenido la automotivación para completar lo que se propuso hacer. Seligman, (2012) en ese orden de ideas considera que el logro contribuye al bienestar cuando se puede mirar hacia atrás en las vidas con una sensación de logro y decir “lo hice y lo hice bien”. Mientras que para el Instituto Europeo de Psicología Positiva (IEPP), (2020) éxito y sentido del logro implica establecer metas, las cuales, una vez alcanzadas servirán para sentirse competente fomentando la vida para su propia autonomía. Esto es, conseguir objetivos aparejado a la mejora de las habilidades.

### 2.3.3.2. Modelo -ENGAGEMENT

El surgimiento del constructo engagement, aparece décadas después de la noción de burnout y en el marco de una nueva perspectiva: la psicología positiva. Este movimiento surge con fuerza a fines de los 90 y enfatiza la necesidad de valorar los aspectos positivos y fomentar las potencialidades humanas Seligman & Csikszentmihalyi, (2000). Representa un cambio de perspectiva que modifica la visión de la psicología clásica, centrada en la enfermedad y lo negativo, por una mirada orientada a la salud y revalorización de los aspectos positivos. Así, comienza a ponerse el acento en la promoción de la salud en el trabajo y las investigaciones se proponen examinar de qué manera los factores positivos (fortalezas, capacidades, recursos personales) pueden ser protectores de los riesgos laborales. Bakker & Rodríguez, (2012).

El 'engagement' se ha definido según los autores Schaufeli, Salanova, González & Bakker, (2000) como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción, sus tres factores constitutivos. Más que un estado específico y temporal, el 'engagement' se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo, que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y de un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo. La dedicación se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo que se realiza; finalmente, la absorción se refiere a la capacidad de concentrarse en la tarea Peiro & Grau, (2000).

De acuerdo con Maslach & Leiter, (1997) citados por Peiro & Grau, (2000) el ‘engagement’ se caracteriza por energía, implicación y eficacia, que son los opuestos directos de las tres dimensiones del ‘burnout’: agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional, respectivamente. Los trabajadores que puntúan alto en ‘engagement’, tienen una alta energía y conectan perfectamente con su trabajo, percibiéndose a sí mismos como capaces de afrontar eficazmente las diferentes demandas de sus trabajos. Así, el constructo guarda tres componentes: uno físico-energético (vigor), otro emocional (dedicación) y un tercer elemento de carácter cognitivo (absorción). Schaufeli, (2013).

Desde el punto de vista teórico, el engagement es el constructo opuesto al burnout. En este sentido, y en una primera aproximación al modelo, ambos constructos podrían ser entendidos como dos extremos de un mismo *continuum*, que parte desde experiencias negativas de desgaste hasta vivencias óptimas de engagement en su otro extremo, Leiter y Maslach, (2008). Es interesante destacar que, en estudios posteriores, Leiter y Maslach (2016) postulan que entre ambos puntos se van configurando perfiles latentes, distinguiendo así cinco posibles experiencias que cada persona puede vivenciar en su trabajo, sintiéndose: desgastado (burnout), desinteresado (prima el cinismo), sobre exigido (excesivo agotamiento psicofísico), ineficiente (baja eficacia profesional) o comprometido (engagement).

Marmolear, (2019) sostiene que otros investigadores consideran que el binomio burnout-engagement no representa polos opuestos, sino que, simplemente, se trata de constructos diferentes Salanova & Llorens, (2008) reflexionan que el engagement va mucho más allá que el solo hecho de no sentirse agotado, molesto o quemado, ya que su finalidad es alcanzar una experiencia óptima; a su vez, la ausencia de engagement no implica, necesariamente, que la persona se encuentre desgastada. En este sentido, la relación entre ambos constructos puede

interpretarse como un movimiento espiralado que bien puede ser descendente, si está marcado por vivencias negativas; o ascendente, si se orienta hacia las experiencias positivas en su máxima expresión Salanova, et al., (2005)

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. Paradigma de la Investigación**

El paradigma positivista también llamado (cuantitativo, empírico-analítico, racionalista) busca explicar, predecir, controlar los fenómenos, verificar teorías y leyes para regular los fenómenos; identificar causas reales, temporalmente precedentes o simultáneas. El positivismo plantea la posibilidad de llegar a verdades absolutas, con respecto al tema de este estudio que comprende la relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral de los docentes, por esta razón, es importante que la investigadora mantenga una posición objetiva, la cual le permita analizar y estudiar el objetivo de investigación sin ejercer ninguna influencia o prejuicio.

Dentro de esta concepción, Flores, (2004) citado por Miranda y Ortiz, (2020) analiza cómo desde el positivismo se opta por una postura ontológica que posiciona a la realidad dentro del dominio de leyes naturales y mecanismos. “El conocimiento de estas leyes y mecanismos es convencionalmente resumido en la forma de tiempo y generalizaciones independientes del contexto. Algunas de estas generalizaciones toman la forma de leyes causa-efecto”. A causa de ello, las ciencias físicas y naturales y, en las últimas décadas, las ciencias sociales y humanas han adoptado este paradigma.

Con respecto, a lo anterior este paradigma se enmarca en aspectos puntuales tales como: Es comparable, replicable, comprobable, es un proceso sistémico y medible, su

método según Martínez (2013) es “hipotético deductivo”, tiene como objetivo conducir lo particular a leyes generales.

### 3.1.2. Enfoque de la investigación

Se plantea un enfoque cuantitativo, el mismo permite medir las variables: competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente; porque utiliza la recolección de datos y el proceso de investigación es secuencial y probatorio. Amparados en Hernández et al., (2014), en el enfoque cuantitativo, las diferentes etapas del estudio van concatenadas, por lo tanto, no se puede suprimir ninguna de ellas, se debe respetar el orden y la lógica de cada una de ellas, esto no significa que no se pueda redefinir alguna etapa.

### 3.1.3. Tipo de investigación

La investigación es de tipo explicativa, puesto que más allá de describir fenómenos, conceptos o variables y la relación entre ellas; explica de manera explícita, la relación entre las variables propuestas en este estudio; el interés de la investigadora es centrarse en exponer a la luz de los datos, por qué y en qué condiciones se manifiesta, esa relación entre las dos variables. De acuerdo con Hernández, et al., (2014), en este tipo de investigación se responde a las preguntas ¿Por qué? ¿Para qué?

### 3.1.4. Diseño de la investigación

Este estudio se define sin ninguna manipulación directa de las condiciones, fundamentado en la observación, del fenómeno tal como se presenta en su forma natural, su variable se mantiene estable, para después analizarlo convirtiéndolo en un diseño, “No

experimental de tipo transversal” tal como lo caracterizan los autores Hernández et al., (2017).

## **3.2. HIPÓTESIS DE TRABAJO**

### 3.2.1. Hipótesis de trabajo

Existe relación significativa entre el desarrollo de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente.

### 3.2.2. Hipótesis nula

No existe una relación significativa y positiva entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente.

## **3.3. TIPOS DE VARIABLES**

Según, Rodríguez et. al., (2021) “las variables son entidades abstractas que toman diversos valores o modalidades. Son atributos de los objetos de estudio abstractos o concretos. Su naturaleza variante se determina por las condiciones de contorno espacio-temporales que caracterizan a las unidades de análisis”.

Por otra parte, autores como Hernández, García y otros (s.f.) indican que las variables en la investigación, representan un concepto de vital importancia dentro de un proyecto. Son los conceptos que forman enunciados de un tipo particular denominado hipótesis. Fenómeno a la que se le va a evaluar su capacidad para influir, incidir o afectar a otras variables. En síntesis, este concepto hace referencia a las características y propiedades distintivas, estructura, contenido, funciones o relaciones; su relevancia son las estrategias y actividades que se deben realizar para indagar sobre la variable.

### 3.3.1. Variable Independiente

La variable “competencias socioemocionales”, contribuye a describir, explicar y a facilitar la observación, tomando en cuenta que no se mide y que permite observar los efectos en la variable dependiente llamada desarrollo integral.

### 3.3.2. Variable Dependiente

La variable “desarrollo integral”, sus valores adoptados dependen de la variable independiente, esta variable dependiente viene a ser una respuesta de los valores que incluye el estudio, es el factor observado y medido para determinar el efecto de la variable dependiente.

## 3.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Es importante definir las variables desde la perspectiva conceptual y operacional para efecto del estudio, se entiende cada una ellas como:

- **Conceptualización:** En el contexto de esta investigación, para conceptualizar las variables objeto de estudio, se consideran algunos autores que se refieren a las competencias socioemocionales y al desarrollo integral.
- **Operacionalización:** Este estudio se dio a la tarea de operacionalizar las variables definidas conceptualmente, para un mayor entendimiento a través de un conjunto de técnicas, procedimientos y métodos compatibles con los objetivos, enfoque, tipo de investigación, con el propósito de realizar la medición de las variables de la investigación; obtener la mayor información posible, de modo que se capte su sentido

y se adecue al contexto, después de una cuidadosa revisión de la literatura disponible sobre el tema de investigación.

A continuación, se define conceptualmente y operacionalmente las variables del estudio en mención:

**Tabla N°8. Definición Conceptual y operacional de variables**

<b>Variable</b>	<b>Def. conceptual</b>	<b>Def. operacional</b>
<b>Competencias socioemocionales</b>	Ibarrola, (2010) define las competencias emocionales como “las habilidades que permiten interactuar con los demás y/o con uno mismo de forma satisfactoria, además de contribuir a la satisfacción interna, a la consecución de éxitos personales y profesionales y a una adecuada adaptación al contexto”. (Hernández, 2017)	Es la forma en que el docente manifiesta su nivel de control, percepción, bienestar, expresión y manejo de las emociones; además, de las actitudes cognitivas, afectivas y conductuales que se presentan o se visibilizan en el perfil docente, de acuerdo a las características personales, sociales y laborales.
<b>Desarrollo integral</b>	Estado en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS).	Es la expresión de bienestar del docente a nivel físico, afectivo y social en ámbito laboral donde se desenvuelve, promovidas mediante estrategias de prevención, atención e intervención, que además reconocer su beneficio repercuten su sentido y estilo de vida, productividad y compromiso social.

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla N°9. Operacionalización de variables**

<b>Variab</b> les	<b>Def. Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Preguntas</b>
Competencias socio emocionales	Desde la perspectiva operacional de este estudio, se define la variable como aquellos niveles que le proporcionan un mayor control, percepción, manejo de las emociones, expresión de sentimientos y bienestar al docente. Además, se busca que este posea un perfil de altas competencias, que implica la forma de relacionarse de manera adecuada en los ámbitos personal, social y laboral; sin dejar de lado el comportamiento ante situaciones que le demandan tomar decisiones desde lo afectivo, cognitivo y conductual.	Nivel de las competencias socioemocionales	Mayor control	1,2
			Mayor percepción	3,4
			Mayor manejo	5,6
			Mayor expresión	7,8
			Mayor bienestar	9,10,11
		Perfil del docente con altas competencias socioemocionales	Características personales	12,13,14
			Características sociales	15,16,17
			Características laborales	18,19,20
		Actitudes del docente	Componente cognitivo	21,22
			Componente afectivo	23,24
Componente conductual	25,26			
Desarrollo integral	Es un estado de completo bienestar físico, afectivo y social, igualmente se debe buscar potenciar en los docentes estrategias preventivas, atención e intervención que son esenciales para lograr entornos saludables; mediante acciones que traen beneficios a la persona y a quienes lo rodean, tomando en cuenta que este siempre implica una acción positiva, admitiendo que la persona puede adquirir hábitos que le permitan comprometerse personal y socialmente.	Ambientes saludables	Ambiente físico de trabajo	27,28
			Ambiente afectivo de trabajo	29,30,31
			Ambiente social de trabajo	32,33
		Potenciación del desarrollo integral	Estrategias preventivas	34,35,36
			Estrategias de atención	37,38,39
			Estrategias de intervención	40,41
		Beneficios del desarrollo integral	Concepto de CSE y Desarrollo Integral	50,51,52
			Sentido y Estilo de vida	42,43,44
			Productividad	45,46,47
Compromiso Social	48,49			

Fuente: Elaboración propia

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es representada por docentes (hombres y mujeres) de las diferentes asignaturas del currículo y de los siguientes centros educativos: Centro Educativo Básico General Ricardo Miró, Centro Educativo Monseñor Francisco Beckmann, Centro Educativo José María Barranco e Instituto Profesional y Técnico Leonila Pinzón de Grimaldo de 4 Regiones Educativas a saber: Panamá Centro, Panamá Norte, Panamá Oeste y Coclé, que representa el 25% de las mismas. Se seleccionan estas regiones y centros educativos por tener características en común: situación socioeconómica, pertenecen a la zona urbana y rural, son instituciones públicas, docentes graduados según especialidad.

Para este estudio se determinaron cinco (5) criterios de inclusión, docentes del nivel premedia y media y cualquier asignatura, edad, género, poseer un grado académico, tener dos años de experiencia laboral. Por su parte, los criterios de exclusión se establecen dos (2), tener una posición eventual y no pertenecer a los centros educativos que forman parte de la muestra.

Para la selección de la muestra es necesario comprender que la misma según (Hernández, et. al., 2014) es: “como un subgrupo de la población que te interesa, sobre la cual se recolectarán los datos pertinentes, y deberá ser representativa de dicha población”. (P.198) Además, se utiliza un muestreo aleatorio simple de carácter probabilístico que da a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, la misma oportunidad de ser seleccionado. Hernández et al., (2014). Para el cálculo de la muestra total se utiliza la aplicación “Sample Size Determination”, donde se considera los siguientes criterios: Nivel de confianza 95%, margen de error 5%, proporción de población 25%, tamaño de la población 394. Seguido de este paso se procedió a distribuir la muestra

de forma proporcional aplicando la siguiente fórmula: Tamaño de la muestra (T.M.) entre tamaño de la población (T.P.) por el estrato (E) de cada centro educativo participante.

$$T.M. / T. P. \times E. = X$$

Por ejemplo:  $173/394 \times 20 = 9$

Se trabaja con 173 docentes de las diferentes asignaturas y niveles que imparten clases a estudiantes, durante el II Trimestre del año Escolar 2022. De acuerdo a lo anterior, se observa el resultado del cálculo de la muestra total y representada según, cada estrato.

**Tabla N° 10. Población y Muestra**

<b>Región</b>	<b>Centro educativo</b>	<b>Población Docentes premedia-media</b>	<b>Muestra 25%</b>
Panamá Centro	Centro Educativo Básico General Ricardo Miró	20	9
Panamá Norte	Monseñor Fco. Beckmann	208*	91*
Panamá Oeste	Centro Educativo Básico General José María Barranco	57	25
Coclé	Técnico Leonila Pinzón de Grimaldo	109	48
<b>TOTAL</b>		<b>394</b>	<b>173</b>

*Fuente: Elaboración propia*

**Figura N°17. Población Total y Muestra de docentes participantes en estudio.**



*Fuente: Elaboración propia*

### **3.6. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS.**

#### **3.6.1. Técnica de la encuesta**

Para recabar la información se escogió la técnica de la encuesta en donde se desarrolló un instrumento básico que lo constituyó el cuestionario en línea, (herramienta: Google Forms), como procedimiento estandarizado para obtener datos por escrito dirigido a una amplia muestra de docentes de cuatro (4) centros educativos escogidos para el estudio, la misma fue representativa de la población de interés, se obtuvo información directa de las personas sujeto del estudio relacionada con las variables de la investigación. Por tal motivo se construyó un cuestionario en línea, a través de un listado de preguntas estandarizadas (leídas literalmente y siguiendo el mismo orden con cada encuestado Cea, (2001) citado por Useche et.al., (2019), e instrucciones iguales para todos los participantes, lo que permite hacer comparaciones intergrupales.

Este estudio considera el cuestionario como el instrumento mediante el cual se hará la recolección de los datos, para esto se plantea un grupo de preguntas de estimación, según lo refiere Casas et.al., (2003), porque permiten al sujeto observar alternativas respuestas graduadas en intensidad sobre el punto de información deseada. De igual manera, se incluyeron tres preguntas abiertas con la intención de obtener una información más amplia y exacta, expresada en los propios términos del encuestado.

Este instrumento permitió abarcar las dimensiones e indicadores del estudio, para facilitar la comparación de los resultados y cuantificar las respuestas. Por otra parte, los resultados obtenidos se pueden generalizar, lograr información significativa y un volumen importante, a un mínimo costo, según lo afirma Aseche et al., (2019)

### 3.6.2. Recolección de datos

El proceso de medición de una variable requiere la utilización de técnicas. Para la recolección de datos se procede a observar, recoger, organizar y cuantificar los datos registrados por los docentes participantes, relacionados con las variables objeto de estudio: Las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente. La encuesta que se aplicó paso por un proceso de validación para garantizar su precisión, alcanzar los objetivos deseados y, por otro lado, para la confiabilidad se realizó una prueba piloto, con los insumos obtenidos se realiza la versión definitiva del instrumento.

### 3.6.3. Construcción del instrumento

Contiene un encabezado el cual está conformado por el nombre de la Universidad, Vicerrectoría, Facultad y nombre del programa de doctorado, acompañado de los tres logotipos; seguidamente un párrafo corto el cual explica el objetivo y fines de la

investigación; además, se solicita la participación a los docentes para que respondan el instrumento, se destaca la importancia de sus respuestas y la seguridad de que estas quedarán en el anonimato. Luego se presentó las indicaciones donde se contiene los aspectos básicos que necesita saber el participante para contestar el instrumento de manera apropiada.

El instrumento se divide en dos apartados “A”, con los datos estadísticos. Se solicita información sobre la identificación del participante y el apartado “B”, contiene el cuerpo de preguntas que responderá el participante. Y finalmente, el cierre de la encuesta con una frase breve para agradecer la colaboración. En los ítems de los datos estadísticos se utilizaron respuestas con opciones múltiples nominales, múltiples ordinales, múltiples de intervalos y múltiples de razón; mientras que, en el cuerpo del instrumento, para las respuestas se utilizó la Escala Likert, en cuarenta y nueve (49) preguntas y tres (3) preguntas redactadas de forma abierta procurando que los participantes puedan brindar una respuesta ampliada.

#### 3.6.4. Validación

Para la validación de contenido y constructo de la encuesta como técnica seleccionada para este estudio se utilizó el juicio de experto en donde se construyeron dos (2) instrumentos:

- **Evaluación de ítems por ítems:** El propósito es evaluar cada ítem planteado de forma individual; para esto se construye un instrumento que contiene los siguientes elementos: datos generales del experto, título de la investigación, indicaciones para el validador, una escala para valorar ítems por ítems del uno al cinco, una columna de observación, la firma de la persona responsable y el agradecimiento por parte de la investigadora. Dicho instrumento se subió a la plataforma de Google Forms, para que las personas jueces tengan acceso al mismo. La tabulación de los datos se consigna en una tabla que integre la información obtenida. (Anexo N°8)

- **Evaluación general del instrumento:** Con este proceso se busca el grado de medición del instrumento en relación con el objetivo planteado y sus características; el cual se diseñó con los siguientes apartados: datos generales, el título de la investigación y los aspectos a validar: once (11) indicadores y once (11) criterios, una escala de evaluación (deficiente, mala, regular, buena y muy buena), un apartado para las observaciones y la firma del experto finalmente. Para el proceso se considera la participación de profesionales con basta experiencia en el tema a investigar y evaluar. En el siguiente cuadro se muestra el perfil de las personas seleccionadas para validar y su ponderación. (Tabla N°11)

**Tabla N° 11. Expertos validadores**

<b>N.º de Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Nacionalidad</b>	<b>Cargo que Ocupa</b>	<b>Rango de Evaluación</b>
<b>Experto 1</b>	Pedagogía y Neurociencia	Colombia	Ex rector, Consultor y Docente Universitario	Muy buena
<b>Experto 2</b>	Orientación	Costa Rica	Orientador	Buena
<b>Experto 3</b>	Orientación	Costa Rica	Orientador	Muy Buena
<b>Experto 4</b>	Evaluación	Panamá	Director de Evaluación/USMA	Muy Buena
<b>Experto 5</b>	Evaluación	Panamá	Director de ICASE	Buena

*Fuente: Elaboración propia*

Para el proceso de validación a través de juicio de experto inicialmente se estableció el perfil de los técnicos y la cantidad, luego se escogió los cinco (5) expertos, considerado tres (3) profesionales con amplia experiencia en el tema central del estudio y dos con mayor experiencia en evaluación (2); se envió correo a cada uno solicitando su anuencia, una vez que cada experto respondió positivamente a la solicitud, se envía la nota formal con los detalles del proceso acompañado de los objetivos del estudio, la encuesta y los instrumentos de validación todo esto vía correo. Dentro de los detalles considerados en la nota se presentó el título del estudio, la metodología (escala, criterios) y los tiempos con máximo de 5 días hábiles para su validación. Recibido los resultados de evaluación de cada experto se procede a consensuar en un solo formato las ponderaciones, recomendaciones aportadas y se adoptan las mejoras en el instrumento.

#### 3.6.5. Confiabilidad

Para la confiabilidad se aplica el instrumento de estudio, a un grupo de docentes, bajo las mismas condiciones. Es decir que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. Con este fin se realiza una prueba piloto a veintidós (22) docentes del Centro Educativo Básico General Árabe de Egipto, que reunieron las mismas características de los escogidos en los centros participantes en el estudio.

Atendiendo lo que García, (2002) citado por Useche et. al., (2019), indica que la prueba piloto tiene por finalidad verificar que las personas que formaron parte de la muestra comprendieran las preguntas; de resultar lo contrario, daba pie para identificar las oportunidades de mejora, hacer los cambios y conseguir la confiabilidad. Completado el proceso de validez y confiabilidad se pasa el instrumento a formato digital haciendo uso de formulario de Google, viabilizando la obtención de la información requerida.

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach estandarizado se calcula así:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k-1)},$$

Donde, k: número de ítems y p: promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

Lo deseable para crear una escala fiable es que los ítems estén muy correlacionados entre sí. El nivel máximo de correlación se alcanza cuando los ítems son  $X_1, \dots, X_k$  todos iguales. En tal caso, por las propiedades de la varianza, por lo que el valor del alfa es, simplificando, igual a 1.

$$S_t^2 = k^2 S_1^2 \sum_{i=1}^k S_i^2 = k S_1^2,$$

Si los ítems fuesen independientes entre sí, por lo que no podrían constituir conjuntamente una escala fiable, entonces se tendría que y el valor de alfa sería 0.

$$S_t^2 = \sum_{i=1}^k S_i^2$$

Hay que advertir que el alfa de Cronbach puede llegar a alcanzar valores negativos de existir parejas de ítems negativamente correlacionados.

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.

**Tabla N.º 12. Estadísticos de fiabilidad**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nº de elementos</b>
<b>.906</b>	<b>49</b>

*Fuente: Elaboración propia, 2022*

Para esta investigación se realizó una prueba piloto de veintidós (22) estudiantes de escuelas secundarias de la provincia de Panamá. A continuación, se presenta el valor del cálculo del Alfa de Cronbach obtenido con el programa estadístico SPSS, versión 25.

Aquí se puede ver que se evaluaron 49 ítems en cada estudiante encuestado y que el valor del Alfa de Cronbach fue de .906, el mismo es superior a 0.7 por lo cual se puede decir que es altamente fiable para la investigación.

**Tabla N° 13. Discriminación de los reactivos**

ITEMS	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Es tolerante ante las frustraciones o las respuestas ansiosas o alteradas de los demás.	86.0909	265.420	.435	.904
Expresa con libertad sus emociones en entornos laborales, familiares y comunitarios.	85.8636	264.409	.295	.905
Cuando se realizan reuniones colectivas de docentes en mi institución, me percato que hay respeto por la opinión de los demás.	86.2273	258.470	.626	.901
Capta y percibe las emociones de los demás de manera asertiva.	86.3182	263.084	.567	.902
Controla o restringe sus propios impulsos negativos o mal humor.	86.0455	264.141	.467	.903
Antes de llamar la atención de alguna persona medita su actuar.	86.4091	267.206	.347	.904
Tiene facilidad para expresar tus emociones con palabras.	86.2727	277.255	-.104	.909
Tiene facilidad para mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres.	86.4545	265.403	.349	.904
Identifica y practica estrategias que le ayudan a mantener una actitud positiva.	86.6364	271.576	.197	.906
Identifica los beneficios de la escucha activa para sí mismo y para los demás.	86.5909	263.872	.407	.904
Reconoce las respuestas de su cuerpo con respecto a sus emociones.	86.4545	267.307	.337	.904
Reconoce sus emociones y comportamientos usuales que se generen de ellas.	86.3636	265.100	.406	.904

Reconoce sus fortalezas y áreas de oportunidad para enfrentar una tarea.	86.5455	268.450	.321	.905
Es una persona empática y asertiva.	86.2727	266.017	.510	.903
Contribuye con el bienestar de la comunidad educativa.	86.5455	264.736	.514	.903
Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.	86.6818	265.180	.603	.903
Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral.	87.0000	270.762	.611	.904
Puede comunicarse y trabajar fácilmente con personas de diferentes personalidades.	86.6818	266.418	.525	.903
Contribuyes en la armonía del equipo de trabajo.	86.5455	260.069	.607	.902
Existe confianza y respeto dentro del equipo de trabajo.	86.5909	270.253	.273	.905
Puedo razonar cuando me encuentro en dificultades y permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	86.0909	267.229	.480	.904
Conocer mis cualidades y recursos me permite superar situaciones imprevistas.	86.5455	262.831	.614	.902
Reconoce los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable.	86.5000	271.214	.180	.906
Establece vínculos afectivos que proporcionan cariño, amor, amistad, cohesión y otros, con las personas.	86.4545	265.403	.383	.904
Regula la experiencia y la expresión emocional a través de la reflexión (piensa antes de actuar).	86.2727	263.446	.502	.903
Asume la responsabilidad de la propia conducta, consigo mismo y los demás.	86.8636	270.409	.349	.905
Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer mi trabajo.	85.4091	269.587	.158	.907

Su lugar de trabajo cuenta con iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, espacios, seguridad.	85.5000	252.452	.544	.902
Tengo la impresión que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo.	86.0455	257.474	.532	.902
Valoran sus logros en el ámbito personal y profesional para su desarrollo integral.	86.1364	253.838	.695	.900
Existe un ambiente de confraternidad entre los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.	85.9545	252.903	.728	.899
Ha recibido algún reconocimiento o elogio por hacer bien su trabajo en el centro educativo.	84.9091	249.325	.616	.901
Apoya y se comunica con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad.	86.2273	260.565	.541	.902
Observas a los docentes participando juntos en actividades preventivas como festivales, convivencias, reuniones, encuentros, ferias y otros.	85.7727	264.470	.370	.904
Enfatiza en la importancia de las acciones de promoción y prevención con sus colegas y estudiantes.	86.1818	265.870	.314	.905
Recibe procesos de formación y capacitación en temas de competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral.	85.3636	245.766	.734	.898
Es necesaria la comunicación y la articulación entre los departamentos que forman el centro educativo para un abordaje oportuno y pertinente de situaciones psicosociales.	86.6364	262.147	.477	.903
Se dispone dentro de la programación del centro educativo de espacios para el	85.0455	250.617	.549	.902

crecimiento personal y profesional del docente.				
Participa en actividades para la atención del docente que contribuyan en su bienestar personal y profesional.	85.4545	257.593	.367	.905
Se dispone de la información necesaria para su autocuidado personal y profesional en mi lugar de trabajo.	85.5000	264.262	.201	.909
El centro educativo cuenta con protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/Programas/alianzas estratégicas y otros.	85.0000	250.571	.579	.901
Mi apariencia física es importante por eso practico algún deporte, me preocupa mi aseo personal, mi nutrición, entre otros.	86.5455	268.831	.263	.905
Me preocupa mi crecimiento espiritual y personal.	86.9545	270.141	.503	.904
Tengo claro mis metas y proyectos personales y profesionales.	86.8182	272.251	.105	.907
Valoro y reconozco mis logros en el ámbito personal y profesional.	87.0000	276.857	-.255	.907
Me siento satisfecho con mi ocupación profesional.	86.8182	273.013	.134	.906
Enfrento de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones.	86.4545	273.498	.052	.907
Mis valores sociales, individuales y personales son importantes en el entorno que me desarrollo a nivel local y global.	87.0455	275.093	.000	.906
Participo en diferentes actividades para ayudar a otras personas menos favorecidas, como parte de mi compromiso social para el desarrollo del país.	86.0909	267.610	.227	.906

Fuente: Elaboración propia

### 3.6.6. Aplicación del instrumento

Previo a la aplicación del instrumento fue necesario seleccionar los centros educativos, establecer los criterios de inclusión y exclusión de la muestra, se dirigió una nota a cada director para solicitar visto bueno de participación, una vez cada director acepta la petición se coordinó las fechas de aplicación del instrumento, la población docente a participar, la estrategia y medio de acceso a la encuesta y el tiempo en que la misma permanecerá habilitada para resolverla. En este sentido se dispuso de una semana; es decir cinco (5) días hábiles y en el caso de los centros educativos donde no se obtuvo la participación requerida, se contempló una visita para abordar directamente a los docentes y completar de este modo la cifra requerida.

### 3.6.7. Técnica de análisis de datos

#### 3.6.7.1. *Tratamiento de la información*

El estudio permite obtener información suministrada por los sujetos que conforman la muestra (docentes de premedia y media) de la realidad captada en el contexto. Para la tabulación y análisis de los datos, se examinan e interpretan de manera individual y grupal; es decir que una vez que se obtienen los datos en el caso de los estadísticos y las respuestas generadas de las preguntas abiertas se agruparon los datos y se crean categorizaciones. Desde la estadística descriptiva se construyeron tablas, gráficos que muestran una descripción global (frecuencias, porcentajes, porcentaje válido y porcentaje acumulado), además se calcula la moda, mediana y media para algunos aspectos relevantes, por su parte el análisis estadístico inferencial se realiza haciendo uso de la herramienta IBM SPSS Statistics 25.

Se trabaja con prueba no paramétricas respondiendo a las dos (2) variables de tipo cualitativo y una muestra aleatoria simple pirobalística, atendiendo las escalas medida de tipo ordinal y nominal; la población que participa en el estudio se define de manera finita, la muestra está compuesta por 173 educadores. Según, Hernández et. al. (2018) indican “una muestra representativa suficientemente grande oscila entre 150 y 250 personas”; la investigación se denomina básica y se caracteriza ya que posee conocimientos teóricos, analiza resultados, prueba hipótesis, la misma pretende expandir los conocimientos en beneficio de la sociedad. Para la prueba de hipótesis que determina si dos variables están relacionadas o no, es decir si existe o no dependencia estadística entre ellas se aplica la prueba estadística de Chi-Cuadrada ( $\chi^2$ ).

Al respecto Cerón et. al (2020) una vez encontrada la respuesta verdadera se vuelve necesario comunicar los hallazgos y compartir las respuestas encontradas que permitan ampliar las fronteras del conocimiento; lo anterior debido a que las soluciones que han resultado dependen del lugar y tiempo (espacial y temporal) y de la finalidad del problema a resolver, es decir, son circunstanciales. En este sentido, toda la información recopilada será básica para el planteamiento de sugerencias, recomendaciones, y las líneas generales para el modelo teórico de actuación en los centros educativos.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### **4.1. RESULTADOS**

A continuación, se presenta las tablas y figuras producto de la información obtenida de la aplicación de la encuesta correspondiente a este estudio, a un grupo de docentes de premedia y media de diferentes asignaturas. Estos datos son relevantes ya que estos van a permitir conocer el comportamiento de las variables: competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente; para esto se realiza un análisis descriptivo e inferencial.

##### **4.1.1. Datos estadísticos**

En este apartado se hace referencia a los datos estadísticos de la población en estudio en ellos se reflejan: edad, sexo, estado civil, formación académica, años de servicio, salario entre otros. Esta información, es valioso en el sentido, que se posee una radiografía general y detallada de la población en estudio.

**Tabla N°14. Datos estadísticos de los docentes**

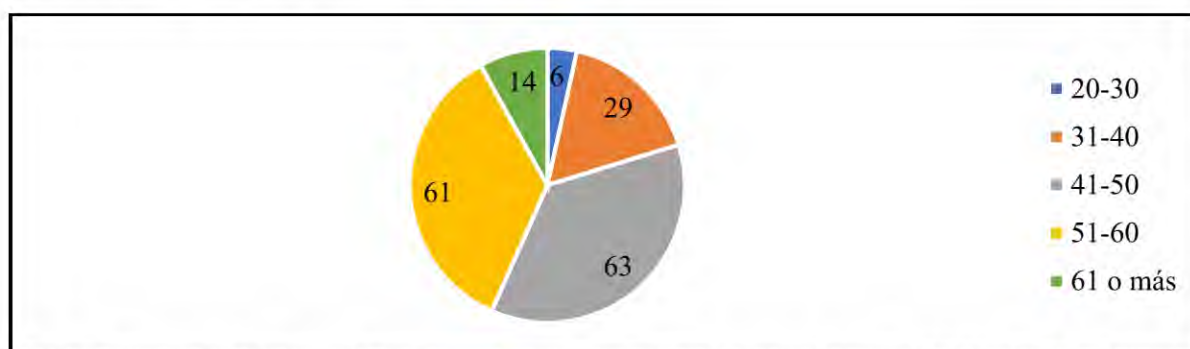
Edad	F	%	Sexo	F	%	Estado Civil	F	%	Nivel Formación	F	%	Años de servicio	F	%
20-30	6	4	M.	61	35	Casado	*87	*50	Lic.	46	27	- de 5 años	13	8
31-40	29	17	F.	*112	*65	Unido	27	16	Esp.	56	32	5-10 años	36	21
41-50	*63	*36				Soltero	41	24	Mgter.	*71	*41	11-20 años	60	35
51-60	61	35				Viudo	5	3				+de 20 años	*64	*37
61 o +	14	8				Divorciado	13	8						
<b>Total</b>													<b>173</b>	

Condición de trabajo	F	%	Salario	F	%	Tipo de comunidad	F	%	Tiempo casa trabajo	F	%	Nivel	F	%
Permanente	*156	*90	1000-1500	54	31	Rural	13	8	15 - 30 min.	*88	*51	7° grado	32	19
TFHA	9	5	1501-2000	*76	*44	Urbano	*117	*68	30 min. - 1 hora	54	31	8° grado	28	16
PPX1	1	1	2001-2500	39	23	Urbano-Rural	43	25	1 - 2 horas	21	12	9° grado	*45	*26
PPX2	4	2	Más de 2500	4	2				Más de 2 horas	10	6	10° grado	14	8
												11° grado	25	15
Interinidad	3	2										12° grado	29	17
<b>Total</b>													<b>173</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

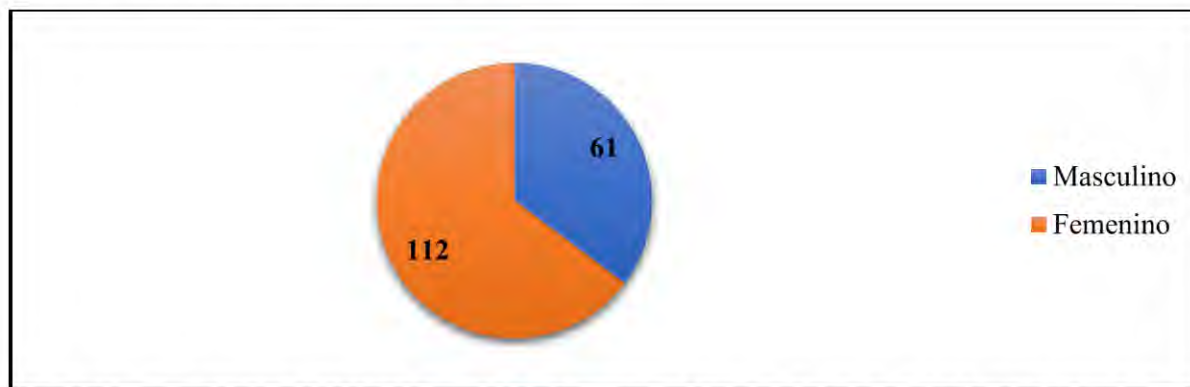
Como se observa en la tabla anterior N° 14 se tiene una población de (63/36%) docentes, que se encuentra entre 41 a 50 años, seguido muy de cerca el rango que oscila entre 51 a 60, con (61/35%) docente. Por su parte, se tiene otro grupo de (34/21%) docentes que están entre los 20 a 40; y, por último, (14/8%) docentes que tienen más de 61 años. Esta figura permite, identificar que de los (173) docentes que respondieron, (75/43%) de ellos ya tienen más de (50 años), esto quiere decir que los centros educativos están a las puertas de un cambio generacional en los cuerpos docentes, esto significa un cambio de paradigmas en la educación panameña.

Figura N°18. Rangos de edad de los docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

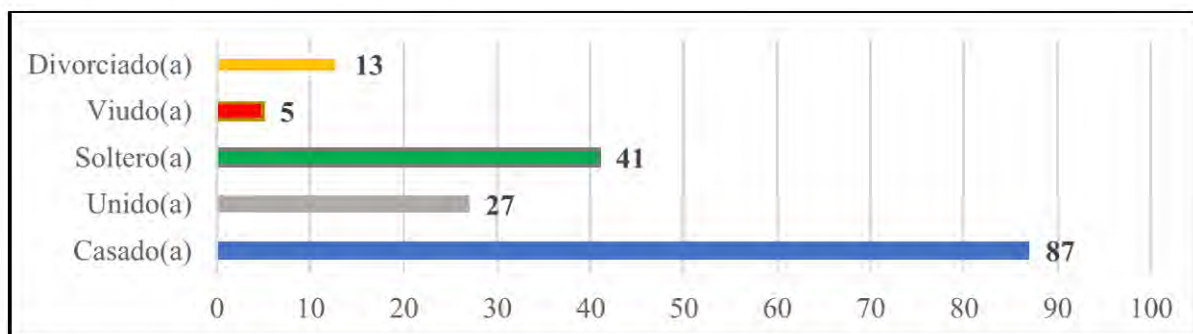
Figura N°19. Sexo de los docentes



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

De igual manera, este grupo está representado por (112/65%) mujeres y (61/35%) hombres; aquí es importante, señalar que tradicionalmente este campo laboral, es ocupado por un porcentaje significativo de mujeres como en otros países de la región.

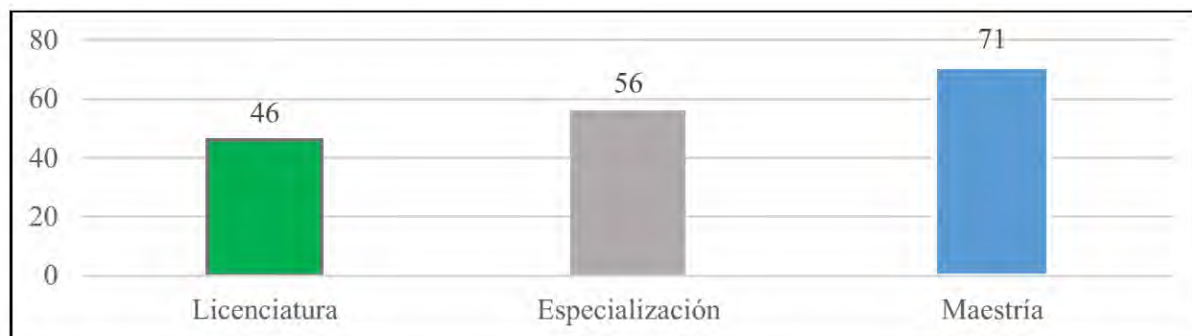
**Figura N°20. Estado civil de los docentes**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

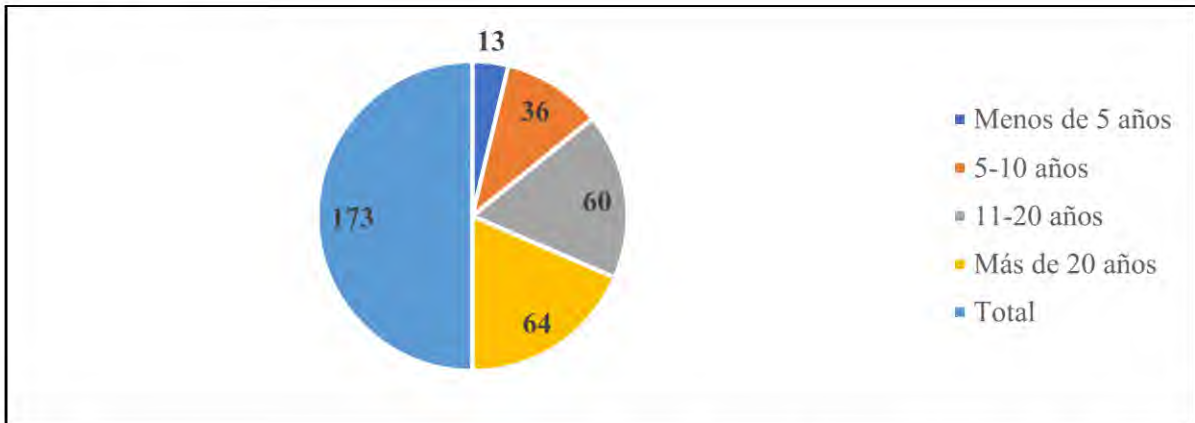
Otros indicadores relevantes, es que la mayoría de los docentes tienen una condición de casados (87/50%) son solteros (41/24%); estos también poseen grado de maestría (71/41%), se cuenta con profesionales calificados y experiencia en el campo de la educación como se puede observar en los datos obtenidos (124/72%), poseen más de 10 años.

