



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**TALLER DE EDUCACIÓN SOCIOEMOCIONAL PARA FAVORECER LA
FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

DANIELA RIVERA DÍAZ

ARELY PAOLA REYES HIDALGO

ASESOR:

MTRO: MARIO FLORES GIRÓN

CIUDAD DE MÉXICO, AGOSTO DE 2024.



EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Secretaría Académica
Área Académica 5
Teoría Pedagógica y
Formación Docente
Programa Educativo:
Licenciatura en Pedagogía

Ciudad de México, marzo 07 de 2024.

TURNO MATUTINO
F(01) S(08)

DESIGNACIÓN DE JURADO DE EXAMEN PROFESIONAL

La Coordinación del Área Académica Teoría Pedagógica y Formación Docente, tiene el agrado de comunicarle que a propuesta de la Comisión de Titulación ha sido designado SINODAL del Jurado del Examen Profesional de: ARELY PAOLA REYES HIDALGO Y DANIELA RIVERA DÍAZ, pasantes de esta Licenciatura, quienes presentan la TESIS titulada: "**TALLER DE EDUCACION SOCIOEMOCIONAL PARA FAVORECER LA FORMACION DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA.**" para obtener el título de Licenciada en Pedagogía.

Reciba un ejemplar de la misma para su revisión y DICTAMINACIÓN. Se le recuerda que con base en el Artículo 39 del Reglamento General de Titulación Profesional de Licenciatura, dispone de un plazo no mayor de 20 días hábiles, a partir de la fecha de recibido, para emitir el dictamen por escrito correspondiente.

JURADO	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Presidente (a)	ERNESTO ADOLFO PONCE RODRÍGUEZ		
Secretaria (o)	MARIO FLORES GIRÓN		
Vocal	GASPAR EDGARDO OIKIÓN SOLANO		
Suplente	CARMEN MARGARITA PÉREZ AGUILAR		

Atentamente
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"

EVA FRANCISCA RAUTENBERG Y PETERSEN
Coordinadora del Área Académica:
Teoría Pedagógica y Formación Docente
Programa Educativo: Licenciatura en Pedagogía

NOTA: Oficio revisado y aprobado por el Consejo de la Licenciatura en Pedagogía el 03/10/14 y por el Consejo Interno del Área Académica 5: Teoría Pedagógica y Formación Docente el 23/10/14 y entró en vigor el 05/11/14.

c.c.p.- Comisión de Titulación.

Alumnas.
IEH/SUP/ECO

AGRADECIMIENTOS

Quiero comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a la educación, por brindarme las herramientas y el conocimiento necesario para llegar a este importante logro. Su influencia ha sido fundamental en mi desarrollo académico y personal.

Agradezco profundamente a la Universidad Pedagógica Nacional, por ofrecerme un entorno académico enriquecedor y por el apoyo constante durante mi formación. La calidad educativa y el compromiso de los docentes han sido esenciales.

Mi gratitud infinita es para mí mamá, cuyo amor, paciencia y apoyo incondicional, han sido la base de mi éxito. Gracias por tu compañía constante, tus palabras, tus abrazos y tus consejos. Tú fuerza y tú fe me han impulsado a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles, no hay palabras suficientes para expresar mi gratitud hacia ti.

Finalmente, a toda mi familia, les agradezco por su respaldo constante, comprensión y por ser mi mayor fuente de inspiración. Su apoyo ha sido una parte integral de mi camino hacia la consecución de este objetivo.

Arely Paola Reyes Hidalgo

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a la educación por brindarme la oportunidad de formarme académicamente. Gracias a los docentes y las instituciones que fueron parte de mi desarrollo profesional y personal. Por su esfuerzo y vocación, su labor fue crucial en mi trayectoria, quiero destacar el impacto positivo que la educación puede tener en la vida de los estudiantes.

Agradezco a la Universidad Pedagógica Nacional por ofrecerme espacios adecuados y un cuerpo docente que fue parte esencial de mi formación integral, brindándome las herramientas necesarias para enfrentar retos académicos y profesionales.

Deseo agradecer profundamente a mi mamá Karina Díaz Muñoz, cuyo amor y apoyo incondicional han sido el fundamento de mi éxito académico. Tu fe en mis capacidades me ha impulsado a superar desafíos y a alcanzar mis metas.

Gracias por ofrecerme palabras de aliento y por creer en mis sueños incluso cuando yo misma dudaba, tu apoyo ha sido mi guía y mi consejera. Eres mi mayor fuente de fortaleza y motivación.

Este logro es tanto tuyo como mío, y no podría haberlo alcanzado sin tu presencia constante y tu amor incondicional.

Agradezco a mis padres Juan Antonio Rivera Ortiz y José Antonio Martínez Sánchez por su sabiduría y guía constante. Su amor, sus consejos y su apoyo en cada etapa de este proceso han sido cruciales para mi éxito.

Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, este logro es un reflejo de su amor y compromiso, y no podría haberlo alcanzado sin su respaldo incondicional.

Gracias a mi asesor Mario Flores Girón por su paciencia, dedicación y persistencia. Por compartir sus conocimientos y guiarme en este proceso durante todo este tiempo.

Daniela Rivera Díaz

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1. Habilidades socioemocionales	
1.1 Educación y habilidades socioemocionales	3
1.2 Las habilidades socioemocionales como aspecto clave para una mejora	4
1.3 El maestro emocionalmente inteligente, reto para la formación docente	5
1.4 Conductas socioemocionales en la práctica docente	9
1.4.1 Autoestima	9
1.4.2 Asertividad	11
CAPITULO 2. Travesía educativa entre el modelo, la ley y la crítica	
2.1 Modelo educativo 2017	15
2.2 Aspectos socioemocionales dentro del modelo	16
2.3 El papel del docente en el modelo	18
2.4 Ley General de educación 2019	22
2.5 Critica a la Nueva Escuela Mexicana	25
CAPITULO 3. Docencia	
3.1 Práctica docente	27
3.2 Formación y actualización docente	28
3.3 Talleres Generales de Actualización docente (TGA)	31
3.3.1 Antecedentes de los TGA	32
3.3.2 Características de los TGA	35
3.3.3 Relevancia de los TGA en la práctica docente	37

CAPITULO 4. Explorando el corazón del aula. Hallazgos en habilidades socioemocionales del docente

4.1 Metodología mixta	40
4.2 Contextualización	40
4.2.1 Educación primaria	40
4.2.2 Institución	41
4.2.3 Sujetos (perfil docente)	46
4.3 Instrumentos	47
4.4 Análisis de resultados	49
4.4.1 Escala de asertividad EMA	49
4.4.2 Escala de auto estimación	51
4.4.3 Guion de observación sobre la práctica docente al impartir clases	52
4.4.4 Cuestionario para el docente	52
4.4.5 Cuestionario de su práctica docente	53
4.4.6 Cuestionario para profesores	56
4.4.7 Cuestionario del área psicoafectiva	62
4.5 Detección de necesidades	63

CAPITULO 5. Estrategia de intervención. Fortaleciendo la confianza y asertividad en docentes

5.1 Planteamiento del problema	64
5.2 Justificación	65
5.3 Objetivos	65

5.4 Enfoque del taller	65
5.5 Qué es un taller	67
5.6 Como se diseña un taller	72
5.7 Diseño de la estrategia de intervención (Taller)	76
CONCLUSIONES	94
REFERENCIAS	96
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso complejo que va más allá de la mera transmisión de conocimientos; implica una interacción profunda entre docentes y estudiantes, donde las habilidades emocionales de los educadores juegan un papel crucial. En este sentido, el asertividad y la autoestima emergen como aspectos fundamentales en el desempeño efectivo del rol docente, impactando directamente en el clima emocional del aula y en el desarrollo integral de los alumnos.

Esta tesis se adentra en la relevancia de que los docentes posean habilidades emocionales sólidas, específicamente en lo que concierne al asertividad y la autoestima. El asertividad les permite expresar sus opiniones, necesidades y límites de manera clara y respetuosa, facilitando una comunicación efectiva y relaciones más saludables en el entorno educativo. Por otro lado, una autoestima positiva fortalece su confianza en sí mismos y en su capacidad para enfrentar los desafíos inherentes a la enseñanza, contribuyendo así a su bienestar emocional y a una mayor efectividad en su labor pedagógica.

Además, se aborda la importancia de que los docentes se mantengan actualizados mediante la participación en cursos de formación continua. Estos cursos no solo les proporcionan nuevas herramientas y estrategias pedagógicas, sino que también les ofrecen la oportunidad de desarrollar y fortalecer sus habilidades emocionales, lo cual repercute positivamente en su desempeño profesional y en la calidad de la enseñanza que brindan.

A lo largo de esta investigación, se explorará en profundidad el impacto que el asertividad y la autoestima tienen en el trabajo docente, así como los beneficios que aporta la actualización constante a través de la formación profesional. Se espera que los hallazgos de este estudio contribuyan a promover una reflexión sobre la importancia de cultivar habilidades emocionales en los docentes y a fomentar políticas educativas que apoyen su desarrollo integral en este ámbito.

Además, como parte integral de esta investigación, se propone la implementación de un taller como estrategia de intervención destinada a apoyar a los docentes en el desarrollo de sus habilidades emocionales. Este taller está diseñado específicamente para abordar aspectos clave relacionados con la asertividad, la autoestima que como ya se mencionó, son relevantes para su práctica.

Durante el taller, los participantes tendrán la oportunidad de explorar y reflexionar sobre sus propias experiencias y desafíos en el ámbito emocional, así como de adquirir nuevas herramientas y técnicas para fortalecer su asertividad, mejorar su autoestima y gestionar de manera efectiva las emociones tanto propias como de sus estudiantes. Se fomentará el diálogo abierto, el intercambio de ideas y la práctica de habilidades a través de ejercicios vivenciales y dinámicas grupales.

Se espera que este taller no solo brinde a los docentes un espacio de crecimiento personal y profesional, sino que también les dote de recursos prácticos y aplicables en su labor cotidiana en el aula.

CAPÍTULO 1

Habilidades socioemocionales

1.1. Educación y habilidades socioemocional

Si bien es necesario tener en cuenta la definición de la inteligencia emocional, Goleman (1995, como se citó en Aranda, 2014) menciona que

“La capacidad de la persona para identificar, manejar y expresar de forma adecuada las emociones con el fin de adaptarse a cualquier situación y manejar adecuadamente las relaciones interpersonales con el fin de alcanzar el bienestar personal” p. 85.