**Figura N°21. Nivel de formación académica**



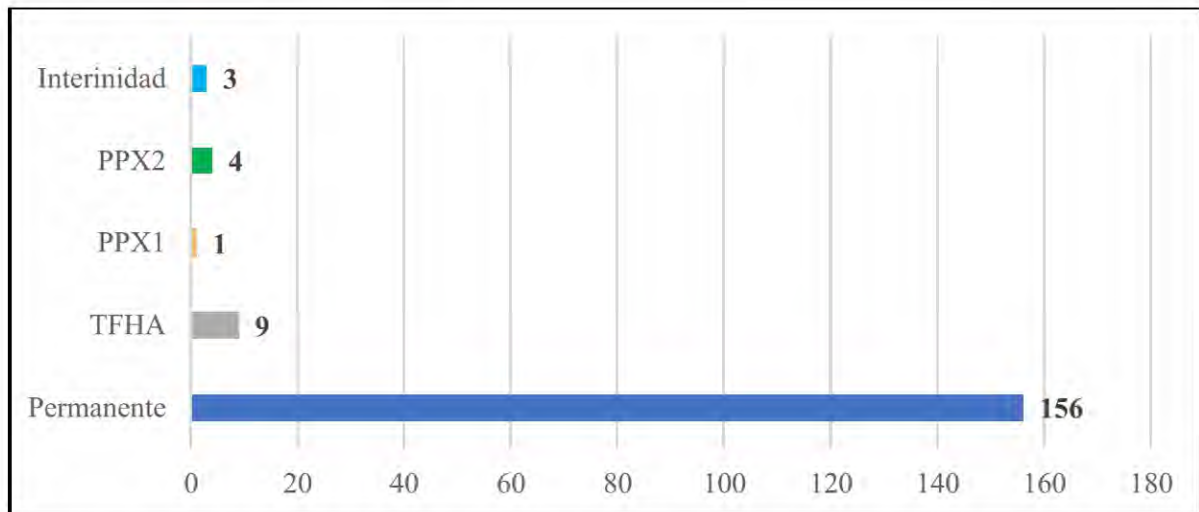
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°22. Años de Servicios**



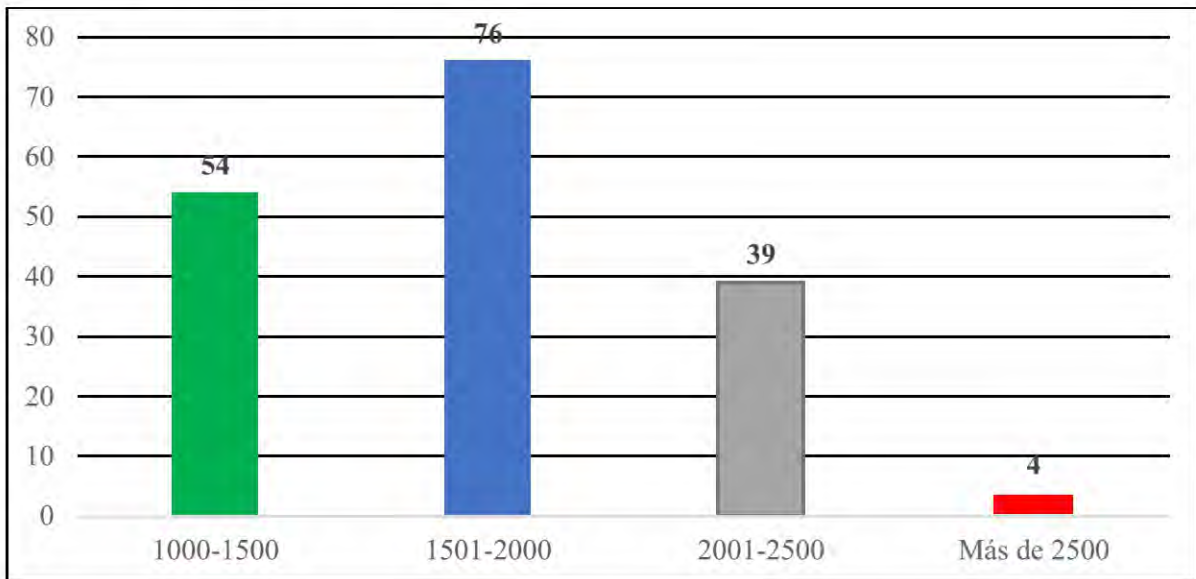
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

**Figura N°23. Condición de trabajo**



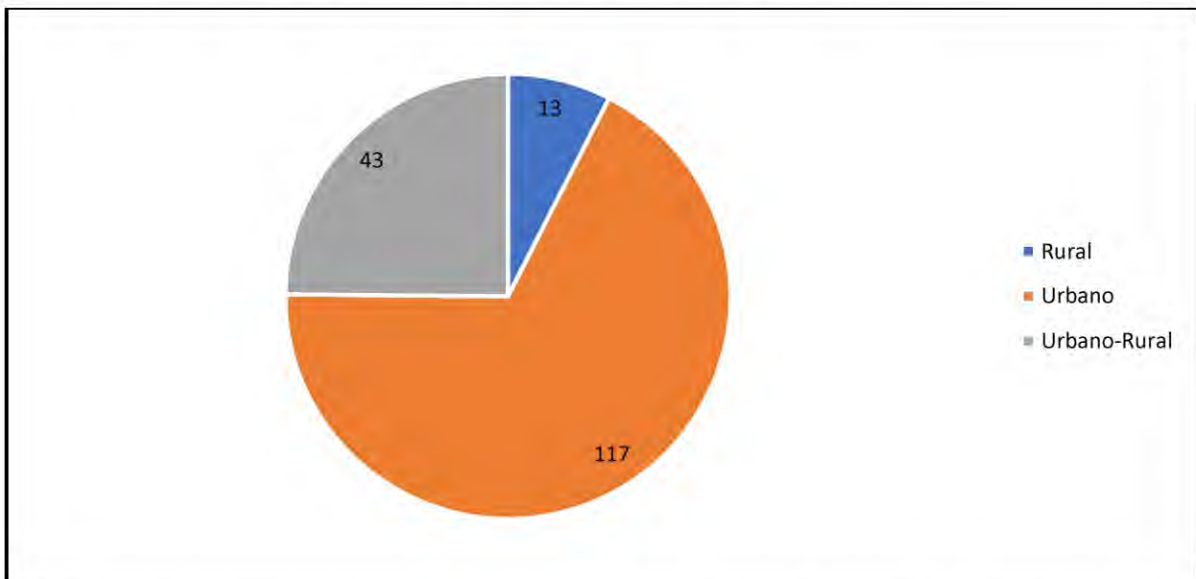
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

**Figura N°24. Escala salarial**



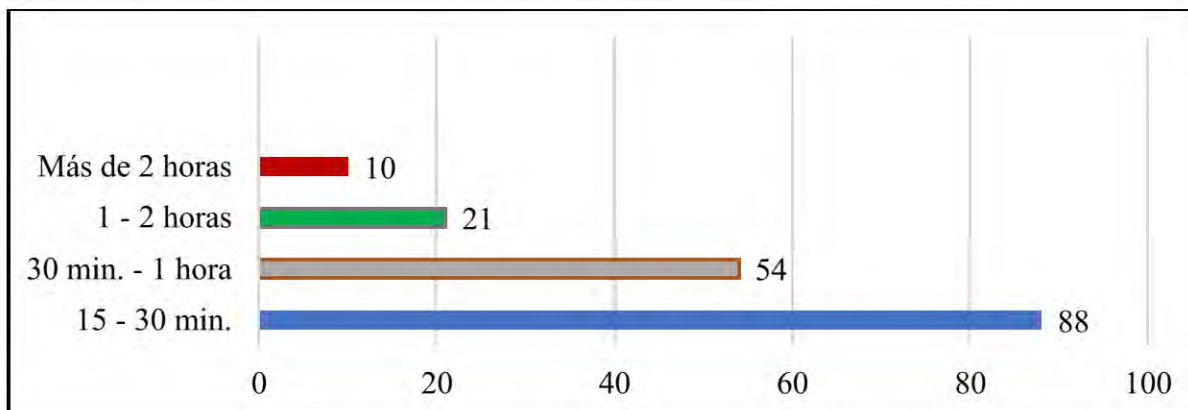
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

**Figura N°25. Tipo de comunidad donde está ubicado el centro educativo**



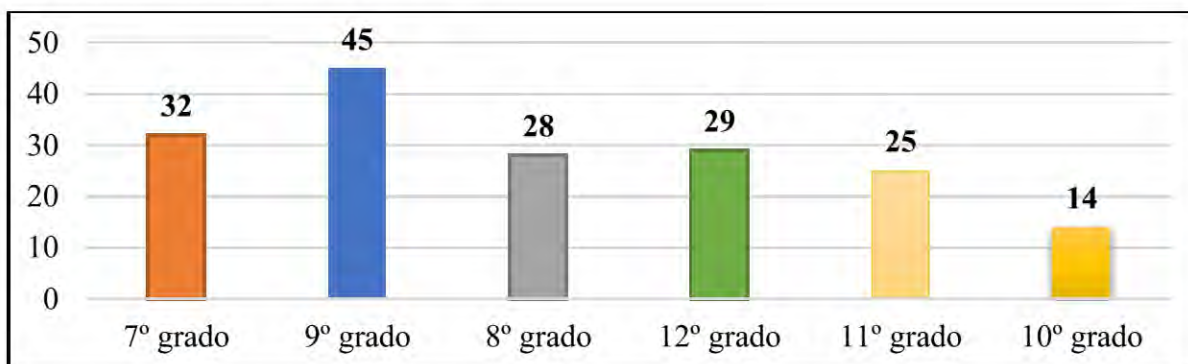
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

**Figura N°26. Tiempo estimado entre el lugar de trabajo y la residencia**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°27. Nivel que atiende**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

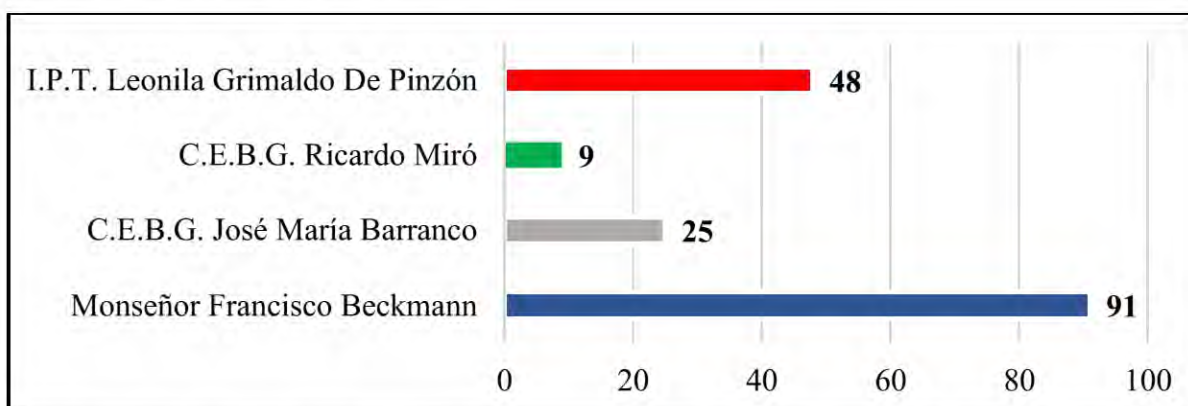
Otro aspecto, que se ve positivo es que (156/90%) docentes tienen una condición permanente, esta característica permite dar sostenibilidad a los procesos educativos que se realizan en los centros educativos; incluso tienen un salario que oscila entre (1501-2000) dólares; en su mayoría trabajan en un centro educativo urbano (117/68%), y estos en (88/51%), viven entre (15 - 30 min.) de sus casas; y (45/26%) de ellos trabajan con noveno grado.

**Tabla N°15. Centros Educativos**

Centros educativos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Monseñor Francisco Beckmann	<b>*91</b>	<b>*53</b>	<b>*53</b>	52.6
C.E.B.G. José María Barranco	25	15	15	67.1
C.E.B.G. Ricardo Miró	9	5	5	72.3
I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón	48	28	28	100.0
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°28. Centros Educativos**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

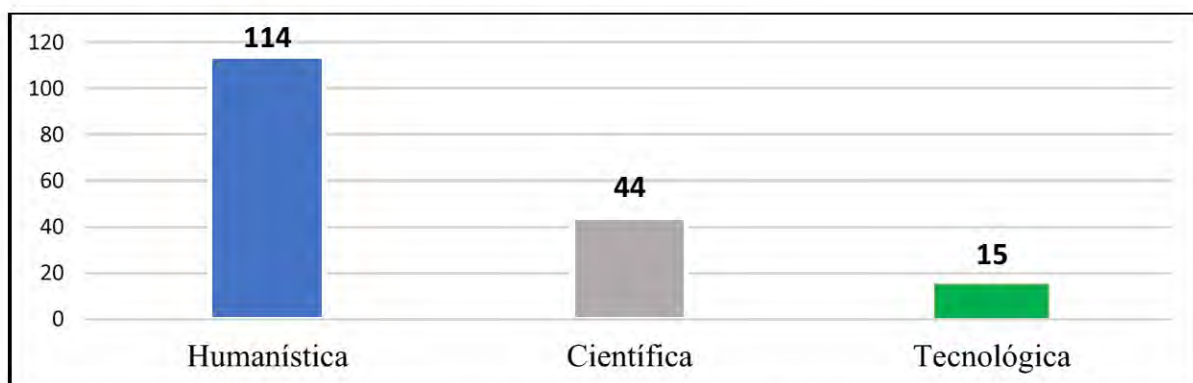
Se observa la distribución de los docentes que participaron en el estudio. De los 173 docentes, (91/53%) de ellos pertenecen al centro educativo, Monseñor Francisco Beckmann, (48/28%) son I.P.T. Leonila Grimaldo de Pinzón; (25/15%) C.E.B.G. José María Barranco y finalmente, (9/5%) C.E.B.G. Ricardo Miró. Cabe destacar, como se mencionó anteriormente estos docentes son de centros educativos, urbanos, urbano-rural y rurales.

**Tabla N°16. Participación docente según Asignatura**

Áreas de las asignaturas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Humanística	<b>*114</b>	<b>*66</b>	66	66
Científica	44	25	25	91
Tecnológica	15	9	9	100
<b>Total</b>	173	100	100	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N° 29. Participación docente según Asignaturas**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

Como se observa la población docente que participa en el estudio responde a las tres áreas del currículo panameño: Humanística (Inglés, Ciencias Sociales, Orientación, Español, Ética Moral...), Científica (Matemáticas, Educación Física, Biología, Química y Física) y Tecnológica (Tecnología de la Información, Gestión Empresarial, Formulación de Proyectos, Contabilidad, Fundamentos Laborales y otras). Se destaca que (114) docentes que representa el (66%), pertenecen al área humanística.

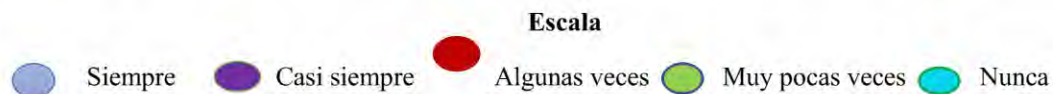
#### 4.1.2. Datos relacionados con las variables

A continuación, se muestran las figuras relacionadas con los resultados obtenidos de la variable competencias socioemocionales, donde se establecieron tres dimensiones e indicadores a saber: Nivel de competencias (mayor control, percepción, manejo, expresión, bienestar), perfil del docente con altas competencias socioemocionales (características personales, sociales y laborales), y actitudes de docente (componente cognitivo, afectivo, conducta)

**Tabla N°17. Nivel de competencias socioemocionales**

Mayor control		Mayor percepción		Mayor manejo		Mayor expresión		Mayor bienestar													
Tolerancia ante la frustración	Expresión de las emociones en diferentes entornos...	Respeto por la opinión de los demás en reuniones	Capta y percibe las emociones de los demás de forma asertiva	Manejo de los impulsos negativos o mal humor	Conciencia del actuar ante el llamado de atención de alguna persona	Facilidad para expresar las emociones con palabras	Facilidad para mostrar los sentimientos ...	Estrategias que ayudan a mantener una actitud positiva	Beneficios de la escucha activa para sí mismo y para los demás	Reconoce la respuesta del cuerpo con respecto a las emociones											
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0	0	0	1	6
4	2	13	8	4	2	5	3	2	1	2	2	4	2	2	1	5	3	1	6	2	1
23	13	24	14	36	21	41	24	28	16	13	8	19	11	14	8	13	8	14	8	8	5
50	29	69	40	60	35	87	50	37	21	80	46	64	37	105	61	96	56	93	54	80	46
96	51	67	39	73	42	27	16	106	61	78	41	86	50	51	30	59	34	65	38	82	47
<b>Total</b>																					<b>173</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.



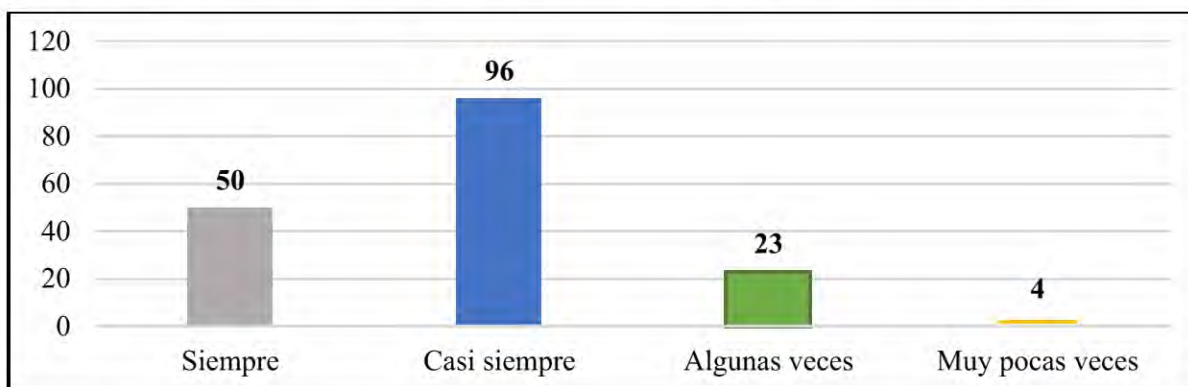
#### 4.1.2.1. Dimensión: Nivel de competencias socioemocionales

En la tabla N° 17, se presenta un resumen de los datos obtenidos en cada indicador, que compone la dimensión “**nivel de competencias socioemocionales**”, cabe resaltar que las personas, con mayor éxito en su vida, que poseen un equilibrio emocional, que tiene un alto bienestar y ajuste psicológico, y que gozan de relaciones interpersonales sanas, ostentan mejores niveles de competencias socio-emocionales, sin dejar de lado, que las mismas tienen una función preventiva ante situaciones psicosociales.

#### **Indicador: Mayor control**

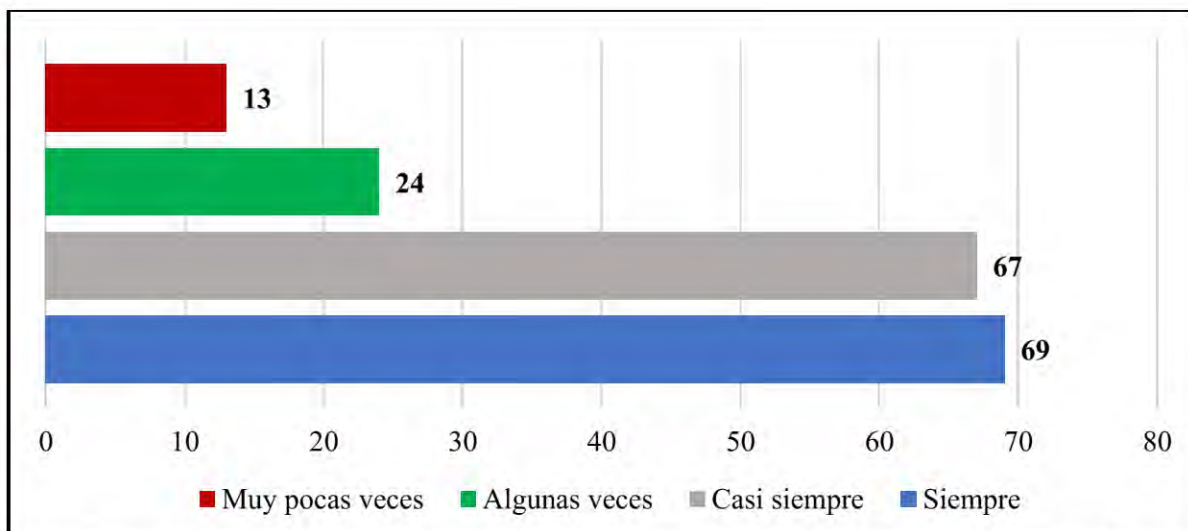
Ante las interrogantes, planteadas a los docentes con relación a la tolerancia ante la frustración, (146) de ellos que representa el (80%) expresan tener “siempre o casi siempre” tener tolerancia, mientras que otro grupo de docentes (27), que porcentual es (15%), se ubican en “algunas veces o muy pocas veces”, con respecto a la expresión de las emociones en diferentes entornos..., la respuesta a esta pregunta se encuentra mayoritariamente en “siempre y casi siempre”, esto significa que (136) docentes, que es el (79%), manifiestan tener un mayor control sobre las emociones, esto implica un nivel adecuado de las mismas.

**Figura N°30. Tolerancia ante las frustraciones o las respuestas ansiosas de los demás**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°31. Expresión de las emociones en entornos laborales, familiares y comunitarios**

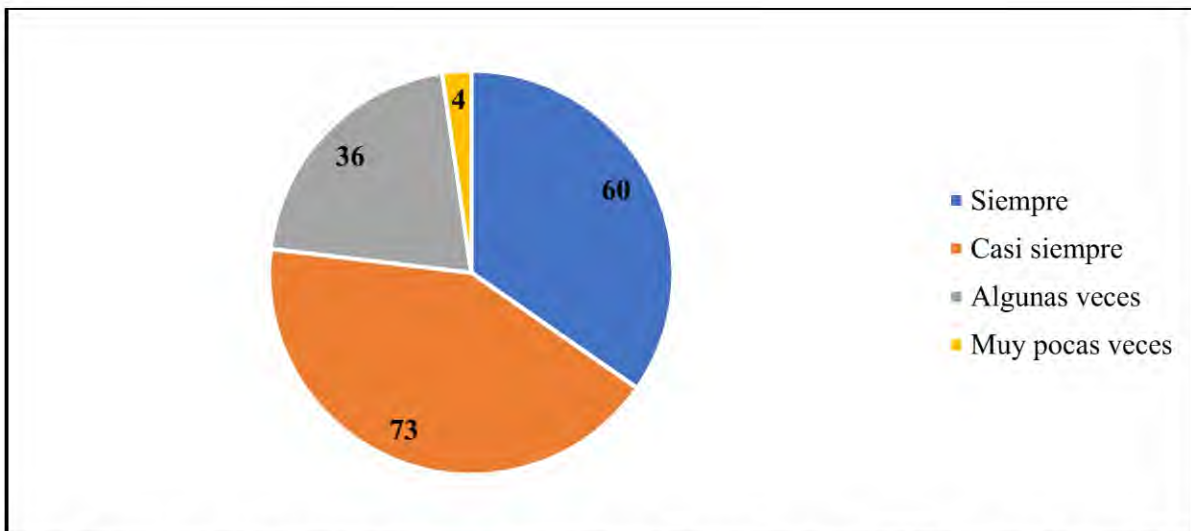


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Gíraldo De Pinzón, 2022.

#### **Indicador: Mayor percepción**

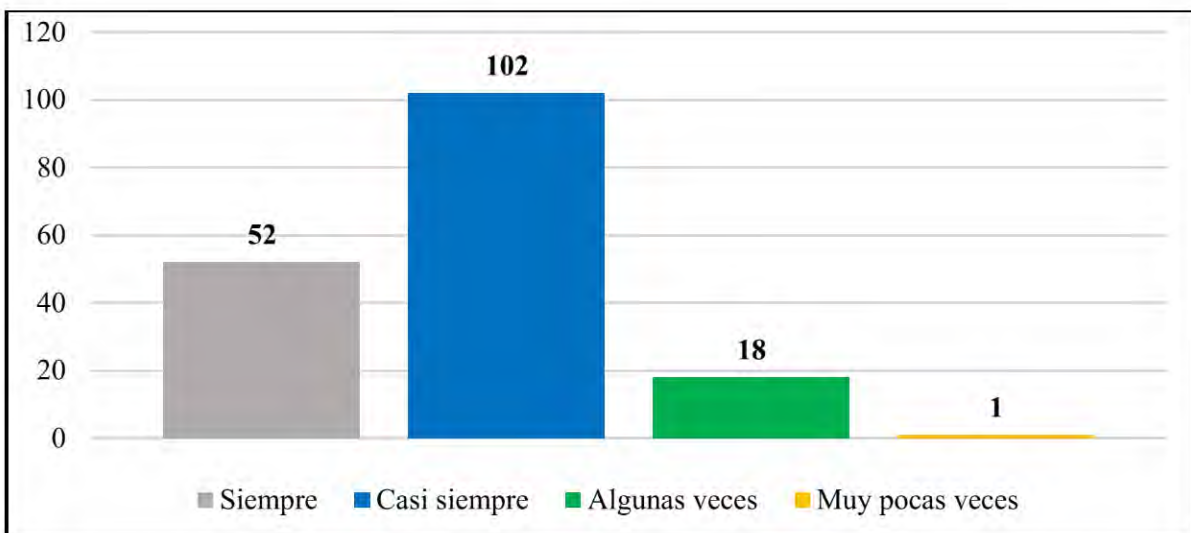
Por su parte, el indicador “mayor percepción”, que se explora mediante dos interrogantes a saber: Respeto por la opinión de los demás en las reuniones colectivas de docentes dentro de la institución y capta y percibe las emociones de los demás de forma asertiva. Las mismas se comportan de la siguiente manera, la primera de ellas sus respuestas se concentran en las alternativas “siempre y casi siempre” con un número de réplicas (136) que porcentualmente representa (78%), en un segundo lugar las respuestas que oscilan “algunas veces o muy pocas veces”, (40), que el porcentaje es (22%), para cerrar en un (100%). En el caso de la segunda pregunta, su comportamiento es diferente ya que (114) se ubican en las expresiones “siempre y casi siempre”, y un (27%) optan por algunas veces o muy pocas veces”, que responde a (46) docentes.

**Figura N°32. Respeto por la opinión de los demás en las reuniones colectivas de docentes dentro de la institución**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°33. Capta y percibe las emociones de los demás de forma asertiva**

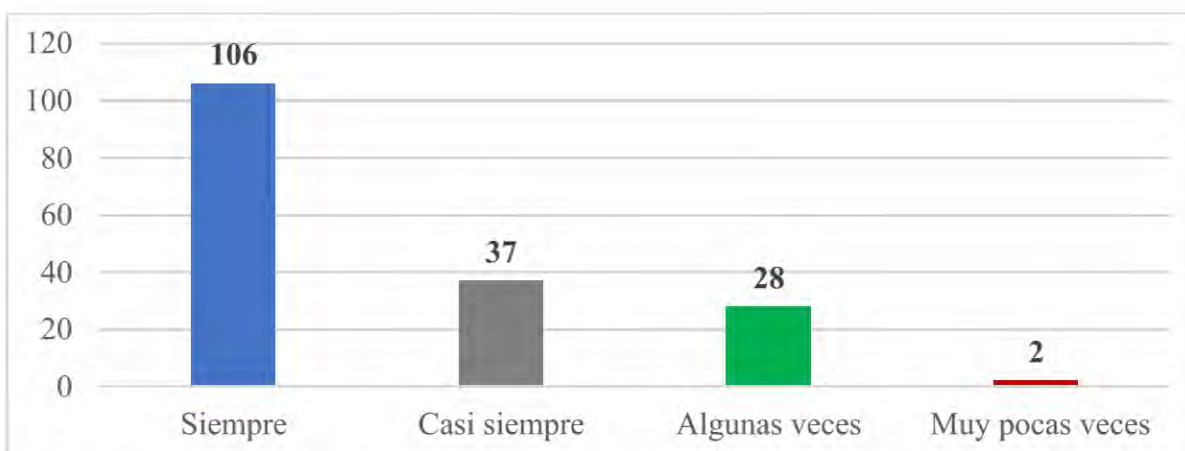


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Mayor manejo

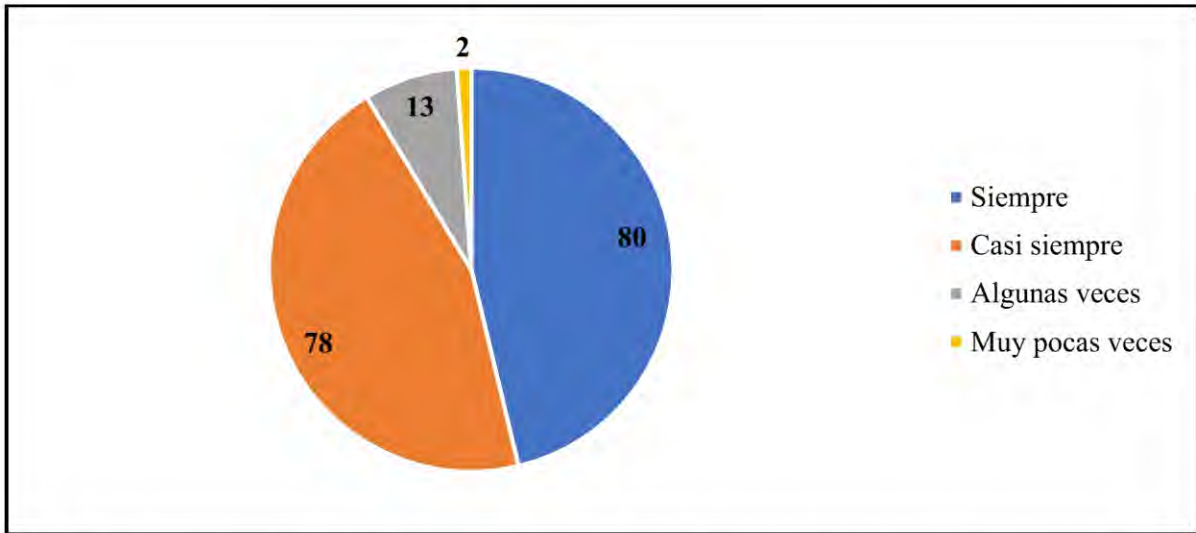
Este indicador es relevante, ya que el manejo de las emociones es muy importante en los centros educativos, especialmente cuando el docente, se enfrenta a una crisis de índole psicosocial: Las figuras dejan entrever que existe una relación estrecha, con los indicadores anteriores, donde el mayor número de respuestas se concentran en “siempre y casi siempre”, para un total de (143/82%), a pesar que este número es significativo se observa un grupo de (30/17%) docentes, que manifiestan estar entre: “algunas veces y muy pocas veces”, esto implica algún tipo de intervención con este grupo de educadores; por otro lado, en la casilla de nunca, no hay ninguna escogencia. Estas respuestas se contrastan con la siguiente pregunta, “conciencia del actuar ante el llamado de atención de alguna persona”, se muestra que (158) docentes, seleccionan la opción “siempre y casi siempre”, esto representa un (90%), y (15) de ellos optaron por “algunas veces y muy pocas veces” (10%), respectivamente; este aspecto es fundamental en las relaciones interpersonales.

**Figura N°34. Nivel de manejo de los impulsos negativos o mal humor**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°35. Conciencia del actuar ante el llamado de atención de alguna persona**

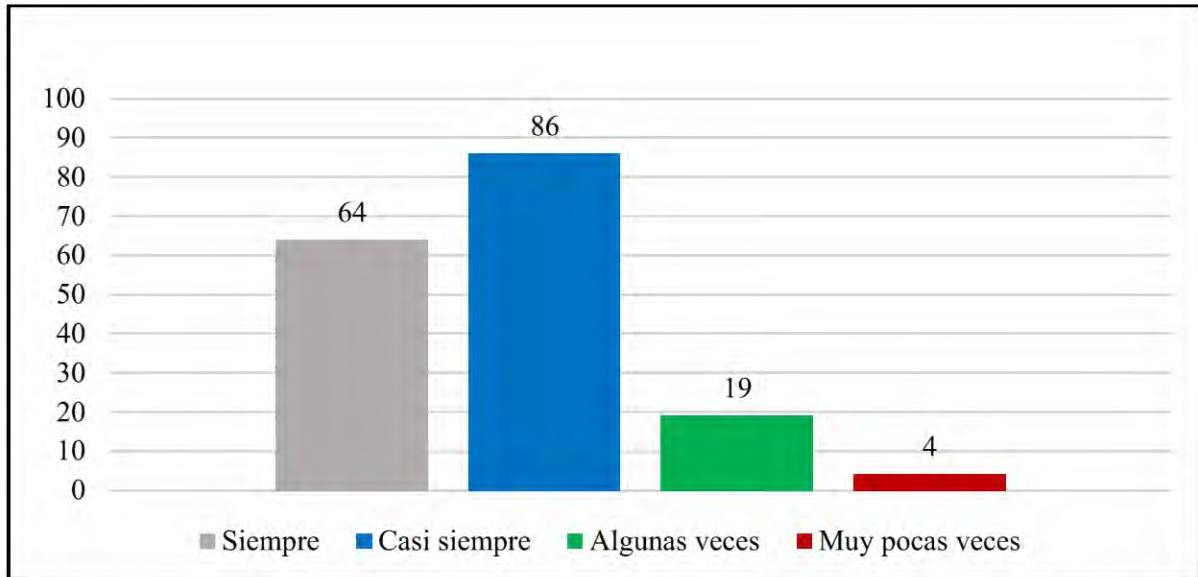


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

#### **Indicador: Mayor expresión**

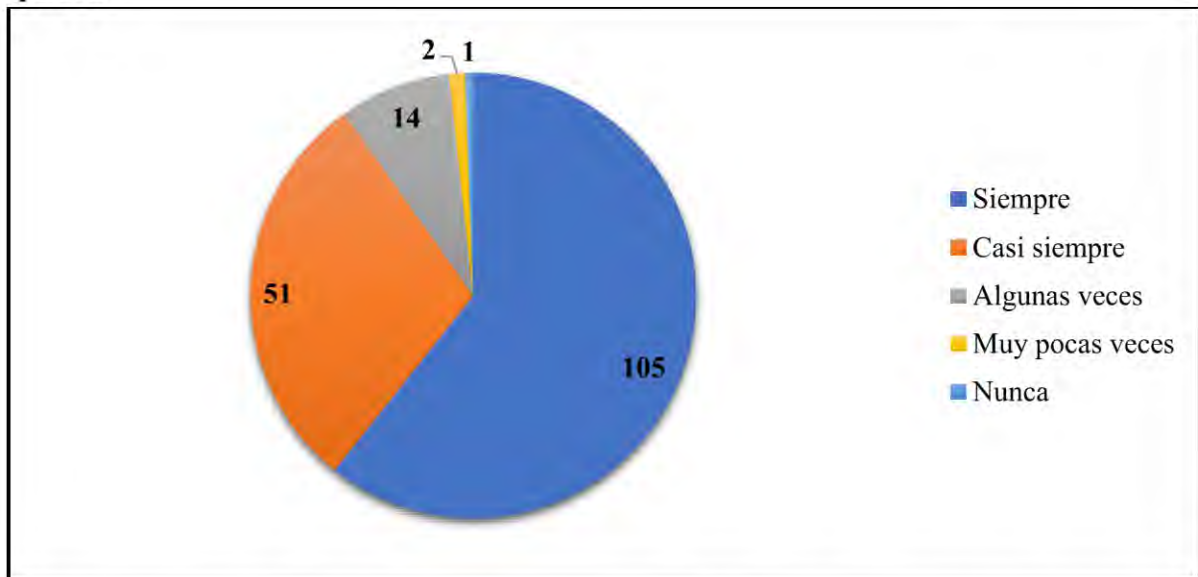
Continuando, con lo expuesto anteriormente en la tabla N° 17 y las figuras de la N° 30 a la N°35, se pone de manifiesto un indicador esencial, en la vida de las personas que tiene ver con la expresión de las emociones, estas dan salud y bienestar emocional. Según se puede ver (150/87%) docentes, convergen en la decisión de “siempre y casi siempre”, donde indica que tiene facilidad para expresar las emociones con palabras, de igual manera (156/ 91%) del mismo grupo muestral, indican facilidad para mostrar los sentimientos a las personas que más quieres, aquí se puede observar una correspondencia entre las respuestas aportadas. Y el otro grupo de respuestas de ambas preguntas se ubican entre “algunas veces y muy pocas veces”, que representa un total que oscila entre (17 y 23) respuestas.

**Figura N°37. Nivel de facilidad para expresar las emociones con palabras**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Gráfica N°38. Nivel de facilidad para mostrar los sentimientos a las personas que más quieres**

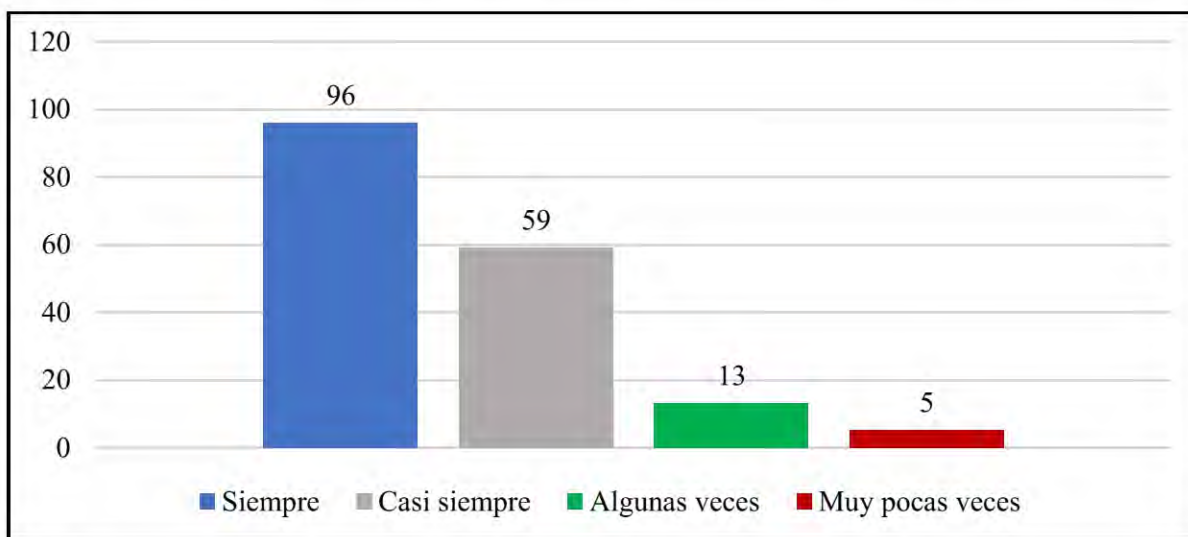


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Mayor bienestar

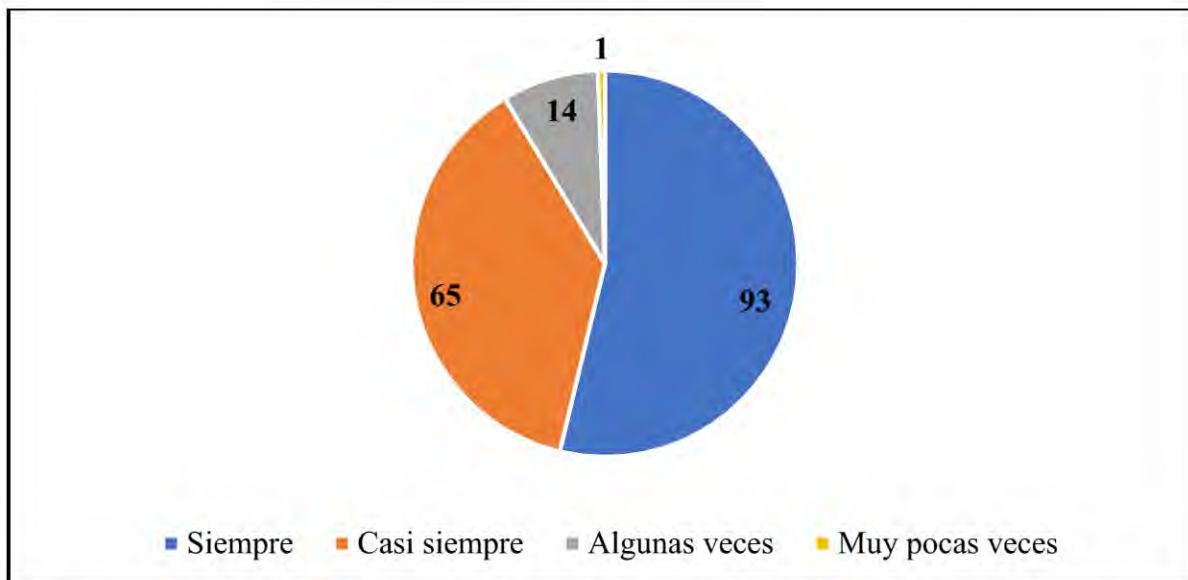
Este indicador aborda tres competencias que son esenciales: la actitud positiva, la escucha activa y la respuesta del cuerpo ante las emociones, esto no significa que las otras competencias no estén vinculadas con el mismo. Sin embargo, estos elementos son fundamentales en las personas docentes. Consecutivamente, se presenta los resultados de las preguntas planteadas para este propósito. El mayor porcentaje de respuesta se dio en opción de “Siempre”, con los siguientes valores (96, 93, 80), estos valores suman (269) afirmaciones, seguidamente por “casi siempre” con la siguiente cantidad de réplicas (59, 65, 82) para un total de (106), el resto de afirmaciones se tienen en las casillas de “algunas veces o muy pocas veces” para un gran total de (43).

**Figura N°39. Nivel de estrategias que ayudan a mantener una actitud positiva**



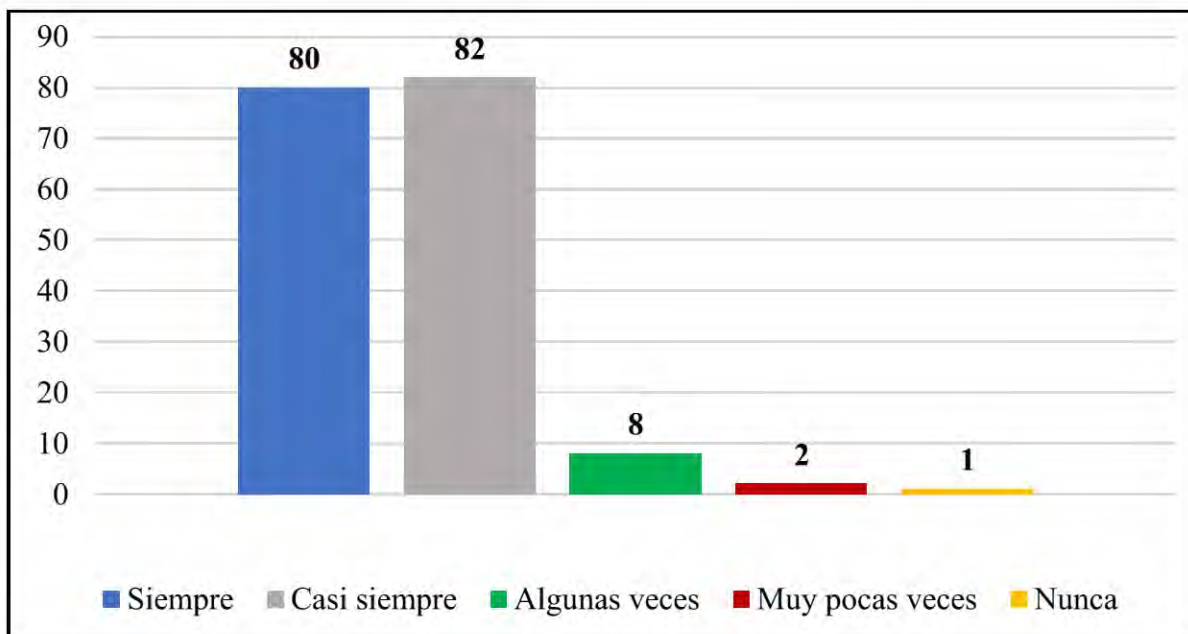
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°40. Nivel de beneficios de la escucha activa para sí mismo y para los demás**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°41. Reconocimiento de respuesta del cuerpo con respecto a las emociones**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

#### *4.2.2.2. Dimensión: Perfil del docente con altas competencias socioemocionales*

En la tabla N° 18, se presenta un resumen de los datos obtenidos en cada indicador, que compone la dimensión “**perfil docente con altas competencias socioemocionales**”, cabe resaltar que las demandas sociales colocan al docente, como un profesional que debe estar preparado en la construcción de nuevas competencias entre ellas las competencias socioemocionales para enfrentar los retos del mundo actual, de manera positiva. El profesorado emocionalmente competente está mejor preparado para relacionarse de manera positiva y adecuada con la comunidad educativa, aumentando la eficiencia de la educación.

**Tabla N°18. Perfil del docente con altas competencias socioemocionales**

Características	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Muy pocas veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Personales</b>										
Reconoce sus emociones y comportamientos usuales que se generen de ellas.	70	41	*89	*51	12	7	2	1	0	0
Reconoce sus fortalezas y áreas de oportunidad para enfrentar una tarea.	*89	*51	78	45	6	4	0	0	0	0
Es una persona empática y asertiva	78	45	*87	*50	7	4	1	.6	0	0
<b>Sociales</b>										
Contribuye con el bienestar de la comunidad educativa.	*93	54	72	42	7	4	1	.6	0	0
Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.	*120	*69	45	26	8	5	0	0	0	0
Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral.	*146	*84	25	15	2	1	0	0	0	0
<b>Laborales</b>										
Puede comunicarse y trabajar fácilmente con personas de diferentes personalidades.	*88	*51	75	43	9	6	1	6	0	0
Contribuyes en la armonía del equipo de trabajo.	*113	*65	54	32	4	2	2	1	0	0
Existe confianza y respeto dentro del equipo de trabajo.	*81	*47	80	46	12	7	0	0	0	0
<b>Total</b>										<b>173</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Características personales

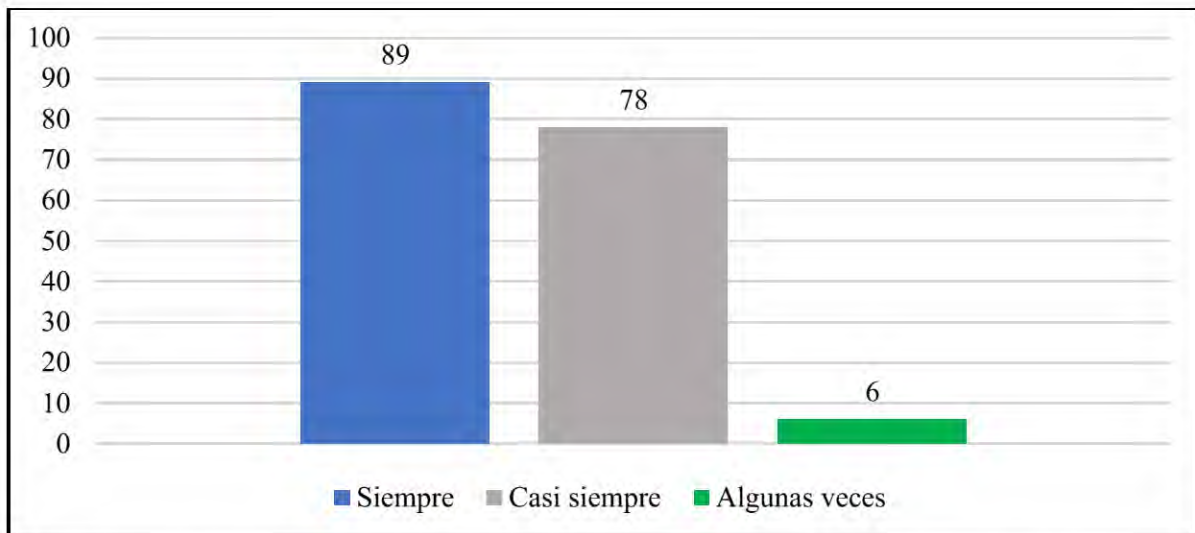
Ante las interrogantes, planteadas a los docentes con relación al reconocimiento de las emociones y los comportamientos usuales que se generan de ellas, (89/51%) expresan reconocer sus emociones y comportamientos “casi siempre” y un grupo significativo de (70/40%) se ubica en “siempre”, mientras que otro grupo de docentes (12/7%), opto por “algunas veces” y “muy pocas”, hay (2/1%). Con respecto al reconocimiento de sus fortalezas y áreas de oportunidad para enfrentar una tarea, la respuesta a esta pregunta se encuentra mayoritariamente en “siempre” con (87/50%) docentes y “casi siempre” con (78/45%) mientras “algunas veces” se encuentra (6/4%) escogencias. Frente a la pregunta de empatía y asertividad, las respuestas se movieron de la siguiente manera en “casi siempre” por (87/50%) docentes que y (78/45%) en “siempre” y solo (7/4%) en “algunas veces”, “muy pocas veces” (1/6). Tomando como referencia el número de aciertos en “siempre y casi siempre” que es de (165) docentes, que representa un (95%), se puede derivar que los docentes manifiestan características personales de un alto perfil de competencias socioemocionales.

**Figura N°42. Reconocimiento de las emociones y comportamientos que se generan de ellas**



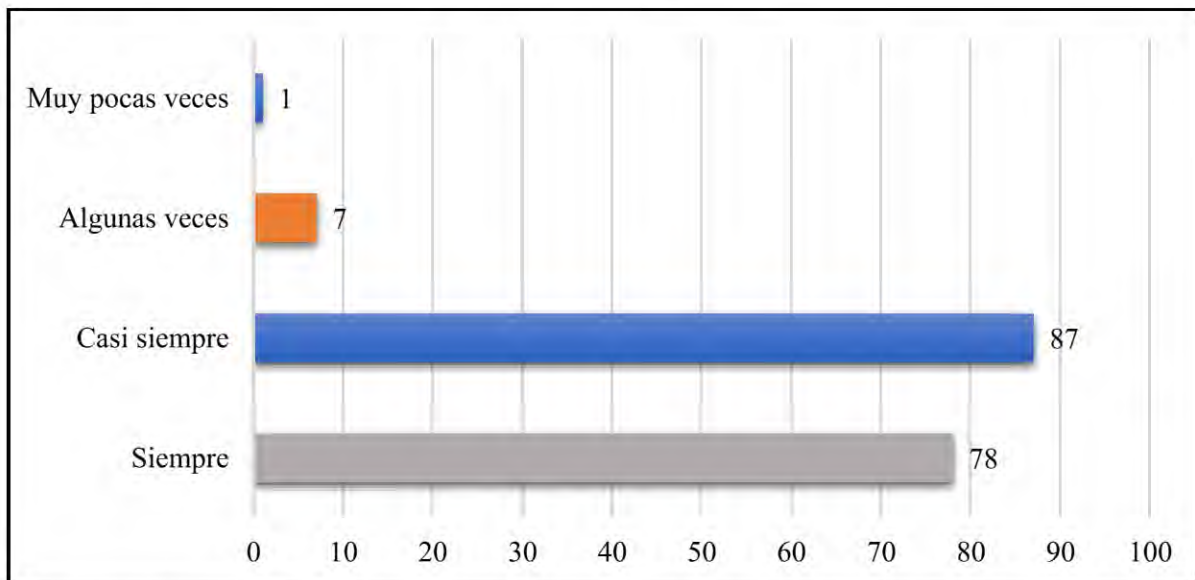
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°43. Reconocimiento de las fortalezas y áreas de oportunidad al asumir una tarea**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°44. El docente como persona empática y asertiva**

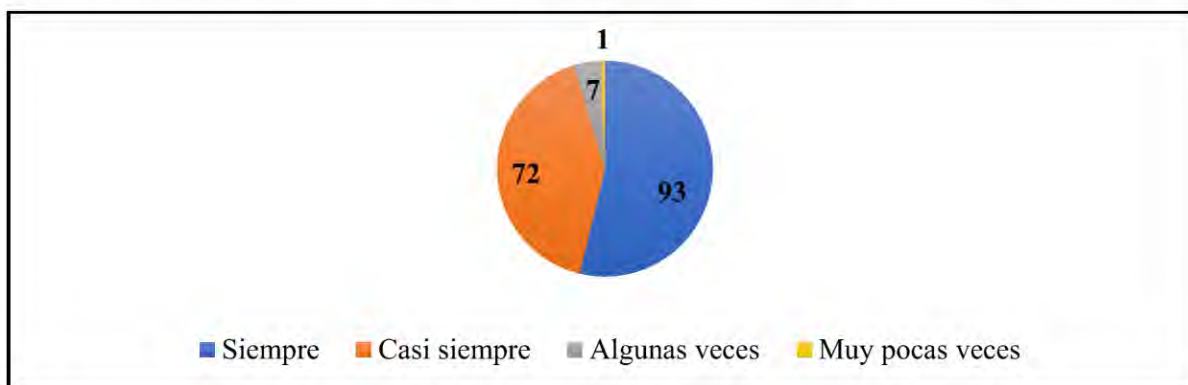


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Características Sociales

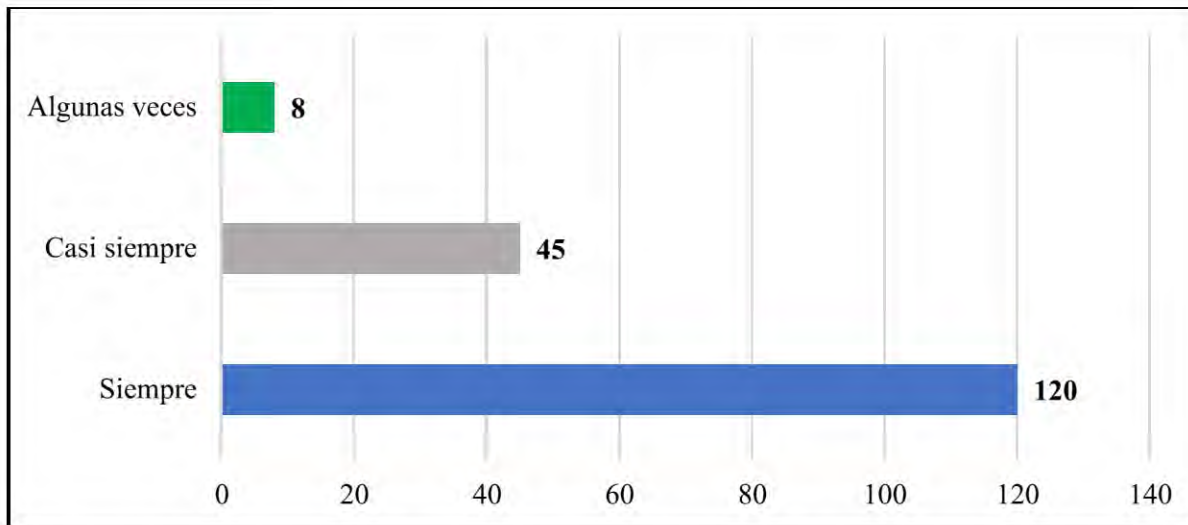
Por su parte, el indicador “características sociales”, que se explora mediante tres interrogantes a saber: contribuye con el bienestar de la comunidad educativa, comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral y comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral. Las mismas se comportan de la siguiente manera, la primera de ellas sus respuestas se concentran en las alternativas “siempre y casi siempre” con un número de réplicas (165) que porcentualmente representa (96%), en un segundo lugar las respuestas que oscilan “algunas veces”, (8), que el porcentaje es (4%), para cerrar en un (100%). En el caso de la segunda pregunta, las respuestas (120) docentes se ubican en las expresiones “siempre” y (45) en “casi siempre” que en porcentaje representa (95%), y un (5%) optan por algunas veces”, que responde a (8) docentes. Para la tercera pregunta, sus respuestas se presentan en (146) docentes en la opción “siempre” (84%), en un número menor de (25) que representa el (15%) “casi siempre” y (2) en la alternativa “algunas veces” con el (1%). Con estos resultados se muestra un valor significativo en la capacidad que tienen los docentes para mantener buenas relaciones con otras personas.

**Figura N°45. Contribución del docente hacia el bienestar de la comunidad educativa**



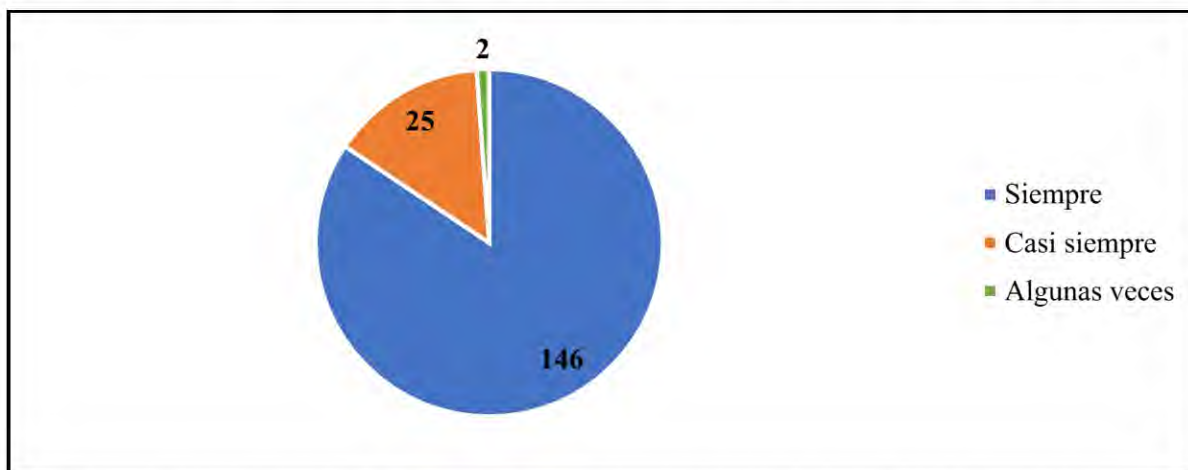
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Giraldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°46. Comprensión que tiene el docente de la realidad social y su relación con el bienestar integral**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°47. Comprensión de la sana convivencia en relación con el bienestar integral**

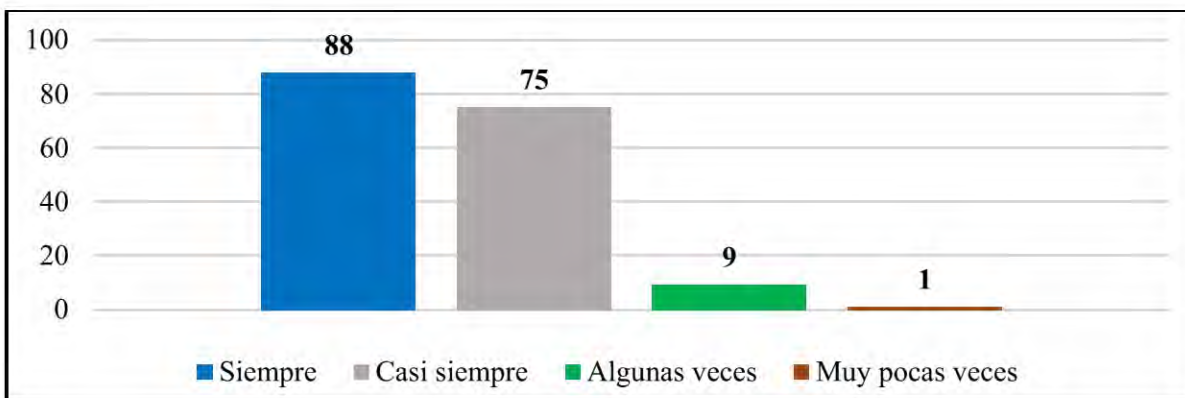


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Características laborales

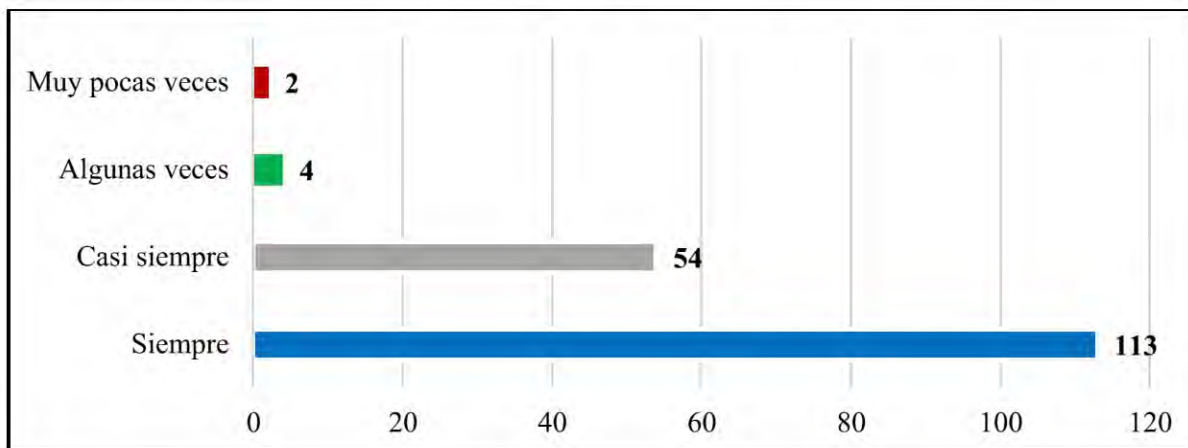
Este indicador de “características laborales” tiene que ver con un desempeño eficaz, efectivo y proactivo para alcanzar un propósito, aspecto de gran consideración, ya que un nivel alto de competencias socioemocionales en el docente se relaciona con un nivel alto en estas competencias en el alumnado : Las figuras reflejan que existe una relación estrecha, con los indicadores anteriores, donde el mayor número de respuestas se concentran en “siempre y casi siempre”, para un total de (163) con un (94%) en la **primera pregunta**, a pesar que este número es significativo se observa un grupo de (10/6%) docentes, que manifiestan estar entre: “algunas veces y muy pocas veces”, en la casilla de nunca, no hay ninguna escogencia. En el caso de la **segunda pregunta** (167) que representa el (97%) estuvo en la mayor respuesta concentrada en “siempre y casi siempre” (6/3%) en “algunas veces y muy pocas veces”; y en la **tercera pregunta** igualmente los rangos más frecuentes corresponden a “siempre y casi siempre con (161) docentes con un (93%) y solo (12) que representa (7%) en “algunas veces”.

**Figura N°48. Disposición del docente para comunicarse y trabajar con personas de diferentes personalidades**



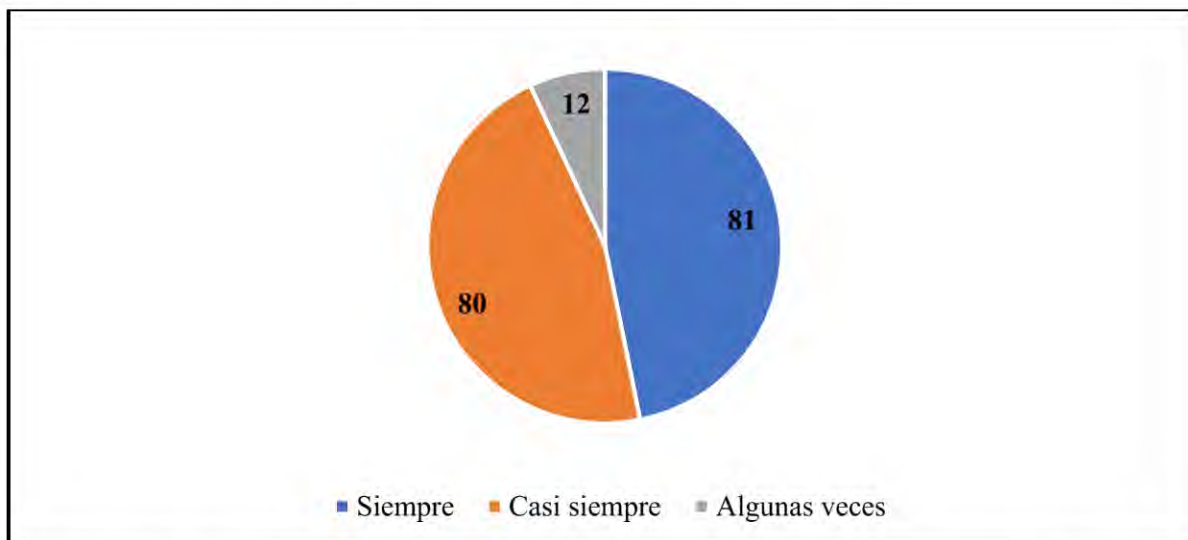
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°49. Contribución del docente en la armonía del equipo de trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°50. Confianza y respeto dentro del equipo de trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

#### 4.1.2.3. Dimensión: Actitudes del docente:

En la siguiente tabla N° 19, se presenta un resumen de los datos obtenidos en cada uno de los indicadores, que compone la dimensión “**Actitudes del docente**”, estas forman parte de la vida y del comportamiento de las personas, en ocasiones se está a favor en contra

de situaciones a nivel social, político, económico, religioso, educativo, entre otros. También es la disposición de la persona para (pensar, sentir y actuar) de un determinado modo ante el ambiente (objetos, personas, hechos y situaciones). Las actitudes se consideran elementos básicos de la «personalidad profunda», que comprometen todas las dimensiones fundamentales del sujeto: cognitivas, afectivas y conductuales.

**Tabla N°19. Actitudes del docente**

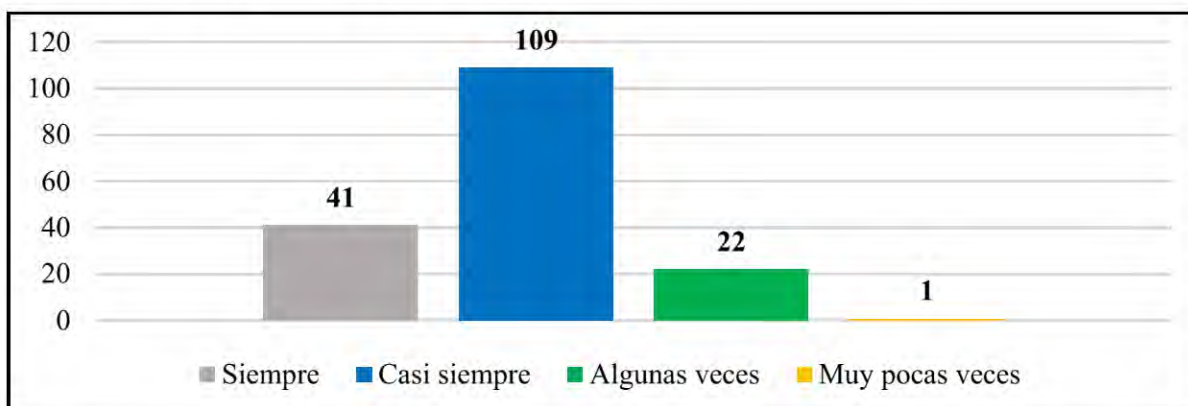
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Pocas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cognitivo</b>										
Puedo razonar cuando me encuentro en dificultades y permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	41	28	109	63	22	13	1	6	0	0
Conocer mis cualidades y recursos me permite superar situaciones imprevistas.	87	50	77	45	8	5	1	6	0	0
<b>Afectivo</b>										
Reconoce los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable.	*98	*56	64	37	10	6	1	6	0	0
Establece vínculos afectivos que proporcionan cariño, amor, amistad, cohesión y otros, con las personas.	*96	*56	65	38	11	6	1	6	0	0
<b>Conductual</b>										
Regula la experiencia y la expresión emocional a través de la reflexión (piensa antes de actuar).	75	43	*83	*48	14	8	1	6	0	0
Asume la responsabilidad de la propia conducta, consigo mismo y los demás.	*120	*69	51	30	2	1	0	0	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Componente cognitivo

Como se puede observar en la tabla anterior, el comportamiento de respuesta se ubica en siempre y casi siempre. En el caso específico del indicador cognitivo, donde se cuestiona a las personas participantes sobre: “**Momentos en que el docente puede razonar cuando se encuentre en dificultades y permanece tranquilo**”, en este caso la mayoría de afirmaciones (109), que representa el (63%) se ubica en la casilla, de “casi siempre”; seguido por “siempre” con (41) réplicas que simboliza el (28%); por su parte las casillas de “algunas veces o pocas veces”, tiene un total de 23 y porcentualmente es un (13.6%).

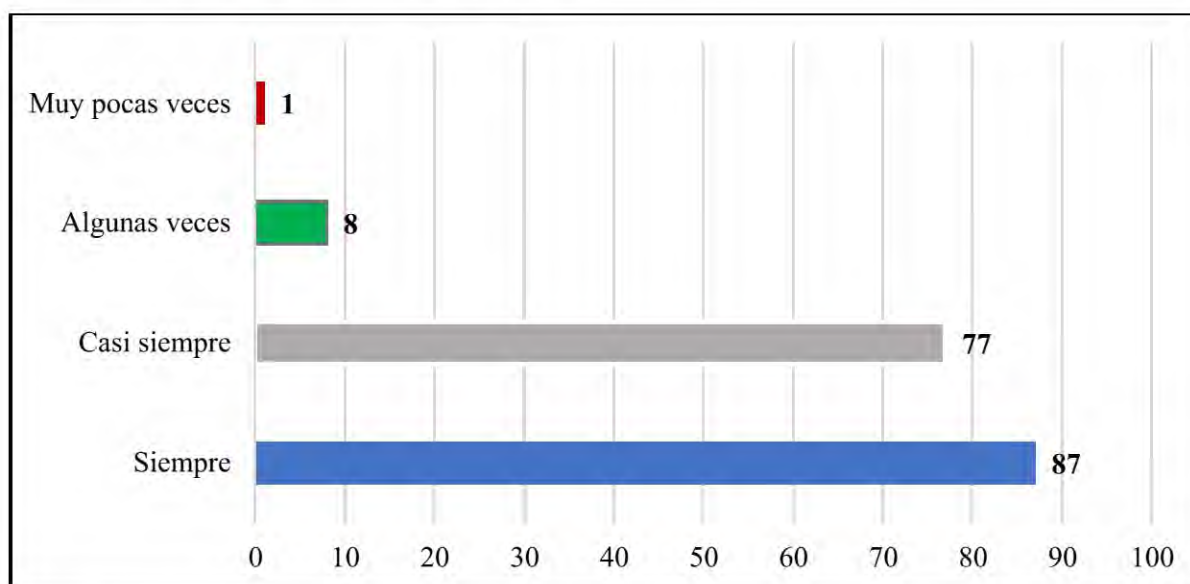
**Figura N°51. Momentos en que el docente puede razonar cuando se encuentra en dificultades y permanece tranquilo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

En esta misma lógica, de análisis del indicador cognitivo se reflexiona sobre el **“Conocimiento que tiene el docente sobre sus cualidades y recursos que le permiten superar situaciones imprevistas”**, en esta situación particular la afirmaciones se agrupan en **“siempre”**, con un valor absoluto de (87) y porcentualmente de (50%), seguido muy de cerca por **“casi siempre”**, donde se observa (77) respuestas que representa (45% ): y en las casillas de **“algunas veces y muy pocas veces”** hay (9) escogencias que figura el (5% )

**Figura N°52. Conocimiento que tiene el docente sobre sus cualidades y recursos que le permiten superar situaciones imprevistas**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### Indicador: Componente afectivo

Ante las interrogantes planteadas a los docentes participantes del estudio en cuestión, sale a la luz un componente afectivo, a este grupo se les pide responder las siguientes preguntas: **“reconocimiento por parte del docente sobre los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable y establecimiento de vínculos afectivos por parte del docente con otras personas”**, como se puede observar las cuestionantes están estrechamente vinculadas, y así el proceder de respuesta que se mueve entre el siempre y el casi siempre.

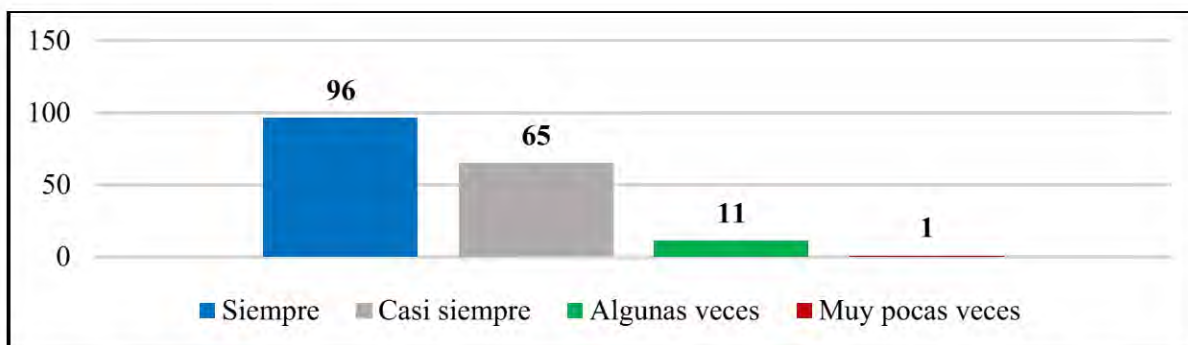
En el caso de la primera pregunta, que sus valores se observan en la figura N° 53, se tiene (98/56%) afirmaciones en la opción siempre, (64/37%) en la opción casi siempre, (10/6) en la opción algunas veces y (1/6) en muy pocas veces. La segunda pregunta que abarca el “establecimiento de vínculos...”, las réplicas de respuesta se ordenan de la siguiente manera de mayor a menor; la casilla “casi siempre” tiene una escogencia de (96/56%), mientras que “siempre”, la seleccionan (65/38%), y las casillas de “algunas veces y muy pocas veces”, tienen un total de (12/6%) respuestas

**Figura N°53. Reconocimiento por parte del docente sobre los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°54. Establecimiento de vínculos afectivos por parte del docente con otras personas**

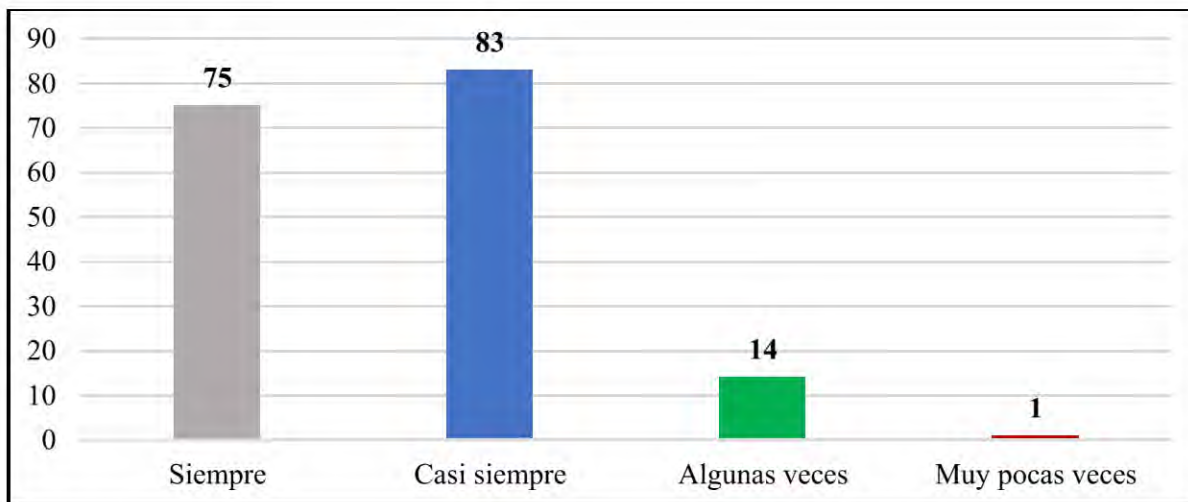


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### **Indicador: Componente conductual**

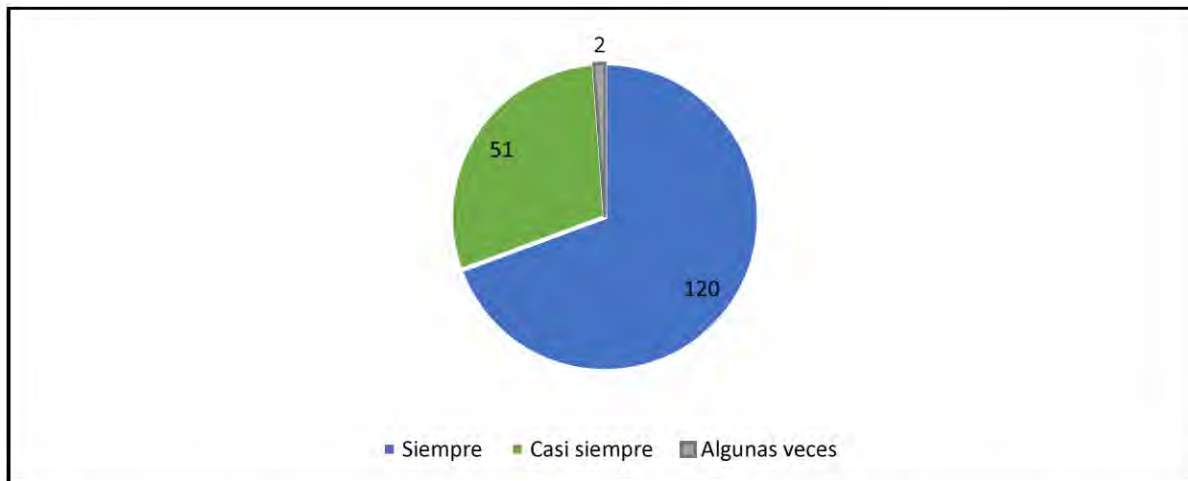
Este indicador “componente conductual”, es el último de la dimensión de “actitudes”, el mismo tiene relevancia para el estudio, ya que el aspecto conductual es básico en el desarrollo de las competencias socioemocionales. Ante este escenario, se realizan dos preguntas a saber: **“regulación y expresión emocional a través de la reflexión por parte del docente y responsabilidad de la propia conducta del docente consigo mismo y los demás”**. En este sentido, se observa en ambas figuras N° 55 y N°56, que las respuestas con mayor escogencia se encuentran en la categoría de “siempre y casi siempre”. En cuanto a la “regulación y expresión emocional”, el orden de respuesta es la siguiente: siempre (75) que representa un (43%), casi siempre (83) implica un (48%), algunas veces (14) es un (8%) y muy pocas veces (1) refleja un (.6). En cuanto a la responsabilidad de la propia conducta...”, las respuestas obtenidas hay una ligera similitud con las respuestas de la pregunta anterior, en este caso específico el número de réplicas mayoritario se ubica en la opción de siempre con (120) porcentualmente representa (69%); casi siempre (51) con un porcentaje de (30%) y algunas veces (2) que es un (1%).

**Figura N°55. Regulación y expresión emocional a través de la reflexión por parte del docente**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°56. Responsabilidad de la propia conducta del docente consigo mismo y los demás**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

A continuación, se muestran las tablas y figuras relacionadas con los resultados obtenidos de la variable desarrollo integral del docente, donde se establecieron tres dimensiones e indicadores a saber: **ambientes saludables** (ambiente físico de trabajo, afectivo y social de trabajo), **potenciación del desarrollo integral** (estrategias preventivas, de atención e intervención), y **beneficios del desarrollo integral** (concepto de competencias socioemocionales y desarrollo integral, sentido y estilo de vida, productividad y compromiso social).

**Tabla N°20. Ambientes Saludables**

	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Pocas Veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Físico</b>										
Disposición de materiales y equipos con que cuenta el docente para hacer su trabajo	20	12	53	31	70	41	25	15	5	3
Cuenta con iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, espacios, seguridad.	23	13	57	33	*64	*37	22	13	7	4
<b>Afectivo</b>										
Importancia que se le da a la opinión docente en el ámbito de trabajo	51	30	*82	*47	35	20	4	2	1	6
Valoración de los logros personales y profesionales	42	24	*81	*47	42	24	6	4	2	1
Ambiente de confraternidad entre docentes y miembros de la comunidad educativa	31	18	*91	*53	43	25	8	5	0	0
<b>Social</b>										
Reconocimientos o elogios que recibe el docente en el lugar de trabajo	23	13	33	19	*67	*39	29	17	1	6
Momentos en que el docente ofrece apoyo en situaciones de necesidad a otros compañeros	71	41	*85	*49	16	9	1	6	0	0

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

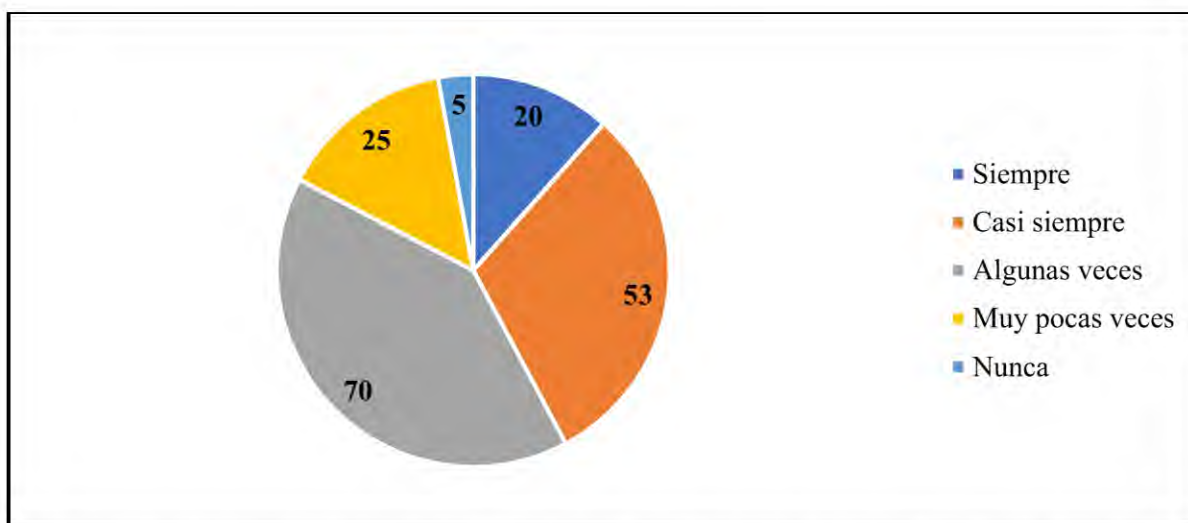
#### 4.1.2.4. Dimensión: Ambientes Saludables

Un ambiente de trabajo saludable es: “un lugar en el que los trabajadores y el personal superior colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo”, por lo que debe contener un espacio físico, afectivo y social que brinde las condiciones y herramientas apropiadas. **Un buen ambiente de trabajo proporciona un espacio libre de estrés, no relacionado con los quehaceres laborales**, hace mucho más agradable, el lugar de trabajo ya que permite estar más a gusto durante el tiempo que se pasa en el puesto de trabajo.

#### **Indicador: Ambiente físico de trabajo**

En la figura N° 57, las respuestas obtenidas están vinculadas al indicador de ambiente físico de trabajo. En su primera interrogante “disposición **de materiales y equipos con que cuenta el docente para hacer su trabajo**” la mayor frecuencia se obtuvo en “algunas veces con (70) y “muy pocas veces y nunca” con (30) para un total de (100/58%), respuestas que llaman la atención y presentan necesidades que ameritan ser observadas y mejoradas; sin embargo, en las respuestas “casi siempre” con (53) y en “siempre” con (20), sumando un total de (73/42%).

**Figura N°57. Disposición de materiales y equipos con que cuenta el docente para hacer su trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

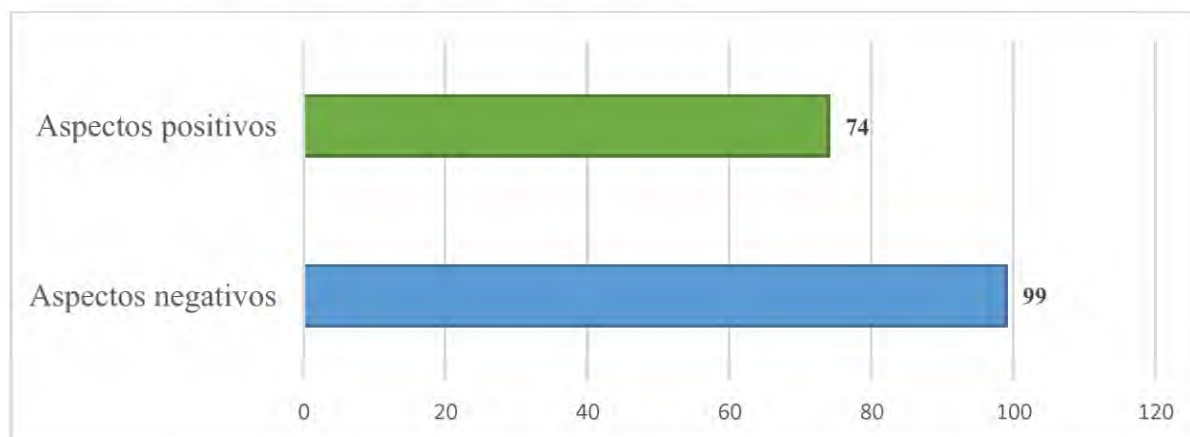
**Tabla N° 21. Sentimientos manifestados frente a la disposición o no de materiales y equipamiento en el lugar de trabajo**

Opiniones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estresado, inseguro e intranquilo	8	5	5	5
Bien, apoyados y cómodos	20	10	10	15
Creativos, hábil, resiliente y capaz	16	10	10	24
Decepcionado	6	4	4	28
Desanimado	6	4	4	32
Frustrado	13	8	7	39
Impotente, insatisfecho, inconforme e inútil	12	7	7	46
Incomodo y desilusionado	13	7	7	53
Limitado, reprimido y complicado	36	22	22	75
Motivado, satisfecho y seguro	<b>*38</b>	<b>*22</b>	22	97
Enojado y molesto	5	3	3	100
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

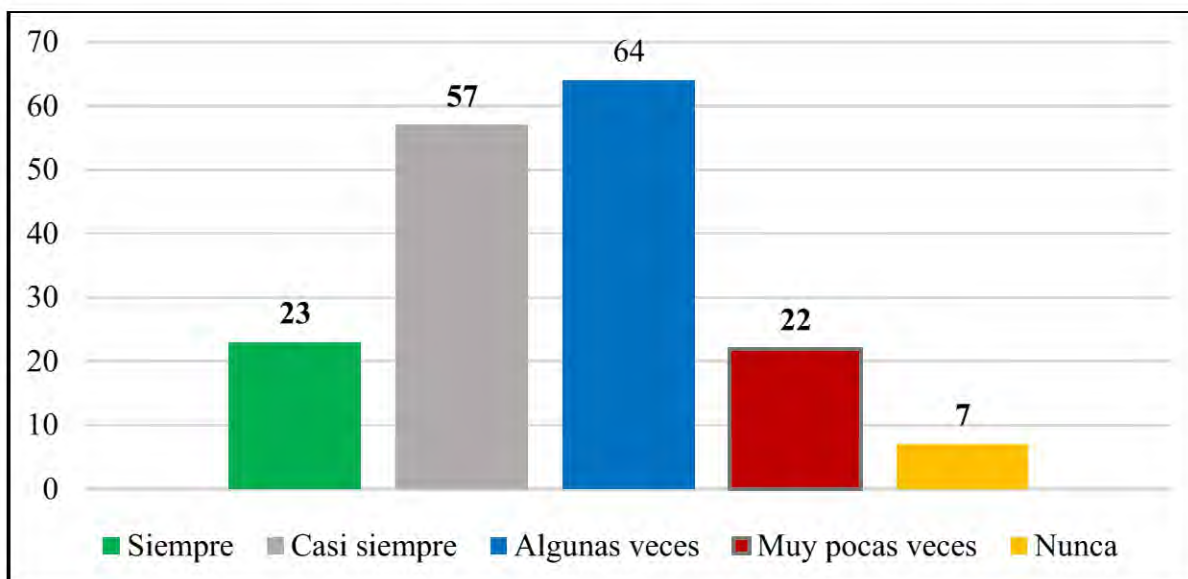
En esta tabla N° 21 se muestran los sentimientos que experimentan los docentes frente a la disposición o no de materiales y equipamiento en el lugar de trabajo, es oportuno resaltar que las respuestas obtenidas en función de la disponibilidad de recursos materiales, son reafirmados con los sentimientos compartidos en esta tabla. Veamos entonces cuales son estos sentimientos expresados: (99/57%) docentes se sienten impotentes, insatisfechos, enojados, molestos, limitados, reprimidos, desilusionados, frustrados, decepcionados, estresados, inseguro, entre otros. Realidad que denota preocupación, ya que esto puede dar a lugar a que surjan problemas que afecten la labor docente, llegando a incidir en su salud mental y física. Se observan carencias y dificultades para ejercer la docencia en su lugar de trabajo. Mientras que (74/43%), se muestran: motivado, satisfecho, seguros, apoyados y resilientes. Es imprescindible la motivación, ya que este tiene incidencia en el alumno. Porque el docente es un generador de emociones y dinámicas. Un docente motivado es una pieza fundamental en las reglas de la enseñanza. Un docente sonriente puede crear alumnos sonrientes.

**Figura N°58. Expresión de sentimientos de los docentes frente a la disposición o no de materiales y equipamiento en el lugar de trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°59. Condiciones del lugar de trabajo en cuanto a iluminación, ventilación, seo, orden, estímulos visuales, auditivos, climatización, espacios, seguridad, otros**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

Dando continuidad al indicador ambiente físico de trabajo, en cuanto a la pregunta **“condiciones del lugar de trabajo en cuanto a iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales, auditivos, climatización, espacio, seguridad, otros”** la mayor frecuencia se observa en **“algunas veces”** con (64/37%) docentes, seguido esta **“casi siempre”** con (57/33%), mientras que otro grupo de docentes (23/13%), se ubican en **“siempre”** y (29/.17 %) docentes responden **“muy pocas veces y nunca”**. Se afecta la productividad y otros aspectos en un ambiente de trabajo cuando no se garantizan las condiciones óptimas.

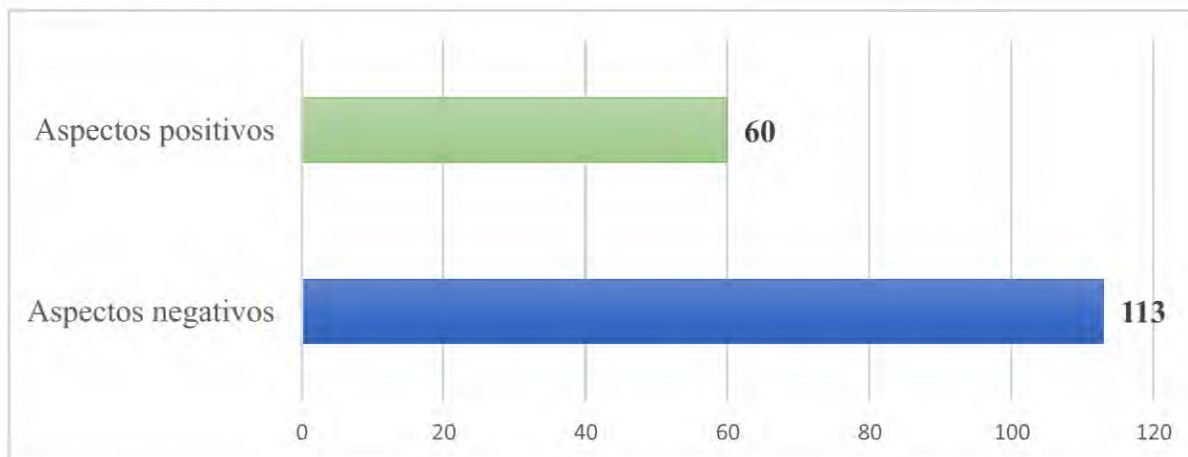
**Tabla N°22. Sentimientos manifestados frente a las condiciones del lugar de trabajo**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Impotente	7	4	4	4
Cansancio físico y estresada	17	10	10	14
Falta de materiales tecnológicos-multimedia y otros	25	14	14	28
Frustración	13	7	7	35
Preocupación	6	3	3	38
Incomodidad	20	12	12	50
Decepción	15	9	9	59
Falta de paz	2	1	1	60
Tener mejores espacios físicos	8	5	5	65
Agradecido	8	5	5	70
Agradable y cómodo	11	6	6	76
Motivada y feliz	7	4	4	80
Tolerante y relajado	9	5	5	85
Optimismo	7	4	4	89
Segura	9	5	5	94
Buscar la dotación de recursos	8	5	5	100
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

La tabla N° 22 muestra los resultados de los sentimientos por los docentes participantes ante las condiciones del lugar de trabajo; en este sentido (113) docentes con un porcentaje de (65%) expresan sentimientos como: impotencia, cansancio físico, estrés, frustración, preocupación, incomodidad, decepción, falta de paz; mientras que (59) docentes con un porcentaje de (35%) manifiestan sentir: agradecimiento, agrado, feliz, motivado, tolerante, relajado, optimista, seguros y proactivos.