Álvarez, E. (2020) define la educación socioemocional como:

La educación socioemocional tiene como propósito el reconocimiento de las emociones propias y de los demás, así como la gestión asertiva de las respuestas a partir de una adecuada autorregulación, lo que favorece las relaciones sociales e interpersonales, además de la colaboración con otros. (p.388)

Por otra parte, la secretaría de Educación Pública menciona que la educación socioemocional

“Contribuye a que los estudiantes alcancen sus metas; establezcan relaciones sanas entre ellos, con su familia y comunidad; y mejoren su rendimiento académico. Se han observado que este tipo de educación provee de herramientas que previenen conductas de riesgo y, a largo plazo, está asociada con el éxito profesional, la salud y la participación social. Además, propicia que los estudiantes consoliden un sentido sano de identidad y dirección; y favorece que tomen decisiones libremente y en congruencia con objetivos específicos y valores socioculturales” (SEP, 2018, p. 518)

Dentro de los programas de estudio que maneja la SEP se encuentra inmersa la educación socioemocional. Por este motivo, nuestro interés en la formación de los docentes que se

encuentran a cargo de grupos, principalmente los profesores de nivel básico (en este caso primaria) que se encuentren actualizados respecto a estos temas.

Es importante resaltar y tener en cuenta, como menciona la SEP:

“Para que la Educación Socioemocional sea efectiva, debe ser transversal y trabajarse en todas las áreas del currículo. Es decir, más allá de las horas lectivas obligatorias” (2018, p. 522)

Por último y de acuerdo con los Aprendizajes clave de la secretaría de Educación Pública las habilidades socioemocionales son:

“un proceso de aprendizaje a través del cual los niños y los adolescentes trabajan e integran en su vida los conceptos, valores, actitudes y habilidades que les permiten: comprender y manejar sus emociones, construir una identidad personal, mostrar atención y cuidado hacia los demás, colaborar, establecer relaciones positivas, tomar decisiones responsables, aprender a manejar situaciones retadoras, de manera constructiva y ética” (SEP, 2018, p.518)

Debemos tener en cuenta estas tres diferentes definiciones a la hora de hablar acerca de una educación integral formada desde aspectos socioemocionales.

1.2. Las Habilidades socioemocionales como aspecto clave para una mejora educativa

Destacamos a Goleman (2002) que propone un modelo de inteligencia emocional en la que incluye cuatro aptitudes agrupadas en dos grandes tipos de competencias: la personal y la social.

La primera, impactaría directamente en el tipo de relación que uno entabla consigo mismo; en la segunda, la competencia social, definiría el tipo de vínculos que se establecen con los otros. De forma esquemática, se presenta a continuación el contenido de cada uno de estos dominios:

1. Competencias personales:

- a. Conciencia de uno mismo: comprender profundamente las emociones, fortalezas y debilidades, valores y motivaciones. Se sustenta en el desarrollo de tres habilidades: la conciencia emocional, la valoración personal y la confianza en uno mismo.
- b. Autogestión: regular los afectos y emociones para actuar con lucidez y claridad, según las demandas de cada situación. En tal sentido, además de la capacidad de regular la expresión de las emociones, se necesitan habilidades como la transparencia, la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y responder con iniciativa y optimismo, y la orientación hacia el logro a través del esfuerzo.

2. Competencia social:

- a. Conciencia social: ser capaces de comprender los sentimientos ajenos y tomarlos en cuenta durante el proceso de toma de decisiones. Se resalta el rol de la empatía, pero se requiere también del desarrollo de habilidades complementarias, como la facultad de tomar conciencia en la organización de los grupos humanos y la actitud de servicio.
- b. Gestión de las relaciones: regular las emociones de las otras personas; inspirarse y movilizarse en la dirección adecuada. Para ello, resulta indispensable ser capaz de establecer vínculos auténticos y duraderos, gestionar los conflictos, y trabajar en equipo en favor de los cambios deseables. (Solorzano, s.f. p.7)

1.3 El maestro emocionalmente inteligente reto para la formación docente

A veces se piensa de forma errónea que las competencias afectivas y emocionales no son imprescindibles en el profesorado. Mientras que para enseñar matemática o geografía el profesor debe poseer conocimientos y actitudes hacia la enseñanza de esas materias, las habilidades emocionales, afectivas y sociales que el profesor debe incentivar en el alumnado también deberían ser enseñadas por un equipo docente que domine dichas capacidades. (p.1)

De ahí la importancia que tiene el desarrollo de la competencia socioemocional tanto para el docente como para el alumno.

La competencia socioemocional en el docente para la mejora de los ambientes de aprendizaje de María Guadalupe González Peña en la que se toma en cuenta el modelo de competencias emocionales de Bisquerra (2003), existiendo dentro de dicho modelo una competencia emocional que consideramos importante mencionar debido a que es de gran impacto e importancia para favorecer la práctica docente dentro de la educación socioemocional y es, la competencia social.

Esta competencia es, como menciona González Peña (2019) “la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes prosociales, asertividad, etc.”

Consideramos que una vez contando con esta competencia como docente será favorable en su práctica educativa. Por lo que una formación y constante actualización en esta área es de suma importancia para los profesores. Como mencionan Extremera y Fernández-Berrocal (2002)

Hacemos referencia a Extremera y Fernández- Berrocal (2002) que mencionan dos razones por lo que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades que el docente debería aprender:

- Porque las aulas son el modelo de aprendizaje socio-emocional adulto de mayor impacto para los alumnos.
- Porque la investigación está demostrando que unos adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se enfrentan los profesores en el contexto educativo. (p.1)

Es importante entender que el docente debe contar con competencias emocionales que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje, su organización y principalmente la función y la manera de relacionarse como personas implicadas en dicho proceso.

Como es bien sabido la formación docente es uno de los tantos aspecto fundamentales e indispensables para mantener y/o alcanzar un nivel educativo de calidad:

“Para lograr la transformación de la educación, además de una nueva gestión del sistema educativo que permita llevar el planteamiento curricular a las aulas, se requiere de una revisión de la formación y el desarrollo profesional de los docentes. La profesionalización de los maestros debe comenzar desde su formación inicial y ser un continuo durante toda su vida laboral” (Modelo educativo, 2016, p. 55)

El Modelo educativo del año 2016 hace énfasis en la importancia de la formación y el desarrollo profesional docente. Un buen maestro es aquel que tiene: “altas expectativas sobre el desempeño de sus alumnos y, partiendo del punto en el que los encuentra, llevarlos a que desarrollen su máximo potencial” (Modelo educativo, 2016, p.55)

Menciona Hernández citando a Isabel Ibarrola (2010) que:

“El maestro entonces ha de desarrollar, paralelamente a sus dominios académicos, competencias emocionales que le permitirán estar más consciente de su desenvolvimiento y repercusión profesional. Las competencias emocionales 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” (2017, p.83)

A la par del conjunto de la enseñanza de conocimientos teóricos y valores cívicos al profesor le corresponde:

“Moldear y ajustar en clase el perfil afectivo y emocional de sus alumnos. De forma casi invisible, la práctica docente de cualquier profesor implica actividades como:

- Estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas.

- Creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo, etc.) que desarrollen las capacidades socioemocionales y la solución de conflictos interpersonales.
- Exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales.
- Enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los alumnos cómo prestar atención y saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás” (Extremera, s.f, p.2)

Tomando en cuenta a Gardner, los docentes son quienes pueden enseñar a los niños a desarrollar su inteligencia interpersonal, que además de mejorar su desarrollo integral en el tema emocional, también se transforma en un beneficio para la vida. Pero para poder enseñarlo, antes el docente debe dominar y saber bien del tema, durante su práctica y proceso de formación con los alumnos es necesario conocerlo y aplicarlo.

Los docentes son entonces, los que tienen un papel protagónico en el proceso de formación de sus alumnos y para garantizar la calidad de esta formación es fundamental que estén en constante actualización y adquieran diferentes maneras de innovar su práctica educativa.

Estos tienen un gran peso en el desarrollo emocional de sus estudiantes, ya que es a través de las interacciones, donde el alumno puede notar el comportamiento emocional de su maestro. Por esto, es importante que el docente tenga perfectamente dominadas las habilidades emocionales y poder compartirlas.

Es importante saber que el desarrollo emocional docente es el primer paso para poder comenzar con esta mejora educativa a la que se espera llegar.

El profesor emocionalmente inteligente es aquel que es capaz de formar alumnos en competencias mediante el conocimiento y el reconocimiento de sus propias emociones, desarrollen un autocontrol y sobre todo cuenten con la capacidad de externar sus sentimientos ante los demás de manera adecuada.

Para Solorzano es: “imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones” (p.8).

1.4 Conductas socioemocionales en la práctica docente

Dentro de las conductas socioemocionales que consideramos relevantes para la práctica docente, la autoestima y el asertividad. Por ello que consideramos que los docentes deben ser dotados y apropiarse de las mejores habilidades emocionales para el desarrollo satisfactorio y/o adecuado tanto en su persona, como en su práctica docente, para que de igual manera los alumnos que están a su cargo la desarrollos, el profesor se ha considerado un elemento de suma importancia en la enseñanza del estudiante.

1.4.1. Autoestima

Existe un gran interés por la autoestima en diversos ámbitos, debido a que se considera un factor clave para el buen desarrollo emocional y cognitivo, una buena salud mental y sobre todo para lograr relaciones sociales satisfactorias.

La autoestima puede ser aprendida, cambiada y mejorada, y está relacionada con varios aspectos de nuestra vida, como nuestras creencias, nuestra psicología, nuestras interacciones sociales y nuestra situación económica.

Tener una autoestima alta es importante para todas las personas, especialmente para los profesores, ya que les da seguridad y confianza al enseñar. Les permite tener una opinión positiva sobre sus habilidades y conocimientos, fijarse metas, ser creativos y transmitir esa confianza a sus alumnos, lo que ayuda a que estos tengan éxito en su aprendizaje.

Se menciona también que aumentar la autoestima de los alumnos puede mejorar su capacidad de aprendizaje y aumentar sus posibilidades de éxito en la vida personal y profesional.

La autoestima implica conocernos a nosotros mismos, defendernos, valorarnos, cuidarnos y respetarnos. Y señala que la educación en la familia, la escuela y el entorno juega un papel importante en el desarrollo de la autoestima de una persona.

Sobre la autoestima menciona Steiner (2005) que:

Todos los individuos necesitan tener una autoestima saludable, independientemente de nuestro sexo, edad, cultura, trabajo y objetivos en la vida. Pareciera que, si no se satisface esta necesidad de autovaloración, tampoco pueden cubrirse otras que supongan la realización de todo el potencial de desarrollo humano (p.8)

Una persona que logra estar bien consigo misma puede “... sentirse a gusto en la vida, es capaz de afrontar y resolver con seguridad los retos y las responsabilidades que ésta le plantea” (Steiner, 2005, p.8).