**Figura N°60. Expresión de sentimientos de los docentes frente a las condiciones del lugar de trabajo**

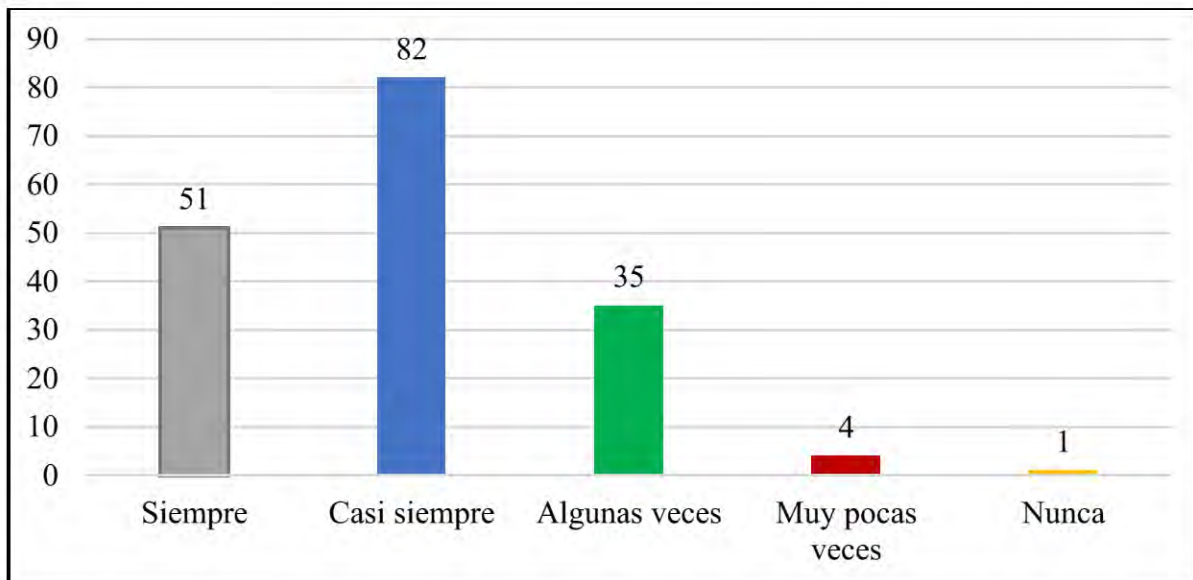


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

#### **Indicador: Ambiente afectivo de trabajo**

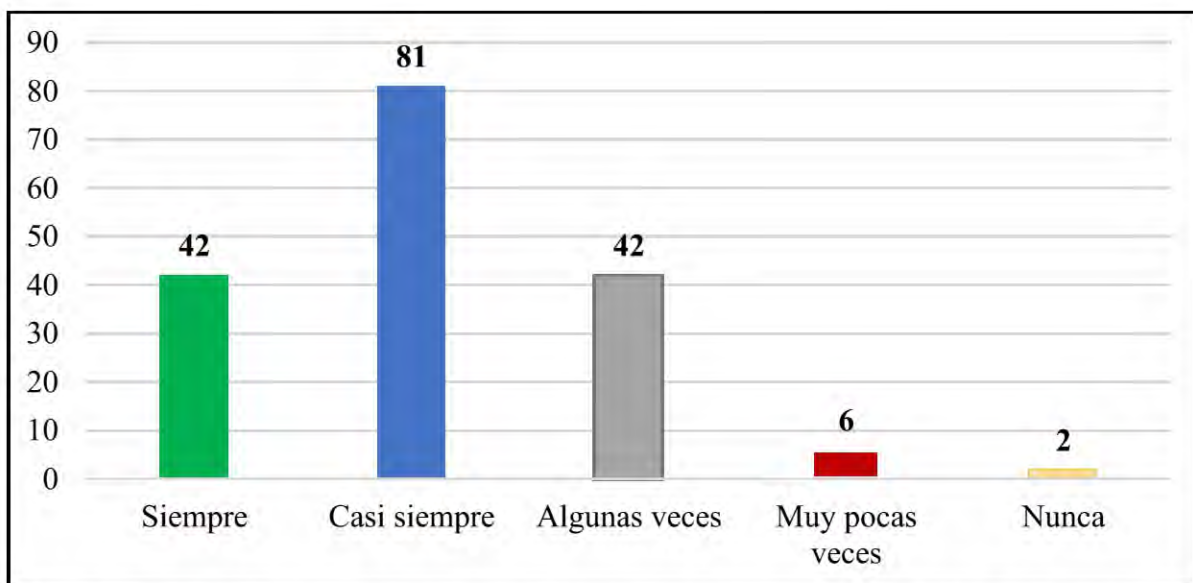
Como se puede observar en la tabla N° 20, el comportamiento de respuesta se ubica en “algunas veces”. En el caso específico del indicador ambiente afectivo de trabajo donde se cuestiona a las personas sobre: **“Importancia que se le da a la opinión docente en el ámbito de trabajo”**, en este caso la mayoría de afirmaciones (82), que representa el (47%) se ubica en la casilla, de “casi siempre”; seguido por “siempre” con (51) replicas que simboliza el (30%); por su parte las casillas de “algunas veces, muy pocas veces y nunca”, tiene un total de (40) y porcentualmente es un (28%).

**Figura N°61. Importancia que se le da a la opinión docente en el ámbito de trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

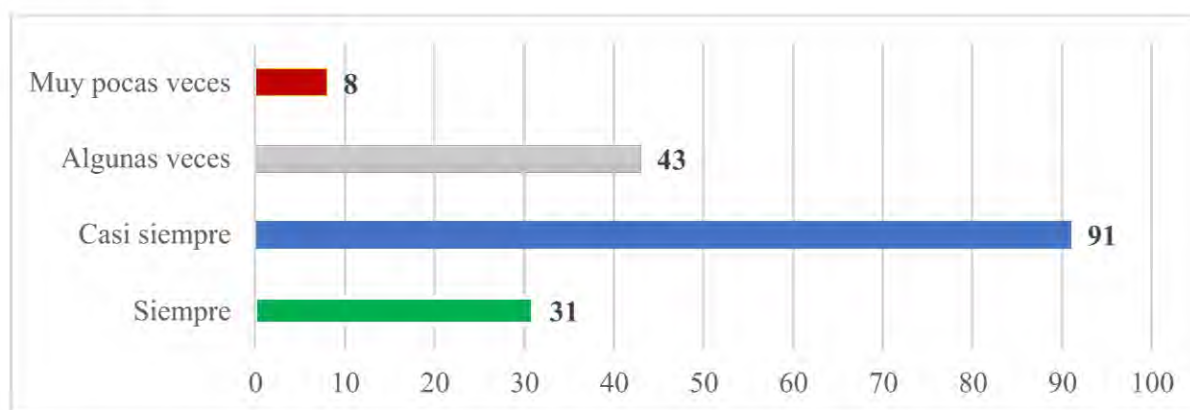
**Figura N°62. Valoración de los logros personales y profesionales**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

En esta misma lógica, de análisis el indicador de ambiente afectivo de trabajo se reflexiona sobre la “**Valoración de los logros personales y profesionales**”, en esta situación particular las afirmaciones se agrupan en “ casi siempre”, con una frecuencia de (81) y un porcentaje de (47%), luego se presenta “siempre” con (42) para un (24%), detalle de mucha relevancia pues **la felicidad de un colaborar se refleja en su productividad** y “algunas veces” con igual número de frecuencias y porcentaje que el rango anterior (42) y finalmente “muy pocas veces y nunca con un total de (8) para un porcentaje de (5%).

**Figura N°63. Ambiente de confraternidad entre docentes y miembros de la comunidad educativa**



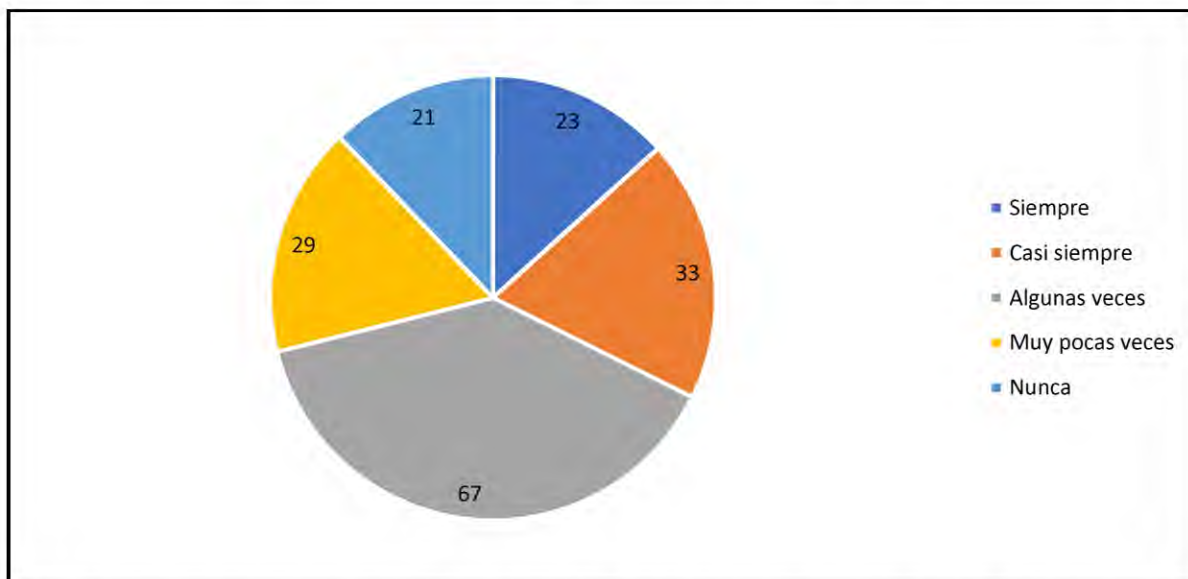
*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

Finalmente, en la interrogante “**ambiente de confraternidad entre docentes y miembros de la comunidad educativa**” del componente afectivo, en la figura N° 63 las respuestas se presentan de la siguiente manera, en la alternativa “casi siempre”, se lograron (91/53%) afirmaciones, un aspecto muy positivo pues, preocuparnos por la vida de nuestros colegas ayudará a mejorar tanto su estado de ánimo como el nuestro; seguido por “algunas veces”, con una frecuencia de (43/25%) replicas; “siempre” con (31/18%) respuestas y por último “muy pocas veces” con un (8/5%) de frecuencias.

### Indicador: ambiente social de trabajo

Este indicador de ambiente social es muy importante, fomentar el respeto y la buena comunicación es clave para un clima laboral exitoso, las figuras muestran en la interrogante “reconocimiento o elogios que recibe el docente en el lugar de trabajo” que las respuestas con mayores frecuencias están entre “algunas veces”, “muy pocas veces” y “nunca” con (117/68%) frecuencias, detalle que amerita prestar atención, seguido “casi siempre y Siempre con (56/32%).

**Figura N°64. Reconocimientos o elogios que recibe el docente en el lugar de trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

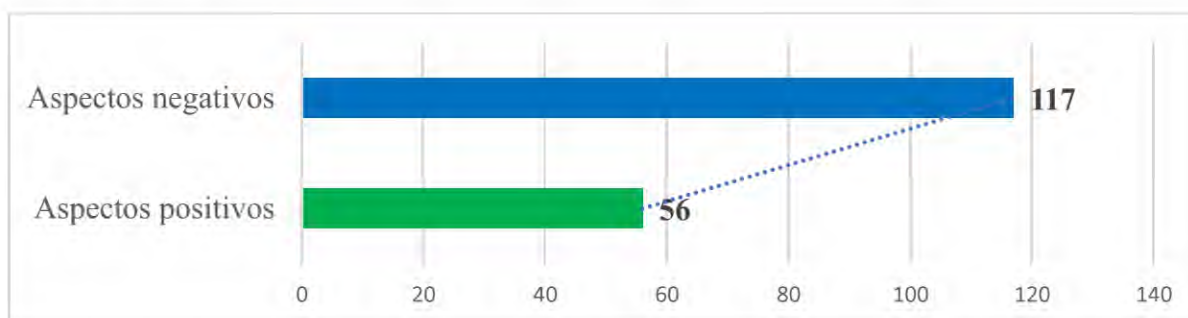
**Tabla N°23. Sentimientos que experimentan los docentes ante el elogio o no por hacer bien el trabajo**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Alagado, gratificado, emocionado, feliz y Apreciado	10	6	6	6
Inspirado alegre, contento, fortalecido, valorado, positivo, orgulloso, pleno, gratificado, importante	6	3	3	9
Decepcionado, inconforme, insatisfecho, incomodo y decepcionado	61	35	35	44
Desmotivado	4	2	2	46
Comprometido, cooperador, esforzado	6	3	3	49
Satisfecho, reconocido y tranquilo	34	20	20	69
Despreocupado e indiferente	23	13	13	82
Vulnerado, tristeza, ignorado, frustrado, desvalorado	29	17	17	99
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

En esta tabla se muestra la expresión de sentimientos que experimentan los docentes ante el elogio o no por hacer bien el trabajo, en su mayoría (117/68%) producto de su vivencia y experiencia manifiesta sentimientos negativos como: Decepcionado, inconforme, insatisfecho, incomodo, decepcionado, desmotivado, despreocupado e indiferente, vulnerado, tristeza, ignorado, frustrado, desvalorado. Mientras que otro grupo muestras sentimientos más alentadores: inspirado alegre, contento, fortalecido, valorado, positivo, orgulloso, pleno, gratificado, importante, satisfecho, reconocido y tranquilo, (56/32%). Ver figura N° 65.

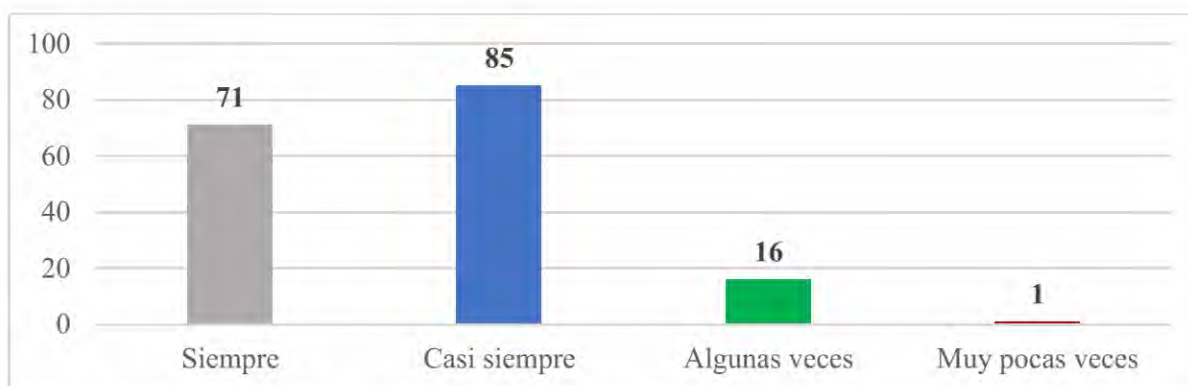
**Figura N°65. Expresión de sentimientos de los docentes ante el elogio o no por hacer bien el trabajo**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

Por su parte en la interrogante acerca de los “**Momentos en que el docente ofrece apoyo en situaciones de necesidad a otros compañeros**” en la figura la distribución de los docentes que participaron del estudio. De 173 docentes, (85) de ellos manifiestan “casi siempre”, (71) “siempre” con un porcentaje total entre ambas respuestas de (156/90%) y con muy baja frecuencia de (17/10%) estuvieron entre “algunas veces” y “muy pocas veces”

**Figura N°66. Momentos en que el docente ofrece apoyo en situaciones de necesidad a otros compañeros**



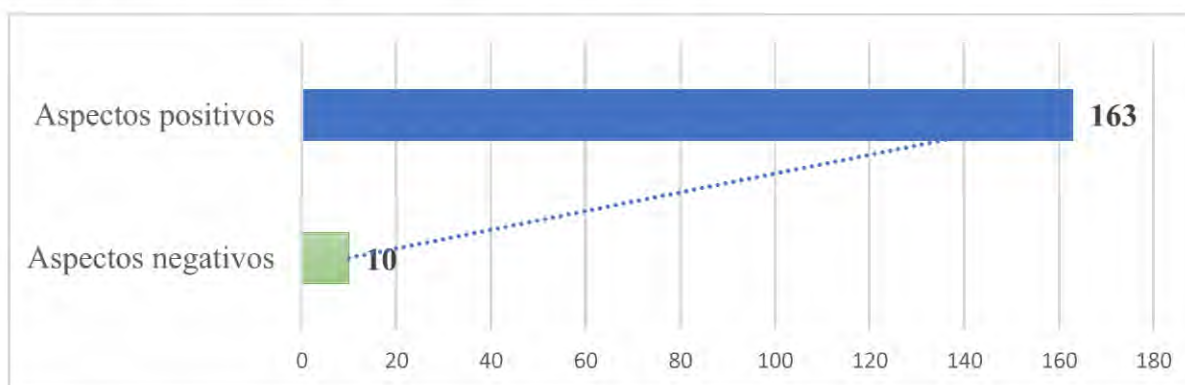
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°24. Sentimientos experimentados por los docentes ante el apoyo o no con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad**

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bien porque se brinda apoyo y solidaridad	50	29	29	29
Colaborador	23	13	13	42
Compromiso social	22	13	13	55
Apoyada en cualquier situación	13	7	7	62
Comunicativa	13	7	7	69
Tranquila	13	7	7	76
Asertivo y empática	10	6	6	82
Confianza	11	6	6	88
Trabajo en equipo	8	5	5	93
Indiferente	8	5	5	98
Incomodidad	2	1	1	99
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°67. Sentimientos experimentados por los docentes ante el apoyo o no con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

En la tabla N° 24 y la figura N° 67 se muestra la expresión de sentimientos experimentados por los docentes ante el apoyo o no con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad donde un (163/94%) de docentes comparte sus sentimientos como: bien, colaborador, compromiso social, apoyados ante situaciones adversas, tranquilos, buena comunicación, en confianza, asertividad, empatía y trabajo en equipo. Mientras que un número reducido de participantes (10/6%).

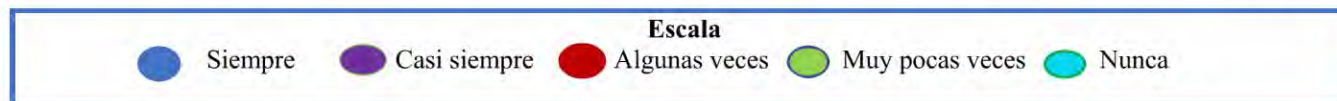
#### *4.1.2.5. Dimensión: Potenciación del desarrollo integral*

En la siguiente tabla N° 25, se presenta un resumen de los datos obtenidos en cada uno de los indicadores, que compone la dimensión “**Potenciación del desarrollo integral**”, entendida esta como un proceso por el cual todo ser humano, que abarca todas sus dimensiones considerando que necesita para su realización como persona, incluyendo el desarrollo de sus criterios, actitudes y habilidades requeridas para un eficaz desempeño; este se ve como un proceso integral de forma sistemática, coherente, organizado y adaptativo, que involucra cuerpo, alma, espíritu y mente, para hacer frente a las condiciones de vida interior y externas de la existencia.

**Tabla N°25. Potenciación del Desarrollo Integral**

Estrategias de prevención				Estrategias de atención				Estrategias de intervención							
Participación de los docentes en actividades preventivas		Énfasis que da el docente a las acciones de promoción y prevención con los colegas y estudiantes		Recibe el docente Formaciones y capacitaciones en competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral.		Es necesaria la comunicación y la articulación entre los departamentos que forman el centro educativo para un abordaje oportuno y pertinente de situaciones psicosociales.		Se dispone dentro de la programación del centro educativo de espacios para el crecimiento personal y profesional del docente.		Participa en actividades para la atención del docente que contribuyan en su bienestar personal y profesional.		Se dispone de la información necesaria para su autocuidado personal y profesional en mi lugar de trabajo.		El centro educativo cuenta con protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/Programas/alianzas estratégicas y otros.	
<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
28	16	56	32	28	16	*116	*67	22	13	36	21	39	23	26	15.0
*80	*46	*86	*50	39	23	35	20	33	19	*62	*36	*53	*31	42	24.3
52	30	30	17	*58	*34	16	9	*54	*31	47	27	45	26	*58	*34
13	8	1	.6	41	24	6	4	52	30	17	10	28	16	33	19
0	0	0	0	7	4	0	0	12	7	11	6	8	5	14	8
<b>Total</b>														<b>173</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.



### **Indicador: Estrategias preventivas**

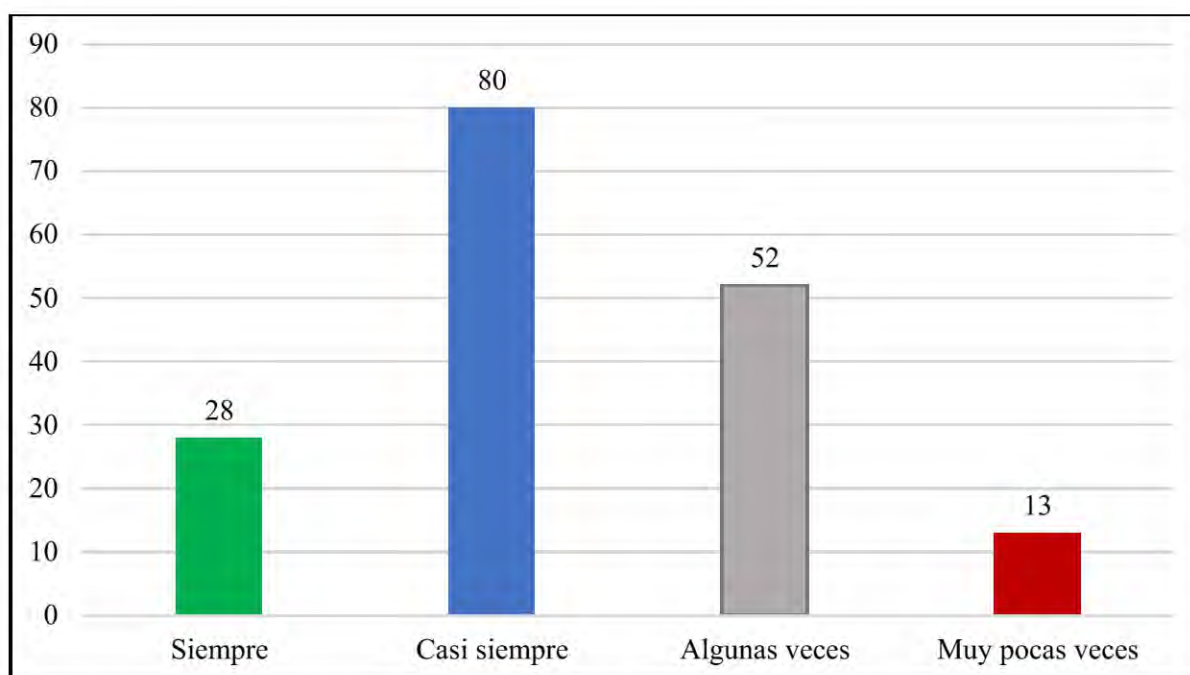
Este indicador se indaga mediante tres preguntas, las cuales buscan conocer aspectos como: participación en actividades preventivas, acciones de promoción y atención y por último el tema de las formaciones y capacitaciones en competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral, las mismas están relacionadas con las estrategias preventivas que se implementan en los centros educativos. A continuación, se señalan los resultados de las mismas, donde se puede observar un proceder fluctuante en los diferentes rangos de respuesta.

En la figura N° 68 se puede ver (108/62%) docentes en la preferencia “siempre y casi siempre”, indican participar en actividades preventivas, las mismas realmente son necesarias, porque estas se deben implementar con estudiantes a cargo para la prevención de situaciones psicosociales. En las opciones “algunas veces y muy pocas veces”, se ubican (65/38%) respuestas, este dato es realmente representativo, por la importancia que tiene la prevención permite tomar decisiones con respecto al actuar de las personas educadoras.

Seguidamente, en la figura N° 69, las respuestas se representan de la siguiente manera, en la alternativa “siempre”, se lograron (56/32%), afirmaciones; seguida por “casi siempre”, con una frecuencia de (86/50%) por último, “algunas veces y muy pocas veces” se tienen (31/18%) réplicas; este último dato, se le debe poner atención, ya que estos docentes no están asumiendo su papel como agentes multiplicadores con estudiantes y familias en el centro educativo, este puede ser un factor de riesgo.

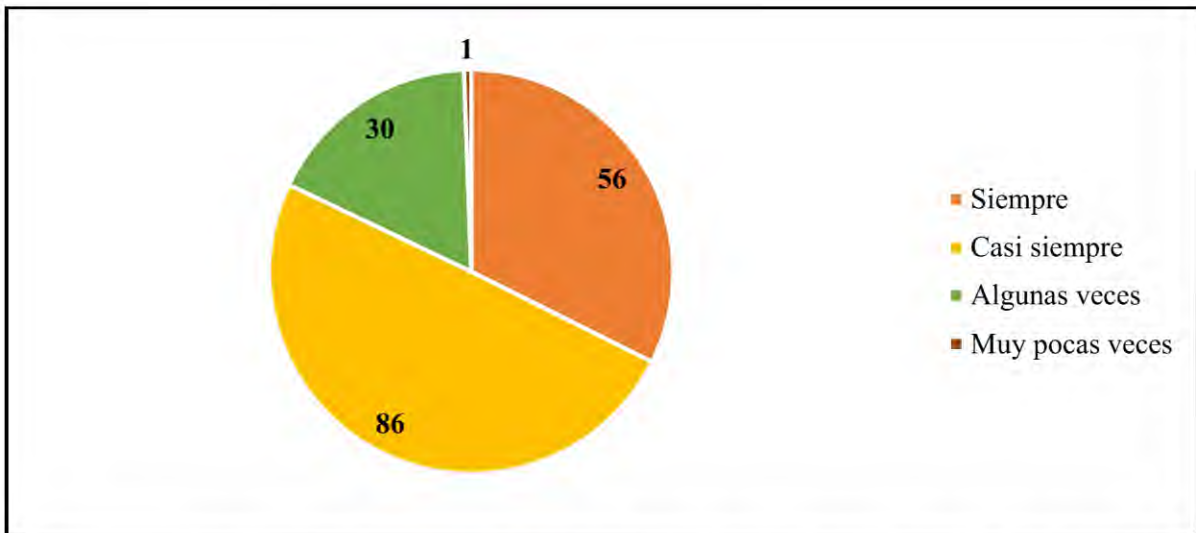
Y, por último, cuando se pide información sobre la formación, la situación es preocupante, en el sentido que los docentes (99/57%) manifiestan estar entre “algunas veces y muy pocas veces”, que reciben formación en este tema, entonces se puede deducir que a pesar que haya algunos espacios para la prevención no se cuenta con la formación necesaria, mientras que (67/39%), se ubican en siempre y casi siempre, este es un valor que no supera el (50%) y un grupo se ubica en “nunca” con (7/4%).

**Figura N°68. Participación de los docentes en actividades preventivas**



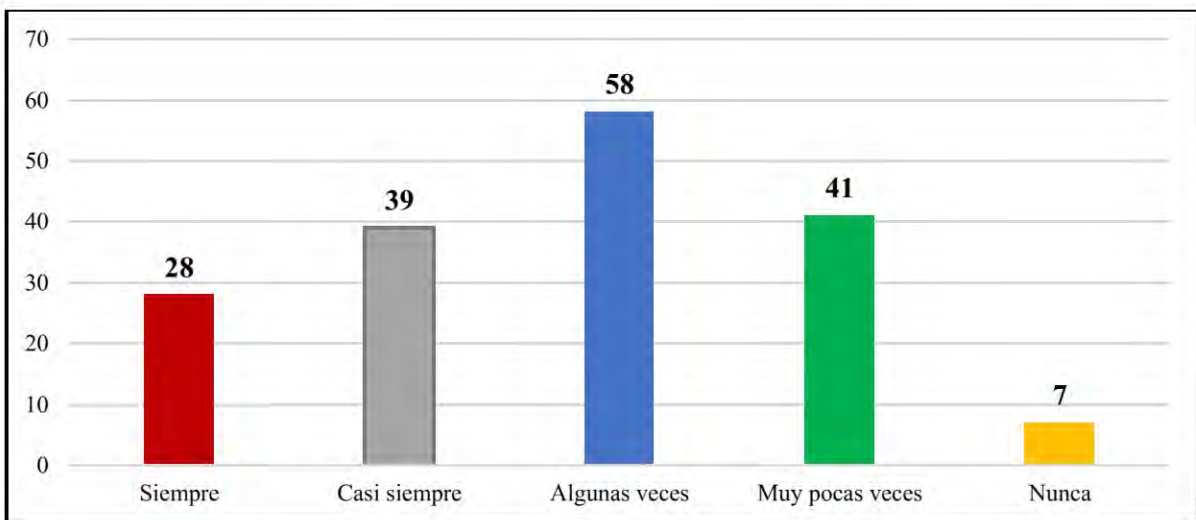
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°69. Énfasis que da el docente a las acciones de promoción y prevención con los colegas y estudiantes**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°70. Recibe el docente formaciones y capacitaciones en competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral**

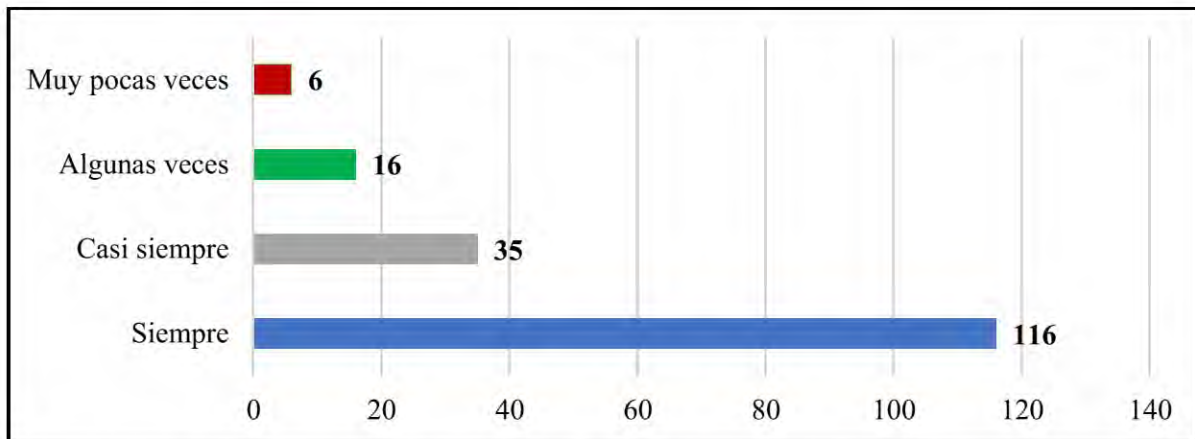


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### **Indicador: Estrategias de atención**

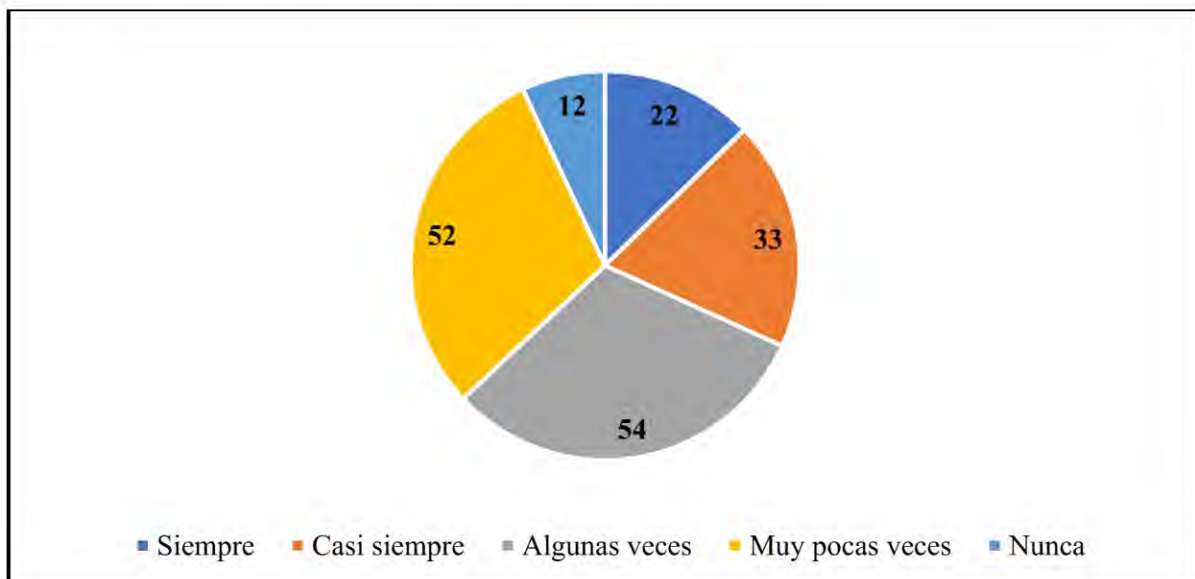
Entre las estrategias de potenciación del desarrollo integral, las estrategias de atención son indispensables en el caso de la prevención en sus diferentes niveles: primario, secundario o terciario, están relacionados con el actuar del docente como es la **comunicación entre departamentos, la disposición de espacios para el crecimiento personal..., y la participación de los docentes en actividades para la atención...**, en este sentido, las respuestas que se obtiene en la figura N° 71, se muestra que (116/67%) docentes optan por siempre, seguido por “casi siempre” con (35/20%) réplicas y las opciones de “algunas veces y muy pocas veces” responden al (22/13%). De aquí, se desprende que para los docentes la comunicación departamental juega un papel importante, además, la misma es necesaria para conocer situaciones psicosociales de la comunidad educativa, y poder actuar con anticipación ante las necesidades e inquietudes de los mismos; en síntesis, hay una disposición del docente. Sin embargo, cuando se analizan los datos con respecto a los espacios para el crecimiento personal y profesional en la figura N° 72, se observa que (106/ 61%) manifiestan estar en de “algunas veces y muy pocas veces”, este número es representativo en contraste con (53/33%), que se ubica en “siempre y casi siempre” y en “nunca” (12/7%). Por ende, se concluye, que en realidad los centros educativos, no tienen estos espacios, los cuales son necesarios para el bienestar del docente, porque hay que prevenir en ellos el “síndrome del docente quemado”. Estos espacios son básicos, ya que los docentes tienen una actitud positiva de participar en actividades, que contribuyen **al bienestar personal y profesional, los datos obtenidos reflejan esa disponibilidad aceptable.** Las elecciones entre “siempre y casi siempre” suman un total de (98/57%), seguidamente por “algunas veces y muy pocas veces”, (64/37%) y en nunca (11/6%).

**Figura N°71. Significancia que le otorga el docente a la comunicación entre los departamentos que forman parte de un centro educativo ante el abordaje oportuno y la pertinencia de situaciones psicosociales**



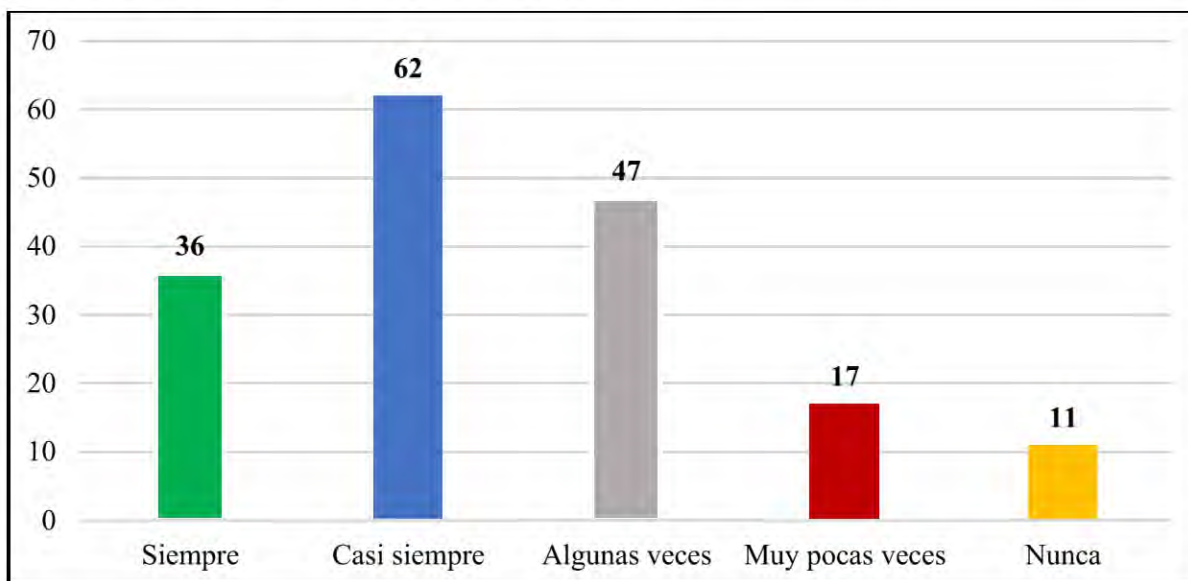
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°72. Disposición de espacios para el crecimiento personal y profesional del docente en los centros educativos**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°73. Participación de los docentes en actividades para la atención del docente que contribuyen al bienestar personal y profesional**



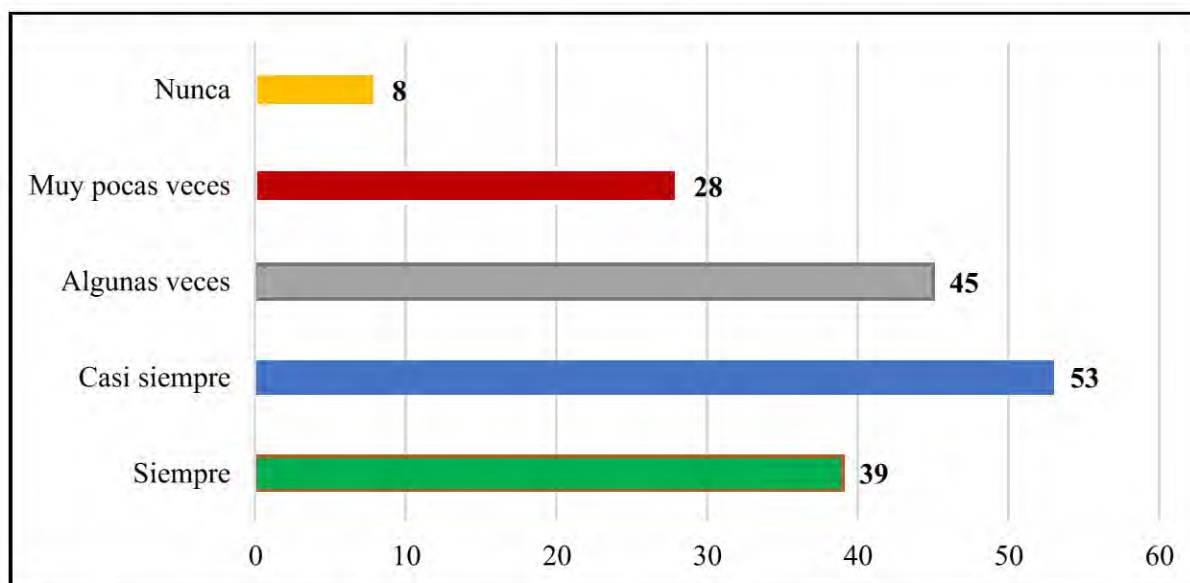
*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

#### **Indicador: Estrategias intervención**

Ante las posibles situaciones psicosociales y las detectadas se requiere que el centro educativo, cuente con las herramientas necesarias para hacer frente a las problemáticas socialmente relevantes que puede vivir la comunidad educativa; para ello es necesario tener información relacionada con el autocuidado personal y profesional y la existencia de protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional... Como se puede observar en la figura N° 74, se revela que (92/54%) docentes escogieron la selección de “siempre y casi siempre”, por su parte (73/42%) replicaron entre “algunas veces y muy pocas veces” y finalmente (8/4%) nunca. De aquí, se puede inferir que no existe un banco de recursos de información que estén a disposición de los educadores.

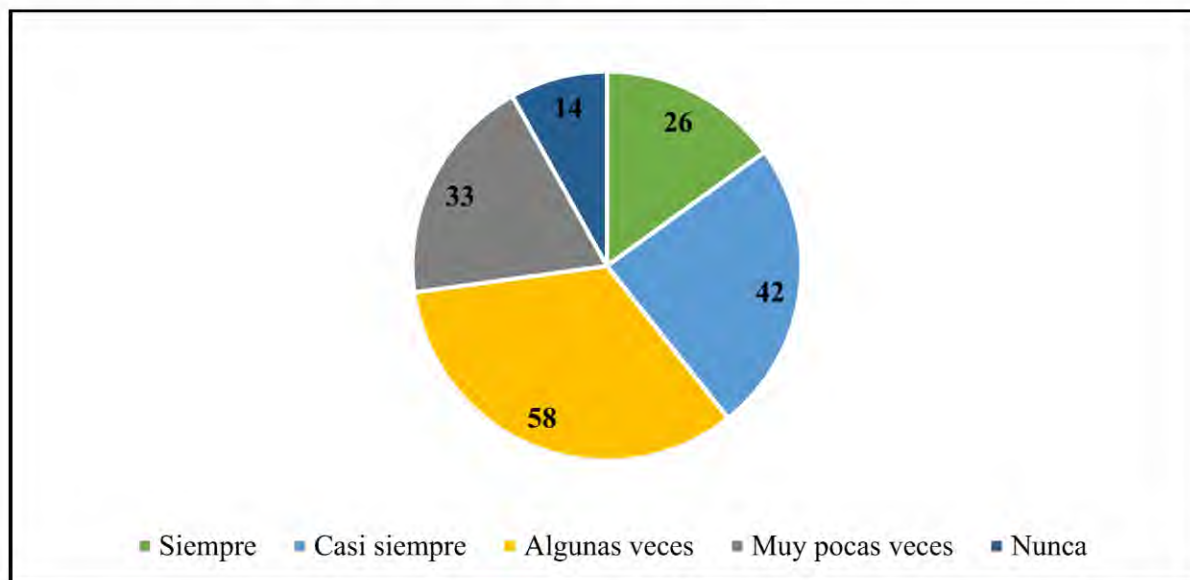
Con respecto, a la figura N° 75, que manifiesta la existencia de protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/Programas/alianzas estratégicas y otros, las respuestas obtenidas se distribuyen de la siguiente manera: en las opciones de “algunas veces y muy pocas veces”, se captaron (91/53%) respuestas, en “siempre y casi siempre” se obtienen (68/39%) afirmaciones y finalmente “nunca” con (14/8). De aquí, se desprende que los centros educativos están carentes de estas herramientas, las cuales son necesarias para la intervención especialmente en situaciones de riesgo, la carencia de las mismas atenta contra la salud emocional y el desarrollo integral de los docentes y por ende a estudiantes, familias y otros.

**Figura N°74. Disposición de información necesaria para el autocuidado personal y profesional de los docentes en los centros educativos**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°75. Existencia de protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/Programas/alianzas estratégicas y otros**

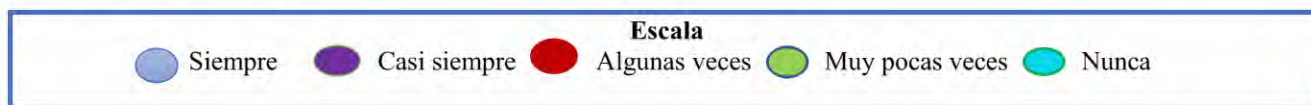


Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°26. Beneficios del Desarrollo Integral**

Sentido y estilo de vida						Productividad				Compromiso Social					
Mi apariencia física es importante por eso practico algún deporte, me preocupa mi aseo personal, mi nutrición, entre otros.		Me preocupa mi crecimiento espiritual y personal.		Tengo claro mis metas y proyectos personales y profesionales.		Valoro y reconozco mis logros en el ámbito personal y profesional.		Me siento satisfecho con mi ocupación profesional.		Enfrento de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones.		Mis valores sociales, individuales y personales son importantes en el entorno que me desarrollo a nivel local y global.		Participo en diferentes actividades para ayudar a otras personas menos favorecidas, como parte de mi compromiso social para el desarrollo del país.	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
111*	64	147*	85	144*	83	148*	86	149*	86	91*	53	157*	91	75*	43
52	30	25	15	25	14	23	13	22	13	74	43	14	8	57	33
10	5	1	.6	2	1	2	1	2	1	8	5	2	1	39	23
0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>														<b>173</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.



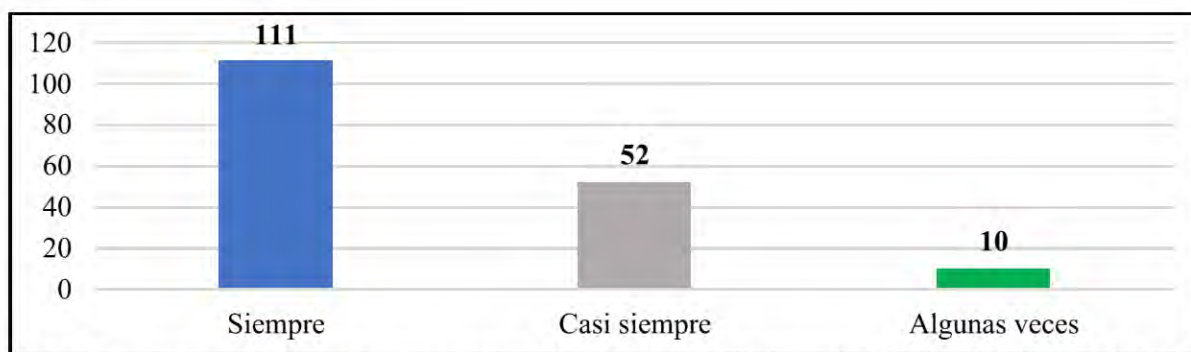
#### 4.1.2.6. Dimensión: Beneficios del desarrollo integral

##### Indicador: Sentido y estilo de vida

Cuando una persona se cuestiona sobre su sentido y estilo de vida, en muchas ocasiones no se piensa en aspectos tan esenciales como la autoestima, autovaloración, autoconcepto y otros que están

implícitos, en este concepto. Más bien se piensa en un status económico, una profesión que deje dinero, un carro último modelo, impera un pensamiento más materialista que de amor propio por la persona misma. De esta manera, se puede observar en la figura N° 76, que los docentes opinan dar importancia al indicador relacionado con la “apariencia física, aseo personal, nutrición y otros” tal como se refleja en la respuesta de siempre, que obtiene una puntuación de (111/64%), realmente esta cifra es significativa, seguido por la respuesta de “casi siempre”, con (52/30%) elecciones y finalmente “algunas veces” (10/5%). En este sentido, se puede deducir que este aspecto es importante para el docente panameño.

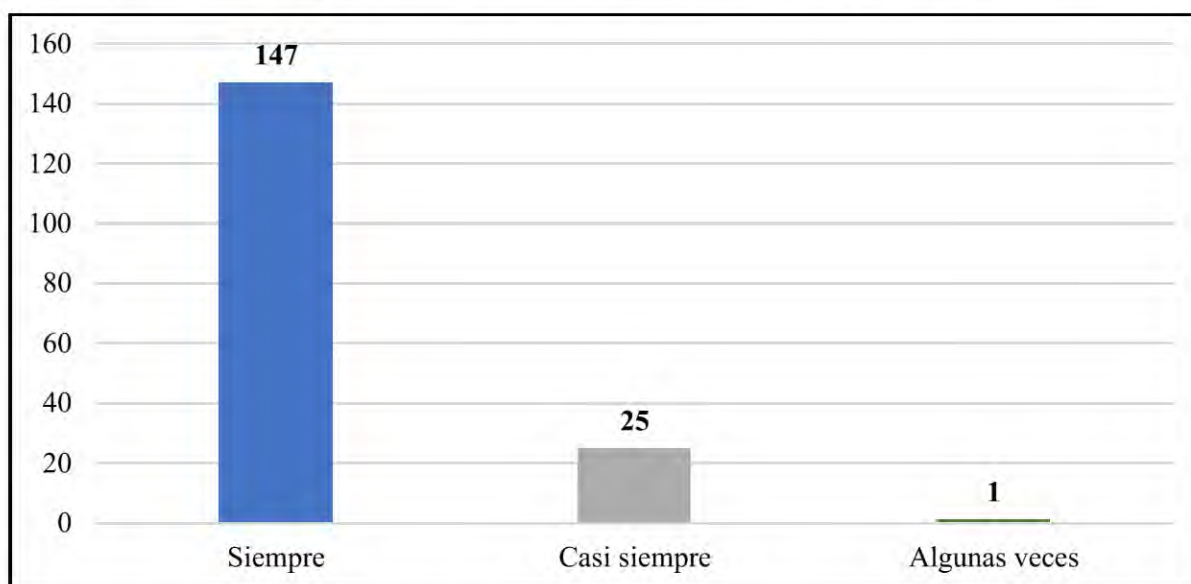
**Figura N°76. Importancia que le da el docente a la apariencia física, aseo personal, nutrición y otros**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

Como se indicó anteriormente, un sentido y estilo de vida, no está orientado, solamente al tener, sino que tiene un peso en el ser, como ya lo mencionada Delors, (1995), cuando plantea los pilares de la educación o tal como se esboza en el enfoque educativo del Círculo de Bienestar Integral, (1990). Aquí, se toma en consideración el crecimiento espiritual y profesional de las personas, por lo tanto, los educadores panameños indican en (147/85%) que corresponde la opción “siempre”, mientras que otro tanto (25/15%) se ubica en “casi siempre” y una (1) persona en “algunas veces”, para esta investigadora este aspecto es positivo, ya que se puede afirmar que los docentes panameños poseen valores espirituales, necesarios en estos momentos de crisis local y global.

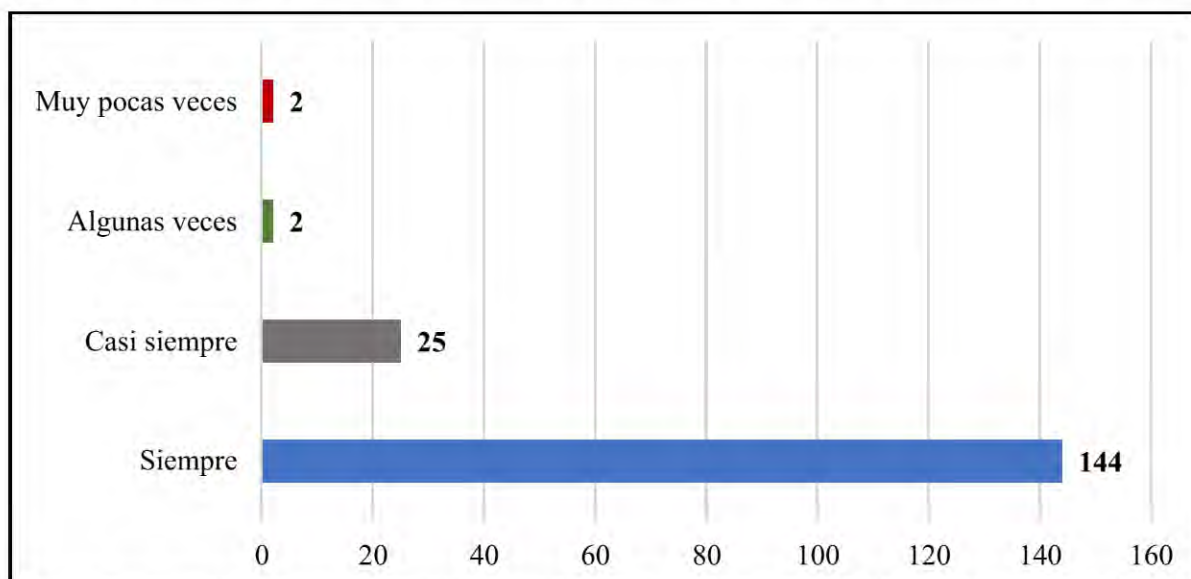
**Figura N°77. Relevancia que le otorga el docente al crecimiento espiritual y personal**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

Los resultados de esta figura N° 78, está en correspondencia a las dos anteriores, cuando se afirma por parte de los educadores tener claridad en sus proyectos personales y profesionales, esto indica que estos están priorizando en sus vidas para alcanzar un verdadero sentido y estilo de vida que responda a sus necesidades y las demandas de las nuevas generaciones y de la sociedad. Los datos reflejan que en la decisión de siempre y casi siempre se tienen (169/98%) réplicas, mientras en “algunas veces y muy pocas veces” (4/2%)

**Figura N°78. Claridad que tiene el docente en las metas y proyectos personales y profesionales**



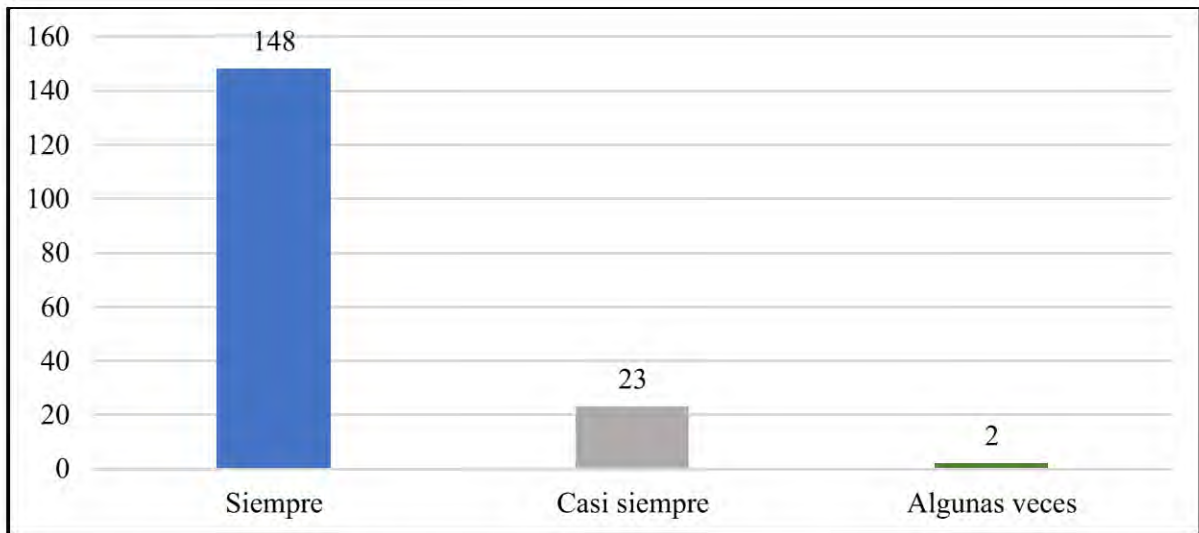
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

### **Indicador: Productividad**

En este segundo indicador de los beneficios del desarrollo integral, se encuentra la productividad con un valor esencial que se espera encontrar en cada uno de las personas educadoras, porque se van a garantizar procesos educativos de calidad, dirigidos a la población estudiantil. Para esto es necesario contar con un personal docente y administrativo valorado, reconocido, satisfecho de su profesión y que pueda gozar de un ambiente laboral saludable. A razón de lo anterior, se puede observar en la figura N° 79, que el docente valora y reconoce sus logros en diferentes ámbitos, el número de respuestas obtenidas en la casilla de “siempre” reflejan (148/86%), mientras en “casi siempre”, hay (23/13%) y en algunas veces (2/1%).

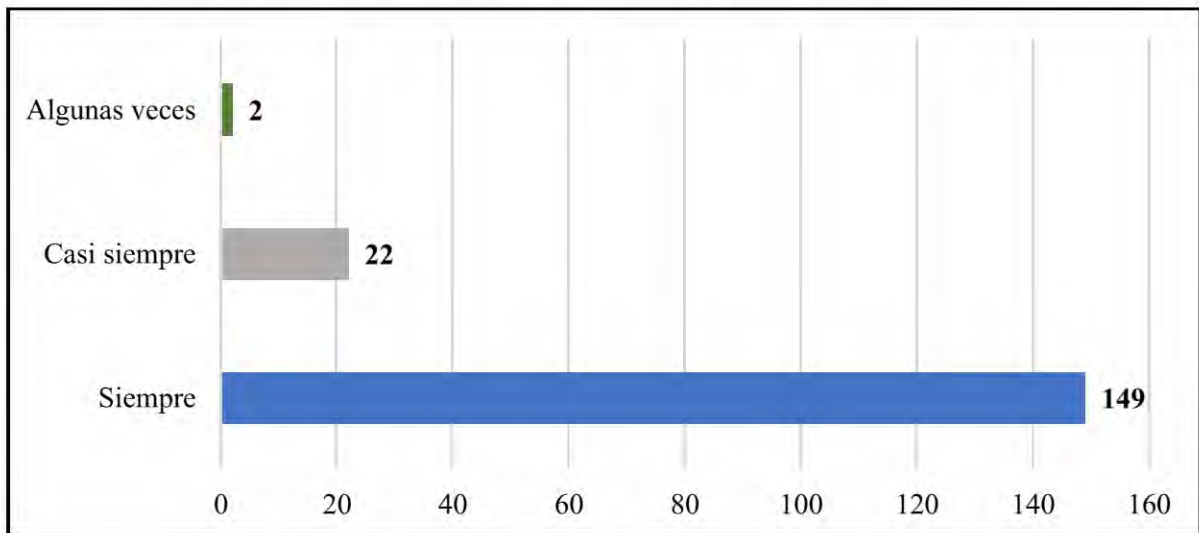
En concordancia con los resultados expuestos anteriormente, existe una relación con el tema de la satisfacción. Según la figura N° 80, muestra en las opciones de siempre y casi siempre un total (171/99%), personas que se encuentran bien con el trabajo que realizan en los centros educativos, de aquí se desprende que la educación es una carrera de vocación, de entrega a pesar de algunas circunstancias que puedan mediar en el ámbito laboral. Esas habilidades y competencias que ha desarrollado la persona educadora, le permiten tener las herramientas para hacer frente a diversas situaciones, que pueden atentar a su bienestar emocional, por esta razón el docente ha desarrollado estrategias en pro de su salud mental y de los que lo rodean. De ahí, que un grupo significativo de educadores optan por las opciones “siempre y casi siempre” que representa un total de (165/95%) y un pequeño grupo (8/5%) en la opción “algunas veces”.

**Figura N°79. Valoración y reconocimiento que le otorga el docente a sus logros en el ámbito personal y profesional**



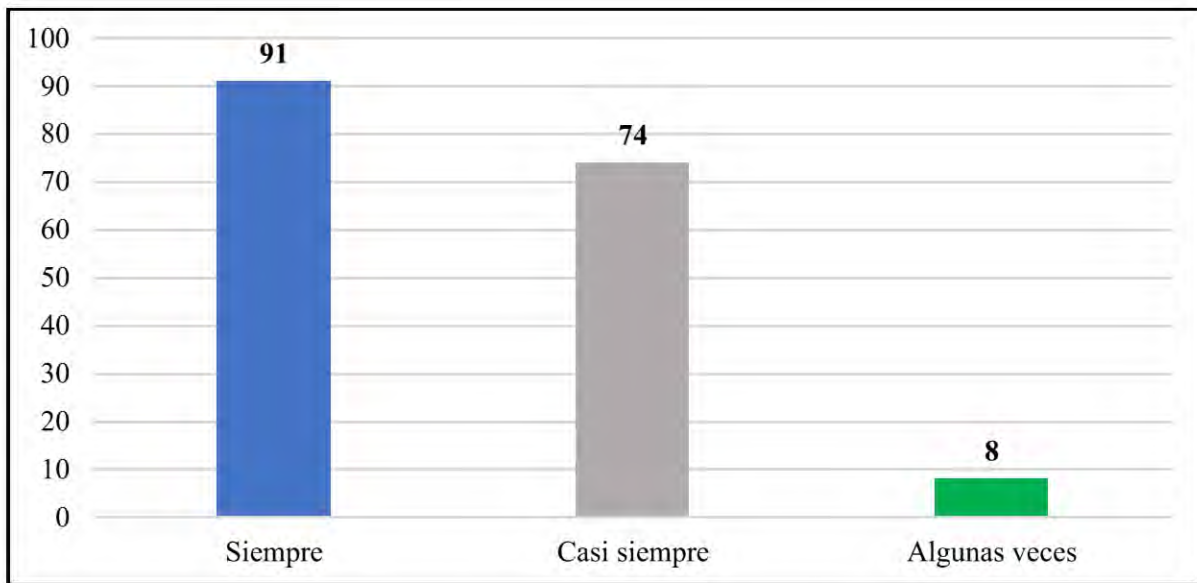
Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°80. Satisfacción del docente con su ocupación profesional**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°81. Momentos en que el docente enfrenta de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones**



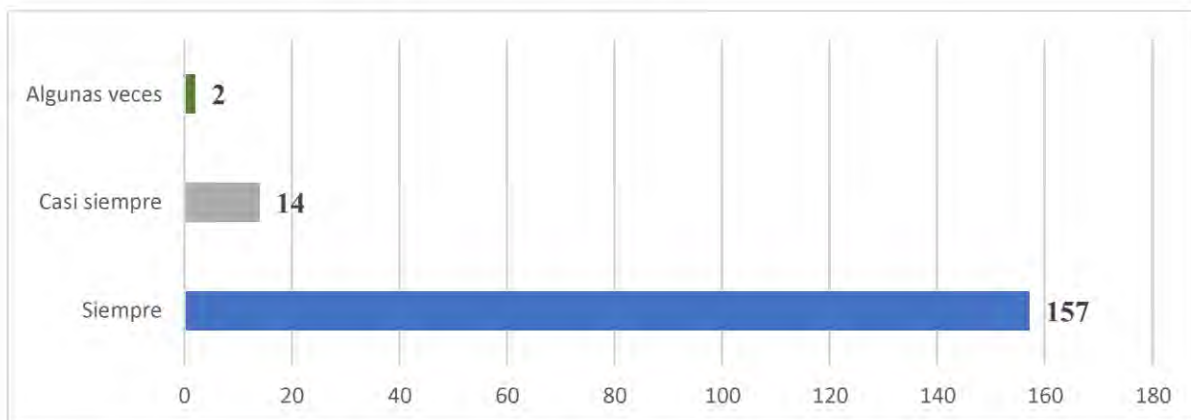
*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

### **Indicador: Compromiso social**

Otro aspecto que es importante, en cuanto a los beneficios del desarrollo integral, está relacionado con el compromiso social que las personas tienen consigo mismo y la sociedad. Para nadie es secreto, que se vive en una sociedad individualista donde se ha perdido el interés por la seguridad y bienestar de las personas. La sociedad vive una crisis de valores “que lo bueno no es tan bueno y lo malo ya no es tan malo”, donde los medios de comunicación juegan un papel predominante en la transformación de las sociedades, se requieren personas que vivan de acuerdo a sus sistemas de creencias y eso se puede ver con la respuesta de los docentes en la categoría de “siempre” con (157/91%), afirmaciones, seguida por “casi siempre”, con (14/8%) respuestas y (2/1%), algunas veces.

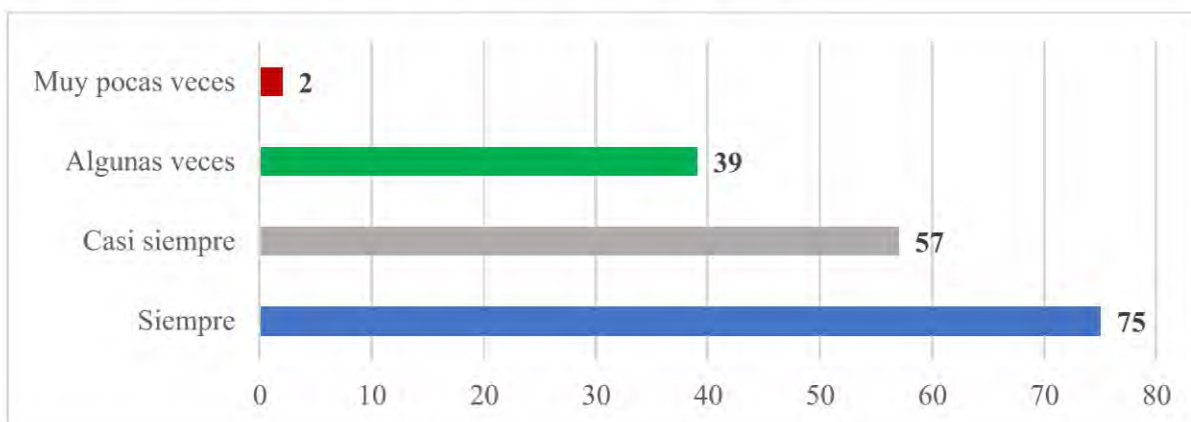
Este compromiso social, se visualiza con la participación de los docentes en actividades de bien común, estos manifiestan en “siempre y casi siempre” un total de (132/76%) y en algunas veces y pocas veces (41/24%), respectivamente. Acciones que se deben replicar con la comunidad estudiantil.

**Figura N°82. Los valores sociales, individuales y personales del docente y su importancia en el entorno en que se desarrolla en el nivel local y global**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°83. Participación del docente en actividades para ayudar a personas menos favorecidas, como parte del compromiso social para el desarrollo del país.**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

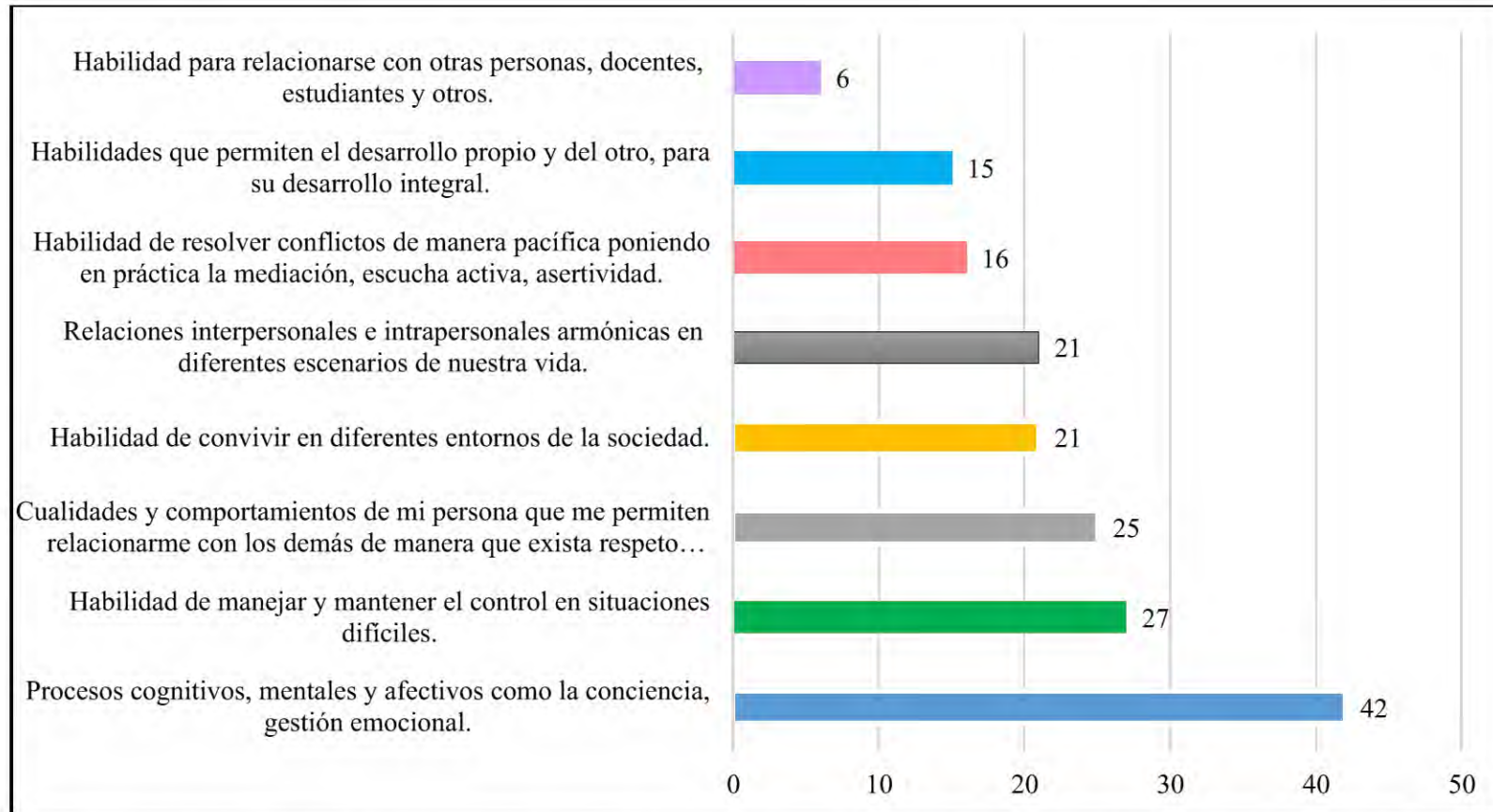
Las siguientes tablas y figuras responden a las preguntas abiertas planteadas a los docentes, entre ellas: concepto de competencias socioemocionales, desarrollo integral y la relación entre ambos conceptos.

**Tabla N°27. Concepto de Competencias Socioemocionales**

<b>Concepto</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Habilidad de convivir en diferentes entornos de la sociedad.	21	12
Habilidad de manejar y mantener el control en situaciones difíciles.	27	16
Habilidad de resolver conflictos de manera pacífica poniendo en práctica la mediación, escucha activa, asertividad.	16	9
Procesos cognitivos, mentales y afectivos como la conciencia, gestión emocional.	42	24
Habilidad para relacionarse con otras personas, docentes, estudiantes y otros.	6	3
Cualidades y comportamientos de mi persona que me permiten relacionarme con los demás de manera que exista respeto entre las partes.	25	14
Relaciones interpersonales e intrapersonales armónicas en diferentes escenarios de nuestra vida.	21	12
Habilidades que permiten el desarrollo propio y del otro, para su desarrollo integral.	15	9
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

**Figura N°84. Concepto de Competencias Socioemocionales**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022

Las competencias socioemocionales, son aquellas que incluyen no solo el desarrollo de procesos cognitivos o mentales sino también áreas afectivas como la conciencia y gestión emocional, de relacionamiento con otros y de proyección hacia la sociedad. Así, les permiten a las personas conocerse mejor a sí mismas, manejar sus emociones, trazarse metas y avanzar hacia ellas, construir mejores relaciones con los demás, tomar decisiones responsables en su vida, disminuir la agresión y aumentar la satisfacción con su vida. En la figura N° 84 se puede observar las diferentes opiniones que facilitaron los docentes, de aquí se infiere que en su totalidad los docentes tienen una idea general de lo que se entiende por competencias socioemocionales, lo relacionan con el establecimiento de vínculos, amor propio, resolución de problemas, relaciones interpersonales e intrapersonales, la convivencia, cualidades y comportamientos, control de las emociones y otros.

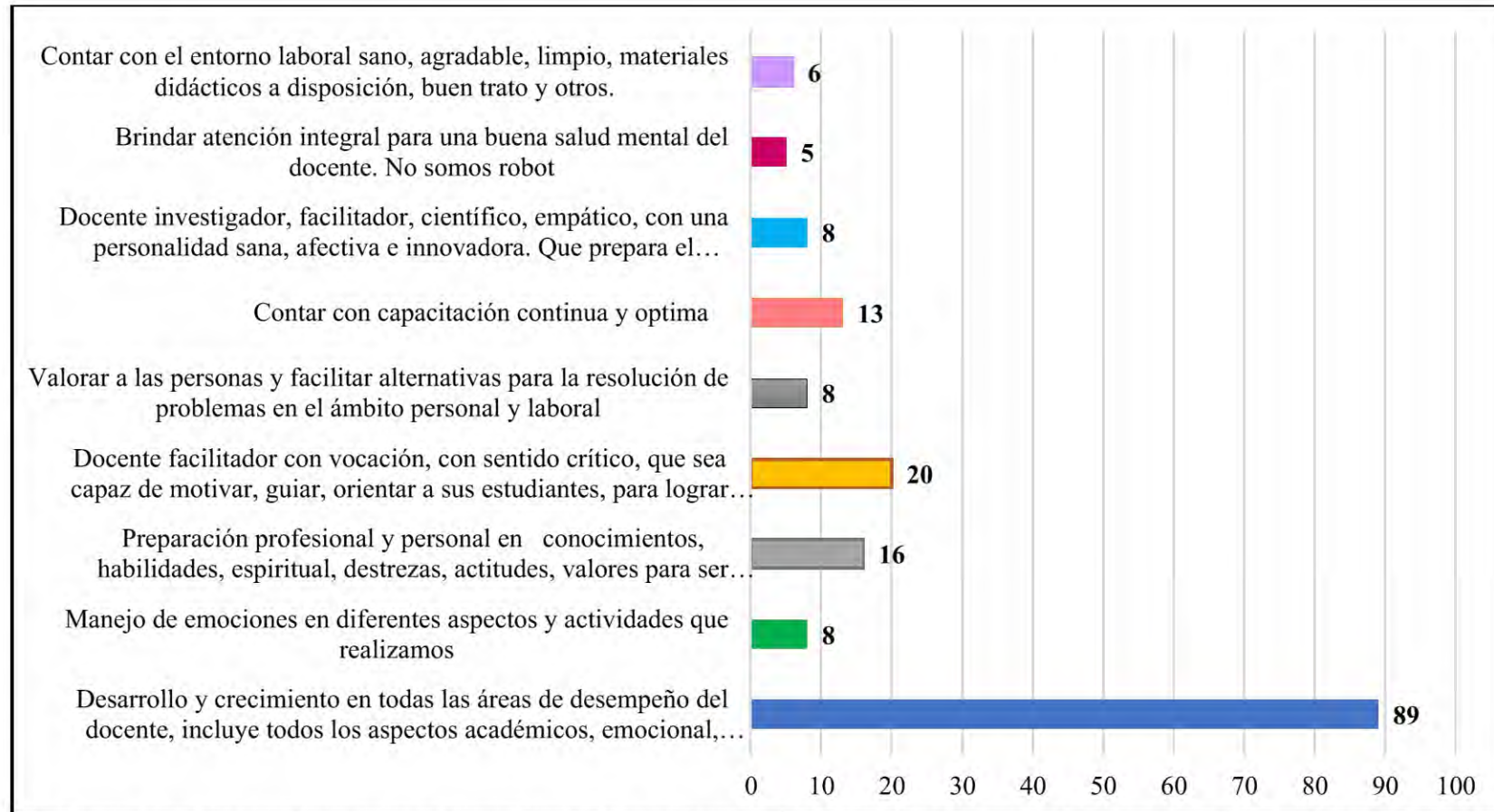
Esta información, permite tomar decisiones en cuanto a la formación y capacitación de los educadores, porque a pesar que tiene un concepto general, no solamente se quiere el conocimiento teórico, se debe ir más allá, estas competencias se deben de aprender e implementar en el ámbito laboral, social y personal.

**Tabla N°28. Concepto de desarrollo integral del docente**

<b>Respuestas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Desarrollo y crecimiento en aspectos académicos, emocional, social, espiritual y otros del desempeño del docente.	89	51
Manejo de emociones en diferentes aspectos y actividades que se realizan.	8	5
Formación profesional y personal para la adquisición de competencias y habilidades.	16	9
Docente facilitador con vocación, con sentido crítico, que sea capaz de motivar, guiar, orientar a sus estudiantes, para lograr el compromiso social	20	11
Valorar a las personas y facilitar alternativas para la resolución de problemas en el ámbito personal y laboral	8	5
Contar con capacitación continua y optima	13	8
Docente investigador, facilitador, científico, empático, con una personalidad sana, afectiva e innovadora. Que prepara el trabajo de aula para ofrecer un proceso de educativo de calidad.	8	5
Brindar atención integral para una buena salud mental del docente. No somos robot	5	3
Contar con el entorno laboral sano, agradable, limpio, materiales didácticos a disposición, buen trato y otros.	6	3
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°85. Concepto de desarrollo integral del docente**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

Cuando se pregunta a la población de estudio, sobre el concepto de desarrollo integral del docente, estas opinan que se requieren entornos laborales agradables, limpios, accesibles, resolución pacífica de los conflictos, ambientes de aula adecuados a las necesidades de los estudiantes entre otros.

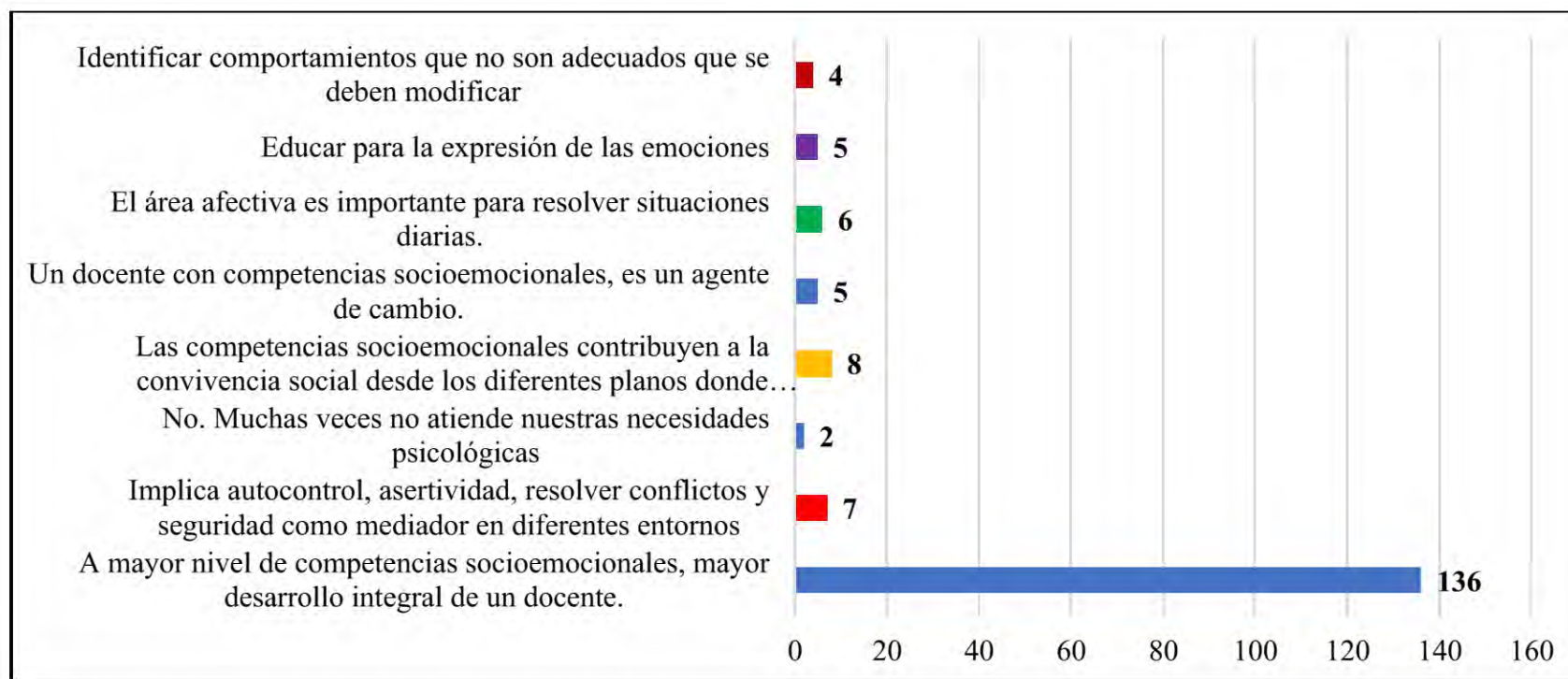
Es importante, señalar que el desarrollo integral es indispensable, porque este le permite alcanzar un bienestar necesario, en una sociedad agitada por las demandas del día a día de las personas; el hecho que las personas tenga claro lo que el mismo implica sirve de prevención para situaciones psicosociales que se pueden presentar o se han presentado, en la vida de las personas. De esta manera, se concluye que es necesario diseñar estrategias educativas que puedan afianzar la prevención, como un elemento neuronal del centro educativo.

**Tabla N°29. Opinión de la relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente**

<b>Respuestas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
A mayor nivel de competencias socioemocionales, mayor desarrollo integral de un docente.	<b>*136</b>	79
Implica autocontrol, asertividad, resolver conflictos y seguridad como mediador en diferentes entornos	7	4
No. Muchas veces no atiende nuestras necesidades psicológicas	2	1
Las competencias socioemocionales contribuyen a la convivencia social desde los diferentes planos donde interactúan las personas.	8	5
Un docente con competencias socioemocionales, es un agente de cambio.	5	3
El área afectiva es importante para resolver situaciones diarias.	6	3
Educar para la expresión de las emociones	5	3
Identificar comportamientos que no son adecuados que se deben modificar	4	2
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

**Figura N°86. Opinión de la relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

En la figura anterior se puede observar que existe una relación entre ambos conceptos, y que estos contribuyen a desarrollar herramientas, para el bienestar personal y social de las personas, como es el manejo de las emociones y situaciones problemáticas, por ejemplo.

Después de haber realizado un análisis descriptivo de los datos obtenidos, se debe prestar atención a los escenarios que afloran en materia de competencias socioemocionales y desarrollo integral. Seguidamente se presenta el análisis estadístico inferencial, utilizando el “Prueba no paramétrica de asociación: Chi cuadrado y dirección y fuerza de hipótesis”.

### **Prueba no paramétrica de asociación: Chi cuadrado**

Para la prueba de hipótesis se utiliza una prueba no paramétrica de asociación tipo ‘Chi Cuadrado’ donde se evalúa la variable dependiente con la variable independiente, en este caso, la significancia resulta ser .000.

La tabla siguiente muestra los ítems, seleccionados para realizar la prueba de hipótesis, de las variables competencias socioemocionales y desarrollo integral, a continuación, se muestran los resultados obtenidos.

**Tabla N° 30. Asociación de variables**

<b>Variable</b>	<b>Número correspondiente a las preguntas del instrumento de estudio</b>					
<b>Competencias Socioemocionales</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>9-11</b>
<b>Desarrollo Integral</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>48-49</b>	<b>34-35</b>	<b>33</b>	<b>42</b>

### 4.1.3. Estadísticos de prueba

A continuación, se presenta los diferentes estadísticos realizados, para la comprobación de la hipótesis de trabajo.

**Tabla N° 31. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 3	Pregunta N° 29
	Cuando se realizan reuniones colectivas de docentes en mi institución, me percató que hay respeto por la opinión de los demás.	Tengo la impresión de que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo.
Chi-cuadrado	63.786 <sup>a</sup>	132.405 <sup>b</sup>
gl	3	4
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 34.6.

**Tabla N° 32. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N°22	Pregunta N° 47
	Conocer mis cualidades y recursos me permite superar situaciones imprevistas.	Enfrento de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones.
Chi-cuadrado	140.595a	66.671b
gl	3	2
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.7.

**Tabla N° 33. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 16	Pregunta N°48
	Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.	Mis valores sociales, individuales y personales son importantes en el entorno que me desarrollo a nivel local y global.
Chi-cuadrado	112.936 <sup>a</sup>	257.908 <sup>a</sup>
gl	2	2
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.7.

**Tabla N° 34. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 16	Pregunta N° 49
	Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.	Participo en diferentes actividades para ayudar a otras personas menos favorecidas, como parte de mi compromiso social para el desarrollo del país.
Chi-cuadrado	112.936 <sup>a</sup>	67.439 <sup>b</sup>
gl	2	3
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.7.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

**Tabla N°35. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 17	Pregunta N° 34
	Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral	Observa a los docentes participando juntos en actividades preventivas como festivales, convivencias, reuniones, encuentros, ferias y otros.
Chi-cuadrado	209.907 <sup>a</sup>	59.532 <sup>b</sup>
gl	2	3
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.3.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

**Tabla N°36. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 17	Pregunta N° 35
	Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral.	Enfatiza en la importancia de las acciones de promoción y prevención con sus colegas y estudiantes.
Chi-cuadrado	209.907 <sup>a</sup>	91.347 <sup>b</sup>
gl	2	3
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.3.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

**Tabla N°37. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 18	Pregunta N° 33
	Puede comunicarse y trabajar fácilmente con personas de diferentes personalidades.	Apoya y se comunica con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad.
Chi-cuadrado	138.006 <sup>a</sup>	116.549 <sup>a</sup>
gl	3	3
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

**Tabla N°38. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 9	Pregunta N° 42
	Identifica y practica estrategias que le ayudan a mantener una actitud positiva.	Mi apariencia física es importante por eso practico algún deporte, me preocupa mi aseo personal, mi nutrición, entre otros.
Chi-cuadrado	125.058 <sup>a</sup>	89.283 <sup>b</sup>
gl	3	2
Sig. asintótica	.000	.000

a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 43.3.

b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.7.

**Tabla N°39. Estadísticos de prueba**

	Pregunta N° 11	Pregunta N° 42
	Reconoce las respuestas de su cuerpo con respecto a sus emociones.	Mi apariencia física es importante por eso practico algún deporte, me preocupa mi aseo personal, mi nutrición, entre otros.
Chi-cuadrado	208.301 <sup>a</sup>	89.283 <sup>b</sup>
gl	4	2
Sig. asintótica	.000	.000
a. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 34.6.		
b. 0 casillas (0.0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 57.7.		

La regla de **decisión** dice que si la significancia es menor a .05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, la cual afirma que: **“Existe relación significativa entre el desarrollo de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente”**. Tal como afirma, Rojas, et al., (2016) las competencias socioemocionales son la capacidad para comprender, regular y expresar las emociones, basadas en un procesamiento cognitivo afectivo que favorezcan a una mayor adaptación en el contexto social, promoviendo desarrollo integral; por su parte Bisquerra, (2017), sustenta que es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad, entre otras, trae como beneficio un bienestar integral en las diferentes dimensiones como se puede ver en la figura N° 86.

#### 4.1.4. Dirección y fuerza de hipótesis

En la siguientes seis (6) tablas, se presenta un resumen de los datos obtenidos en cada una de las dimensiones objetos de estudio, de acuerdo a cada indicador y las respuestas con más frecuencia, cantidad y porcentaje. Cabe desatacar que la escala siempre y casi siempre fueron las alternativas más seleccionadas en cada una de las dimensiones. Dichos datos permiten visibilizar la dirección y fuerza de la hipótesis.

**Tabla N°40. Nivel de competencias socioemocionales**

Indicador	Preguntas	Respuesta con más frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Control	Tolerancia ante la frustración	Casi siempre	96	51%
	Expresión de las emociones en diferentes entornos	Siempre	69	40%
Percepción	Respeto por la opinión de los demás en reuniones	Casi siempre	73	42%
	Capta y percibe las emociones de los demás de forma asertiva	Siempre	87	50%
Manejo	Manejo de los impulsos negativos o mal humor	Casi siempre	106	61%
	Conciencia del actuar ante el llamado de atención de alguna persona	Siempre	80	46%
Expresión	Facilidad para expresar las emociones con palabras	Casi siempre	86	50%
	Facilidad para mostrar los sentimientos	Siempre	105	61%
Bienestar	Estrategias que ayudan a mantener una actitud positiva	Siempre	96	56%
	Beneficios de la escucha activa para sí mismo y para los demás	Siempre	93	54%
	Reconoce la respuesta del cuerpo con respecto a las emociones	Casi Siempre	82	47%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°41. Perfil del docente con altas competencias socioemocionales**

Indicador	Preguntas	Respuesta con más frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Personales	Reconoce sus emociones y comportamientos usuales que se generen de ellas.	Casi siempre	89	51%
	Reconoce sus fortalezas y áreas de oportunidad para enfrentar una tarea.	Siempre	89	51%
	Es una persona empática y asertiva	Casi Siempre	87	50%
Sociales	Contribuye con el bienestar de la comunidad educativa.	Siempre	93	54%
	Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.	Siempre	120	69%
	Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral.	Siempre	146	84%
Laborales	Puede comunicarse y trabajar fácilmente con personas de diferentes personalidades.	Siempre	88	51%
	Contribuyes en la armonía del equipo de trabajo.	Siempre	113	65%
	Existe confianza y respeto dentro del equipo de trabajo.	Siempre	81	47%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°42. Actitudes del docente**

Indicador	Preguntas	Respuesta con más frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Componente Cognitivo	Puedo razonar cuando me encuentro en dificultades y permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	Casi siempre	109	63%
	Conocer mis cualidades y recursos me permite superar situaciones imprevistas.	Siempre	87	50%
Componente Afectivo	Reconoce los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable.	Siempre	98	57%
	Establece vínculos afectivos que proporcionan cariño, amor, amistad, cohesión y otros, con las personas.	Siempre	96	56%
Componente Conductual	Regula la experiencia y la expresión emocional a través de la reflexión (piensa antes de actuar).	Casi Siempre	83	48%
	Asume la responsabilidad de la propia conducta, consigo mismo y los demás.	Siempre	120	69%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°43. Ambiente saludable de trabajo**

<b>Indicador</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Respuesta con más frecuencia</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Ambiente Físico	Disposición de materiales y equipos con que cuenta el docente para hacer su trabajo	Algunas veces	70	40%
	Cuenta con iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, espacios, seguridad.	Algunas veces	64	37%
Ambiente Afectivo	Importancia que se le da a la opinión docente en el ámbito de trabajo	Casi siempre	82	47%
	Valoración de los logros personales y profesionales	Casi siempre	81	47%
	Ambiente de confraternidad entre docentes y miembros de la comunidad educativa	Casi siempre	91	53%
Ambiente Social	Reconocimientos o elogios que recibe el docente en el lugar de trabajo	Algunas veces	67	39%
	Momentos en que el docente ofrece apoyo en situaciones de necesidad a otros compañeros	Casi Siempre	85	49%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°44. Potenciación del desarrollo integral**

<b>Indicador</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Respuesta con más frecuencia</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Estrategias preventivas	Participación de los docentes en actividades preventivas.	Casi siempre	80	46%
	Énfasis que da el docente a las acciones de promoción y prevención con los colegas y estudiantes	Casi siempre	86	50%
	Recibe el docente Formaciones y capacitaciones en competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral.	Algunas veces	58	34%
Estrategias de atención	Es necesaria la comunicación y la articulación entre los departamentos que forman el centro educativo para un abordaje oportuno y pertinente de situaciones psicosociales.	Siempre	116	67%
	Se dispone dentro de la programación del centro educativo de espacios para el crecimiento personal y profesional del docente.	Algunas veces	54	31%
	Participa en actividades para la atención del docente que contribuyan en su bienestar personal y profesional.	Casi siempre	62	36%
Estrategias intervención	Se dispone de la información necesaria para su autocuidado personal y profesional en mi lugar de trabajo	Casi siempre	53	31%
	El centro educativo cuenta con protocolos de prevención de riesgo y programas/alianzas estratégicas, abordaje socioemocional y otros.	Algunas veces	58	34%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°45. Beneficios del desarrollo integral**

Indicador	Preguntas	Respuesta con más frecuencia	Cantidad	Porcentaje
Sentido y Estilo de Vida	Mi apariencia física es importante por eso practico algún deporte, me preocupa mi aseo personal, mi nutrición, entre otros.	Siempre	111	64%
	Participo en diferentes actividades para ayudar a otras personas menos favorecidas, como parte de mi compromiso social para el desarrollo del país.	Siempre	147	85%
	Me preocupa mi crecimiento espiritual y personal.	Siempre	144	83%
Productividad	Tengo claro mis metas y proyectos personales y profesionales.	Siempre	148	86%
	Valoro y reconozco mis logros en el ámbito personal y profesional	Siempre	149	86%
	Me siento satisfecho con mi ocupación profesional	Siempre	91	53%
Compromiso social	Enfrento de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones.	Siempre	157	91%
	Mis valores sociales, individuales y personales son importantes en el entorno que me desarrollo a nivel local y global	Siempre	75	43%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Tabla N°46. Consolidado de indicadores con mayor número de respuesta según cada dimensión**

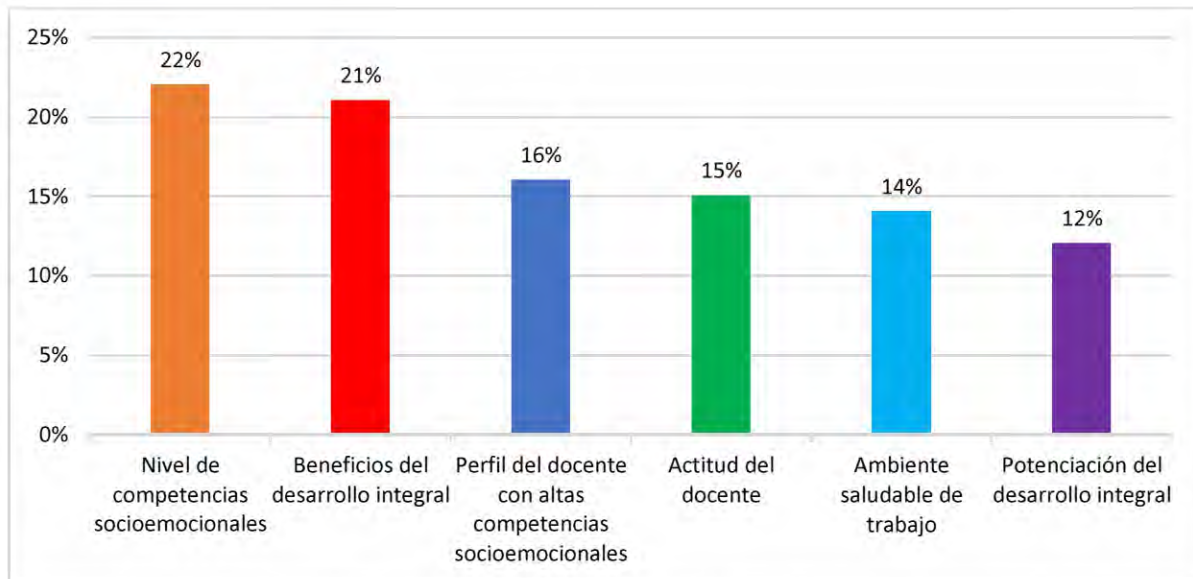
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Nivel de competencias socioemocionales</b>	Control	51%
	Percepción	50%
	Manejo	61%
	Expresión	61%
	Bienestar	56%
<b>Perfil del docente con altas competencias socioemocionales</b>	Características personales	51%
	Características sociales	84%
	Características laborales	65%
<b>Actitud del docente</b>	Componente cognitivo	63%
	Componente afectivo	57%
	Componente Conductual	69%
<b>Ambiente saludable de trabajo</b>	Ambiente físico	70%
	Ambiente afectivo	53%
	Ambiente social	49%
<b>Potenciación del desarrollo integral</b>	Estrategias Preventivas	50%
	Estrategias Atención	67%
	Estrategias Intervención	34%
<b>Beneficios del desarrollo integral</b>	Sentido y Estilo de Vida	85%
	Productividad	86%
	Compromiso social	91%

*Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.*

En la tabla anterior N° 46 y la siguiente figura N° 88 se muestra el consolidado de indicadores con mayor número de respuesta en cada dimensión. Cabe señalar que el indicador con mayor porcentaje de respuesta en nivel de competencia socioemocionales se muestra en manejo y expresión con un (61%) cada uno. Seguidamente en la dimensión perfil del docente con altas competencias se destaca las características sociales con un (84%); para la dimensión actitud del docente la frecuencia más alta con un (69%) la obtuvo el componente conductual, en cuanto al ambiente saludable de trabajo sobresale el indicador ambiente físico con (70%), mientras que en la potenciación del desarrollo integral se

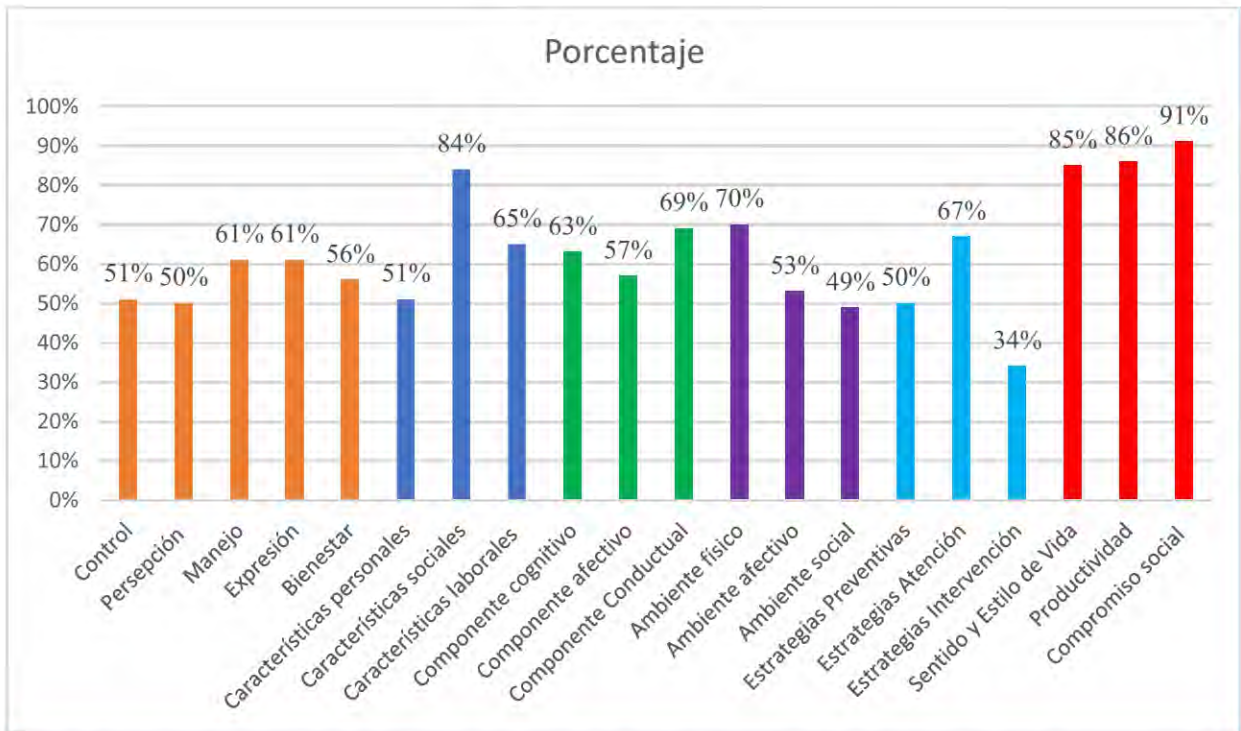
encuentra las estrategias de atención con (67%) y por último la dimensión beneficios del desarrollo integral presenta un (91%) en el indicador compromiso social.