Por otra parte, la baja autoestima es “... una fuente permanente de inseguridad e insatisfacción personal y se considera como un importante factor de riesgo para el desarrollo de numerosos problemas psicológicos tales como trastornos de la alimentación, depresión, ansiedad, entre otros” (Steiner, 2005, p.8)

Con lo antes mencionado podemos decir que, la autoestima es un punto clave para que las personas se sientan bien, se encuentren bien consigo mismos y sobre todo con las personas que les rodean. Rodríguez (2012) cita a Valles Arandiga:

“Tener una buena autoestima influye positivamente en el rendimiento escolar, nos permite lograr lo que deseamos en relación con nosotros y en torno a lo profesional.

Se aprende mejor cuando nos valoramos de acuerdo con una visión o percepción positiva de nosotros mismos”. (p. 3)

1.4.2 Asertividad

Para llegar a comprender el asertividad, antes es importante tomar en cuenta nuestras inseguridades y lo respetados o no que nos sentimos en nuestra convivencia con otras personas, ya que es durante la socialización en donde se puede notar que tan asertivos o no somos, o si tenemos habilidades sociales desarrolladas.

Las inseguridades se encuentran presentes en cada persona, todos somos inseguros en algún aspecto o situación, la diferencia es que estas se presentan en distintas situaciones y en diferente medida.

Como menciona Castayer (2010) “El que una interacción nos resulte satisfactoria depende de que nos sintamos valorados y respetados, y esto, a su vez, no depende tanto del otro, sino de que poseamos una serie de habilidades para responder correctamente y una serie de convicciones o esquemas mentales que nos hagan sentirnos bien con nosotros mismos” (p.20)

Durante nuestro desarrollo en la sociedad se puede notar que existen ciertas personas que naturalmente son muy respetadas, así mismo, existen otras que no. Esto se debe a diferentes aspectos, para hacerse respetar hacen falta varios elementos que son esenciales como son el sentirse seguro de sí mismo y responder correctamente a los demás.

También, existen otros aspectos que nos hacen sentir que no somos respetados, por ejemplo: normalmente cuando nos sentimos mal por nuestro estado de ánimo, culpamos a otra persona de ello.

Pero lo que realmente nos hace llegar a ser respetados y respetar a los demás es el asertividad, esta es una de las habilidades sociales que las personas son capaces de poseer, esto implica responder con seguridad y darles la importancia requerida a las situaciones.

Para comprender mejor el concepto tomaremos la definición que nos da Castayer (2010) afirma que “el asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás” (p. 23)

Después de esta definición podemos decir que el asertividad es un balance entre las conductas, no se trata de ser pasivo, inseguro o tímido...Pero tampoco el otro extremo en donde se es agresivo, violento o impulsivo en donde no se piensa en el otro, ya que esto solo representa la falta de asertividad en la persona.

Cuatro formas erróneas de responder para el asertividad según Castanyer (2010)

- Bloqueo: No hay ninguna conducta solo se queda paralizado, tiene la mente en blanco, generalmente causa ansiedad y se queda como una vivencia terrible o insuperable.
- Sobre adaptación: Responde según el deseo del otro, su atención está en lo que la otra persona debe estar esperando, respuesta común de las personas sumisas.
- Ansiedad: Tartamudea, sudor, retorcimiento de manos la persona se da rápidas instrucciones respecto a cómo debe comportarse. Esta forma tiene dos grados, el primero da una respuesta correcta que afronta la situación, pero con nerviosismo interno o externo
- Agresividad: Elevación de la voz, golpes, insultos. Tiene una ansiedad a nivel que tiene la necesidad de estallar con la idea de salir con honor de la situación. (pp.34-36)

Estas conductas son el ejemplo claro de lo que hace una persona que no tiene desarrollada esta habilidad con su entorno social. Castayer (2010) afirmó lo siguiente

“Podremos encontrar a personas que se asemejen al “ideal” de persona asertiva, y podremos intentar, por medio de las técnicas adecuadas, acercarnos lo máximo posible a este modelo, pero jamás tendremos el perfil completo, ya que nadie es perfecto. Las personas asertivas conocen sus propios derechos y los defienden, respetando a los demás, es decir, no van a “ganar”, sino a “llegar a un acuerdo” (p.36)

Una característica importante de estas personas es que sabe mostrar su postura hacia algo, expresando su razonamiento para explicar o justificar la misma, pero también es capaz de expresar una comprensión hacia las posturas o pensamientos de las demás personas.

También existen diferentes acciones que determinan el asertividad en una persona, estas van desde aspectos no verbales como los gestos, la mirada, la postura en donde cada uno tiene su significado y también se encuentran los verbales como son la fluidez, el volumen, tono, claridad y velocidad.

Como ya se ha mencionado, el asertividad se adquiere por medio de un proceso, no es de un día a otro, sino que es necesario el tiempo para ir formando día con día, "Las conductas o habilidades para ser o no ser asertivo se aprenden: son hábitos o patrones de conducta, como fumar o beber." (Castayer, 2010, p.49) esto se debe trabajar personal y socialmente para llegar a conseguir esta habilidad.

(Elionzo, 1999, como se citó en Bernal et. al, 2022)

La comunicación asertiva es la habilidad de expresar tus pensamientos, sentimientos y percepciones, de elegir cómo reaccionar y de hablar por tus derechos cuando es apropiado. Esto con el fin de elevar tu autoestima y de ayudarte a desarrollar tu autoconfianza para expresar tu acuerdo o desacuerdo cuando crees que es importante, e incluso pedir a otros un cambio en su comportamiento ofensivo.

Carl Rogers, un destacado psicólogo humanista, enfatizó la importancia de la autoestima y el asertividad en el desarrollo de una personalidad saludable y en la autorrealización de las personas.

Rogers creía que la autoestima, o la percepción positiva de uno mismo, se desarrollaba principalmente en la primera infancia y estaba profundamente influenciada por la interacción del niño con sus padres. Él identificó dos necesidades básicas en los niños:

Autoestima: Es la valoración que uno tiene de sí mismo, la cual se forma a través de las experiencias y la interacción con el entorno.

Argumenta que la forma en que una persona se percibe a sí misma es crucial para su bienestar psicológico y para alcanzar sus metas y ambiciones. Una alta autoestima está asociada con:

1. Confianza en uno mismo: Una persona con alta autoestima se siente segura de sus habilidades y capacidades.
2. Resiliencia: Puede enfrentar desafíos y aceptar fracasos e infelicidad sin que su autopercepción se vea severamente afectada.
3. Apertura: Es capaz de ser abierta y genuina con los demás, lo que facilita relaciones saludables y auténticas.

Asertividad

El asertividad, según Rogers, está estrechamente relacionada con la autoestima. Una persona asertiva es capaz de expresar sus pensamientos, sentimientos y necesidades de manera clara y directa, sin sentirse culpable o ansiosa.

El asertividad contribuye a:

1. Relaciones saludables: Facilita la comunicación efectiva y reduce los conflictos interpersonales.
2. Autocontrol y autoexpresión: Permite a las personas establecer límites adecuados y defender sus derechos sin agredir a los demás.
3. Confianza y seguridad: Refuerza la autoconfianza y la percepción positiva de uno mismo.

En resumen, Carl Rogers subrayó la importancia de una autoestima sana y el asertividad como elementos esenciales para el bienestar psicológico y el desarrollo personal. Su enfoque humanista ha influido significativamente en la psicología, especialmente en la terapia centrada en el cliente, y sigue siendo relevante en la promoción de la salud mental y el desarrollo positivo en diferentes ámbitos de la vida.

CAPÍTULO 2

Travesía educativa: entre el modelo, la ley y la crítica

2.1 Modelo educativo 2017

Durante la historia de la educación en México ha existido una diversidad de modelos educativos, para nuestra investigación el modelo que tomamos de apoyo es: El modelo educativo 2017, que ya no se encuentra vigente actualmente.

Este Modelo Educativo derivado de la Reforma Educativa en México, que se enfoca en mejorar la calidad y equidad de la educación, colocando a los aprendizajes y la formación de niñas, niños y jóvenes en el centro de todos los esfuerzos educativos. El modelo consta de cinco ejes principales:

- Planteamiento curricular: En este primer eje, se establece un perfil de egreso que indica la progresión de lo que se espera que los estudiantes aprendan desde el preescolar hasta el bachillerato. Se promueve un enfoque humanista y se basa en la investigación educativa para desarrollar un nuevo currículo en la educación básica. Este currículo se enfoca en el desarrollo de "aprendizajes clave", es decir, aquellos que contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes y les permiten aprender a lo largo de la vida. También se incluye el desarrollo personal y social de los estudiantes, con énfasis en las habilidades socioemocionales. Además, se otorga a las escuelas cierta autonomía curricular para adaptar los contenidos educativos a las necesidades específicas de sus estudiantes y su entorno.
- La Escuela al Centro del Sistema Educativo: Se destaca la importancia de la escuela como la unidad básica de organización del sistema educativo. Se propone pasar de un sistema educativo históricamente vertical a uno más horizontal, donde las escuelas tienen más autonomía de gestión. Esto implica que las escuelas tienen mayores capacidades, facultades y recursos, incluyendo maestros y directivos más fuertes, liderazgo directivo, menos carga administrativa y mejor infraestructura, entre otros.

- Formación y desarrollo profesional docente: Se considera al docente como un profesional centrado en el aprendizaje de los estudiantes, que crea ambientes de aprendizaje inclusivos y está comprometido con la mejora constante de su práctica. Se propone un sistema de desarrollo profesional basado en el mérito y anclado en una formación inicial fortalecida, con evaluaciones que permiten una formación continua de alta calidad.
- Inclusión y equidad: Se enfatiza la necesidad de eliminar barreras para el acceso, participación, permanencia, egreso y aprendizaje de todos los estudiantes, independientemente de su lengua materna, origen étnico, género, situación socioeconómica, aptitudes o discapacidad. La inclusión y la equidad son principios fundamentales en el sistema educativo.
- La gobernanza del sistema educativo: Se definen mecanismos institucionales para una gobernanza efectiva, que incluye la participación de diversos actores y sectores de la sociedad en el proceso educativo y la coordinación entre ellos.

En resumen, este modelo educativo busca mejorar la calidad y la equidad en la educación en México, centrándose en la formación de los estudiantes, dando más autonomía a las escuelas, enfocándose en el desarrollo profesional de los docentes y promoviendo la inclusión y la participación de la comunidad en la toma de decisiones educativas. La implementación se llevó a cabo de manera gradual y flexible para la adaptación a la diversidad del país con el objetivo de preparar a los estudiantes para vivir plenamente en la sociedad.