**Figura N°87. Dimensiones de las variables según el orden de frecuencia**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

**Figura N°88. Indicadores con mayor frecuencia de respuesta según cada dimensión**



Fuente: Encuesta aplicada a docentes de los centros educativos: Monseñor Francisco Beckmann, C.E.B.G. José María Barranco, C.E.B.G. Ricardo Miró, I.P.T. Leonila Grimaldo De Pinzón, 2022.

## 4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de haber realizado un análisis de los datos obtenidos de las variables de estudio “competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente”, la misma devela información notable en las diferentes dimensiones planteadas: nivel de las competencias, perfil de los docentes con altas competencias, actitud del docente, ambientes saludables, potenciación y beneficios del desarrollo integral. Se logró captar suficiente información para responder a las preguntas de la investigación; en este sentido, el nivel de relación entre competencias socioemocionales y desarrollo integral es significativo de acuerdo con el número de respuestas (973) obtenidas en los diferentes indicadores.

Con respecto, a la dimensión “Nivel de las competencias socioemocionales”, los indicadores analizados de manera integral indican que las respuestas afirmativas se encuentran, en “mayor bienestar” con un promedio de (158) respuestas en la opción de “siempre y casi siempre” y en un segundo lugar “mayor expresión”, con un número de réplicas promedio (153) en “siempre y casi siempre”; de acuerdo con Bisquerra, (2005) “un docente con elevada consciencia emocional, tiende a tener mayor capacidad de auto observación de sus estados y reacciones emocionales y, eventualmente, poder verbalizarlas”; en este sentido, si los docentes afirman poseerla, se deben potenciar mediante diferentes estrategias.

Por su parte, en un nivel intermedio se ubica el indicador de “mayor manejo” (150), y con un nivel inferior de respuestas se encuentra “mayor control” (141) y “mayor percepción” (123); se determinan estos niveles por el número de respuestas que recibe cada ítem; con estos datos se puede afirmar que la dimensión: “nivel de competencias socioemocionales”, es esencial en los diferentes procesos que realiza la persona educadora en los centros educativos, ya que el manejo, control, expresión, percepción y bienestar son competencias necesarias que favorecen el clima de aula positivo, donde los estudiantes puedan desarrollar sus valores. Por esta razón, Márquez y Gaeta, (2017), sostienen que: “el docente, en suma, debe ser un ejemplo a seguir; ya que los alumnos pasan en las aulas gran parte de su infancia y adolescencia, periodos en los que se lleva a cabo principalmente, su desarrollo emocional”.

En consonancia con lo anterior, es necesario retomar la dimensión “Perfil del docente con altas competencias socioemocionales y sus características” y su vinculación con el desarrollo integral. Cabe señalar que, “dentro de las características particulares de los docentes con competencias emocionales más desarrolladas, están una mayor satisfacción,

compromiso, valoración de su trabajo, sentido de pertenencia y mejores relaciones interpersonales”. Goyette, (2009).

Considerando lo antes mencionado, se deja entrever en los indicadores correspondientes a esta dimensión personales, sociales y laborales que la mayor frecuencia de respuestas se ubica en las casillas de “siempre y casi siempre”, lo que indica que el indicador “características sociales”, tiene un promedio de respuestas de (167), seguido por “características personales y laborales” (163) afirmaciones para cada una. Estos datos permiten entender la importancia de que la persona educadora sea capaz de reconocer sus emociones y áreas de oportunidad, privilegiando la empatía y la asertividad en el centro educativo. Por su parte, Van, (2018), en su libro: El poder de las competencias socioemocionales, afirma que: “las competencias socioemocionales son efectivamente fundamentales para la vida profesional e inciden profundamente en la salud, el progreso social, la felicidad e incluso en la misma mortalidad del ser humano”.

En este escenario se hace necesario, remirar algunas figuras significativas que brindan información particular, sobre el comportamiento de la dimensión, por ejemplo, en cuanto a las características personales, en lo referente al reconocimiento de las emociones y comportamientos, Figura N°42, reconocimiento de las fortalezas y áreas de oportunidad Figura N°43, y el docente como persona empática y asertiva Figura N°44. Este indicador es relevante, según, Goleman, (s.f.), las competencias emocionales personales son habilidades que se pueden desarrollar con el objetivo de convertirse en mejores personas con los demás y con uno mismo; pues tienen el poder de influir en cualquier ámbito. Ésta describe la capacidad que tiene una persona para expresar sus propias emociones con libertad. ¡Y se puede aprender! Por lo tanto, los docentes mediante procesos de capacitación pueden desarrollar y fortalecer su autoconocimiento, la empatía y el asertividad. En este mismo orden

de ideas, Ellouz y Hachana, (2016), sostienen que “un docente con suficientes habilidades socioemocionales mostrará mayor empatía hacia sus alumnos y será más capaz de reconocer la naturaleza afectiva y la información que recibe y sostendrá una mejor relación con los estudiantes”.

Al igual que los elementos personales, también son importantes las “características sociales”, ya que se explora mediante tres interrogantes a saber: contribuye con el bienestar de la comunidad educativa, Figura N°45, comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral, Figura N°46 y comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral, Figura N°47. Este indicador toma su papel protagónico porque se requiere que un docente sea estable emocionalmente, debido al papel que desempeña por la naturaleza de su labor profesional (López, 2016, citando a García et. al., 1997), enfatiza que esas características, están conformadas por un conjunto de habilidades comportamentales, que implican, “ser capaz de percibir y entender correctamente las situaciones interpersonales y saber y querer poner en práctica dichas habilidades”. Además, favorecen el desarrollo integral de las personas, tal como asevera, la Organización Mundial para la Salud, (s.f.), “es el estado en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”; de esta forma, será capaz de reconocer su contribución para un desarrollo personal y social, a través de una convivencia sana.

En esta misma línea, se deben plantear las características laborales, que se pueden observar en las figuras N°48, N°49 y N°50 y tienen relación con la armonía, comunicación, confianza y respeto en el equipo de trabajo. Este elemento se debe considerar, ya que un nivel alto de competencias socioemocionales en el docente, se relaciona con un nivel alto en

estas competencias en el alumnado. (Sutton y Wheatly, 2003). En correspondencia con lo anterior, según Bunk, (2014), indica que se puede tener un comportamiento positivo en diferentes situaciones y desafíos laborales y colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.

Continuando con la discusión y los hallazgos, corresponde abordar la dimensión de la “actitud del docente”, que abordan los indicadores, “cognitivo, afectivo y conductual” y se define como: disposición psíquica, relativamente estable, que predispone al individuo a reaccionar (pensar, sentir y actuar) de un determinado modo ante el ambiente (objetos, personas, hechos y situaciones). Las actitudes se consideran elementos básicos de la «personalidad profunda», que comprometen todas las dimensiones fundamentales del sujeto: cognitivas, afectivas y conductuales. (Diccionario Médico de la Universidad Navarra, s.f.).

De acuerdo con la definición anterior, se hace énfasis en los resultados obtenidos, que permiten la deliberación en relación con las respuestas brindadas por la población de estudio que se muestra en la Tabla N°19, obteniendo los siguientes valores: componente conductual (165), afectivo (162) y cognitivo (157), los cuales son un promedio de réplicas a las alternativas de “siempre y casi siempre”. Abordan situaciones tales como que el docente puede razonar cuando se encuentra en dificultades y permanece tranquilo, conocimiento que tiene el docente sobre sus cualidades y recursos que le permiten superar situaciones imprevistas, reconocimiento por parte del docente sobre los vínculos afectivos y su relación con un estilo de vida saludable, establecimiento de vínculos afectivos por parte del docente con otras personas, regulación y expresión emocional, a través de la reflexión por parte del docente y responsabilidad de la propia conducta del docente consigo mismo y los demás. De acuerdo con los datos obtenidos, se podría concluir que los docentes que tienen actitudes

positivas hacia el control de las emociones, cuando se presentan dificultades y logran una postura ecuánime, son educadores que buscan su bienestar integral. Además, se hace necesario que este grupo de profesionales sean capaces de reconocer las relaciones que no son saludables, ya que pueden dañar su entorno; cuando se observan los datos de la Figura N°55, poseen las actitudes necesarias para la regulación y la expresión emocional. Sin embargo, mientras existen docentes con un adecuado manejo de esta capacidad, hay quienes tienen dificultades en no sólo percibir, sino en discriminar sus cambios emocionales, situación que puede ser potencialmente negativa, al tratar de abordar situaciones estresantes o perjudiciales en su trabajo. De ahí, Alverca, (2016), agrega que toda persona requiere el desarrollo integral en todas sus áreas y, asimismo, sus criterios, actitudes y habilidades requeridas para su autorrealización y eficaz desempeño.

Las personas requieren una disposición psíquica estable para poder pensar, sentir y actuar positivamente, ante las barreras que se pueden encontrar en los contextos que actúa el docente; pero las circunstancias que rodean al docente en la dimensión “ambientes saludables”, se definen tres indicadores a saber: físico, afectivo y social. Esta dimensión tuvo un comportamiento global en cuanto a las respuestas que brindaron los sujetos de la muestra y para este propósito se promediaron las réplicas. En cuanto al “factor físico”, la mayor concentración de apreciaciones se dio en las opciones “algunas veces y pocas veces”, con un valor de (91), seguido por “siempre y casi siempre”, con un valor de (76) respuestas. En relación, con el “ámbito afectivo”, el mayor número de réplicas (123) estuvo en las opciones “siempre y casi siempre”, seguido por “algunas veces y pocas veces” con (46) selecciones. En el caso del “ámbito social”, las opciones con mayor puntuación (106) se ubicaron en “siempre y casi siempre”, seguido por “algunas veces y pocas veces”, con (57) aciertos; finalmente, (11) indican “nunca”.

De acuerdo con la Figura N°57 de los indicadores indagados, se visualiza información la cual permite hacer algunas inferencias. En el caso de la interrogante sobre la “disposición de materiales y equipos con que cuenta el docente para hacer su trabajo”, enfáticamente se obtienen (100) respuestas, que implica un (58%) de la muestra. Para nadie es un secreto, que los recursos destinados para educación nunca son los suficientes; en el caso de Panamá, se destina para el año 2023, según el Ministerio de Economía y Finanzas, con fecha de julio 2023, un (11%) de total presupuesto país, que representa (B/.3,084.9 millones), que se debe invertir en pago de los docentes, becas, mejoras a la infraestructura y alimentación de estudiantes, entre otros, quedando muy poco para la compra de materiales y equipos que se demandan por parte de educadores y estudiantes, por lo que, de alguna manera, trae molestia al personal docente. A pesar de que las nuevas tendencias apuntan lo siguiente.

La educación se vuelve cada vez más competitiva y para alcanzar un mejor nivel educativo se requiere del apoyo de recursos que ayuden en el proceso de enseñanza de los estudiantes, como lo son los materiales didácticos, pues su uso tiende a guiar y motivar al estudiante en la construcción del conocimiento; es decir, que sirven de apoyo en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, mediante publicaciones de sistemas pedagógicos innovadores utilizando herramientas tecnológicas. (Bautista, et. al., 2014).

De acuerdo con Bautista y otros, y la experiencia profesional de esta investigadora, esa es una realidad que ha llegado a los centros educativos para quedarse; sin embargo, los requerimientos de material didáctico y tecnológico, en las agendas de los tomadores de decisión pasan a ser un elemento secundario; y, ciertamente, estos recursos han pasado a formar parte de la práctica docente. Esta condición hace aflorar entre los educadores sentimientos de estrés, inseguridad, intranquilidad y decepción, entre otros, como se puede observar en la (Tabla N°21), ya que, si se realiza una simple suma, (99) docentes, que

representa un (57%), tienen sentimientos negativos que, al parecer de esta investigadora, se contraponen al desarrollo integral de la persona, porque da cabida a la insatisfacción. Estudios realizados, como el de Weinstein, (2015), demuestra que “la insatisfacción conduce a un bajo desempeño, lo que tiene múltiples y nocivos efectos; por un lado, se tiende a devaluar la eficiencia educativa, al perder el profesor capacidad de innovación, creatividad y dominio de sus tareas” y, por otra parte, “la sensación de insatisfacción puede conducir a desórdenes en la calidad de vida de quien la padece”. (Da Costa, Páez, Oriol, Sánchez y Gondim, 2016).

No se puede dejar de lado (74) docentes, que representan el (43%), y dicen tener sentimientos positivos, por la circunstancia de contar con los recursos básicos. Por esta razón, las instituciones que privilegian la labor en equipo, con un clima organizacional más empático y más apoyo administrativo, promueven en su personal un mayor rendimiento y satisfacción. Por otra parte, y ligado a lo anterior, condiciones laborales estresantes disminuyen la capacidad en las creencias de eficacia de los maestros. (Klassen y Chiu, 2010).

En este sentido, es necesario canalizar estos sentimientos que manifiestan los docentes para la prevención de situaciones de riesgo donde se vea involucrada la seguridad de los colaboradores de los centros educativos. De esta manera, se afirma en el Manual de Procedimiento de Ambiente Físico de Trabajo de la Contraloría de Bogotá, D.C., (s.f.), “un ambiente físico de trabajo comprende los principales factores que provocan situaciones de malestar, enfermedad o accidentes laborales y de esta forma utilizar los medios necesarios para reducir al mínimo los efectos negativos de cada factor”.

Dentro de las dimensiones que conforman a la persona, se encuentra el componente afectivo, la misma es esencial en el desarrollo integral de los educadores. (Montserrat, 2019). Menciona que “un ambiente de trabajo afectivo implica la expresión de sentimientos y actitudes positivas como calidez, empatía y apoyo entre colaboradores o entre directivos y

colaboradores o viceversa”; a partir de esta afirmación, se realiza un análisis de las figuras N°61, N°62 y N°63 relacionadas con este aspecto. Cuando se les indaga sobre este componente, los docentes, ante las interrogantes planteadas, manifiestan que su opinión es validada y reconocida, igual que sus logros personales y profesionales y que el ambiente de confraternidad entre docentes y miembros de la comunidad educativa, es positivo.

Según, Cortez, (2022), “el desarrollo afectivo es algo esencial para el ser humano, es una necesidad espiritual en cualquier etapa y momento de la vida. El afecto resulta fundamental para desarrollarse personal y profesionalmente y crecer en armonía. Sentirse bien en el trabajo tiene como consecuencia un incremento del compromiso personal y la disminución del riesgo de perder empleados con talento”.

En correspondencia con lo anterior, y a los datos obtenidos, los educadores se benefician de un ambiente afectivo auténtico, el cual va a ayudar en la salud mental de éstos, lo que se debe buscar en todo momento es un equilibrio de las emociones y los elementos que influyen en ella, porque es necesario que los educadores puedan tener acceso a recursos analógicos y tecnológicos con la idea de disminuir sentimientos negativos por la ausencia de estos para la realización de su trabajo.

En esta misma línea, se muestra el indicador de ambiente social que ocupa un lugar relevante dentro del proceso para el desarrollo de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, ya que se fundamenta en el respeto y la comunicación, claves para un clima laboral exitoso. Este indicador toca rasgos sensibles de la persona trabajadora, como es el “reconocimiento o elogios que recibe el docente en el lugar de trabajo”, que resultan indispensables, pues se convierten en un factor protector fundamental, como se observa en la (Figura N° 64), donde las personas profesionales se han expresado de manera contundente que de 173 docentes (117) de ellos, señalan “algunas veces”, “muy pocas veces” y “nunca”.

Este tipo de respuestas amerita la atención, de las autoridades ministeriales; ya que esta experiencia personal de los educadores, puede afectar su autoestima, autoconfianza y, por ende, los hace personas vulnerables ante la diversidad de conflictos que puede vivir en el ámbito social. Es necesario hacer énfasis en las respuestas, tal como lo expresaron los educadores; entre ellas: “decepcionado, inconforme, insatisfecho, incómodo, decepcionado, desmotivado, despreocupado e indiferente, vulnerado, tristeza, ignorado, frustrado, desvalorado”. Este tipo de emociones no son convenientes en una persona que trabaja formando a otras personas; de ahí, que se hace esencial brindar a estos colaboradores de la educación, herramientas para hacer frente a situaciones que se pueden presentar en cualquier momento. También es importante, señalar que existe otro grupo que indica sentirse “inspirado, alegre, contento, fortalecido, valorado, positivo, orgulloso, pleno, gratificado, importante, satisfecho, reconocido y tranquilo”.

En este punto de la discusión, se aborda la dimensión “potenciación del desarrollo integral” compuesta por los indicadores: estrategias de prevención, atención e intervención, definiéndolas como “un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definido”. (Westreicher, 2022).

El indicador “estrategias de prevención” muestra resultados en las preferencias de “siempre y casi siempre”, con (106) respuestas y “algunas veces y pocas veces” con 65. Seguido por “estrategias de atención” con (101) en las alternativas de “siempre y casi siempre” y (64) en “algunas veces y pocas veces”; y en la opción “nunca”, (8) respuestas. Por consiguiente, en el indicador de “estrategias de intervención” se mira un equilibrio entre las escogencias, en “siempre y casi siempre” (80), réplicas, en “algunas veces y pocas veces”

(82) y “nunca” (11). Lo descrito anteriormente, responde a un promedio de los resultados obtenidos en cada indicador.

De acuerdo con los datos mostrados, es importante la intervención con los docentes en “programas de promoción de destrezas emocionales pues promueve un pensamiento reflexivo, la creatividad, resolución de conflictos y toma de consciencia de las propias emociones, que permite la valoración de las diferencias como personas dentro del contexto educativo, promoviendo la tolerancia” (Chiappe y Cuesta, 2013).

En el caso específico de las estrategias de prevención, la Figura N°68, indica que los docentes tienen disposición y apertura para participar en actividades de carácter preventivo en los centros educativos panameños establecidas en el calendario escolar de cada año, como fechas obligatorias, que demandan de la persona educadora un actuar proactivo en beneficio de la comunidad educativa. Como, por ejemplo, la “Semana de la juventud”, que se celebra en el mes de agosto de cada año. (Ver anexo N° 8); la “Semana de la resiliencia”, a celebrarse en cada mes de octubre, donde hay una participación activa de docentes, estudiantes y familias.

Cabe destacar que los servicios de Orientación Educativa y Profesional, de los centros educativos, en su quehacer promueven, planifican e implementan acciones en pro del desarrollo integral de los docentes, tales como convivencias, festivales, talleres de autocuidado y bienestar, conferencias, entre otros. El trabajo que realiza esta instancia tiene un propósito implícito que es provocar el bienestar de los educadores y otros para la prevención de situaciones psicosociales. De este modo, la prevención va a “contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas promoviendo el bienestar, a través de acciones de prevención para fortalecer factores protectores y disminuir los de riesgo”. (Senda, s.f.).

Justamente, pensando en el bienestar de las personas en los centros educativos, se ofrecen estrategias de atención a la comunidad educativa, que incluye a los docentes, ésta se encamina, en el plano individual y grupal, implica brindar los espacios necesarios para que el personal docente, tenga la oportunidad de expresar sus emociones y sentimientos, que brotan del entorno laboral y social. Cuando se les consulta sobre la necesidad de la “comunicación y la articulación entre los departamentos que forman el centro educativo para un abordaje oportuno y pertinente de situaciones psicosociales”, esta estrategia es fundamental para tener un mayor conocimiento de las situaciones positivas o negativas que se viven en la institución; la comunicación es fundamental en cualquier organización, especialmente, para establecer relaciones sanas inter departamentales. Es por ello por lo que resulta indispensable conocer la opinión de los sujetos de la muestra en este punto, donde (151) respuestas se consideran positivas, quedando claro que la institución debe fortalecer los canales de comunicación a lo interno y externo de la misma. En este escenario, Guzmán, (2018), anota que, “la comunicación facilita el progreso y desarrollo del ser humano y es parte esencial de su naturaleza, en el entorno social y escolar influye en la formación del concepto que la persona tiene de sí mismo”.

Consecuentemente, se consulta al grupo investigado: “se dispone dentro de la programación del centro educativo de espacios para el crecimiento personal y profesional del docente”, en términos generales (118) respuestas se ubican en “algunas veces, pocas veces y nunca” y es aquí donde está investigadora se interpela, si existe una disponibilidad, una actitud positiva, se valora el trabajo inter departamental y otros porque al parecer no existen las condiciones y voluntades necesarias en los centros educativos, para incluir en el plan de trabajo, estos espacios. En este sentido, la Universidad de Champagnat indica que:

El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de autosuperación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.

No cabe duda que los centros educativos deben abrir estos espacios en su programación y convocar a la participación de los colaboradores en las diferentes actividades, que contribuyan en su bienestar personal y profesional. Los educadores responden positivamente con (98) afirmaciones; por tanto, las estrategias de atención, como ejemplo, entrevistas individuales, entrevistas grupales, talleres entre pares y visitas a las aulas, entre otras, ayudan a tender puentes para que las personas tengan la posibilidad de fortalecerse y poner en práctica las competencias socioemocionales, mediante los insumos y herramientas adquiridas en la ejecución de las estrategias de atención.

En esta lógica, se consulta a los educadores si “disponen de la información necesaria para su autocuidado personal y profesional en su lugar de trabajo”, y “el centro educativo cuenta con protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/programas/alianzas estratégicas y otros” correspondiente al indicador de “estrategias de intervención” y exteriorizan de manera equitativa que sí existe información y otros dicen lo contrario. Ante este panorama, es conveniente analizar qué tipo y cantidad de información proporcionada por el mismo Ministerio de Educación (MEDUCA) y de otras organizaciones, llega a las instituciones.

El tema aquí es el tipo de canalización que se le da a la información y, por razones que se ignoran, no llega a manos de los interesados que es un grupo representativo; por este

tipo de tratamiento que se le da a la información puede ser perjudicial para el desarrollo integral de las personas. De ahí, que se destaca que:

El estado de salud de una persona está relacionado en gran medida con los cuidados que se proporciona a sí misma. De tal forma, el autocuidado se traduce en una estrategia para prevenir y promover conductas saludables que contribuyan al cuidado integral del individuo y lo conviertan en el protagonista de su propio cuidado, obteniendo así autonomía y mayor control sobre sí mismo. (Vanegas, s.f.).

De contar, el centro educativo, con información atinente relacionada con el bienestar integral de las personas, se deben crear las alianzas estratégicas para contar con los apoyos que sean necesarios, ya que se desea un educador con una salud mental estable, para hacer frente a su trabajo de aula. No se debe olvidar que muchos docentes sufren el síndrome del *burnout* (profesor quemado) y no reciben ayuda pronta y eficaz, por desconocimiento de sus señales. A manera de conclusión de este punto, la potencialización del desarrollo integral no es un proceso maduro porque se han detectado carencias importantes, especialmente en lo relacionado con los procesos de capacitación y formación y el acceso a la información oportuna. Para la potenciación del desarrollo se requiere contar con un plan de centro para fortalecer esta área.

La última dimensión que se va a tratar son los beneficios del desarrollo integral con respecto al docente. En este apartado, se plantearon ocho (8) interrogantes con el objetivo de explorar algunos aspectos y conocer la posición de los profesionales; se realizaron indagaciones sobre la apariencia física y hábitos de autocuidado, crecimiento espiritual, personal, proyectos, reconocimiento de logros, satisfacción profesional, toma de decisiones, valores y compromiso social. En forma general, los datos obtenidos se promedian y demuestran que lo relacionado a “sentido y estilo de vida” está muy bien posicionado, pues

los sujetos de estudio han respondido en (126) veces en “siempre y casi siempre”; en el caso de “productividad” se obtienen (248), afirmaciones y, por último, “compromiso social” tiene (248) aciertos entre “siempre y casi siempre”; visto de esta manera, hay un reconocimiento de los beneficios que trae un desarrollo integral a sus vidas.

De ahí, es conveniente recalcar la importancia del “sentido y estilo de vida”, que las personas procuran para sí mismas, ya que entran en juego la autoaceptación y autoconfianza, que algunos podrían definir como el amor propio, el crecimiento espiritual y personal y los valores; estas características permiten a una persona desarrollarse plenamente. Según, Lorenzo, (2019), y de acuerdo con otros autores afirma que:

Los estilos de vida, todo en función de la calidad de vida, representados por la autonomía, independencia, un concepto positivo de sí mismo, elevando la autoestima e identificar vías de solución para enfrentar las distintas situaciones enfrentadas diariamente, busca el bienestar y la satisfacción de las necesidades.

La promoción del bienestar y el desarrollo permite poner en práctica fundamentos teóricos que pueden mejorar las conductas de las personas, para lo que es necesario desarrollar un estilo de vida de promotor de salud, entendido como el conjunto de patrones de conductas que la persona realiza de forma permanente encaminada a la preservación de su bienestar, desdoblando conductas con el objetivo de incrementar su nivel de bienestar y mejorar su calidad de vida, al ser parte regular de sus patrones de vida. Una persona que tiene una vida saludable de manera integral, tiene una incidencia positiva en el ámbito laboral porque las personas tienen una mayor productividad. Según Aliaga, (2015), muchos estudios han demostrado que los trabajadores más felices son más productivos en sus labores, principalmente debido a que la felicidad incrementa el nivel de esfuerzo de los mismos. De

la misma manera, las personas más productivas se encuentran más satisfechas con las actividades que realizan a diario, lo que incrementa sus niveles de bienestar subjetivo.

En respuesta a lo anterior, salta a la meditación el “compromiso social”, donde los docentes expresan en las opciones de “siempre y casi siempre” la mayor concentración de réplicas; este aspecto cobra jerarquía, especialmente, cuando se desvela que los docentes tienen disposición para colaborar a nivel local y global. Por esta razón, Rotary, (2021), manifiesta que “la importancia del compromiso social radica en una necesidad de retribución y conciencia del bienestar común, es decir, que se reconoce como individuos responsables con el entorno donde se desarrolla”. Esta competencia socioemocional, que poseen los educadores, realmente se convierte en un beneficio, porque permite desarrollar sus valores, su sentido de ayuda y colaboración para aquellos que requieren de su apoyo. Practicar el compromiso social implica reconocer esa repercusión y trabajar en torno a ella, sea para enmendarla o mejorarla.

Como reflexión final de esta discusión, existe un grado de placer al constatar que una cantidad importante de docentes, se encuentran orientados hacia las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, en las dimensiones esbozadas en el estudio. Sin embargo, existe otro grupo de docentes que estuvo en “algunas veces, pocas veces y nunca”, que demandan una intervención sistemática en lo que compete a desarrollo integral y competencias socioemocionales. Los datos revelaron un nivel de indiferencia en lo correspondiente a ambientes saludables, nivel de competencias y actitudes del docente. Desde esta perspectiva, se hace necesario ofrecer una propuesta real, acorde con las necesidades y demandas para dinamizar en los docentes y centros educativos, acciones que fortalezcan a las personas de manera integral, en pro de la convivencia sana, la comunicación efectiva, la solidaridad y la resiliencia, entre otras.

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. CONCLUSIONES

El propósito de este estudio fue determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño. Para este propósito se definió un proceso metodológico el cual orientó la ruta a seguir, sin perder de vista los objetivos planteados en el primer capítulo, y, además, se consideran los resultados obtenidos para llegar a las siguientes conclusiones:

- En la dimensión “Nivel de las competencias socioemocionales” y sus indicadores analizados de manera integral muestra que los docentes participantes, en su mayoría, mantienen un nivel satisfactorio y en algunos aspectos están susceptible de mejora, en cuanto a las competencias socioemocionales. Ver tabla N°17
- La Tabla N°17, afirma que los docentes participantes en el estudio mencionan tener un nivel alto de competencias socioemocionales relacionadas consigo mismo, con los otros y con el mundo, hallazgos que permiten reconocer la relevancia que posee el aprendizaje de las competencias emocionales, pues trae mayor satisfacción en su carrera profesional y se muestran más resistentes a factores precursores de estrés.
- El desarrollo de las competencias socioemocionales a nivel personal y profesional de los docentes, incide de manera positiva ya que promueven experiencias significativas, a nivel de aula y de centro educativo, que van a permanecer a lo largo de la vida de los estudiantes, tal como lo afirma Ávila, (2019).
- Con respecto al perfil del docente en los resultados se muestran **características personales** de un alto perfil de competencias socioemocionales, un valor significativo

en la capacidad que tienen los docentes para mantener buenas relaciones con otras personas, un desempeño eficaz, efectivo y proactivo para alcanzar sus propósitos, aspecto de gran consideración, ya que un nivel alto de competencias socioemocionales en el docente se relaciona con un nivel alto en estas competencias en el alumnado.

- Los datos obtenidos permiten entender la importancia que tiene la persona educadora, para que sea capaz de reconocer sus emociones y áreas de oportunidad, privilegiando la empatía y el asertividad en el centro educativo. (Figura N° 33). En esta línea, Bisquerra, (2007), afirma que el profesorado emocionalmente competente está mejor preparado para relacionarse de manera positiva y adecuada con la comunidad educativa, aumentando la eficiencia de la educación.
- Una alta competencia emocional, tal como se puede apreciar en la información obtenida, (Tabla N°18), influye directamente en el bienestar del docente, proporcionando una mayor implicación, un mayor entusiasmo en su labor docente y un perfil asertivo y de liderazgo escolar exitoso, lo cual posibilitará, indudablemente, una mejora de nuestro sistema escolar.
- En cuanto a la disposición de la persona docente para (pensar, sentir y actuar) de un determinado modo ante el ambiente (objetos, personas, hechos y situaciones) en función de las competencias socioemocionales se observa en la (Tabla N°19), que tienen actitudes positivas hacia el control de las emociones cuando se presentan dificultades y logran una postura ecuánime; son educadores que buscan su bienestar integral, lo cual significa una oportunidad de trabajo directo con los miembros de la comunidad educativa.

- Por otra parte, cuando se observan los datos de la Figura N° (52), poseen las actitudes necesarias para la regulación y la expresión emocional. Sin embargo, mientras existen docentes con un adecuado manejo de esta capacidad, hay quienes tienen dificultades en el percibir, en discriminar sus cambios emocionales, situación que puede ser potencialmente negativa, al tratar de abordar situaciones estresantes o perjudiciales en su trabajo.
- Frente a la evidencia recopilada, es indudable que las personas que participaron del estudio encuentran que existe una relación entre competencias socioemocionales en la creación de ambientes saludables para el desarrollo integral de los docentes, tal cual se evidencia en la (Tabla N° 29) que se nombra: “Opinión de la relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente”; por otra parte, no se puede omitir que los seres humanos son unidades biopsicosociales y no se puede dejar de lado sus emociones, pensamientos y sentimientos porque forman parte de su diario vivir.
- A pesar de que los docentes indican que existe relación entre competencias socioemocionales y desarrollo integral, se observa una confusión en el concepto que, para ellos significa la competencia socioemocional, refiriéndose a un valor, a una habilidad y una actitud lo que implica, según esta investigadora, falta de conocimiento, formación y adiestramiento.
- Los datos ratifican en la Figura (55), que hay una gestión apropiada de las emociones; sin embargo, cuando se realiza el contraste con la Figura (60), se deja entrever que existe una clara contradicción en lo expuesto por los docentes investigados, ya que los sentimientos negativos (frustración, enojo, estrés, decepción, incomodidad y otros), afloran y afectan el desarrollo integral del docente.

- En esta misma línea, la relación existente entre las competencias socioemocionales (CSE) y el desarrollo integral desde la perspectiva docente, no son aspectos de mayor importancia en los contextos educativos, pues no existen propuestas concretas acerca de cómo incluir estas competencias en el currículo inicial y continuo del profesorado.
- En particular, la postura de la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que, un entorno laboral saludable es donde colaboradores y líderes contribuyen para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar mediante el desarrollo de un proceso de mejora continua que fortalezca la sustentabilidad del espacio de trabajo. En relación con lo antes expuesto, se puede deducir que, según las particularidades del entorno, puede generar sentimientos positivos o negativos en el estado de ánimo y en efecto, el comportamiento, tal como se observa en la Figura N° (65), titulada “Expresión de sentimientos de los docentes ante el elogio o no por hacer bien el trabajo”.
- Con respecto, a la potenciación del desarrollo integral, queda en evidencia la necesidad de trabajar en ésta. De este modo, las estadísticas demuestran que el mayor porcentaje se ubica en las estrategias de prevención y atención, como se puede observar en la Tabla N° (45). De esta forma, se concluye que, a pesar de los esfuerzos que se realizan en los centros educativos, no son suficientes: por lo tanto, se hace de vital importancia, fortalecer los procesos de formación de las personas educadoras, ya que este indicador muestra debilidad, según los datos obtenidos.
- Según los datos obtenidos, se concluye que los docentes de este estudio, encuentran provechosos los beneficios del desarrollo integral, tal como lo muestra la Tabla N° (46). En este sentido, se concuerda con los autores cuando indican sobre la importancia de trabajar en todas las áreas de la persona entre ellas la afectiva, física,

espiritual, social, familiar, laboral y otras; (Ver Figura N°5) para que tenga la oportunidad de entrar en contacto con las (CSE) y, así, lograr su bienestar integral, para su autorrealización personal y social.

- La hipótesis de trabajo demuestra que hay una relación significativa entre las variables estudiadas y medidas. En este sentido, a mayor promoción de las competencias socioemocionales, mayor desarrollo integral del docente.
- Finalmente, de acuerdo con los datos obtenidos en los diferentes indicadores establecidos, se puede afirmar que se ha avanzado en las competencias socioemocionales y el desarrollo integral; sin embargo, hay mucho camino por recorrer para que estos elementos permeen el quehacer y la vida de los centros educativos.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

A continuación, se presentan las recomendaciones del estudio a la luz de los resultados obtenidos y conclusiones planteadas.

- Promover la creación de políticas públicas en los países de la región, encaminadas al fortalecimiento de las competencias transversales y socioemocionales de los ciudadanos.
- Plantear estrategias, acciones, políticas y otros para poder alcanzar la meta a un mediano plazo, donde se pueda aseverar, que el sistema educativo panameño ha consolidado la educación socioemocional en busca del bienestar de la sociedad en general.

- Apoyo técnico en el diseño de programas de estudios adecuados a las necesidades psicosociales de cada país.
- Para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales, a nivel nacional, regional y local, es necesario que se promuevan con el propósito de homologar lo que han dicho los autores entre más consolidadas y desarrolladas estén las competencias, van a contribuir en el desarrollo integral del docente, pero también en el estudiantado.
- De acuerdo con la conclusión número dos (2), donde se revela un alto nivel de competencias de los docentes, implica continuar trabajando con los docentes de manera sistemática y ordenada, pero se hace necesaria la promoción y creación de políticas públicas, encaminadas al fortalecimiento de las competencias transversales y socioemocionales de las personas.
- Ampliar los objetivos y actividades a educación socioemocional, destacando la importancia de valorar y explicitar el trabajo preventivo, que cuente con un espacio curricular, objetivos claros, áreas y etapas definidas y actividades adecuadas a desarrollar para cada ciclo de vida.
- Es fundamental que se cuente con acompañamiento y seguimiento sistemático para asegurar la adecuada implementación del modelo, paralelamente al desarrollo de investigaciones, a fin de conocer la realidad en profundidad y el impacto de las intervenciones, demostrando que el trabajo riguroso en el área socioemocional rinde claros frutos y que los establecimientos educacionales son espacios privilegiados para su desarrollo.

- Se hace necesario atender una formación más integral en el educador, considerando que, a partir de un buen desarrollo personal del docente, se lograrán mejores resultados educativos.
- Se encomienda animar el desarrollo de prácticas de autocuidado en la comunidad educativa, mediante encuentros y otras estrategias entre docentes, padres, madres de familia, estudiantes y administrativos, para hacer significativo el aprendizaje de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral.
- Se alienta a los centros educativos para que puedan diseñar estrategias de sostenibilidad del aprendizaje, adquisición e implementación de las competencias socioemocionales e incidir positivamente en el desarrollo de estas en la comunidad estudiantil.
- Se hace necesario concientizar al docente para que surja de él mismo, el interés para buscar y poner en práctica las estrategias pertinentes para su buen desarrollo personal, reflexionando sobre el gran compromiso que le concierne en la formación de sus alumnos y en su propio bienestar.
- Proponer estrategias que fomenten la capacidad de la familia para la formación de las competencias transversales y socioemocionales desde el seno familiar.
- Promover espacios de reflexión e intercambio de buenas prácticas de los docentes en el aprendizaje de las competencias transversales y socioemocionales del alumnado, basada en los principios de equidad e igualdad.
- En las diferentes instancias a nivel nacional, regional y local se deben promover procesos de capacitación y formación en competencias socioemocionales dirigidos al personal docente y administrativo, considerando que las habilidades que se adquieren influyen positivamente en el desarrollo de autoestima de alumnos y otros.

- Es, a través de los comportamientos y las actitudes que se modela y se promueve el bienestar integral de las personas con quien comparte cotidianamente; en este sentido, el docente se debe concebir como una persona multi dimensional y no como un mero trasmisor del conocimiento.
- Proporcionar espacios de socialización entre todos los agentes educativos que promuevan el arte, el juego, la lectura y el deporte como parte esencial de la persona.
- Los centros educativos deben procurar espacios para la realización de conversatorios, intercambio de experiencias exitosas, conferencias y otros que permitan conocer el quehacer de los docentes para favorecer los vínculos afectivos y saludables en la comunidad educativa.
- Transferir las experiencias exitosas e incorporar nueva información en los procesos educativos.
- Es importante que los establecimientos educacionales tengan un enfoque psicoeducativo, que permita a los miembros de la comunidad educativa desarrollar lo socioemocional, crear vínculos, desarrollar un proyecto de vida y propiciar su propio bienestar y desarrollo integral.

**CAPÍTULO VI**  
**APOORTE TEÓRICO**

## **CAPÍTULO VI APORTE TEÓRICO**

### **6.1. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA EL MODELO DE INTERVENCIÓN EN EDUCACIÓN SOCIOEMOCIONAL Y BIENESTAR INTEGRAL DIRIGIDO AL DOCENTE DEL SISTEMA EDUCATIVO PANAMEÑO, PARA EL DESARROLLO DE ESCUELAS SALUDABLES**

Como fruto del Programa de Doctorado en Educación con énfasis en Orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación, en la Universidad Nacional de Panamá, se presenta esta propuesta después de un arduo trabajo de investigación, proceso que ha permitido a esta investigadora tener mayor conocimiento sobre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral del docente, la misma se convierte en un insumo para la profundización del tema desde una visión integradora.

En esta propuesta se presenta el “Modelo de intervención en educación socioemocional y bienestar integral en docente del sistema educativo panameño, para el desarrollo de escuelas y colegios saludables”, para el trabajo sistemático de estas competencias con docentes, por lo tanto, esta contribución es fundamental, para los diferentes actores educativos.

### **6.2. PRESENTACIÓN**

Este siglo XXI, ha demandado cambios reveladores en todos los ámbitos donde la persona se desenvuelve y esto hace reflexionar sobre los aportes de la educación en la formación de la persona que la sociedad requiere, en este sentido hay que plantearse: ¿cuál es el tipo de hombre y mujer que se necesita hoy?, ante esta interrogante corresponde revisar y analizar la currícula escolar, producto de este proceso se concluyó que hay vacíos significativos entre ellos la ausencia de las competencias socioemocionales.

Ante lo expuesto, es necesario una educación para el desarrollo humano, la cual está llamada a formar personas integrales, en todos los ámbitos de la vida; dando mucha importancia a la esfera socioafectiva. De esta manera, se puede afirmar que la sociedad crece cuando crecen las personas. Bisquerra, (2022); surgen esfuerzos de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales a nivel nacional e internacional, para incluir en el sistema educativo panameño estas iniciativas orientadas a la adquisición y el desarrollo de las competencias socioemocionales en los docentes y por ende en sus estudiantes y otros.