2.2 Aspectos socioemocionales dentro del modelo

Hoy en día la educación socioemocional ha sido un tema importante en la sociedad, pues ya que dentro del sistema educativo no solo se pretende formar el campo cognitivo, sino también desarrollar y formar desde lo emocional.

Tomando como guía al nuevo modelo educativo, en él existen diferentes innovaciones, entre las cuales se encuentra, la incorporación del desarrollo de habilidades socioemocionales al currículum teniendo como objetivo, Según SEP (2017)

“El reconocimiento del papel central de las habilidades socioemocionales, el aprendizaje de niñas, niños y jóvenes, así como de la capacidad de las personas para relacionarse y desarrollarse como seres sanos, creativos y productivos”.

En la actualidad es bien sabido que la formación académica va de la mano con el desarrollo paulatino de ciertas habilidades y actitudes tales como: autonomía, autorregulación, perseverancia y convivencia. Es por lo anterior, la importancia de fomentar en los docentes el apoyo cumpliendo un papel de guías para los alumnos y de esta manera fortalecer la regulación de sus emociones y su desempeño escolar.

Existen evidencias que indican que las emociones tienen un papel central en el aprendizaje, así como en el desarrollo de habilidades sociales. Contar con un buen desarrollo de habilidades socioemocionales es fundamental para formar personas con trayectorias exitosas en ámbitos como emocionales, personales, escolares y laborales.

El modelo educativo 2017 tiene como finalidad que todo egresado de educación obligatoria tenga habilidades como: expresarse y comunicarse de manera adecuada (oral y escrito) con asertividad, eficacia y confianza. Además, espera que sean capaces de seguir aprendiendo de manera autónoma durante el transcurso de su vida.

En cuanto a las habilidades emocionales se espera que reconozca cuáles son sus fortalezas, debilidades y capacidades. Sea perseverante, empático. Se relacione con otras personas y culturas, y cuide su salud física y mental.

Para lograr estas características se espera la participación de autoridades educativas, comunidad, familia y la sociedad en general. (pág. 46-48 SEP, 2017)

Dentro del ámbito del Nuevo Modelo educativo “Habilidades socioemocionales y proyecto de vida” se espera que al finalizar la primaria los alumnos sean capaces de:

“Identificar y poner en práctica sus fortalezas personales para autorregular sus emociones y poder jugar, aprender, desarrollar empatía y convivir con otros”. (pág. 50 SEP, 2017)

Como hace énfasis el modelo, es prioridad fortalecer aquellas habilidades socioemocionales que permitan al alumnado ser felices, tener determinación, perseverancia, así como resiliencia, pues

todo esto ayudará a lidiar y adaptarse a las diversas situaciones siendo creativos. (pág. 63 SEP, 2017)

Por tal motivo es de suma importancia la formación en el área socioemocional del docente, así como el mantener una constante actualización e innovación en estrategias didácticas, ya que funge el rol de ser guías para los alumnos.

2.3 El papel del docente en el modelo

El modelo educativo menciona que, para tener una educación de calidad es necesario que los docentes reúnan ciertas características para cumplir su función, siendo este uno de los tantos elementos para garantizar el máximo logro de aprendizaje de los discentes. Para esto, se hace indispensable la incorporación de la evaluación, como una herramienta idónea para la mejora continua de la formación docente y a su vez de los educandos. (pág. 44, SEP, 2017)

Un punto importante referente a los profesionales de la educación es el nuevo planteamiento pedagógico que forma parte del tercer eje del nuevo modelo educativo, el cual tiene como objetivo apoyar a la formación docente, ya que esto no solo favorece a su preparación, volviéndose así un proceso de desarrollo profesional, sino que su vez impulsa a los alumnos a obtener los resultados esperados. De ahí la importancia de los procesos de servicio profesional docente (evaluaciones, promociones, reconocimientos y formación continua), que van de la mano con el fortalecimiento de la formación inicial, que como se menciona en dicho modelo tiene como objetivo: “atraer y retener en el sistema educativo a los mejores maestros”. (pág. 53 SEP, 2017)

La función de los docentes es crucial para el desarrollo de aprendizajes en los alumnos, ellos son quienes deben guiarlos en las distintas formas de aprender de cada uno, trabajar como profesor ante un grupo implica tener distintas habilidades y capacidades que, además de educar debe formar para la vida. Se deberá trabajar de forma activa en la comprensión de los estudiantes tomando en cuenta sus intereses y motivaciones.

Según el modelo educativo existen una serie de principios que se deben llevar a cabo en la labor docente.

1. Poner al alumno y su aprendizaje en el centro del proceso educativo

El docente siempre buscará que el alumno desarrolle al máximo su potencial cognitivo con la finalidad de que tengan las competencias necesarias para la vida, obteniendo así una enseñanza significativa que genere aprendizajes verdaderos.

2. Tener en cuenta los saberes previos del estudiante

El maestro debe reconocer los aprendizajes previos adquiridos por su experiencia para crear y utilizar nuevos conocimientos.

3. Ofrecer acompañamiento al aprendizaje

Para contar con un aprendizaje afectivo se necesita el acompañamiento del maestro y los estudiantes, así como padres de familia y los involucrados en la formación del alumno. De igual manera contar con ambientes, espacios adecuados para el desarrollo intelectual y emocional del discente. Es indispensable que el docente se asegure una solidez indispensable en los aprendizajes obtenidos.

4. Mostrar interés por los intereses de sus estudiantes

Es importante que el docente cree una relación cercana con el alumno, ya que esto ayudará a planear de mejor manera invitando e involucrándose en su aprendizaje, mejorando así la enseñanza.

5. Dar un fuerte peso a la motivación intrínseca del estudiante

El profesor genera estrategias con la finalidad de fomentar el aprendizaje, haciendo relevante el conocimiento.

6. Reconocer la naturaleza social del conocimiento

El docente deberá fomentar el trabajo colaborativo que permita a los estudiantes debatir e intercambiar ideas, creando un desarrollo emocional.

7. Diseñar situaciones didácticas que proporcionan el aprendizaje situado

El profesor deberá buscar generar aprendizajes que acerquen a los alumnos a la realidad, en su cultura y vida cotidiana.

8. Entender la evaluación como un proceso relacionado con la planeación y el aprendizaje

El profesor define los aprendizajes esperados, mientras que la evaluación determina si un estudiante los alcanza. Tomando en cuenta tres variables: las situaciones didácticas, las actividades del estudiante y los contenidos.

9. Modelar el aprendizaje

Los maestros fungen como un modelo de conducta para los alumnos.

10. Reconocer la existencia y el valor del aprendizaje informal

Los docentes deben fomentar en los estudiantes el interés por aprender en diferentes medios, tratando de unir aprendizajes formales e informales.

11. Promover la relación interdisciplinaria

La escuela permite que los maestros compartan sus experiencias y preocupaciones construyendo respuestas por medio del trabajo colaborativo, referentes a diferentes temas.

12. Favorecer la cultura del aprendizaje

El profesor da voz al estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje, motivando a que desarrolle una participación activa.

13. Reconocer la diversidad del aula como una fuente de riqueza para el aprendizaje y la enseñanza

Es importante que el docente identifique características intrínsecas y positivas del proceso de aprendizaje, por ejemplo, la equidad y diversidad individual, cultural y social.

14. Superar la visión de la disciplina como un mero cumplimiento de normas

Los docentes y directivos son quienes generan un ambiente de aprendizaje seguro, cordial, acogedor, colaborativo que haga sentir al estudiante libre y seguro.

(pág. 87-91 SEP, 2017)

El conjunto de estos principios, forman el ideal de la educación básica, que como se sabe, al ponerse en práctica en las aulas puede existir alguna alteración o cambio con la que se vean afectados, pero justamente este es el trabajo de un docente, adaptarse a las necesidades que presenten sus alumnos, recordando que debe ser flexible para cada uno de los tipos de aprendizaje. Habrá que ser conscientes que los alumnos también pueden aprender de manera informal, mediante actividades o experiencias fuera de la escuela y esto suma a su desarrollo cognitivo y social.

El comprender la diversidad de conocimientos que existen es una oportunidad para la enseñanza, en el mismo sentido existe una diversidad de estrategias didácticas que podrán aportar en nuevos conocimientos, habilidades o actitudes.

Para que existan profesores que cumplan con las características necesarias para llegar a esa educación de calidad de la que se habla, es vital crear ambientes adecuados para el aprendizaje, por lo que el modelo pretende, a nivel educación básica fortalecer los Consejos Técnicos Escolares. Pues estos apoyan a los docentes y directivos siendo un espacio de construcción colectiva y aprendizajes entre pares, en el que por medio del diálogo planean, implementan, dan seguimiento y evalúan rutas de mejoras por y para el aprendizaje de los estudiantes. (pág. 100, SEP, 2017)

Es fundamental mencionar que, los docentes son uno de los principales agentes para lograr los aprendizajes esperados de los alumnos, mediante el trabajo diario pueden identificar el potencial de cada alumno y desarrollarlo al máximo. Este podría llegar a considerarse uno de los desafíos más grandes en su práctica puesto que habrá que evitar verlos solamente como figuras de transmisión de conocimiento y depositar la confianza en todo lo que pueden lograr, a partir de su preparación y profesionalismo.

Por este y otros desafíos que presentan los maestros será importante motivarlos a trabajar entre pares, trabajar de manera colaborativa llegando a más y mejores resultados.

En este sentido como se menciona en el modelo educativo.

El trabajo personal del maestro debe estar respaldado por los Consejos Técnicos Escolares. Con base en la Ruta de Mejora, la planeación colectiva tiene que orientar a los maestros para proyectar el trabajo individual y enfrentar los retos educativos de la escuela. Dar seguimiento a esta planeación y evaluar lo conseguido, es por sí mismo un proceso de aprendizaje para el colectivo docente que además puede derivar en la identificación de áreas de formación necesarias. (pág. 138 SEP, 2017)

Con lo antes mencionado resaltamos la importancia que tiene el Servicio de Asistencia Técnica a la escuela (SATE), pues como marca el modelo 2017, este ayuda al sistema educativo enfrentando uno de los tantos retos que se presentan, que es el desarrollo profesional docente. Apoyando, asesorando y acompañando a los maestros, con la finalidad de mejorar tanto la práctica docente como el funcionamiento de las escuelas.

La formación y desarrollo profesional de los maestros es clave para alcanzar el mayor éxito en el aprendizaje de los alumnos, es por esto que la tarea docente tiene un peso significativo en los aprendizajes esperados de los estudiantes.