Por esta razón, es primordial que los docentes tengan la posibilidad de desarrollar las competencias necesarias, para facilitar su formación en sus capacidades intelectuales y socioemocionales, no se trata solo de formar personas calificadas para determinados trabajos, lo que se busca es saber responder a diversas circunstancias de la vida, promoviendo el desarrollo de experiencias sociales. El docente juega un rol de vital importancia en la educación socioemocional de sus estudiantes, pero para que este pueda cumplir con esta función es primordial que este sea capaz de desarrollar sus competencias en pro de su bienestar integral y de igual manera en sus estudiantes.

De ahí, que los docentes se consideran un referente, un agente inspirador para los miembros de la comunidad educativa; que más allá del dominio de su asignatura y metodología, es a través de los comportamientos y las actitudes que modela y promueve el bienestar integral de las personas con quien comparte cotidianamente, en este sentido, el docente se debe concebir como una persona multi dimensional y no como un mero trasmisor del conocimiento; en concordancia con las líneas expuestas se considera esencial la propuesta, esto con la idea de favorecer la convivencia educativa que es básica para gozar de un equilibrio socioemocional en las diferentes áreas del desarrollo de las personas.

Desde este punto de vista, un docente formado en inteligencia emocional estará preparado para comprender y regular sus propias emociones, así como, para hacerle frente a las presiones emocionales en los contextos que se desenvuelve por ejemplo dentro y fuera del aula, basadas en los pilares de aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser. A partir de los párrafos anteriores surge el siguiente propósito.

### **6.3. PROPÓSITO**

- Promover las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes para el desarrollo de escuelas y colegios saludables en el sistema educativo panameño.

### **6.4. JUSTIFICACIÓN**

La evidencia científica que sustenta este estudio, brinda una plataforma suficientemente sostenible, para afirmar que la realidad del sistema educativo panameño, es favorable y positivo, para ahondar en las competencias socioemocionales de los docentes, las cuales vendrían a fortalecer el desarrollo integral de los mismos.

El desarrollo de estas competencias permite la mejora en la comunicación asertiva, control de las emociones, autorregulación, toma de decisiones, que son importantes en el bienestar integral del docente y miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes. Los docentes que poseen competencias socioemocionales tienen mejores niveles de ajuste psicológico y bienestar emocional, presentan una mayor calidad de vida y cantidad de redes interpersonales, son menos propensos a realizar comportamientos disruptivos, agresivos o violentos.

De igual manera, la práctica docente puede mejorar gracias al conocimiento y la adquisición de las competencias socioemocionales, puesto que el proceso de la mediación

pedagógica, será más significativo, en un ambiente natural. Como ya se ha mencionado, los datos recolectados han confirmado, que los docentes requieren espacios para la formación y la puesta en práctica de las mismas. (Ver Tabla N° 17 Nivel de competencias socioemocionales), donde se destaca que el (80%) de los docentes tienen manejo de las emociones; el (78%), indica poseer una mayor percepción ante las situaciones del centro educativo.

Otro aspecto donde se debe dar énfasis son los beneficios que va tener la comunidad educativa contara con centros educativos saludables, con un clima de aula más estable, personas capaces de manejar sus propias emociones, mejores estilos de comunicación. Además, se va a reflejar en aspectos académicos como: rendimiento académico, retención escolar, menor exclusión escolar, prevención de situaciones psicosociales, entornos educativos más seguros, estos beneficios y más, pondrá al centro educativo frente al éxito escolar y con la vivencia de valores y principios propios de una sociedad más justa y equitativa; capitalizando los esfuerzos que se realizan a nivel país para dar mayores oportunidades de crecimiento a las nuevas generaciones.

Otro elemento a recalcar y que justifica esta propuesta es la recién aprobada Ley 379, la cual establece la enseñanza obligatoria de la educación socioemocional en todos los niveles del sistema educativo de Panamá. De acuerdo a la ley, la educación escolar debe brindar las herramientas para que los estudiantes sepan enfrentar situaciones conflictivas, de violencia, acoso escolar, adicción y ayudar a prevenir embarazos adolescentes. Por tanto, la importancia de la formación socioemocional como un proceso formativo integral y holístico, que contribuya al bienestar de las personas, ya que “aprender bienestar” tal como lo afirma Davidson, (2017), tiene que ver con el desarrollo de las competencias socioemocionales

## **6..5. ASPECTOS TEÓRICOS**

### 6.5.1. Autocuidado de la persona docente

Un clima laboral saludable favorece directamente a los docentes, este es un factor clave en las diferentes instancias, ya que impacta la calidad de las tareas y funciones que debe emprender. La docencia, por experiencia personal y profesional implica un alto desgaste emocional; por lo tanto, es necesario que los docentes se hagan cargo de su realidad laboral e incorporen a su rutina el autocuidado, lo que finalmente impactará positivamente en su calidad de vida. La Organización Mundial para la Salud, plantea que el autocuidado es: "la capacidad de los individuos, familias y comunidades para promover la salud, prevenir enfermedades, mantener la salud y hacer frente a las enfermedades y discapacidad con o sin el apoyo de un proveedor de atención médica". OMS, (2022)

En esta misma línea, los educadores cada día están más expuestos a situaciones de estrés por la misma inestabilidad social que se vive en los diferentes contextos, ante este escenario es recomendable, la propuesta de estrategias para trabajar de manera sistemática y organizada el autocuidado, en esta población. Es decir, tomar conciencia de que son personas; aprender la importancia de quererse y respetarse, para así ser queridos y respetados. Establecer normas y reglas para aplicarlas en forma adecuada y armónica, permitirá una interacción disciplinada entre el profesor y el alumnado.

Para trabajar el autocuidado, una de las estrategias a desarrollar es la autoestima. Los pilares que la sostienen son el autoconocimiento (quién soy, cómo soy, qué quiero, cuáles son mis metas, cómo me comporto), autorrespeto (si quiero que los demás me respeten, primero debo respetarme yo), autoconcepto (si me miro en un espejo, ¿qué veo? ¿Es ésa la

imagen que quiero ver?), y aceptación de nuestros propios límites (aceptarnos con nuestras cualidades y limitaciones, no buscar la perfección), además, de desarrollar habilidades comunicacionales y relacionales, construir relaciones de confianza, compromisos de acción y proceso de aprendizaje para generar un cambio de actitud.

**Figura N°88. Estrategias para desarrollar el Autoestima**



*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

Por lo tanto, es relevante reconocer el papel que juega la prevención ante situaciones psicosociales que puede atentar contra el bienestar de la persona educadora entre ellos:

**La fatiga del docente:** cada docente está llamado a crear espacios en la agenda para tener recesos y satisfacer sus propias necesidades (ir al baño, tomar agua, respirar con tranquilidad), para entrar en un equilibrio entre dar y recibir. Estos recesos van a contribuir en el bienestar socioemocional y físico. De ahí, tan importante, la práctica de la autocompasión esta “implica tomar medidas y hacer cambios positivos en nuestras vidas, y

cuando entramos en este proceso de autocuidado, los docentes pueden volver a reconectarse con su profunda motivación y entusiasmo por acompañar las experiencias educativas del alumnado”. Educación 3.0., (2022)

**Amor a sí mismo:** La persona educadora está ante el reto de amarse así mismo mediante el autocuidado que se ofrece cuando se viven momentos estresantes; esto se le denomina “amor propio”, siendo consciente del mundo que lo rodea, observando la realidad, sin emitir juicios a priori, esto favorece el bienestar y la resiliencia emocional.

**Empezar el cambio:** Ante lo expresado en los párrafos anteriores, en este punto se requiere del compromiso del educador, para iniciar un proceso de entrenamiento que gire en torno al autocuidado, llevando a la práctica la autocompasión y el amor propio en la vida cotidiana. Y es que tal, y como indicaba el psicólogo Carl Rogers: "La curiosa paradoja es que cuando me acepto exactamente como soy, puedo cambiar". En correspondencia a lo expuesto por el autor, la adquisición de algunas competencias entre ellas: resiliencia, escucha efectiva, diferenciar juicios de afirmaciones, resolución de conflictos, trabajar en equipo, propician un proceso de cambio.

#### 6.5.2. Desarrollo humano integral

El desarrollo humano integral, se entiende como aquellas condiciones sociales, económicas, culturales, afectivas y morales, que se deben promover mediante el desarrollo de las competencias y las destrezas que se requieran para generar bienestar individual y colectivo. Por su parte, Sandoval, (2012) citado por Morales, (2021), refiriéndose a la perspectiva humanista, plantea que el ser humano implica **“el desarrollo positivo y saludable, a través del ejercicio de las capacidades distintivamente humanas de la**

**escogencia, creatividad y la autorrealización”**. Con respecto, a lo anterior se hace necesario en los diferentes escenarios donde interactúan las personas, que existan las posibilidades reales que permitan a hombres y mujeres una verdadera autorrealización.

Este enfoque posiciona al desarrollo humano integral, se propone como un ideal en diferentes ámbitos de la sociedad, ya que este busca fortalecer las competencias técnicas y socioemocionales, para potenciar capacidades colectivas y estrategia para mejorar la vida de las personas en diversos sentidos, como la búsqueda para satisfacer las necesidades del ser humano, refiriéndose a varios aspectos: bienestar integral (personal y económico); acceso a la educación de calidad, capacidad para optar por los requerimientos de atención médica (preventiva), que garantice una vida óptima, goce de las libertades y el incremento progresivo de las posibilidades para realizarse socio-afectiva y emocionalmente. Es importante señalar, que, para lograr una estabilidad en las diferentes dimensiones humanas, (Ver Figura N°89) se necesita incrementar el bagaje de competencias, habilidades y destrezas; lo que implica a la educación como el motor para impulsar las áreas sensoriales, mentales, motrices y actitudinales.

**Figura N°89. Círculo de bienestar integral**



*Fuente: Ministerio de Educación Pública, Costa Rica.*

En concordancia, con lo indicado se debe trabajar con las personas para el desarrollo de sus capacidades en torno a las dimensiones señaladas, permitiendo canalizar aptitudes y atender intereses diversos que refieren a la complejidad como se presentan las necesidades humanas, a sus particularidades y los modos desde los que pueden ser abordadas para garantizar la realización personal y social del ser humano.

Para Camps, (2000) citado por Morales, (2021), desde el punto de vista filosófico, potenciar el desarrollo integral y el bienestar humano demanda, acciones puntuales educativas, que permiten a las personas afrontar, desde los valores éticos y morales, las dificultades que definen su convivencia y el alcance de su autorrealización. A esta discusión se suma el aporte de Sarramona, (2002) citado por Morales, (2021), donde rescata otro elemento esencial en el desarrollo humano integral el relacionado con la convivencia y el compromiso social, que demanda de las personas, “libertad, honradez, colaboración, solidaridad, responsabilidad, capacidad de sacrificio, aceptación de la norma emanada de la autoridad legal”. En atención a estas necesidades individuales y sociales, se propone una revisión de las dimensiones del desarrollo humano; precisando desde el punto de vista integral, multifacético y holístico el bienestar y la calidad de vida.

En este sentido, se hace indispensable crear los ambientes adecuados en los que el ser humano, se pueda desenvolver plenamente, por medio de la implementación de programas integrales y holísticos que, contribuyan a estilos de vida y ambientes saludables, donde se consideren las competencias socioemocionales, destrezas y habilidades; esto supone fomentar la inclusión social en igualdad de condiciones, en un intento por lograr que las personas asuman su rol como transformador de sí mismo y de su propia realidad.

Interpretando a Lafarga, (2016) citado por Morales, (2021), esta búsqueda de bienestar multidimensional requiere la integración de elementos metodológicos derivados de aportaciones interdisciplinarias, que cooperen con la construcción de sistemas de transformación, que no solo coadyuven con la comprensión de las complejas necesidades sociales e individuales, sino como la generación de nuevas posibilidades que liberen el potencial humano.

### 6.5.3. Competencias socioemocionales

Las competencias socioemocionales, se han convertido en este momento en instrumentos fundamentales, para un desarrollo eficaz que incide en la salud mental, la productividad y el clima laboral. Desde esta perspectiva, estas competencias son valoradas, ya que poseerlas permite contar con estilos de vida y ambientes saludables; el enfoque no solo debe estar orientado al saber o saber hacer, sino que es necesario incluir, además, el querer hacer, el saber ser y convivir; queda claro que hoy el mundo reclama no solo conocimientos y competencias técnicas, también son importantes las capacidades sociales y emocionales, las cuales permiten al talento humano mejorar su desempeño al ser capaz de automotivarse, trabajar en equipo, resolver conflictos, enfrentar dificultades, manejar la incertidumbre; al mismo tiempo las instancias se ven beneficiadas con personas más desenvueltas a nivel personal, social y laboral, generando mejores resultados y aportes.

En respuesta a lo planteado en los párrafos anteriores, se hace necesario desarrollar competencias cognitivas y socioemocionales para tener un mayor éxito de acuerdo a las demandas y expectativas de la sociedad de hoy, que reconoce las competencias socioemocionales como el autoconocimiento, autorregulación, compromiso social,

comunicación asertiva, perseverancia, toma de decisiones como clave para poder enfrentar los retos de la vida moderna, independientemente del contexto, por el impacto que estas tienen en los escenarios locales, regionales y globales.

Es importante señalar, que las competencias socioemocionales se definen como: “conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” (Bisquerra, 2003 citado por Mikulic et al., 2017). Se demanda de las personas una mayor conciencia de las emociones, sentimientos y actitudes y sobre todo mostrar avances en la regulación de las mismas.

La formación en competencias es una solicitud permanente de organismos públicos y privados. De allí que Jiménez, (2017), sostiene que:

Promover las competencias para el desarrollo y bienestar laboral de la persona trabajadora desde los diferentes entornos en la que estás interactúan y, a la vez, apoyar las organizaciones a ser lugares más productivos y con sentido humano, por medio de la creación de las condiciones en los entornos laborales que faciliten ese desarrollo y bienestar personal, y de la comunidad.

Por esta razón, se reconoce que las emociones forman parte de la cotidianidad y son necesarias para la participación en la sociedad, pues contribuyen en el comportamiento y pensamiento, por lo que trabajarlas de forma focalizada servirá para que los docentes se relacionen mejor y sobre todo logren consolidar sus actitudes y criterios frente a la vida y procesos en un futuro. En este sentido, el tener un mayor conocimiento de sí mismo, implica reconocer sus propias emociones y las emociones de los demás, dando la posibilidad de la regulación de las mismas y de esta manera prevenir situaciones, que afecten el bienestar integral de las personas, como por ejemplo la

capacidad de relacionarse positivamente.

Tomando en cuenta, lo anterior esta investigadora considera esencial, buscar diferentes caminos para acercarse al sistema educativo panameño y a quienes lo conforman, para que puedan experimentar la vivencia profunda de las competencias socioemocionales y lograr un desarrollo integral que aporte beneficios a las personas en su vida cotidiana. Desde esta óptica y después de haber revisado y analizado diferentes clasificaciones de competencias socioemocionales expuestas por autores reconocidos como Bisquerra, Goleman, Bar On y otros; da pie para presentar el primer aporte teórico-práctico, relacionado con una nueva propuesta de clasificación de las competencias socioemocionales desde una visión de desarrollo integral que responda al contexto educativo panameño.

Figura N° 90. Competencias socioemocionales desde una visión de desarrollo integral



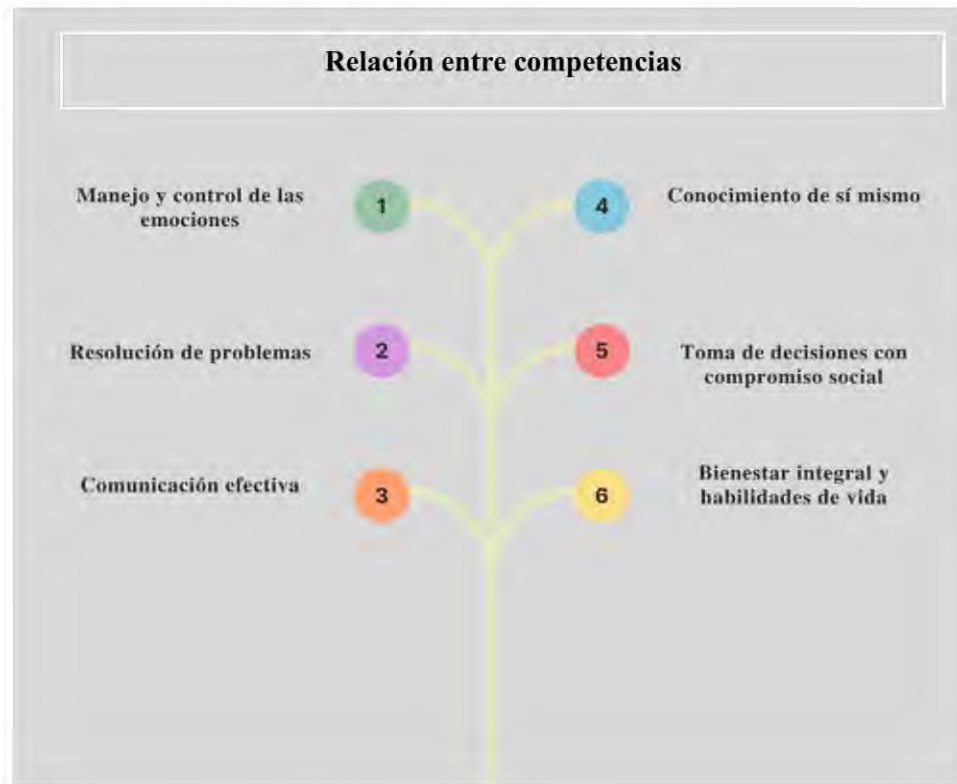
Fuente: Elaboración propia, 2022.

A partir de la experiencia adquirida como profesional de orientación en distintos niveles y ámbitos de actuación, participante en mesas locales, intersectoriales y regionales sobre “Competencias Socioemocionales”, como la “MESACTS”, entre otros; se consideran que estas son prioritarias en el escenario educativo panameño, por las siguientes razones:

- Existe una realidad contextual en los centros educativos.
- Cada centro educativo tiene necesidades y demandas que respondan a esa realidad contextual.
- La problemática psicosocial que afronta cada centro educativo: violencia escolar, acoso laboral, manejo del estrés, relaciones interpersonales entre otras.
- Indiferencia del sistema educativo frente a la problemática de la repitencia y a la exclusión escolar.
- Retiro de adolescentes embarazadas.
- Falta de apoyo familiar

Además, se plantea una secuencia de acciones, que para esta autora responde a las problemáticas de los centros educativos, porque las mismas tienen un propósito explícito que es la prevención integral, cada una de ellas interactúan entre sí, y son herramientas para trabajar con la comunidad educativa y minimizar los riesgos antes mencionados, en los diferentes actores educativos (estudiantes, docentes y familias).

**Figura N° 91. Relación entre competencias**



*Fuente: Elaboración propia, 2022*

#### 6.5.4. Prevención integral con propósito

La prevención se potencia a su máxima expresión cuando se complementa con prevención integrada, es decir no se puede actuar de manera aislada se requiere de actitudes y comportamientos positivos, apertura de mente y otros. Esta se define como una manera de pensar y un hacer de forma compartida, que en consecuencia es la participación y auto vigilancia consciente, por convencimiento propio y con propósito de excelencia de todos los involucrados, de modo que éstos “hagan lo que es necesario hacer, de la mejor manera posible”.

La Orientación concibe la prevención integral como el desarrollo de todas aquellas acciones que buscan promover y desarrollar fortalezas, destrezas, habilidades, actitudes,

conocimientos y valores, que le permitan al educando enfrentar con éxito diversas situaciones psicosociales. Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, (2005). Por esta razón, la prevención integral con propósito, debe estar integrada de manera natural en la vida misma del sistema educativo, la misma debe ser consustancial a todos los procesos y a todas las actividades planteadas y realizadas, con el objetivo de generar una cultura preventiva, donde las personas, sean capaces de autocontrolar sus comportamientos.

La prevención integral con propósito, requiere de un compromiso total de la comunidad educativa, con una actitud de búsqueda permanente de la mejora de lo existente a nivel personal y de la organización; crea significados compartidos, compromiso y satisfacción, que son condiciones necesarias para que las personas puedan dar lo mejor de sí mismas. En este sentido, se puede afirmar que se necesita tener un proyecto vida; además, tener seguridad que se aporta al bien común y que este compromiso ayuda a un mundo más equitativo y sostenible, es el motivador más poderoso.

La prevención integral, debe estar orientada hacia los contextos significativos, simbólicos o culturales de las personas, estos contextos se cristalizan en la vida cotidiana de las mismas, esta se convierte en un instrumento para adelantarse de manera creativa a las posibles problemáticas que puedan vivir las personas. Esta se entiende, como la promoción de condiciones personales y sociales para encarar una vida con situaciones críticas que quizás no son evitables, pero cuyas consecuencias sí es posible anticipar y superar.

#### 6.5.5. Metodología del interaprendizaje

El aprendizaje se concibe como un proceso educativo permanente donde todo es relevante, porque la tarea es buscar nuevos significados, nuevos sentidos a los problemas. Se

busca la participación individual y grupal del conocimiento, así como la construcción de actitudes críticas y temáticas frente a los diversos problemas, que facilite la ruptura de valores y prejuicios que obstaculizan el trabajo para su atención.

En esencia, la metodología participativa es democrática porque busca generar la plena participación de todas las personas de la comunidad educativa. Se deben promover relaciones horizontales entre la persona facilitadora y participantes, se busca que la intervención de las personas se exprese mediante una actitud consciente, responsable y libre. Desde este enfoque metodológico se toma el aprendizaje como una vivencia que estimule la construcción de conocimientos por medio del intercambio de experiencias, es decir, aprender entre todas las personas, por esta razón se le denomina interaprendizaje. Por lo tanto, los principios pedagógicos son:

- Todas las personas saben, tienen una experiencia de vida y brindan espacios para expresar pensamientos y sentimientos.
- Permite analizar y reflexionar diversas situaciones.
- Es una tarea colaborativa y de equipo.
- Se construye revisando la propia historia de vida.
- Es un espacio para el descubrimiento y el enriquecimiento.
- Un proceso que promueve la crítica, la pregunta, la duda.
- Espacio para resignificar, desmontar lo aprendido, crear nuevos sentidos.
- Estimula la formación de protagonistas del proceso de aprender.
- Construye espacios de acompañamiento común y promueve el convivir.

La metodología participativa plantea que en los procesos de interaprendizaje participativos y vivenciales se articulen en forma integral tres grandes momentos:

**Sentir:** Corresponde a la expresión de sentimientos y pensamientos, este momento corresponde, dentro de la metodología participativa, a partir de la práctica, de la experiencia y conocimientos adquiridos por las personas en su diario vivir.

**Pensar:** Conlleva la teorización y la conceptualización sobre aspectos básicos de las competencias y otros, desde la metodología participativa se promueve la producción colectiva de conocimientos.

**Actuar:** Promover el mejoramiento o el cambio en la vida de las personas participantes, mediante el compromiso social e individual puesto en práctica.

**Figura N° 92. Metodología del Inter-aprendizaje**



*Fuente: Elaboración propia, 2022.*

A manera de síntesis, el interaprendizaje es la experiencia pedagógica que permite superar el aislamiento que genera la distancia y favorece el surgimiento de los valores en las personas, tales como: autorrealización, logro intelectual, autoestima, y la pertinencia. La misma potencia las capacidades humanas para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo. Según, Martínez, (2013) en su publicación: “Las herramientas informativas”, señala que el Interaprendizaje es una acción de interactuar de una manera dinámica por lo menos de dos personas con la finalidad de apoyarse de manera positiva para mejorar sus capacidades y en consecuencia sus productos de aprendizaje.

## **6.6. MODELO DE INTERVENCIÓN**

A la luz de lo planteado, anteriormente esta investigadora propone el segundo aporte teórico-práctico, que consiste en un modelo de intervención para la adquisición e impulso de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral en el sistema educativo panameño. Los modelos de intervención educativa se tratan **de** estrategias que se llevan a cabo con la finalidad de conseguir unos resultados propuestos con anterioridad en el ámbito de la educación. Los modelos sugieren procesos y procedimientos de actuación concretos, por lo que se les puede considerar casi como guías de actuación. NOVAPRO, (s/f)

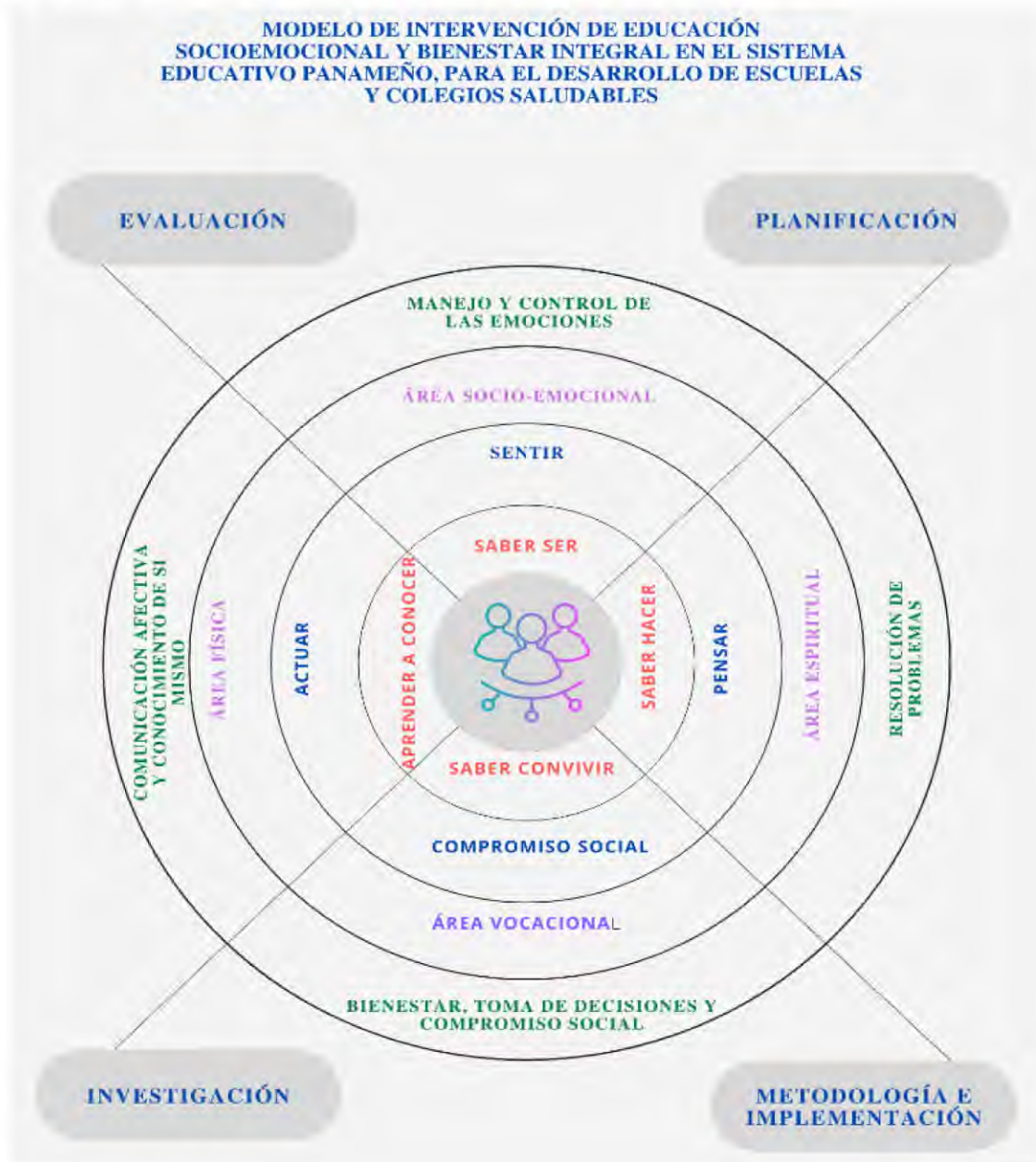
Este modelo, propone unas grandes líneas de acción como estrategias fundamentadas que **sirven de guía en el desarrollo de los procesos**, ya sea en su conjunto con todas las partes que lo implican (planificación, puesta en marcha y evaluación) o solo en algunas de sus fases. El mismo, viene a intervenir sobre la realidad detectada con respecto a las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, y en los propósitos, métodos y agentes de dicha intervención. Esta representación refleja el diseño, estructura y los componentes esenciales que son necesarios en todo proceso de intervención educativa.

El modelo es una propuesta teórica- práctica, que pretende responder a las necesidades específicas de las personas y del contexto educativo en el que se va a intervenir, el mismo está sujeto a los requerimientos establecidos. Al final, lo que se busca es lograr el desarrollo integral de cada persona y debe ser un trabajo colaborativo entre los diferentes agentes sociales y educativos implicados. De esta manera, y siguiendo a diferentes autores, se pueden encontrar una gran cantidad de maneras de clasificar los modelos de intervención desde la orientación educativa como, por ejemplo, la clasificación que propone Álvarez y Bisquerra citados por de la Oliva et al., (2012) en la que divide en: modelos teóricos, modelos de intervención básicos o mixtos y modelos organizativos institucionales o particulares.

De acuerdo a lo anterior, esta investigadora propone un modelo educativo-constructivista, este tiene un carácter preventivo y proactivo que persigue asesorar y formar antes de que aparezcan los problemas o dificultades. En este modelo se hace evidente la interdependencia de los elementos que forman el contexto de la intervención ya que, cualquier acción sobre alguno de ellos puede provocar diferentes efectos sobre el resto de los elementos. Según, Álvarez y Bisquerra citados por de la Oliva et al., (2012) uno de los objetivos de este modelo sería ayudar a conseguir que el centro educativo alcance el máximo de su potencial gracias a la organización y administración de recursos, además de la coordinación entre los diferentes agentes.

Para que la implementación del modelo resulte exitosa y trascendental, es necesario se enmarque dentro de un enfoque colaborativo entre los docentes, administradores, estudiantes, familia del centro educativo. De esta manera, se trabajará en equipo, persiguiendo el reconocimiento de que, el trabajo de cada uno no puede llevarse a cabo sin la contribución o apoyo de las otras partes.

**Figura N° 93. Esquema de modelo de intervención**



*Fuente: Elaboración propia, 2022*

## **6.7. MARCO LEGAL DE LA EDUCACIÓN PANAMEÑA QUE SUSTENTA EL APORTE**

La Constitución Política de la República de Panamá, garantiza el derecho a la educación y la responsabilidad de educarse; los niños y jóvenes que viven en el territorio nacional tienen derecho a recibir del Estado una educación integral, sin ningún tipo de discriminación, siendo obligatorio el primer nivel de enseñanza o educación básica general.

Esta Carta Magna en su (Artículo 2), indica que “el ser humano es el sujeto y objeto de la educación, y ésta debe considerar los factores biopsicosociales en su formación y sus características, dentro de su contexto cultural”; de igual manera, (Artículo 3) menciona que la “educación panameña se fundamenta en principios universales, humanísticos, cívicos, éticos, morales, democráticos, científicos, tecnológicos, en la idiosincrasia de nuestras comunidades y en la cultura nacional”; en correspondencia a lo planteado el (Artículo 5) cita “la educación permanente como proceso que se realiza a través de toda la vida del ser humano, deberá promover cambios de conducta hacia el logro de actitudes y capacidades, para que el individuo sea portador de los valores culturales, cívicos y morales, y pueda perfeccionar constantemente su preparación” y el (Artículo 92), reafirma que “la educación debe atender el desarrollo armónico e integral del educando dentro de la convivencia social, en los aspectos físico, intelectual, moral, estético y cívico y debe procurar su capacitación para el trabajo útil en interés propio y en beneficio colectivo”.

Por su parte, la Ley Orgánica de Educación 1995, también se desprenden aspectos, que son esenciales, para el desarrollo del modelo propuesto de ella se rescata el siguiente (Artículo 1): “Contribuir al desarrollo integral del individuo con énfasis en la capacidad crítica, reflexiva y creadora, para tomar decisiones con una clara concepción filosófica y científica del mundo y de la sociedad, con elevado sentido de solidaridad humana”.

Considerando los artículos anteriores, se desprende información relevante para sustentar legalmente la propuesta, de ella se libra que las personas son unidades psicosociales, desde un enfoque humanista y a lo largo de la vida. Estos aspectos corresponden a lo que se ha propuesto desde la prevención integral, tomando en consideración el círculo de bienestar integral (Ver Figura N° 5).

Otro elemento a tomar en consideración, es el hecho que en pleno la Asamblea Nacional aprobó el jueves 29 de septiembre 2022, en tercer y último debate el Proyecto de Ley 379, el cual establece la enseñanza obligatoria de la educación socioemocional en todos los niveles del sistema educativo de Panamá. De acuerdo al proyecto, la educación escolar debe brindar las herramientas para que los estudiantes sepan enfrentar situaciones conflictivas, de violencia, acoso escolar, adicción y ayudar a prevenir embarazos adolescentes. La diputada Arjona, (2022) enfatiza que, “es un gran paso en la educación de nuestro país, los más beneficiados con esta iniciativa son los niños y jóvenes, ya que en sus colegios se podrán reforzar estrategias cognitivas, valores y habilidades para su vida, que les permitan convivir mejor con el entorno”.

El éxito en la implementación de la Ley consiste en tener claro el proceso, el mismo implica la elaboración y ejecución de un diagnóstico, monitoreo y evaluación en los planes, programas, proyectos y actividades que desarrolle el cuerpo docente. Dicha ley procura la enseñanza obligatoria de la Educación Socioemocional, la misma se enfocará en potenciar el desarrollo emocional, las relaciones interpersonales e intrapersonales para aumentar el bienestar personal y social de la comunidad educativa como complemento indispensable del progreso cognitivo, considerado un elemento esencial de la personalidad de la mano del desarrollo integral.

## 6.8. ASPECTOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS

El modelo planteado propone cinco etapas que son fundamentales para la operacionalización y ejecución del mismo. Las etapas que se proponen son las siguientes: planificación, metodología e implementación, investigación y evaluación. Cada uno de estos elementos se describen a continuación:

**Planificación:** es un proceso sistemático en el que primero se establece una necesidad, y acto seguido, se desarrolla la mejor manera de enfrentarse a ella, dentro de un marco estratégico que permite identificar las prioridades y determina los principios funcionales. Planificar significa pensar en el futuro, de tal manera que se pueda actuar de inmediato. (Shapiro, s/f)

Esto no quiere decir que todo vaya a surgir según el plan establecido. De hecho, no será así con toda probabilidad. Pero si se ha planificado correctamente, la posibilidad de realizar ajustes, sin comprometer las metas globales, resultará mucho más apropiada.

**Metodología:** se refiere a un conjunto de procedimientos racionales, los mismos que deben ser seguidos para alcanzar una serie de objetivos que rigen ya sea una investigación científica, una exposición doctrinal o en sí tareas que requieren de habilidades conocimientos o cuidados específicos. En otras palabras, implica: orden de actuación, para lo cual es aconsejable cumplir una serie de recomendaciones: definir la lista de tareas a realizar, determinar una secuencia u orden de ejecución, establecer una duración de las distintas acciones y definir cada meta u objetivo. Navarro, (2022)

**Implementación:** expresa la acción de poner en práctica, medidas y métodos, entre otros, para concretar alguna actividad, plan, o misión, en otras alternativas. Ucha, (2012)

**Investigación:** es definido como una actividad enfocada en obtener conocimientos nuevos o simplemente ampliarlos, de manera que, a través de ellos, se puedan solucionar interrogantes o problemas cuyo carácter sea científico. Pérez, (2021)

**Evaluación:** Es la acción y efecto de evaluar. La palabra, como tal, deriva de evaluar, que a su vez proviene del francés évaluer, que significa ‘determinar el valor de algo’. En este sentido, una evaluación es un juicio cuya finalidad es establecer, tomando en consideración un conjunto de criterios o normas, el valor, la importancia o el significado de algo. Significados, (s/f)

De allí, la relevancia de cada uno de elementos mencionados, porque al final no solo se quiere que haya un conocimiento del modelo, lo que se pretende es que las autoridades del Ministerio de Educación, docentes y otros, conozcan la propuesta y la puedan llevar a diferentes contextos. El deseo es que este se convierta en parte de la currícula mediante la aplicación de las líneas de acción, que muestran una ruta a seguir para el empoderamiento de docentes y así, alcanzar centros educativos saludables.

Este modelo, aborda de manera integral los elementos que son necesarios, para atender las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de las personas. El mismo descansa en unos principios rectores y criterios básicos que se deben considerar para su implementación.

## **6.9. PRINCIPIOS RECTORES DEL MODELO**

Estos principios son parte de la columna vertebral del modelo, ya que estos deben estar presentes en todo el proceso tanto en la práctica como en el discurso, son ideas, razones y normas fundamentales que rigen el pensamiento y la conducta en educación. Por lo tanto, un principio, se entiende como:

El conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos, en el que cada individuo pueda vivir una vida plena desarrollando su personalidad y sus capacidades, y en el que los derechos humanos y civiles estén amparados en el marco de una sociedad democrática. Acción democrática, (2006)

Por su parte, el concepto de rectoría se entiende como aquel, “que señala o marca la orientación o el sentido de algo”. Diccionario Buscapalabras, (s/f)

Ante los conceptos expuestos anteriormente, se establece la definición de principio rector: “Todas las acciones relativas que consideran los principios rectores que rigen a la propuesta del modelo, ya que brinda las pautas para mirar la realidad e interpretarla, así como brindan los elementos con el propósito de analizarla y actuar sobre ella”. A continuación, se presenta los principios rectores que pautan este modelo a saber:

Figura N° 94. Principios rectores del modelo



Fuente: Elaboración propia, 2022

## 6.10. CRITERIOS BÁSICOS DEL MODELO

- **Educación socioemocional:** Promueve el bienestar integral y la habilidad de vida en las personas, para construir y reconstruir proyectos de vida.
- **Integridad:** Garantiza espacios de reflexión para que las personas sin ningún tipo de discriminación, puedan desarrollar las competencias en beneficio del bienestar integral.

- **Autonomía:** Contribuya en la formación de las personas para el ejercicio de la autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades, desde el conocimiento de sí mismo.
- **Incentivar:** Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración mediante la resolución de problemas y la comunicación efectiva.
- **Aprendizaje permanente:** Propone procesos de aprendizaje permanente, para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral a lo largo de toda la vida.
- **Cultura de paz:** Orientación a la construcción de una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.

**Tabla N° 47. Criterios básicos del modelo**

<b>¿Qué?</b>	<b>¿Porqué?</b>	<b>¿Cómo?</b>
<p><b>Saber ser (Sentir)</b></p> <p>Manejo y control de emociones, bienestar integral y habilidad de vida, conocimiento de sí mismo.</p>	<p>El sentir es fundamental porque conecta a las personas con sus sueños, deseos, frustraciones, para que este valore su vida en el “saber ser”, y no centrarse en el “tener”, esto se logra en la medida que las personas se conocen a sí mismos y se dan la posibilidad de conocer a los otros.</p>	<p><b>Integridad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantiza espacios de reflexión para que las personas sin ningún tipo de discriminación, puedan desarrollar las competencias en beneficio del bienestar integral.</li> </ul> <p><b>Educación socioemocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve el bienestar integral y la habilidad de vida en las personas, para construir y reconstruir proyectos de vida.</li> </ul> <p><b>Autonomía</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuya en la formación de las personas para el ejercicio de la autonomía y el pleno ejercicio de sus libertades, desde el conocimiento de sí mismo.</li> </ul>
<p><b>Saber hacer (Pensar)</b></p> <p>Resolución de problemas y comunicación efectiva</p>	<p>Este proceso es necesario en cualquier situación que se cree o se juzga, donde se hace indispensable tomar una posición ante los acontecimientos cotidianos de las personas.</p>	<p><b>Incentivar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se promueve el esfuerzo individual y la motivación a las personas para el aprendizaje, así como el reconocimiento y valoración mediante la resolución de problemas y la comunicación efectiva.</li> </ul> <p><b>Aprendizaje permanente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone procesos de aprendizaje permanente, para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral a lo largo de toda la vida.</li> </ul> <p><b>Cultura de paz</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a la construcción de una sociedad justa, una cultura de paz y no violencia, para la prevención, tratamiento y resolución pacífica de conflictos, en todos los espacios de la vida personal, escolar, familiar y social.</li> </ul>
<p><b>Saber actuar (Actitudinal)</b></p> <p>Toma de decisiones y compromiso social</p>	<p>Se debe aprender a actuar en beneficio de las demás personas, para esto es necesario mostrar actitudes solidarias y colaborativas a nivel local, regional, nacional y global.</p>	<p><b>Participación ciudadana</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planifica acciones de corresponsabilidad social donde se evidencia el actuar de las personas.</li> </ul> <p><b>Corresponsabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en diferentes actividades para brindar apoyo y colaboración a la sociedad local y global.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*

En correspondencia a lo planteado en los aspectos teóricos, se muestran las líneas de acción, para el fortalecimiento y la adquisición mediante el “Modelo de intervención en educación socioemocional y bienestar integral en docente del sistema educativo panameño, para el desarrollo de escuelas y colegios saludables”, donde se considera la realidad detectada como eje fundamental, que se obtuvo de las personas sujetos de la investigación, la cual permite dar pasos certeros para la socialización del mismo en diferentes escenarios. Se establecen de acuerdo a cada nivel de acción.

## **6.11. LÍNEAS DE ACCIÓN**

### **6.11.1. Nivel Nacional**

1. Implementar un plan de acción nacional para la puesta en práctica del modelo de intervención en educación socioemocional y bienestar integral para centros educativos saludables.
2. Alcanzar los acuerdos con instituciones del sector público y privado en el ámbito nacional e internacional, con la finalidad de integrar una red de apoyo inter-intra institucional, en un marco de respeto, que permita dar pertinencia y relevancia a las competencias socioemocionales y al desarrollo integral, en el sistema educativo panameño
3. Homologar elementos comunes de las diferentes ofertas del sistema educativo panameño, estableciendo un marco curricular común que garantice que las personas estudiantes, docentes y otros, cuenten con las competencias necesarias que les permita transitar de manera exitosa a otros contextos.

4. Incorporar en los planes y programas de estudios contenidos y actividades de aprendizaje dirigidas al desarrollo de competencias tanto para la vida como para el trabajo.
5. Definir un perfil deseable del docente y conocer sobre el nivel académico de los docentes, con el propósito de orientar las acciones de actualización y capacitación y ofrecer los programas orientados al desarrollo de las competencias socioemocionales y otros.
6. Brindar los criterios para el desempeño del personal docente de los centros educativos sobre la adquisición de las competencias socioemocionales para su desarrollo integral.
7. Fomentar la realización de investigaciones para conocer mejor las características, necesidades, circunstancias y expectativas de los docentes, con miras a desarrollar políticas de atención en materia de educación socioemocional.
8. Proponer reformas legales al currículo escolar y universitario para el desarrollo y adquisición de las competencias socioemocionales.
9. Generar capacidades a nivel de las diversas instancias para brindar sostenibilidad a las acciones que promueven las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, en el sistema educativo.

#### 6.11.2. Nivel regional

10. Elaborar un plan de trabajo de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico regional, para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral.

11. Fomentar la realización de investigaciones para conocer mejor las características, necesidades, circunstancias y expectativas de los docentes, para desarrollar acciones de atención.
12. Diseñar talleres y cursos de formación y actualización docente, con enfoques metodológicos de enseñanza centrados en las competencias socioemocionales y el desarrollo integral.
13. Apoyar los programas de capacitación, formación continua y superación académica de los docentes de las diferentes asignaturas.
14. Suscribir convenios de colaboración con diferentes instancias para que los docentes tengan la oportunidad de asistir a prácticas, conferencias y talleres, así como tener acceso a proyectos de investigación.
15. Constituir comités técnicos con el propósito de orientar el desarrollo de las competencias socioemocionales en los centros educativos.
16. Evaluar sistemáticamente y formativamente el desempeño del personal docente de los centros educativos sobre la adquisición de las competencias socioemocionales para su desarrollo integral.
17. Supervisar el avance y desarrollo de programas que promueven las competencias socioemocionales para el desarrollo integral de las personas.
18. Asesorar y capacitar en la formación de competencias socioemocionales a colaboradores docentes, administrativos y otros, de las diferentes instancias.
19. Realizar seguimiento a las acciones que se realizan para el desarrollo de las competencias socioemocionales y evalúa su impacto en el desarrollo integral de los docentes.
20. Difundir campañas nacionales que contribuyan al fortalecimiento de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, para la prevención de situaciones psicosociales en los diferentes niveles del sistema educativo panameño.

### 6.11.3. Nivel local

21. Elaborar un plan de trabajo de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico de centro educativo, para el fortalecimiento de las competencias socioemocionales y el desarrollo integral.
22. Orientar de manera constante a la comunidad educativa, aprovechando si el momento planificado y sus actividades cumplen con la función del sentir, pensar y actuar.
23. Promover la realización sistemática de talleres de prevención de conductas de riesgo en la comunidad educativa (violencia, adicciones, sobrepeso y trastornos alimenticios, entre otros).
24. Ofrecer a los docentes apoyo socioafectivo, para atender problemáticas particulares, mediante atención individual y/o grupal.
25. Destinar, dentro de los centros educativos, aulas o espacios específicos y suficientes para el desarrollo de actividades de asesoría y de tutoría individual o en pequeños grupos.
26. Impulsar actividades con el fin de desarrollar en los docentes y estudiantes las competencias socioemocionales para la toma de decisiones en temas trascendentales de la vida cotidiana.
27. Promover actividades de integración de la comunidad educativa para fortalecer las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva.
28. Fortalecer en los centros educativos la vinculación entre la investigación y la docencia, así como los mecanismos que aprovechan los avances y resultados de la investigación científica y tecnológica.

29. Crear espacios educativos que permitan una comunicación, participación efectiva en el proceso de construcción de conocimiento mediante el establecimiento de redes de aprendizaje entre estudiante- estudiante, estudiante – docente y estudiante – familia, estudiante-comunidad.
30. Revisar y analizar propuestas encaminadas en materia de competencias socioemocionales, para su implementación, en centros educativos y otros escenarios.
31. Fomentar el desarrollo de las competencias socioemocionales para despertar el interés en la comunidad educativa, pues esto despierta el interés por aprender, conocer y desarrollar habilidades específicas para el desarrollo integral.
32. Fomentar la convivencia en la comunidad educativa, en beneficio de todos.

## **BIBLIOGRAFÍA**



Borjas, M. P., Gomez Barreto, I. M., Bejarano, M. T., & Barbosa Rodriguez, J. (2019). Bienestar docente y competencias de la profesión de la docencia. Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8188285>

Briceño, G. (2021). Neurociencia su aporte a la educación. Obtenido de <https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/neurociencia-su-aporte-a-la-educacion/>

Campbell, Z. (2014). La inteligencia emocional como factor clave en el perfil de competencias docentes: El caso de formadores de docentes universitarios. (U. d. Panamá, Ed.) Acción y Reflexión Educativa. Obtenido de [https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion\\_reflexion\\_educativa/article/view/2032](https://revistas.up.ac.pa/index.php/accion_reflexion_educativa/article/view/2032)

Casassus, J. (2007). Aprendizaje, Emociones y Clima de Aula. Obtenido de <http://www.formaciondocente.com.mx/PublicacionesPedagogicas/Articulos/Aprendizaje%20Emociones%20y%20Clima%20de%20Aula.pdf>

Castro, S. (2022). Modela Perma. Instituto Europeo de Psicología Positiva. Obtenido de <https://www.iepp.es/modelo-perma/>

Chavez, N. (2018). Inteligencia Emocional en niños de quinto grado de primaria de la I.E. Tnt. CrI. Leopoldo Pérez Salmon de Carmen de la Legua – Callao, 2018. Lima, Peru: Universidad Inca Garsilaso de la Vega. Obtenido de <https://1library.co/document/z12g103y-inteligencia-emocional-primaria-leopoldo-perez-salmon-carmen-callao.html>

Dòrame, A. Y. ((s.f.)). Neuroeducación en la formación docente . Fortaleciendo la dimensión personal del educador hacia el desarrollo integral del educacndo. Obtenido de <file:///C:/Users/jahat/Desktop/FGU%20NUEVO/BIBLIOGRAFIA/DESARROLLO/8-NEUROEDUCACION-EN-LA-FORMACION-DOCENTE.-FORTALECIENDO-LA-DIMENSION-PERSONAL-DEL-EDUCADOR-HACIA-EL-DESARROLLO-INTEGRAL-DEL-EDUCANDO.pdf>

Dufey, A., & Mourgues, C. (2007). Expresión y reconocimiento de emociones: un punto de encuentro entre evolución, psicofisiología y neurociencias. 2(1), 8-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1793/179317882002.pdf>

Escalante, M. (2018). Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <https://1library.co/document/z1w5jwey-universidad-nacional-postgrado-facultad-ciencias-hist%C3%B3rico-sociales-educaci%C3%B3n.html>

Feixas, G., & Villegas, M. (2014). La Terapia Cognitivo Social: un enfoque constructivista. Obtenido de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/56604/1/La%20terapia%20cognitivo%20social\\_un%20enfoque%20constructivista.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/56604/1/La%20terapia%20cognitivo%20social_un%20enfoque%20constructivista.pdf)

Fiexas, G., & Villegas, M. (2014). La terapia cognitivo social: un enfoque constructivista. Obtenido de

[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/56604/1/La%20terapia%20cognitivo%20social\\_un%20enfoco%20constructivista.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/56604/1/La%20terapia%20cognitivo%20social_un%20enfoco%20constructivista.pdf)

Flores, A. (2020). El estudio de las emociones. Obtenido de <https://www.studocu.com/es-mx/document/centro-universitario-siglo-xxi/introduccion-a-la-salud-mental/el-estudio-de-las-emociones/23741488>

Fragoso, R. (2015). Inteligencia Emocional y Competencias Emocionales en Educación Superior ¿ Un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior, 6(16). doi:<https://scielo.org.mx/pdf/ries/v6n16/v6n16a6.pdf>

García, G. (2018). Liderazgo: Un análisis Interno. Universidad Abierta Interamericana. Obtenido de <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC130011.pdf>

Gardner, H. (s.f.). Howard Gardner y su teoría sobre las Inteligencias Múltiples. La mente es maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/howard-gardner-y-su-teoria-sobre-las-inteligencias-multiples/>

Gómez, B. (2019). La Enseñanza del Inglés desde las Inteligencias Múltiples, Una alternativa para mejorar la competencia lingüística. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/15547/La%20ensenanza%20del%20ingles%20desde%20las%20inteligencias%20multiples.%20Una%20alternativa%20para%20mejorar%20la%20competencia%20ling%3BC%20istica.pdf?sequence=1>

González, M. G. (2017). La Competencia socioemocional en el docente para la mejora de los ambientes de aprendizaje. Revista Acta Educativa. Obtenido de <https://revista.universidadabierta.edu.mx/docs/LA%20COMPETENCIA%20SOCIOEMOCIONAL%20EN%20EL%20DOCENTE%20PARA%20LA%20MEJORA%20DE%20LOS%20AMBIENTES%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>

Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Hernández Barraza, V. (febrero-julio de 2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. Alternativas en Psicología(37). Obtenido de <https://www.alternativas.me/attachments/article/147/06%20-%20Las%20competencias%20emocionales%20del%20docente.pdf>

Lacal, P. L. (2009). Teoría de Bandura aplicada al aprendizaje. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55682388/2\\_Teoria\\_de\\_Bandura\\_\\_art-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660667910&Signature=UbY2tk-HTwYs3qAvNn5rtFys79eQVL-SUIRPMFhhroDJmfssfO8I72iKwu3FMVTyWccuvbfD2uKgmwSyc4TUPldsr8TUnA4wnzPYHq9Dr4aCuiPlpqidThryalAcf4zObqK](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55682388/2_Teoria_de_Bandura__art-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660667910&Signature=UbY2tk-HTwYs3qAvNn5rtFys79eQVL-SUIRPMFhhroDJmfssfO8I72iKwu3FMVTyWccuvbfD2uKgmwSyc4TUPldsr8TUnA4wnzPYHq9Dr4aCuiPlpqidThryalAcf4zObqK)

Llorent, V., Zych, I., & Varo Millan, J. C. (2020). COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES AUTOPERSIBIDAS EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO DE ESPAÑA (Vol. 23). (n. N. Distancia, Ed.) España: Universidad de Córdoba. doi:10.5944/educXX1.23687

Marquez, L. (2022). La Inteligencia Emocional Como una Habilidad Esencial en la Escuela. Zascandilerias-Nuestro tiempo con los mas peques. Obtenido de <https://zascandilerias.com/nin-o/la-inteligencia-emocional-como-una-habilidad-esencial-en-la-escuela-2.html>

Mesa Regional de cooperaci3n t3cnica sobre competencias transversales y socioemocionales. (2020). Orientaciones para la formulaci3n y aplicaci3n de politicas p3blicas en el 3rea de las competencias transversales y socioemocionales en el marco de la pandemia COVID 19. Obtenido de [https://www.mesacts.com/wp-content/uploads/2020/07/CSE-y-emergencia-COVID-19\\_Documento-de-Orientaciones-MESACTS\\_version-final-no-segmentada.pdf](https://www.mesacts.com/wp-content/uploads/2020/07/CSE-y-emergencia-COVID-19_Documento-de-Orientaciones-MESACTS_version-final-no-segmentada.pdf)

Ministerio de Educaci3n de Panam3. (2021). Plan de Apoyo Socioemocional. Panama. Obtenido de [http://www.educapanama.edu.pa/sites/default/files/pase\\_dic2021.pdf](http://www.educapanama.edu.pa/sites/default/files/pase_dic2021.pdf)

Ministerio de Educaci3n y Formaci3n Profesional. (2018). TALIS 2018. Estudio internacional de la ense1anza y el aprendizaje. Espa1a. Obtenido de [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f\\_codigo\\_agc=19872](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/descarga.action?f_codigo_agc=19872)

Molina, J. M. ((s.f.)). G3nesis de la Teor3a de las Inteligencias M3ltiples. Ecuador: nstituto Universitario Iberoamericano para el Desarrollo. Obtenido de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/1263Monteros.pdf>

Mora , G., & Salazar, M. (2018). Marco de Intervenci3n Holista para el Servicio de Orientaci3n Educativa y Profesional en el Sistema Educativo Paname1o. Panama : COSPAE-DNOEP-Ministerio de Educaci3n.

Mu1oz, L. P. (2022). La Educaci3n Socioemocional en la Escuela. Universidad Abierta. Obtenido de <file:///C:/Users/jahat/Downloads/La-educaci%C3%B3n-socioemocional-en-la-escuela..pdf>

Nu1ez, Y. (17 de Junio de 2020). Desempleo Juvenil, el reto de Panam3 en la nueva normalidad. La Estrella de Panam3. Obtenido de <https://www.laestrella.com.pa/cafe-estrella/cultura/200617/desempleo-juvenil-reto-panama-nueva>

OCDE. (2016). Habilidades para el Progreso Social. El poder de las habilidades sociales y emocionales. Obtenido de <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264253292-es.pdf?expires=1622079273&id=id&accname=guest&checksum=4273C00DD527E084B210A3B82C8549D7>

Plukhaev. (2002). "Albert Bandura: Una teor3a social cognitiva de la personalidad". Diciplina: Psicolog3a. Obtenido de <https://1kingvape.ru/pt/mebel/teoriya-socialnogo-naucheniya-a-bandury-kratko-referat-albert-bandura.html>

Plukhaev. (2002). Ensayo sobre la Teor3a Social Cognitiva de la Personalidad de Albert Bandura. Obtenido de <https://1kingvape.ru/pt/mebel/teoriya-socialnogo-naucheniya-a-bandury-kratko-referat-albert-bandura.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). Los ODS en acción. Obtenido de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals#educacion-calidad>

Raciti, P., & Vivaldi, P. (2018). Evaluar las competencias socioemocionales en el marco de las políticas para la inclusión social: evidencias y comparaciones longitudinales desde un ejercicio de evaluación en Perú y Colombia. Quito, Ecuador: Comité Internacional para el Desarrollo de los Pueblos. Obtenido de <http://web.isanet.org/Web/Conferences/FLACSO-ISA%20Quito%202018/Archive/dd3d08df-13c6-4d5c-bb02-99f99c329fe2.pdf>

Rodríguez, A. (2015). La Inteligencia Emocional y su Impacto en el Liderazgo. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4518/TFG001308.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, A. G. (2015). La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas. Obtenido de <file:///C:/Users/jahat/Desktop/FGU%20NUEVO/BIBLIOGRAFIA/DESARROLLO/Goleman.pdf>

Sanchez Medina, T. A. (2021). Modelo PERMA para la Autoestima, en estudiantes del V. México: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [file:///C:/Users/jahat/Desktop/FGU%20NUEVO/BIBLIOGRAFIA/Sanchez\\_MTA-SD.pdf](file:///C:/Users/jahat/Desktop/FGU%20NUEVO/BIBLIOGRAFIA/Sanchez_MTA-SD.pdf)

Sanz, F. (2020). La Inteligencia Emocional a través de la Música Propuesta Didáctica. (Segovia): TRABAJO DE FIN DE GRADO La Inteligencia Emocional a través de FACULTAD UNIVERSITARIA DE EDUCACIÓN "MARÍA ZAMBRANO". Obtenido de <https://1library.co/document/qo5mp6pm-la-inteligencia-emocional-trav%C3%A9s-la-m%C3%BAsica-propuesta-did%C3%A1ctica.html>

Tesoro de la Unesco. (s.f.). Obtenido de <https://vocabularies.unesco.org/browser/es/about>

Torres, A. (16 de junio de 2015). El Síndrome del trabajador quemado. El País-Economía. Obtenido de [https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434119451\\_861624.html](https://elpais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434119451_861624.html)

Ugalde, J., & Vasconcelos, K. (2020). Programa de Habilidades Blandas Empresariales. XIII. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/342548946\\_ADAPTACION\\_DEL\\_PROGRAMA\\_DE\\_HABILIDADES\\_BLANDAS\\_AL\\_ENTORNO\\_VIRTUAL\\_ADAPTATION\\_OF\\_THE\\_SOFT\\_BUSINESS\\_SKILLS\\_PROGRAM\\_TO\\_THE\\_VIRTUAL\\_ENVIRONMENT\\_Editada\\_en\\_Caceres\\_Dpto\\_Arte\\_y\\_Ciencias\\_del\\_Territorio\\_de\\_la](https://www.researchgate.net/publication/342548946_ADAPTACION_DEL_PROGRAMA_DE_HABILIDADES_BLANDAS_AL_ENTORNO_VIRTUAL_ADAPTATION_OF_THE_SOFT_BUSINESS_SKILLS_PROGRAM_TO_THE_VIRTUAL_ENVIRONMENT_Editada_en_Caceres_Dpto_Arte_y_Ciencias_del_Territorio_de_la)

Van, D. (2018). El poder de las Competencias Socioemocionales. Instituto Internacional de Pensamiento de la Educación de la UNESCO. Obtenido de <https://learningportal.iiiep.unesco.org/es/blog/el-poder-de-las-competencias-socioemocionales>

Velazquez, A. (2019). La figura del director de orquesta y su melodía de gestión con la dirección empresarial monografía desde la mirada de la dirección. Santiago de Cali:

Universidad del Valle. Obtenido de <https://1library.co/document/qmjpp2wq-director-orquesta-melodia-direccion-empresarial-monografia-direccion-electronico.html>

## **ANEXOS**

## ANEXOS

Anexo N°1. Nota dirigida a directores de escuelas que participan en el Estudio.



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Directora  
Yeneyra Domínguez  
C.E.B.G. Ricardo Miró  
E. S. D.

Respetada Directora:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:


- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia y Media que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel premedio y media

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Aliana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Director  
Ricardo Núñez  
I.P.T. Leonila Pinzón de Grimaldo  
E. S. D.

Respetado director:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

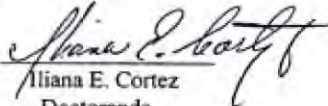
- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia y Media que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel premedio y media

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Aliana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Director  
Diego Quintero  
C.E. Monseñor Francisco Beckmann  
E. S. D.

Respetado director:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

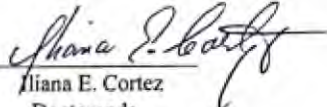
- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia y Media que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel premedio y media

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Aliana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 8 de agosto de 2022.

Director  
Carlos Fernández  
C.E.B.G. José María Barranco  
E. S. D.

Respetado director:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

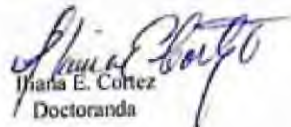
- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel premedio y media

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Jhiana E. Cortez  
Doctoranda

  
Carmen Llamas  
Tutora

Anexo N° 2. Nota dirigida a director de Escuela para aplicación de la prueba piloto.



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 19 de julio de 2022.

Directora  
Ana María Rodríguez  
C.E.B. G. Árabe de Egipto  
E. S. D.

Respetada directora:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

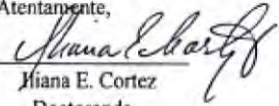
- ✓ Participación voluntaria de 15-20 docentes (hombres y mujeres) del nivel premedio que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea como prueba piloto. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel.

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Jhiana E. Cortez  
Doctoranda

Anexo N° 3 Constancia de respuesta por escuela participante



MINISTERIO DE EDUCACION  
DIRECCION REGIONAL DE PANAMA CENTRO  
CENTRO DE EDUCACION BASICA GENERAL BILINGÜE RICARDO MIRO

Panamá, Calle 2da. Vista Hermosa / 517-6476 Correo Electrónico: cebg ricardomiro51@hotmail.com

*Nota CEBGB RM N° 131/2022*

*Panamá, 02 de agosto de 2022*

*Magister*

*Iliana Cortez*

*Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Panamá*

*E. S. D.*

*Respetada Magister:*

*Reciba usted un cordial saludo y deseos de éxitos en tan loable labor.*

*Enviamos respuesta a su solicitud "Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo Integral del docente en el sistema educativo panameño".*

*Número total de docente según jornada de atención y nivel Premedia:*

- 20 Docentes solamente jornada matutina*
- Matrícula Total de Premedia*

7°	H	M	TOTAL	TOTAL
	70	68	138	366
8°	H	M		
	73	49	122	
9°	H	M		
	54	52	106	

*Aprovecho la oportunidad para expresarle la seguridad de mi alta estima, distinguida consideración y nuestros deseos de salud, paz y bienestar.*

*Atentamente,*

*Veneyra Domínguez*  
*Directora*



*"Patriotismo, Saber y Disciplina"*



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Director  
Ricardo Núñez  
I.P.T. Leonila Pinzón de Grimaldo  
E. S. D.

Respetado director:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

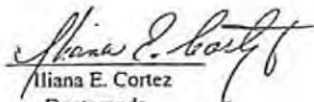
- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia y Media que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel premedio y media

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Wiliana E. Cortez  
Doctoranda



V.B. Bienal de Post.  
10 agosto 2022



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 19 de julio de 2022.

Directora  
Ana María Rodríguez  
C.E.B. G. Árabe de Egipto  
E. S. D.

Respetada directora:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

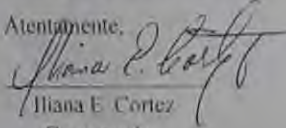
- ✓ Participación voluntaria de 15-20 docentes (hombres y mujeres) del nivel premedio que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea como prueba piloto. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel.

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Iliana E. Cortez  
Doctoranda

C.c. Profesora Odalys Robles. Subdirectora Técnico Docente.



  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
17/07/2022  
P. 49 a.m.



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Director  
Diego Quintero  
C.E. Monseñor Francisco Beckmann  
E. S. D.

Respetado director:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño”**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

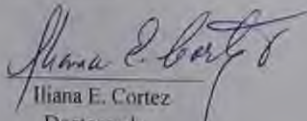
- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia y Media que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matrícula total de estudiantes según nivel premedio y media

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Iliana E. Cortez  
Doctoranda

C.c. Doctor Orlando Correa, Subdirector Técnico Docente,

  
102/08/22



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Director  
Diego Quintero  
C.E. Monseñor Francisco Beckmann  
E. S. D.

Respetado director:

Reciba un cordial y afectuoso saludo.

La presente tiene como finalidad solicitar su visto bueno para realizar la investigación titulada: **"Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño"**, que se construye como una actividad académica (tesis) para optar por el título de doctor(a) en Ciencias de la Educación, Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá. El objetivo de la investigación es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral, donde participan docentes del sistema educativo panameño.

De aceptar nuestra petición requerimos de los siguientes compromisos e información:

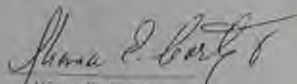
- ✓ Participación voluntaria de los docentes (hombres y mujeres) de Premedia y Media que forman parte del capital humano de su prestigioso plantel en aplicación de cuestionario en línea. Para tal fin se coordinará la estrategia de aplicación y fechas conjuntamente con el director de la institución.
- ✓ Número total de docentes según jornada de atención y nivel premedio y media.
- ✓ Matricula total de estudiantes según nivel premedio y media.

Observación: Los datos que proporcionen los docentes únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

Como valor agregado y en agradecimiento a su apoyo incondicional la investigadora se compromete a ofrecer un taller de dos (2) horas dirigido a los docentes con el propósito de impulsar el bienestar de los docentes y la cultura organizacional.

En espera de una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Milana E. Cortez  
Doctoranda

REPUBLICA DE PANAMÁ		C.E. Monseñor FRANCISCO BECKMANN	
DIRECCION		DIRECCION	
<b>RECIBIDO</b>			
Nombre	Milana E. Cortez		
Fecha	10/30/2022		
Hora	10:33 AM		

*Visto*  
*Diego Quintero*  
*29 de Julio 2022*  
*10:30 a.m.*

C.c: Doctor Orlánida Correa, Subdirector Técnico Docente.

Anexo N°4 Nota dirigida a jurado evaluador.



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Doctora  
Gladys Correa  
Directora Encargada de ICASE  
E. S. D.

Respetada Doctora:

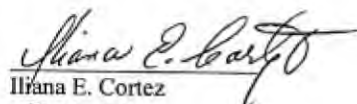
Reciba un cordial y afectuoso saludo. La presente tiene como finalidad solicitar sus buenos oficios para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño.**

El objetivo de la encuesta es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral y está dirigida a docentes del sistema educativo panameño. Tiene un formato de respuesta en escala Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Para la evaluación de los ítems de la prueba, se anexa los objetivos que persigue el estudio, la encuesta y los dos instrumentos de validación en la que se analizará el instrumento en general teniendo en cuenta: claridad de la redacción, objetividad, pertinencia organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología y lenguaje y por otro lado un instrumento para valorar la construcción de cada ítem. Para tal fin usted dispondrá de 5 días hábiles a partir del envío para su valiosa respuesta.

Sin más a quehacer referencia y esperando una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Iliana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Directora  
Agnes de Cotes  
Departamento de Evaluación-USMA  
E. S. D.

Respetada directora:

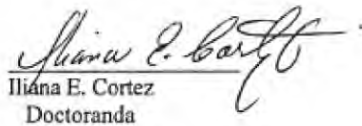
Reciba un cordial y afectuoso saludo. La presente tiene como finalidad solicitar sus buenos oficios para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño.**

El objetivo de la encuesta es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral y está dirigida a docentes del sistema educativo panameño. Tiene un formato de respuesta en escala Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Para la evaluación de los ítems de la prueba, se anexa los objetivos que persigue el estudio, la encuesta y los dos instrumentos de validación en la que se analizará el instrumento en general teniendo en cuenta: claridad de la redacción, objetividad, pertinencia organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología y lenguaje y por otro lado un instrumento para valorar la construcción de cada ítem. Para tal fin usted dispondrá de 5 días hábiles a partir del envío para su valiosa respuesta.

Sin más a quehacer referencia y esperando una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Iliana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Magister  
Ronny Quiroz Monge  
Especialista en Orientación  
E. S. M.

Respetado Magister:

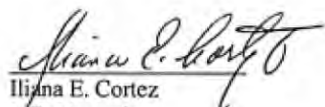
Reciba un cordial y afectuoso saludo. La presente tiene como finalidad solicitar sus buenos oficios para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño.**

El objetivo de la encuesta es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral y está dirigida a docentes del sistema educativo panameño. Tiene un formato de respuesta en escala Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Para la evaluación de los ítems de la prueba, se anexa los objetivos que persigue el estudio, la encuesta y los dos instrumentos de validación en la que se analizará el instrumento en general teniendo en cuenta: claridad de la redacción, objetividad, pertinencia organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología y lenguaje y por otro lado un instrumento para valorar la construcción de cada ítem. Para tal fin usted dispondrá de 5 días hábiles a partir del envío para su valiosa respuesta.

Sin más a quehacer referencia y esperando una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Ilijana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Doctor  
Rogelio Rigual  
Especialista en Pedagogía  
E. S. M.

Respetado Doctor:

Reciba un cordial y afectuoso saludo. La presente tiene como finalidad solicitar sus buenos oficios para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño.**

El objetivo de la encuesta es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral y está dirigida a docentes del sistema educativo panameño. Tiene un formato de respuesta en escala Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Para la evaluación de los ítems de la prueba, se anexa los objetivos que persigue el estudio, la encuesta y los dos instrumentos de validación en la que se analizará el instrumento en general teniendo en cuenta: claridad de la redacción, objetividad, pertinencia organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología y lenguaje y por otro lado un instrumento para valorar la construcción de cada ítem. Para tal fin usted dispondrá de 5 días hábiles a partir del envío para su valiosa respuesta.

Sin más a quehacer referencia y esperando una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

Mariana E. Cortez  
Doctoranda



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POST GRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Panamá, 29 de julio de 2022.

Directora  
Agnes de Cotes  
Departamento de Evaluación-USMA  
E. S. D.

Respetada directora:

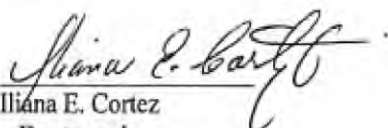
Reciba un cordial y afectuoso saludo. La presente tiene como finalidad solicitar sus buenos oficios para la validación del instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral del docente en el sistema educativo panameño.**

El objetivo de la encuesta es determinar si existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral y está dirigida a docentes del sistema educativo panameño. Tiene un formato de respuesta en escala Likert: siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Para la evaluación de los ítems de la prueba, se anexa los objetivos que persigue el estudio, la encuesta y los dos instrumentos de validación en la que se analizará el instrumento en general teniendo en cuenta: claridad de la redacción, objetividad, pertinencia organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia interna, metodología y lenguaje y por otro lado un instrumento para valorar la construcción de cada ítem. Para tal fin usted dispondrá de 5 días hábiles a partir del envío para su valiosa respuesta.

Sin más a quehacer referencia y esperando una pronta y satisfactoria respuesta, quedamos de usted,

Atentamente,

  
Iliana E. Cortez  
Doctoranda

Anexo N° 5 Formato de validación de instrumento ítem por ítem.



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN  
ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES	
Nombre completo:	
Institución donde labora:	Cargo:
Titulo profesional:	
Grado académico más alto:	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
Apreciado Especialista, Los ítems que se presentan en este instrumento tienen como objetivo detectar la <b>“Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño”</b> .	
La validez de los ítems es muy importante para el logro de los resultados, es por ello que le solicitamos validar este instrumento prestando atención a:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Claridad en la redacción</li> <li>• Relación entre el ítem y el objetivo de la investigación</li> </ul>	
<b>Indicaciones:</b> Considerando lo arriba planteado, le solicitamos marcar con una <b>X</b> , en la casilla que corresponda, según su criterio y experiencia profesional, si el ítem cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación.	

Nota: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5						
Muy poco	Poco	Regular	Aceptable	Muy aceptable		
ASPECTOS A VALIDAR						
Interrogantes	1	2	3	4	5	Observación
<b>B.1. Este apartado está dirigido a obtener datos acerca del nivel de las competencias socioemocionales</b>						
1. Es tolerante ante las frustraciones o las respuestas ansiosas o alteradas de los demás.						
2. Expresa con libertad sus emociones en entornos laborales, familiares y comunitarios.						
3. Se percata que sus compañeros hacen trabajos sin dañar las opiniones de los demás.						
4. Capta y percibe las emociones de los demás de manera asertiva						
5. Controla o restringe sus propios impulsos negativos o mal humor.						
6. Antes de llamar la atención de alguna persona medita su actuar.						
7. Tiene facilidad para expresar tus emociones con palabras.						
8. Tiene facilidad para mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres.						

Interrogantes	1	2	3	4	5	Observación
9. Reconoce la importancia de la familia para un desarrollo integral de las personas.						
10. Los valores de la cooperación y la solidaridad son clave para el desarrollo integral de las personas.						
11. Reconoce las respuestas de su cuerpo con respecto a sus emociones.						
<b>B.2. Este apartado está dirigido a obtener datos acerca perfil docente</b>						
12. Reconoce sus emociones y comportamientos usuales que se generan de ellas.						
13. Reconoce sus fortalezas y áreas de oportunidad para enfrentar una tarea.						
14. Es una persona empática y asertiva.						
15. Contribuye al bienestar de la comunidad educativa.						
16. Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.						
17. Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral.						
18. Puedes comunicarte y trabajar fácilmente con personas de diferentes personalidades.						
19. Usted contribuye en la armonía del equipo.						
20. Existe confianza y respeto dentro de tu equipo.						
<b>B.3. Este apartado se recaban datos para conocer la postura del educador ante las competencias socioemocionales</b>						
21. Puedo razonar cuando me encuentro en dificultades y permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.						
22. Conocer mis cualidades y recursos me permite superar situaciones imprevistas.						
23. Reconoce los vínculos afectivos y su relación son estilos de vida saludables.						
24. Establece vínculos afectivos que proporcionan cariño, amor, amistad, cohesión y otros, con las personas.						
25. Regula la experiencia y la expresión emocional a través de la reflexión. (piensa antes de actuar)						
26. Asume la responsabilidad de la propia conducta consigo mismo y los demás.						
<b>B.4. En esta sección se obtienen datos acerca del ambiente laboral</b>						
27. Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo.						
28. Se posee iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, espacios, seguridad.						
29. Tengo la impresión que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo.						
30. Valoran sus logros en el ámbito personal y profesional para su desarrollo integral.						

Interrogantes	1	2	3	4	5	Observación
49. Participa en diferentes actividades para ayudar a otras personas menos favorecidas, como parte de su compromiso social para el desarrollo de país.						
<b>B.7. En este apartado se espera recoger su concepto, definición y perspectiva acerca de las competencias emocionales y desarrollo integral del docente</b>						
50. ¿Qué entiende usted por competencias socioemocionales?						
<input type="checkbox"/> 1. Muy poco <input type="checkbox"/> 2. Poco <input type="checkbox"/> 3. Regular <input type="checkbox"/> 4. Aceptable <input type="checkbox"/> 5. Muy aceptable						
51. ¿Cuándo usted escucha el término desarrollo integral del docente, en que piensa?						
<input type="checkbox"/> 1. Muy poco <input type="checkbox"/> 2. Poco <input type="checkbox"/> 3. Regular <input type="checkbox"/> 4. Aceptable <input type="checkbox"/> 5. Muy aceptable						
52. ¿Considera que existe relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente? Si ____ No ____ . Por favor ampliar su respuesta						
<input type="checkbox"/> 1. Muy poco <input type="checkbox"/> 2. Poco <input type="checkbox"/> 3. Regular <input type="checkbox"/> 4. Aceptable <input type="checkbox"/> 5. Muy aceptable						

Lugar:	Fecha:
--------	--------

---

Firma del Experto

¡Gracias por su colaboración!  
 Iliana Edith Cortez  
 Investigadora

Anexo N° 6 Formato de validación de instrumento general



**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ**  
**VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN**  
**ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**  
**JUICIO DE EXPERTO**

DATOS GENERALES							
Nombre completo:							
Institución donde labora:					Cargo:		
Titulo profesional:							
Grado académico más alto:							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN							
Relación de las competencias socioemocionales con el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño.							
ASPECTOS DE VALIDACIÓN							
N°	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-19	Baja 20-39	Regular 40-59	Buena 60-79	Muy buena 80-100
1	Claridad de la redacción	Esta formulado con lenguaje adecuado y entendible.					
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables y medibles hacia los objetivos de la investigación.					
3	Pertinencia	Es útil y adecuado, las preguntas están relacionadas al tema de investigación.					
4	Organización	Hay una secuencia lógica entre las preguntas.					
5	Suficiencia	El número de preguntas es adecuado y tiene calidad en la transmisión de las mismas.					

N°	Indicadores	Criterios	Deficiente 0-19	Baja 20-39	Regular 40-59	Buena 60-79	Muy buena 80-100
6	Intencionalidad	El conjunto de ítems del cuestionario cumple en: finalidad, organización, tipos de preguntas, para alcanzar las metas del estudio de investigación.					
7	Consistencia	Existe solidez y coherencia entre sus preguntas.					
8	Coherencia interna	Entre dimensiones, indicadores, ítems, escalas y nivel de medición de las variables de estudio de la investigación.					
9	Metodología	Los ítems responden a la temática de estudio que esta en relación con el proceso de la investigación.					
11	Lenguaje	Esta acorde al nivel de la persona que será entrevistada.					

Opinión de aplicabilidad	Deficiente 0-19	Baja 20-39	Regular 40-59	Buena 60-79	Muy buena 80-100
Promedio de valoración					
Fecha:			Lugar:		
Observaciones: General (se debe modificarse o eliminarse un ítem, por favor indique)					

---

**Firma del experto**

¡Gracias por su colaboración!  
 Iliana Edith Cortez  
 Investigadora

Anexo N° 7 Instrumento de Investigación validado



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON ENFASIS EN  
ORIENTACIÓN EDUCATIVA Y PROFESIONAL

**ENCUESTA**

Apreciado educador, actualmente estoy realizando mi tesis doctoral, que tiene como objetivo, determinar la relación entre las competencias socioemocionales y el desarrollo integral de los docentes del sistema educativo panameño, por esta razón le solicito su colaboración en el llenado del instrumento y los datos que usted proporcione únicamente serán utilizados en el marco de este estudio, para el logro de los objetivos planificados.

**INDICACIONES**

Lea cuidadosamente cada ítem, y coloque un signo de cotejo en la opción que refleje su sentir y escriba con letra legible donde se amerite.

**A. DATOS ESTADÍSTICOS**

Edad								
20-30	31-40	41-50	51-60	61 o mas				
Sexo:	Masculino			Femenino				
Estado Civil								
Casado(a)	Unido(a)	Soltero(a)	Viudo(a)	Divorciado(a)				
Nivel de Formación académica:								
Licenciatura	Especialización	Maestría	Doctorado					
Años de Servicio								
Menos de 5 años	5-10 años	11-20 años	20 años o más					
Condición Laboral								
Permanente	TFHA Titular hasta finalizar el año	PPX1 Periodo probatorio por un año	PPX2 Periodo probatorio por dos años	Interinidad	Otro			
Escala Salarial								
1000-1500	1501-2000	2001-2500		2500- o más				
Centro Educativo								
Monseñor Francisco Beckmann	C.E.B.G. José María Barranco	C.E.B.G. Ricardo Miró		I.P.T. Leonila Grimaldo de Pinzón				
Tipo de comunidad donde está ubicado el centro educativo								
Rural	Urbano		Urbano-Rural					
Tiempo estimado entre el lugar de trabajo y la residencia								
15-30 minutos	30 minutos-1hora	1 hora-2 horas		2 horas o más				
Asignatura que imparte								
Nivel que atiende			7°	8°	9°	10°	11°	12°

**B. ITEMS RELACIONADAS CON LAS VARIABLES**

Interrogantes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
<b>B.1. Este apartado está dirigido a obtener datos acerca del nivel de las competencias socioemocionales</b>					
1. Es tolerante ante las frustraciones o las respuestas ansiosas o alteradas de los demás.					
2. Expresa con libertad sus emociones en entornos laborales, familiares y comunitarios.					
3. Cuando se realizan reuniones colectivas de docentes en mi institución, me percata que hay respeto por la opinión de los demás.					
4. Capta y percibe las emociones de los demás de manera asertiva					
5. Controla o restringe sus propios impulsos negativos o mal humor.					
6. Antes de llamar la atención de alguna persona medita su actuar.					
7. Tiene facilidad para expresar tus emociones con palabras.					
8. Tiene facilidad para mostrar tus sentimientos a aquellos que más quieres.					
9. Identifica y practica estrategias que le ayudan a mantener una actitud positiva.					
10. Identifica los beneficios de la escucha activa para sí mismo y para los demás.					
11. Reconoce las respuestas de su cuerpo con respecto a sus emociones.					
<b>B.2. Este apartado está dirigido a obtener datos acerca perfil docente</b>					
12. Reconoce sus emociones y comportamientos usuales que se generan de ellas.					
13. Reconoce sus fortalezas y áreas de oportunidad para enfrentar una tarea.					
14. Es una persona empática y asertiva.					
15. Contribuye al bienestar de la comunidad educativa.					
16. Comprende la realidad social en la que vive y su relación con el bienestar integral.					
17. Comprende que una sana convivencia tiene relación con el bienestar integral.					

Interrogantes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
18. Puede comunicarse y trabajar fácilmente con personas de diferentes personalidades.					
19. Contribuyes en la armonía del equipo de trabajo.					
20. Existe confianza y respeto dentro del equipo de trabajo.					
<b>B.3. Este apartado se recaban datos para conocer la postura del educador ante las competencias socioemocionales</b>					
21. Puedo razonar cuando me encuentro en dificultades y permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.					
22. Conocer mis cualidades y recursos me permite superar situaciones imprevistas.					
23. Reconoce los vínculos afectivos y su relación con estilo de vida saludable.					
24. Establece vínculos afectivos que proporcionan cariño, amor, amistad, cohesión y otros, con las personas.					
25. Regula la experiencia y la expresión emocional a través de la reflexión. (piensa antes de actuar)					
26. Asume la responsabilidad de la propia conducta, consigo mismo y los demás.					
<b>B.4. En esta sección se obtienen datos acerca del ambiente laboral</b>					
27. Dispongo de los materiales y el equipamiento que necesito para hacer correctamente mi trabajo. <b>Me hace sentir</b>					
28. Su lugar de trabajo cuenta con iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, espacios, seguridad. <b>Me hace sentir</b>					
29. Tengo la impresión que mis opiniones son importantes en mi ámbito de trabajo.					
30. Valoran sus logros en el ámbito personal y profesional para su desarrollo integral.					
31. Existe un ambiente de confraternidad entre los docentes y demás miembros de la comunidad educativa.					

Interrogantes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
32. Ha recibido algún reconocimiento o elogio por hacer bien su trabajo en el centro educativo. Me hace sentir					
33. Apoya y se comunica con sus compañeros en tiempos o situaciones de necesidad. Me hace sentir					
<b>B.5. En este apartado se recaban datos acerca de la promoción de las competencias socioemocionales</b>					
34. Observas a los docentes participando juntos en actividades preventivas como festivos, convivencias, reuniones, encuentros, ferias y otros.					
35. Enfatiza en la importancia de las acciones de promoción y prevención con sus colegas y estudiantes.					
36. Recibe procesos de formación y capacitación en el tema de competencias socioemocionales para la promoción del bienestar integral.					
37. Es necesaria la comunicación entre los departamentos que conforman el centro educativo.					
38. Se dispone dentro de la programación del centro educativo de espacios para el crecimiento personal y profesional del docente.					
39. Participa en actividades para la atención del docente que contribuyan en su bienestar personal y profesional.					
40. Se dispone de la información necesaria para su autocuidado personal y profesional en mi lugar de trabajo.					
41. El centro educativo cuenta con protocolos de prevención de riesgo y abordaje socioemocional/Programas/ alianzas estratégicas y otros					
<b>B.6. Este apartado está dirigido a obtener datos acerca los beneficios del desarrollo integral</b>					
42. Mi apariencia física es importante por eso practico algún deporte, me preocupa mi aseo personal, mi nutrición, entre otros.					
43. Me preocupa mi crecimiento espiritual y personal.					

Interrogantes	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
44. Tengo claro mis metas y proyectos personales y profesionales.					
45. Valoro y reconozco mis logros en el ámbito personal y profesional.					
46. Me siento satisfecho con mi ocupación profesional					
47. Enfrento de forma creativa los problemas de la vida y la toma de decisiones.					
48. Mis valores sociales, individuales y personales son importantes en el entorno en el cual me desarrollo a nivel local y global.					
49. Participo en diferentes actividades para ayudar a otras personas menos favorecidas, como parte de mi compromiso social para el desarrollo del país.					
<b>B.7. En este apartado se espera recoger su concepto, definición y perspectiva acerca de las competencias emocionales y desarrollo integral del docente</b>					
50. ¿Qué entiende usted por competencias socioemocionales?					
51. Cuando usted escucha el término desarrollo integral del docente, ¿En qué piensa?					
52. ¿Considera que existe relación entre las competencias socioemocionales y desarrollo integral del docente? Si ____ No _____. Por favor ampliar su respuesta					

¡Gracias por su colaboración!  
 Iliana Cortéz Vega  
 Investigadora

Anexo N° 8. Evidencias de la Semana de la Juventud





Anexo N°9. Nota de certificación de la corrección de etilo de la comunicación oral y escrita del español-Certificado de idoneidad y copia de cédula de la especialista.

Panamá, 25 de noviembre de 2022

**A QUIEN CONCIERNA:**

Por este medio, dejo constancia de la revisión de corrección y estilo realizada a la tesis doctoral titulada **Relación de las Competencias Socioemocionales con el Desarrollo Integral de los Docentes del Sistema Educativo Panameño - (2020-2022)** de la Profa. **Iliana Edith Cortéz Vega**, con cédula de identidad personal N°8-510-518, para optar por el grado de doctora en Ciencias de la Educación con Énfasis en Orientación Educativa y Profesional.

Certifico que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación del jurado examinador designado.

Atentamente,

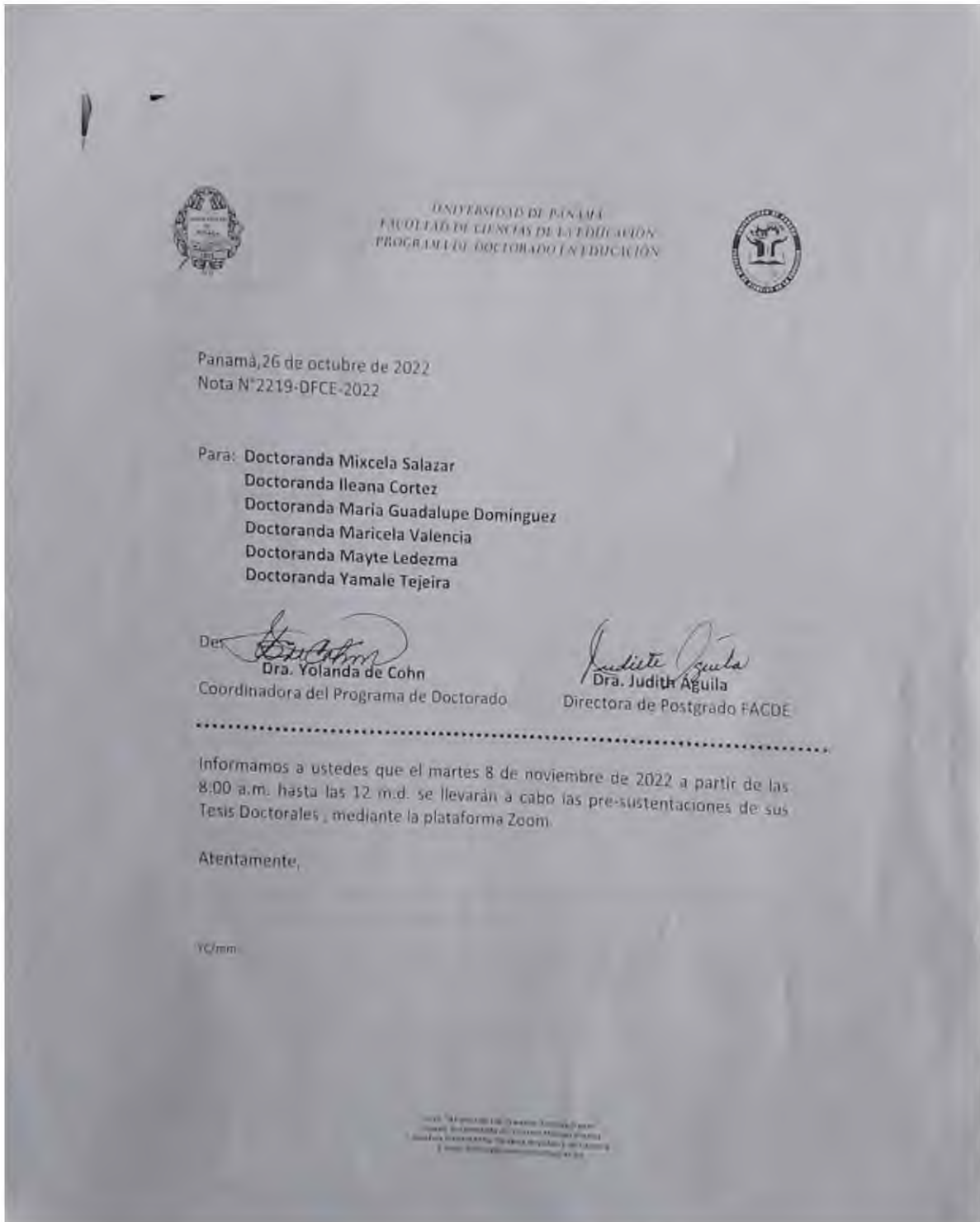
  
**INÉS CEDEÑO RÍOS**  
6-46-149

/lcr.

Adj.: Copia de Diploma

Anexo N° 10 Nota de certificación de la corrección de etilo de la comunicación oral y escrita del inglés-Certificado de idoneidad y copia de cédula de la especialista.

Anexo N° 11 Nota de convocatoria para fecha de presustentación



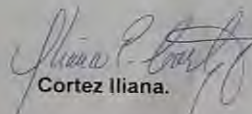
Anexo N° 12 Constancia de culminación de asesoría Académica por la Universidad de Florida Global



### CONSTANCIA CULMINACIÓN ASESORÍA ACADÉMICA

Quien suscribe, **Cortez Iliana**, estudiante de la III Cohorte del Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad de Panamá, por medio de la presente hago constar que el **Dr. Jorge Suarez**, asesor de Florida Global University (FGU), ha culminado con la asesoría académica de mi tesis doctoral intitulada: **LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS DOCENTES EN EL SISTEMA EDUCATIVO PANAMEÑO.**

Panamá octubre 25, 2022

  
Cortez Iliana.