2.4 Ley General de Educación 2019

Al realizar un recorrido a la Ley General de Educación del 30 de septiembre del 2019 notamos que existen artículos con relación a este tipo de educación socioemocional de la que hablamos y que se pretende impartir en cada nivel de la educación mexicana desde el sexenio pasado. De los cuales queremos resaltar los siguientes debido a que impactan en nuestro proyecto.

Capítulo IV. De la orientación integral

Art. 17 Orientación integral-formación adecuada a maestros en procesos de enseñanza-aprendizaje.

La escuela junto con la comunidad para la adecuada formación de las maestras y maestros.

Este es uno de los artículos importantes para nuestra investigación ya que, la orientación integral y formación son fundamentales para la práctica docente esperada. Una opción clara de esto son los TGA que proporcionan orientación y formación colectiva a los docentes.

Art. 59 Educación que favorezca habilidades socioemocionales que ayude a diferentes competencias.

La educación que se pretende impartir con enfoque humanista, favorece en las habilidades socioemocionales, de esta manera se crearán conocimientos que permitan entonces tener capacidades como pensar, sentir y actuar en armonía con la naturaleza.

También crear la posibilidad de tener resolución de conflictos de manera individual y en conjunto, aplicando los conocimientos adquiridos.

Titulo Cuarto. De la revalorización de las maestras y los maestros

Capítulo 1. Del magisterio agente fundamental en el proceso educativo

Art. 90 Papel de los docentes en el proceso educativo

Relacionado con los docentes y su papel fundamental dentro del proceso educativo, por tanto, se debe poner en primer lugar su labor enfocada en el aprendizaje de los alumnos, el desarrollo y superación profesional por medio de la formación, capacitación y actualización.

Es importante reconocer la experiencia docente y promover la formación, capacitación y actualización dependiendo de un diagnóstico previo y el contexto donde labora. No olvidar los salarios dignos para las y los maestros.

Como bien lo dice el artículo el docente es un agente fundamental para la educación de los alumnos por lo tanto su formación continua y su capacitación debe ser completa.

Art. 92 Las autoridades educativas deberán constituir el sistema integral de formación, capacitación y actualización para que los maestros ejerzan su derecho de acceder a este y exista una mejora continua de la educación.

Es importante resaltar que, para la mejora continua de los docentes, necesitan una actualización y capacitación constante que debe ser brindada por las autoridades de manera gratuita y completa para poder desarrollar así su función de manera integral.

Capítulo II. Del fortalecimiento de la formación docente

Art. 95 El Estado fortalecerá a las instituciones públicas de formación docente, las autoridades educativas tendrán a su cargo:

La fomentación de redes académicas para intercambio de saberes y experiencias entre profesores, garantizar la actualización permanente por medio de capacitación, programas e incentivos.

Consideramos que este artículo actúa como un claro ejemplo de estas redes son los TGA, tomando en cuenta que un taller el compartir experiencias de la práctica docente genera una lluvia de ideas acerca de las necesidades educativas creando así un aprendizaje colectivo y una resolución de problemas en conjunto.

Una vez analizados los artículos de esta podemos concluir que son fundamentales para nuestra investigación, ya que toca aspectos como la formación y actualización, los planes y programas, la práctica docente, la educación socioemocional dentro del currículo.

La formación y la actualización docente es un punto clave para la educación a nivel primaria, esto porque los maestros deben estar familiarizados con los contenidos que impartirán a los alumnos en conjunto de las estrategias didácticas que más les sean funcionales.

Los planes y programas deberán estar en orden hacia los aprendizajes esperados de cada ciclo, para de esta manera poder realizar la evaluación de cada competencia planteada y lograr la educación integral.

En cuanto a la educación socioemocional de los alumnos incluida en el currículo, es fundamental partir de que, los docentes deben ser quienes principalmente, puedan desarrollarlas manejarlas y poder así transmitirlas, esto va de la mano con su práctica, ya que día con día van reconociendo

las necesidades que presentan sus alumnos en cuanto a la inteligencia emocional y así poder funcionar como guías en su proceso de enseñanza.

2.5 Critica a la Nueva Escuela Mexicana

La educación es uno de los procesos que se encuentra en constante cambio debido a las necesidades y nuevos retos que se le van presentando a la sociedad. Durante el sexenio actual a cargo del presidente Andrés Manuel López Obrador, se impulsa un nuevo modelo educativo humanista llamado, Nueva Escuela Mexicana (NEM), que modifica aspectos dentro de la educación de nivel básico (preescolar, primaria y secundaria) y parte de la media superior (bachillerato),

La NEM entrando al país a partir del ciclo escolar 2023-2024 y siendo este de carácter obligatorio tanto para escuelas públicas como privadas encargadas de impartir clases en niveles como preescolar, primaria, secundaria y bachillerato.

Este nuevo modelo impulsa el cambio de las materias “tradicionales” (matemáticas, español, ciencias naturales, historia) por cuatro campos formativos que son:

1. Lenguajes
2. Saberes y pensamiento científico
3. Ética, naturaleza y sociedad
4. De lo humano a lo comunitario

Toda esta nueva iniciativa educativa impulsada por la Secretaría de Educación Pública (SEP), busca una modernización y transformación al sistema educativo teniendo como objetivo obtener en los estudiantes una educación integral, incluyente y de calidad. Para lograr esto, dicho modelo busca que los campos de conocimiento antes mencionados aborden los siguientes ejes articuladores.

- pensamiento crítico
- interculturalidad crítica
- igualdad de género inclusión
- vida saludable
- artes y experiencias estéticas
- apropiación de las culturas a través de la lectura y la escritura

La NEM busca principalmente fomentar el desarrollo integral de las personas, promoviendo el pensamiento crítico, el autoconocimiento y habilidades para relacionarse de manera armoniosa.

Que, aunque ha destacado la importancia de la educación socioemocional, carece de un plan detallado de cómo se integrara realmente al currículo escolar. La implementación de este tema necesita más allá acerca de solo señalar la importancia, necesita estrategias claras, recursos adecuados y formación docente específica para que los maestros puedan incorporar estas habilidades de manera efectiva en su enseñanza diaria

Esto requiere una formación adecuada para los docentes, recursos suficientes y una cultura escolar que fomente el desarrollo emocional y social de los estudiantes, con capacitación o actualización.

Además, es importante considerar la diversidad de contextos socioeconómicos y culturales en México. Lo que puede funcionar en una comunidad puede no ser tan efectivo en otra. Por lo tanto, la flexibilidad y la adaptabilidad son clave para asegurar que la educación socioemocional sea relevante y significativa para todos los estudiantes y no se implemente de manera desigual.

En conclusión, mientras que la inclusión de la educación socioemocional en la Nueva Escuela Mexicana es un paso positivo, se enfrenta a diferentes desafíos significativos, en cuanto a su implementación efectiva, evaluación, y garantía de equidad al acceso ya que para que la educación socioemocional cumpla con su potencia en el sistema educativo mexicano, será necesario un enfoque más detallado y coordinado en todos estos aspectos antes mencionados.

CAPÍTULO 3

Docencia

3.1 Práctica Docente

Los docentes, por medio de su práctica educativa dentro de las aulas, se vuelven parte fundamental en la vida no solo académica de sus alumnos, sino que también llegan a intervenir en su vida emocional y depende de estos si generan una inteligencia emocional que les ayude a lo largo de su vida, o no. “El papel que juega el personal docente es de suma importancia, pues, al permanecer por extensos períodos en las aulas en interacción con las niñas y los niños, tiene la posibilidad de observar su comportamiento y obtener información muy valiosa, indispensable para potenciar el desarrollo integral de la población estudiantil.” (Calderón et al. 2014)

La práctica docente es más profunda de lo que podemos llegar a creer de primera instancia, ya que es esta acción la clave a la hora de entender la dinámica de los escenarios educativos. Mucho se habla acerca de todas las características y habilidades que debe poseer un docente. Primeramente, se tendrá que ver qué propuestas de formación inicial y continua son las más efectivas para ellos.

En este sentido es importante retomar lo que menciona Vaillant 2016

“Las capacidades docentes son un elemento esencial en la adecuada efectividad del aprendizaje del estudiante, pero no siempre es fácil aislarlas para su descripción y análisis. De igual manera tampoco es tarea simple elaborar un listado de capacidades básicas para una buena docencia ya que el docente opera en un contexto con un cierto número de particulares” (p.13)

Así mismo se tendrá que evidenciar que los resultados educativos son el único aspecto importante en la enseñanza, ya que existen otras características importantes de valorar, cómo puede ser el carácter del docente, su habilidad de gestión, la motivación o el liderazgo.

Pero para poder lograr el perfil docente ideal es indispensable brindar las herramientas necesarias para que esto ocurra, como lo es el diseño e implementación de sistemas de formación docente. Esta formación ocurre en diferentes momentos que son, la formación inicial que lleva

en una institución específica designada a la formación de profesores, un segundo momento a la misma práctica desarrollada en los primeros años de servicio y la última es justamente el desarrollo profesional continuo en el que se tiene una actitud activa por aprender y actualizarse constantemente en las estrategias o contenidos educativos.

El conjunto de estos aprendizajes podrá formar parte del perfil ideal de un docente, este proceso de formación por el que se atraviesa podría ser de manera guiada o de autoformación. Un componente significativo en la formación de un profesor se puede desarrollar por medio de las prácticas profesionales, ya que en esta se encuentra una interacción.

Tomando en consideración lo anterior, los docentes tienen un papel protagónico en el proceso de formación de sus alumnos, para garantizar la calidad de esta formación es fundamental que los docentes estén en constante actualización y adquieran diferentes maneras de innovar su práctica educativa.

3.2 Formación y actualización docente

Desde el punto de vista de Imbernón la formación inicial es el proceso escolarizado que marca su fin en la universidad, mientras que la formación continua es aquel proceso constante. Hablando del profesorado, la formación se ve estrechamente relacionada con la actualización en diversos ámbitos como el científico y psicopedagógico, profundizando la formación inicial. La finalidad es, mejorar la práctica docente que a su vez tiene como objetivo ofrecer de mejor manera el proceso de enseñanza aprendizaje en cada nivel educativo.

Por otra parte, la actualización docente es profundizar los conocimientos y las habilidades incorporando nuevos elementos, principalmente teóricos, metodológicos e instrumentales, adquiridos gracias a un conjunto de experiencias docentes previas.

Es indispensable que los programas de actualización docente contemplan un diagnóstico de necesidades dentro de la formación y práctica docente. Y tener en cuenta que la educación se encuentra en constante cambio, así como la sociedad. Por este motivo la escuela encargada de

dicha formación, debe adaptarse a dichas necesidades que marcan los miembros de dicha sociedad.

A lo largo de la historia mexicana la formación docente ha estado en continua transformación y búsqueda de un modelo que favorezca, tanto en los aprendizajes escolares como en la profesión de los maestros en servicio.

Uno de los principales compromisos de la formación continua y superación profesional es asegurar la práctica de los principios de calidad, pertinencia y equidad, para todas las mexicanas y mexicanos en edad de cursar la Educación Básica obligatoria en el país. Por ello, en los últimos años se ha reconocido la necesidad de impulsar políticas y programas de formación continua orientadas al fortalecimiento de la profesionalización docente. (SEP, 2012, p. 6)

La actualización docente está enfocada meramente a la mejora de la calidad educativa que se les ofrece a los alumnos, esta actualización no se detiene y el trabajo de los docentes es mantenerse al ritmo de la misma para que durante su práctica tanto los contenidos que desean enseñar como las estrategias para hacerlo sean las óptimas en condiciones de los alumnos.

Y tomando en cuenta, algunos de los problemas con los que se deben enfrentar los docentes como la violencia, las necesidades educativas o los distintos estilos de aprendizaje, también es importante incluir a la actualización docente, que como menciona Álvarez Esther 2018

“Se requiere generar espacios de capacitación y actualización suficientes en cuanto a las habilidades socioemocionales, teniendo en cuenta que hoy en día el profesorado afronta en la cotidianidad de los entornos escolares distintas condiciones: diversidad socio-cultural, violencia e inseguridad, desintegración familiar, necesidades educativas especiales, distintos ritmos y estilos de aprendizaje, exceso de matrícula, conflictos en la relación entre pares, así como comportamientos disruptivos de algunos estudiantes y sus problemáticas.” (p. 216)

La actualización docente es de suma importancia para todo el sector educativo, específicamente el personal docente en formación o en servicio. Incluyendo los graduados de escuelas normales, Santibáñez citando a Tatto y Vélez (1999) menciona que: “algunos investigadores han encontrado que dichos maestros presentan deficiencias en el conocimiento de su disciplina” (2007, p.6).

La actualización en México puede entenderse como cursos o talleres. Todos estos cursos y talleres nacionales forman parte del Programa Nacional de Actualización del Profesorado (PRONAP), creado en 1997.

Dirigido y supervisado por autoridades educativas federales. Ambas opciones de actualización son de corto plazo y tienen un enfoque de capacitación “en cascada” como menciona Santibáñez (2007), esto quiere decir que las autoridades centrales capacitan a un grupo de profesionales, quienes replican a formadores de docentes y que, a su vez, capacitan a los maestros.

Como menciona Santibáñez (2007) en su artículo ENTRE DICHO Y HECHO Formación y actualización de maestros de secundaria en México:

La utilización que hace la SEP de cursos de corta duración ha sido criticada por no brindar suficiente atención a las necesidades reales de los maestros para mejorar su práctica pedagógica (SEByN, 2002). Respondiendo a estas críticas, la SEP rediseñó los talleres para docentes siguiendo un enfoque constructivista, que pone énfasis en el desarrollo profesional centrado en la escuela, en el trabajo colaborativo entre los profesores en la misma escuela y en la reflexión crítica con respecto de las prácticas docentes. En 2005 existían tres cursos de capacitación nacionales desarrollados centralmente por la SEP y destinados a capacitar a los maestros secundarios durante un periodo de hasta 120 horas. Los maestros se inscriben en línea para recibir los materiales de lectura y guías de estudio y completan los cursos en forma individual o en grupos. Para recibir la certificación del curso, deben tomar un examen escrito (que puede repetirse hasta tres veces).

Los cursos estatales se iniciaron en 1992 y requieren la presencia física del maestro en el centro de capacitación (que puede ser la escuela) durante 30 a 40 horas al año. En 2002 existían 485 cursos de desarrollo profesional a nivel estatal. A pesar de que estaban diseñados y administrados por las autoridades educativas estatales, debían ser autorizados por la Coordinación Nacional de Actualización de la SEP. (Santibáñez, 2007 p.7)

Además de estos cursos, existieron otro tipo de taller que son: los generales de actualización, anuales y requeridos para todo el personal docente. Dichos talleres estuvieron diseñados por el PRONAP, tenian 12 horas de duración y se realizaban durante los tres días anteriores al inicio

del año escolar. Los temas solían variar de un año a otro. Estos eran dictados por: otros maestros, directores de escuelas y asesores técnico-pedagógicos.

Cada cierto tiempo, se realizaban talleres de corta duración en los Centros de Maestros. Teniendo como objetivo fomentar el trabajo colaborativo, la reflexión y el aprendizaje entre pares.

3.3 Talleres Generales de Actualización Docente (TGA)

Dentro de la evolución educativa en México nos centraremos en los años de 1989 a 1994, correspondientes al sexenio del presidente Carlos Salinas de Gortari debido a que fue aquí cuando se creó el Programa para la Actualización permanente de los Maestros en servicio (ProNAP). Programa que posteriormente puso en marcha en 1995 el proyecto de los Talleres Generales de Actualización Docente (TGA) teniendo estos el propósito de promover conocimientos del ámbito educativo, favoreciendo en primera instancia al proceso de enseñanza aprendizaje brindando al maestro que asistía, estrategias didácticas para el trabajo docente ayudando a enfrentar en su mayoría a los problemas educativos que se presentaban día a día dentro del aula.

Los Talleres Generales de Actualización docente dieron inicio en 1996, dicho curso-taller estuvo compuesto en dos partes como nos menciona Daniel Pineda Miranda (2010) en su Tesina:

1. La primera parte con una duración de doce horas, distribuidas en los días previos al inicio del ciclo escolar. En esta parte se estudiaron y analizaron los contenidos y materiales de español, matemáticas e historia, según el grado.
2. Se llevó a cabo de diferentes formas: en talleres de zona escolar, círculos de estudios autónomos, sesiones de Consejo Técnico e, inclusive, de manera individual. (pág. 32-33)

En 1997 los TGA pretendieron que los profesores contarán con espacios adecuados para que, de manera grupal, planificaran y organizaran su trabajo dentro del aula. Para 1998 la organización fue la siguiente:

Se maneja por escuela o zona escolar. Estructurándose en dos fases:

1. Conformada de tres sesiones con un total de doce horas en el mes de agosto
2. Durante dieciséis horas, distribuidas en el ciclo escolar 1998-1999

3.3.1 Antecedentes de los TGA

Tomando como punto de partida el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica (PRONAP) puesto en marcha en 1994, debido a que este tenía como propósito: “establecer las condiciones que permitirían a los docentes un acceso permanente a opciones formativas de calidad”. (SEP, 2012, p. 6) Pues sus programas de estudio tenían el propósito de mejorar el desempeño profesional de los docentes:

A partir de las problemáticas detectadas en el grupo, la escuela y el nivel educativo, a través de opciones que promovieron el desarrollo de las competencias docentes. Es así como surgen los Talleres Generales de Actualización (TGA) como la opción básica de actualización para todos los maestros. Tenían el propósito de promover la reflexión sobre la práctica docente, así como el conocimiento y manejo del Plan y Programas de Estudio y de los enfoques didácticos propuestos para la enseñanza en las asignaturas de Educación Básica, además de propiciar el análisis y el uso eficaz de los materiales educativos editados por la SEP para maestros y alumnos. (SEP, 2012, p. 6-7)

En 2008 la secretaría de Educación Pública por medio de la Subsecretaría de Educación Básica y de la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio (DGFCMS), impulsaron la creación del Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional (SNFCSP).

De las principales acciones que se tomaron dentro de este Sistema fue la creación de una propuesta formativa, denominándose Curso Básico de Formación Continua. De estos se han documentado cinco a partir del ciclo escolar 2008-2009 hasta el 2012-2013. Teniendo como principal objetivo convocar tanto a los docentes de los distintos

niveles como a los de las diferentes modalidades educativas del país; con la finalidad de:

Fortalecer sus competencias, brindar información y orientaciones didácticas, intercambiar experiencias y deliberar sobre el actual proceso de Articulación Curricular y Reforma Integral de la Educación Básica. Los temas y contenidos del Curso Básico se seleccionan para el inicio del ciclo escolar, con base en las prioridades y retos de la Educación Básica, el enfoque por competencias, así como la planeación didáctica y evaluación que permiten el desarrollo de competencias para la vida. La relevancia de la profesión docente y la transformación de la práctica magisterial, son los temas más recientes en el Curso Básico, porque consolidan las etapas en las que docentes, directivos, asesores técnico-pedagógicos y autoridades educativas, están participando en la Reforma Educativa. (SEP, 2012, p. 3-4)

Con todo esto se buscaba en los docentes la reflexión respecto a sus prácticas escolares cotidianas por medio de 40 horas de trabajo presencial antes de iniciar el ciclo escolar. En las que se realizaban diversas actividades que cumplen el objetivo del: “intercambio académico, la reflexión de la práctica docente, la autoevaluación y el trabajo colaborativo”. (SEP, 2012, p. 4)

Por todo lo anterior, comenzaremos hablando del Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP) siendo este uno de los programas encargados de atender principalmente a los docentes, directivos de Educación Básica en servicio, la formación continua y la actualización docente.

El PRONAPO es de suma importancia ya que, fue uno de los programas encargados de dicha actualización de la que se ha hablado. De igual manera logró impactar significativamente en la cultura del magisterio de la actualización de México.

De acuerdo con la SEP:

Según Santibáñez (2003) a partir de 1992 como una consecuencia del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) y del

establecimiento de la Carrera Magisterial, siendo las autoridades educativas estatales las que tuvieron la necesidad de ofrecer cursos de actualización al profesorado de todos los niveles.

Posteriormente, seguido del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) surgió un mandato para la función de los profesores, creándose de esta manera el Programa Emergente de Actualización del Magisterio (PEAM) y el Programa de Actualización de Maestros (PAM). Seguido de estos se vio la necesidad de crear otros programas para cubrir las necesidades del momento, superando de esta manera la atención del desarrollo profesional y del mejoramiento de la enseñanza.

En el año de 1994 la SEP y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) pusieron en marcha el programa Nacional de Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP). Un año después se insertaron mecanismos para la evaluación de los logros de aprendizaje y reconocimiento en la Carrera Magisterial.

“La primera etapa del PRONAPO fue entonces de 1995-2000 se dio lugar a la importancia de la infraestructura institucional, como fue Instancias Estatales de Actualización donde no existían y 266 Centros de Maestros” (SEP, 2007)

A partir de este momento, los profesores de Educación Básica se comenzaron a actualizar año tras año por medio de los Talleres Generales de Actualización y los Cursos Nacionales de Actualización.

Estos talleres fueron la opción básica para la actualización de los profesores, todos estos generaban un espacio de trabajo en el que los docentes formaban un ambiente de reflexión referente a las problemáticas educativas en común, con esto se crearon acuerdos sobre acciones que permitían fortalecer académicamente al colectivo docente, mejorando su trabajo dentro del aula.

“De 2001 a 2006 fue la segunda etapa del PRONAP y la tercera de los años 2007 a 2009. En estos años la SEP diagnóstico la formación continua” (SEP, 2007)

Finalmente se transformaron los programas y sobre todo el Programa Nacional para la Actualización permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP) se sustituyó por el Sistema Nacional de Formación Continua y Superación profesional de Maestros en Servicio (SNFCSP).

Esta última organización es una unidad de la subsecretaría de educación básica que contribuye al desarrollo de capacidades docentes con el objetivo de mejorar la práctica docente, así como los resultados de aprendizaje del alumno por medio de la Oferta de Formación Continua para mejorar su desempeño docente.

En la actualidad una organización encargada de la formación, actualización y capacitación de los docentes es la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM).

3.3.2 Características de los TGA

Los talleres Generales de Actualización (TGA) es uno de los programas de estudio creados por el PRONAP como antes ya se mencionó y que la secretaría de Educación Pública (SEP) puso a disposición de docentes de nivel preescolar, primaria y secundaria (educación básica).

Estos son espacios donde se producen soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje presentados en el aula, por medio de la experiencia laboral colectivamente compartida.

Para que dichos talleres cumplan su función en necesario:

La disposición por parte de los docentes, que todos los participantes cumplen el mismo rol (nadie es más importante que otro, tanto el grupo de los docentes como los coordinadores), los profesores crean herramientas de utilidad para su vida profesional entre los que podrían ser:

Reflexiones colectivas sobre el trabajo diario de cada maestro y su compromiso con los alumnos, un mejor enfoque de los contenidos de enseñanza, propuestas didácticas para mejorar la enseñanza.

Dentro de los talleres todos pueden impartir alguno. Aunque no todos conocen el cómo llevarlo a cabo y seguir un plan de trabajo que se requiere, para la realización de un taller es necesario, planeación, organización y dirección de un taller. Pues muchos miembros desconocen la misión, visión y objetivos. Así como motivar e inspirar a un grupo.

Su desarrollo se lleva a cabo en centros de maestros, por zonas escolares o escuelas.

Dentro de las líneas de acción de estos talleres los profesores se agrupan por nivel en el caso de preescolar, a nivel primaria por grado y en secundaria por materia/asignatura.

En ellos se puede contar con la participación de directivos y personal de apoyo técnico pedagógico.

El trabajo es colectivo, analítico y reflexivo respecto a temas, problemáticas, actividades y soluciones. Con la finalidad de mejorar el nivel educativo y/o académico del alumno.

Dan inicio una semana antes de cada inicio de ciclo escolar. Tres días a la semana (miércoles, jueves y viernes), con una duración de cuatro horas por día.

Los contenidos están relacionados con la tarea del profesor.

“Los talleres como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta para ser transferidos a esa realidad a fin de transformarla, donde los participantes trabajan haciendo converger teoría y práctica” 1996 Betancourt, A (p.12)

Como menciona el autor, una de las características del taller es que participa la teoría y la práctica en un mismo espacio y tiempo, esto mientras se da el proceso de aprendizaje de los sujetos involucrados. Además de que esta interacción ayuda y favorece a una formación integral de las personas que participan en el taller.

Según este autor, el taller igualmente tiene como característica que “el aprendizaje se enriquece no solo por la presencia de los conocimientos científicos del tema o problema

que se plantea, sino por la puesta en común de experiencias de los participantes” (Betancourt, 1996:50).

Esta característica es, por tanto, mucho más beneficiaria para los docentes, pues cada uno a lo largo de su experiencia dentro del aula, se ha enfrentado a diferentes, problemáticas o limitantes que lo han llevado a desarrollar la creatividad, originalidad e iniciativa en sus clases, cuando estas experiencias se comparten entre docentes resulta enriquecedor para todos.

Impulsa y desarrolla la aptitud de reflexionar y tener un pensamiento crítico en grupo, es aquí donde entra el trabajo colegiado en donde todos los participantes involucrados en el proceso educativo de un sujeto intervienen por un objetivo en común, dejando de lado su nivel de autoridad o el papel que juegan en este proceso.

En los talleres los docentes reflexionan sobre algunos desafíos específicos en donde buscan una solución en conjunto, así como también aprendizajes sobre cierta problemática o desafío, las aportaciones son reflexivas, críticas y creativas, partiendo de la realidad en la que día a día se enfrentan.

3.3.3 Relevancia de los TGA en la práctica docente

Dentro del sistema educativo de nuestro país, se ha visto la manera de atender las necesidades relacionadas a la preparación de los profesores, creando condiciones adecuadas para cubrir con dichas demandas magisteriales.

A lo largo del tiempo los profesores se enfrentan a diferentes problemáticas y necesidades que van identificando con ayuda de la experiencia. Para mejorar dichas cuestiones es necesario el trabajo colaborativo entre maestros.

Estos talleres además de facilitar la solución a las diversas dificultades que se les presentan diariamente, cuentan con otros beneficios, entre los que está, la actualización docente, pues la educación siempre está expuesta a enfrentar cambios constantes, ya

sea en los contenidos, estilos de aprendizaje, evaluación, la práctica docente, la formación de los docentes, etc.

Para la PRONAP la actualización es parte del proceso formativo que se debe dar a la par en que los maestros se encuentran en servicio. Pues esta se encarga de atender necesidades para el mejoramiento de su propia práctica docente.

Es aquí donde se origina la realización de un taller para docentes, ya que es un espacio en donde se comenta y reflexiona acerca de las problemáticas educativas que surgen en el día a día dentro de la vida profesional del magisterio, en grupos creados dentro de dichos talleres se llegan a acuerdos sobre las acciones que se pretenden desarrollar dentro de la práctica docente, así como también para mejorar su trabajo dentro del aula.

Betancourt Afirma que, según su experiencia existe una considerable cantidad de objetivos que pueden lograrse con la creación de un taller. Entre ellos destacaremos los que nos parecen esenciales de acrecentar en un docente. (Betancourt, 1996,21).

Promover y facilitar una educación integral e integrar, de manera simultánea, en el proceso de aprendizaje el aprender a aprender, a hacer y a ser.

Este primer objetivo es sustancial, ya que hace referencia a los cuatro pilares de la educación, fundamentos primordiales que mantienen el acto educativo. Y si la creación de taller nos puede facilitar el impulsar o fomentar estos pilares educativos en los docentes podrán mantener una práctica educativa de calidad.

Facilitar que los participantes del taller sean creadores de su propio proceso de aprendizaje.

Un taller educativo no pretende ser un lugar en donde se deba dar una enseñanza establecida, pues a partir de las herramientas que se ofrecen cada uno de los involucrados adquiere lo que le favorezca, en este caso para una práctica docente de calidad. De la misma manera en que esos aprendizajes se puedan compartir entre docentes.

Crear y orientar situaciones que impliquen ofrecer al alumno o a otros participantes la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.

Más que un objetivo del taller en general, este aspecto es primordial para impulsar en las actitudes de un docente, pues en su práctica se enfrenta constantemente con situaciones en las que debe ser reflexivo, crítico y autocrítico.

Es por esto por lo que es necesario que los docentes también se involucren en una constante actualización, siendo este otro beneficio de los talleres. Ya que conforme va pasando el tiempo los maestros requieren de nuevos conocimientos, contenidos y estrategias para su trabajo docente. Ya sea el uso adecuado de plataformas digitales o herramientas educativas con acceso a internet.

CAPÍTULO 4

Explorando el corazón del aula: Hallazgos en habilidades socioemocionales del docente

4.1 Metodología mixta

Nuestra investigación es acerca de la actualización del docente que labora a nivel primaria enfocada en el ámbito socioemocional y en su desarrollo de habilidades como autoestima y asertividad.

Dicho trabajo de investigación es de carácter mixto, debido a que se incorporan aspectos cualitativos y cuantitativos, ya que se aplicó una serie de instrumentos que facilitó el estudio de nuestros sujetos, los docentes; tomando en cuenta distintos aspectos como su actualización, su práctica docente y algunos aspectos socioemocionales.

Una de las técnicas que utilizamos fue la observación, de igual manera hicimos uso instrumentos como fueron escalas con la finalidad de conocer el rango de asertividad y autoestima que se encuentra en cada docente respecto a su personalidad, cuestionarios para conocer su opinión o postura ante algunos aspectos de la práctica docente y de su desarrollo profesional.

Estos instrumentos nos facilitaron la recolección de datos para lograr realizar un análisis respecto a las dificultades o facilidades de los docentes en su práctica docente.

4.2 Contextualización

4.2.1 Educación primaria

Etapa de sistema educativo que constituye específicamente la segunda fase de la educación básica, dirigida a niños y niñas de 6 a 12 años.

Con la finalidad de brindar continuidad a la formación adquirida en nivel preescolar, con el objetivo de desarrollar habilidades y aprendizajes en los alumnos y alumnas que les permita obtener competencias para la vida, así como una formación integral. Permitiendo de esta manera

la construcción de su identidad crítica, democrática y creativa que busca la sociedad mexicana actual.

4.2.2. Institución

Contexto externo

El trabajo de campo se llevó a cabo en la institución privada Centro Escolar “Elodia Ramos Chávez” que se encuentra ubicada en Oriente 253 No. 39 Col. Agrícola Oriental C.P. 08500 ubicada en la alcaldía Iztacalco, Ciudad de México.

Es una Institución de fácil acceso por su ubicación tanto para los profesores como para los alumnos, que en su mayoría de la comunidad estudiantil y docente vive dentro de la zona que se encuentra cerca de la avenida Ignacio Zaragoza.

Cabe resaltar que está situada entre las estaciones del metro Agrícola Oriental y Canal de San Juan (Línea A férrea).

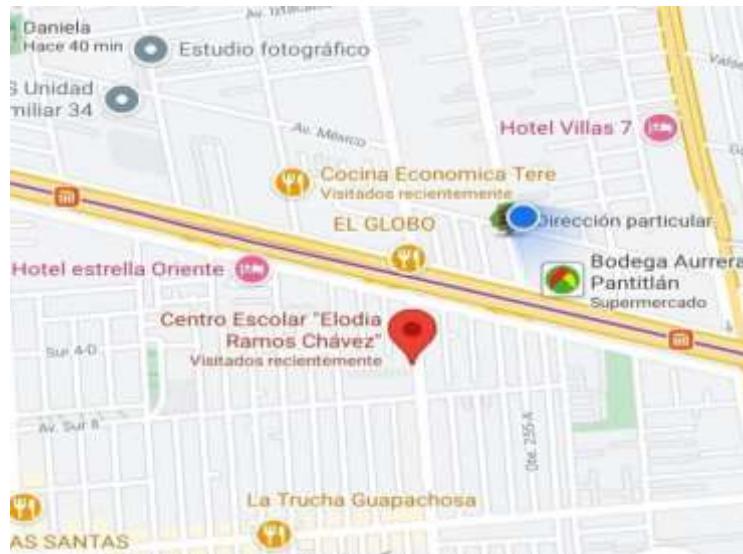


Imagen Google Maps Ubicación de Centro Escolar Elodia Ramos (CEER) Ote. 251-B, Agrícola Oriental, Iztacalco, 08500 Ciudad de México, CDMX

En sus alrededores se puede encontrar una diversidad de negocios tanto fijos como ambulantes y fábricas. De igual manera hay escuelas de sector público como las primarias "Calmécac" y "Telpochcalli" y de sector privado como la institución "Beaumont". Aproximadamente a una calle se encuentra la guardería 17 del IMSS, esto en los alrededores de la colonia Agrícola Oriental.

Por parte de la colonia Agrícola Pantitlán se encuentran también la primaria pública "Acamapichtli", la secundaria diurna No. 133 "Albert Schweitzer", secundaria para trabajadores No. 44 y a nivel media superior se encuentra el CONALEP Iztacalco I, así como la guardería 39 del IMSS.

De igual manera se pueden encontrar unidades habitacionales. Todo esto genera que las calles se encuentren continuamente transitadas.

Contexto interno

La institución tiene como nombre Centro Escolar "Elodia Ramos Chávez" es de sector privada. Incorporada a la SEP, se imparte el nivel preescolar Jardín de niños (clave: P-0555-239), primaria (Clave: 41-1979-199-28Px-017), secundaria "Benito Juárez" (clave: ES4-49) y bachillerato tecnológico en puericultura "Estefanía Castañeda" (clave: MSP0912-24).

Dentro de la escuela se maneja solo un turno (matutino), con un aproximado de 90 alumnos inscritos en nivel primaria.

Visualmente la institución se percibe de la siguiente manera.



CEER- Centro Escolar Elodia Ramos. (2021 ,18 de marzo). [imagen].
<https://m.facebook.com/427655467297389/photos/a.854638864599045/4147781395284759/?type=3>



Mapa de la escuela

Enfocándonos en nivel primaria, donde se realizó el trabajo de campo y recolección de datos. El horario de clases de este nivel es de 7:20 am a 2:00pm. Cuenta con 1 edificio en el que se encuentran 11 salones, 6 en los que se imparten clases, 1 para las clases de inglés, 3 inhabilitados y un salón especial para danza. También cuenta con un salón donde se imparte computación, patio, cooperativa, baños, dirección y subdirección.

Sobre la estructura del edificio que forma parte del nivel de primaria es adecuada y segura, cuenta con escaleras de emergencia. La distribución es la siguiente:

En planta baja se encuentra salón de danza, 1° y 2° grado, primer piso 3° y 4° grado y en el segundo piso está ubicado 5°, 6° e inglés.



CEER- Centro Escolar Elodia Ramos. (2019, 19 de septiembre). [imagen].
<https://m.facebook.com/427655467297389/photos/a.2519898408073074/2519898511406397/?type=3>

El salón de computación se encuentra en la entrada del centro educativo, los baños para los alumnos están enfrente del edificio (pasillo que conecta a la entrada de secundaria y bachillerato), aun lado se encuentran los baños para los profesores. Cuenta también con una pequeña área verde donde realizan ciertas actividades ecológicas.

Gráficamente la distribución dentro de la escuela es la siguiente:

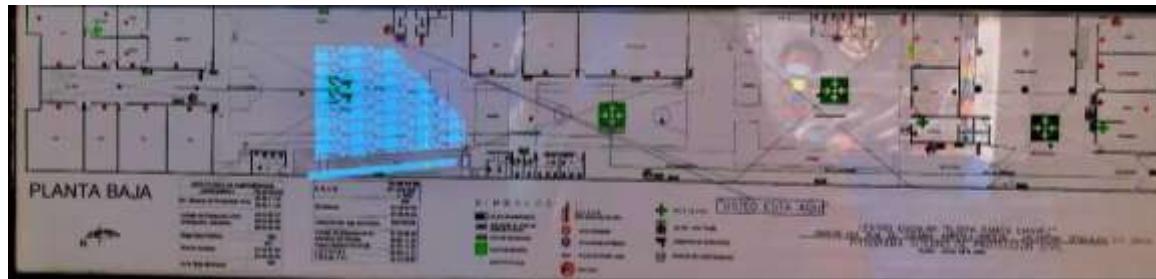


Foto de la distribución

Finalmente, se encuentran puntos de reunión en casos de sismos y señalamientos de evacuación.

Dentro de los grupos en los que se realizó la investigación de campo están conformados por:

Grado	Total de alumnos
1	13
2	13
3	14
4	13
5	14
6	16

4.2.3. Sujetos (perfil del docente)

Dentro del perfil docente a nivel primaria, las características según el INEE en su informe (2015) “los docentes en México” menciona tres aspectos fundamentales que son sexo, edad y escolaridad. A continuación, se rescatan una serie de puntos que consideramos importantes para un perfil general del docente a nivel primaria.

En el 2015, se conocía que a nivel primaria se encontraban laborando mayormente mujeres con 67% a diferencia de los hombres, los rangos de edad promedio eran 37, 39, y 42. Retirándose así de su labor docente a los 54 años.

Para poder laborar como docente a nivel primaria, es necesario demostrar que se cuenta con los conocimientos y habilidades didácticas necesarias, para poder realizar la profesión. Como en cualquier otro lugar de trabajo, es necesario contar con un título o certificado específico que acredite las capacidades requeridas para desempeñar el trabajo.

Dicho requisito era el título de normalista en preescolar y primaria, o de normalista egresado de normales superiores. Más de la mitad de los docentes de nivel primaria actualmente son licenciados y ya no son normalistas. La escolaridad de los docentes es importante conocerla, para detectar las necesidades de formación continua, tanto de los docentes novatos como aquellos con experiencia (pp.31-39).

Una vez entendido el perfil general requerido para laborar en educación básica, presentamos las principales características de los docentes que trabajan en nivel primaria de la institución Centro Escolar Elodia Ramos Chávez.

Tomamos en cuenta cinco aspectos que fueron sexo, edad, escolaridad, experiencia y actualización docente. Para dicho perfil dividiremos los docentes a cargo de grupo de 1° a 6°, como “categoría 1” y a los profesores que imparten las materias especiales como, computación, inglés, danza y educación física como “categoría 2”:

Sexo: Categoría 1. En su totalidad son mujeres. Categoría 2. Inglés y danza es impartida por mujeres, mientras que educación física y computación por hombres.

Edad: Categoría 1. El rango de edad que se presenta es de 32 a 60 años Categoría 2. Es rango de edad es de 28 a 63

Escolaridad: Categoría 1. Su escolaridad fue licenciatura, posgrado y normalista Categoría 2. Su escolaridad fue licenciatura, posgrado y profesional técnico.

Experiencia: Categoría 1. Se encuentra entre los 9 y 40 años. Categoría 2. Se encuentra de los 5 a 27 años.

Actualización docente: Categoría 1. Todos los docentes comentaron que se encuentran en constante actualización, a excepción de la profesora de 5°. Categoría 2. Sólo la mitad de los docentes comentaron actualizarse constantemente.

Con lo anterior podemos resaltar la importancia que tiene el perfil docente y la detección de necesidades que presenta para obtener una actualización.

4.3. Instrumentos

Aplicamos diferentes tipos de instrumentos para poder recabar toda la información necesaria para esta investigación, de esta manera poder cumplir el objetivo principal de nuestro trabajo de campo.

Entre los instrumentos que se pretende aplicar se encuentra:

- Escala de asertividad EMA
- Escala de auto estimación, elaborado por Lucy Reidl

Se hará uso también de un guion de observación reelaborado en la materia de Orientación educativa de la Universidad Pedagógica Nacional.

- Guion de observación sobre la práctica docente al impartir clases

De igual manera se aplicarán:

- Cuestionario para el docente

- Cuestionario de su práctica docente
- Cuestionario para profesores
- Cuestionario del área psicoafectiva

Dichos instrumentos se aplicarán a los docentes de educación básica. Para así conocer algunas necesidades, específicamente en el perfil de los docentes, su actualización y educación socioemocional.

Estos instrumentos nos permitirán conocer:

1. El nivel de autoestima y asertividad de cada docente.
2. Cómo se desenvuelve cada docente en su práctica.
3. Características de su trabajo docente.
4. Si mejoran continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje. Esto quiere decir si suelen actualizarse continuamente.

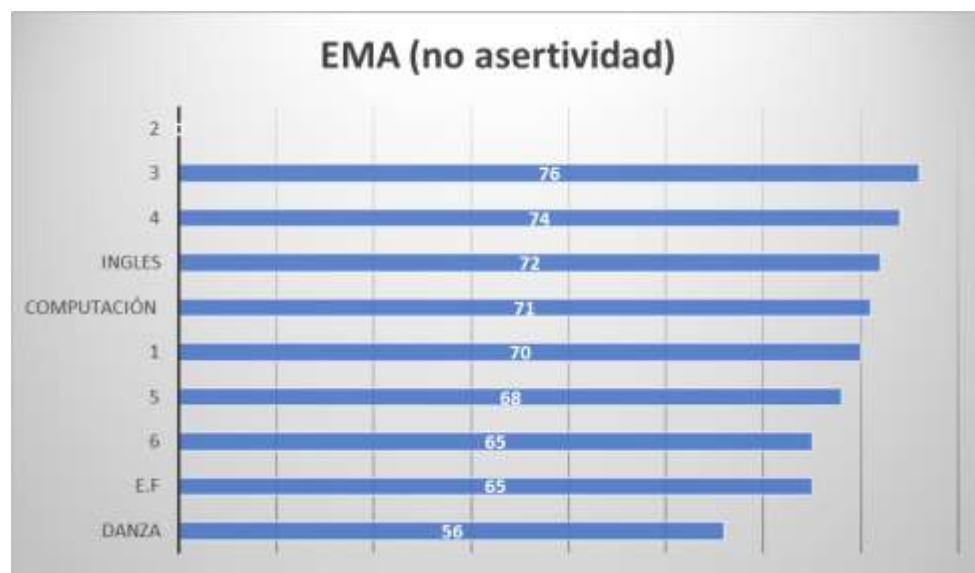
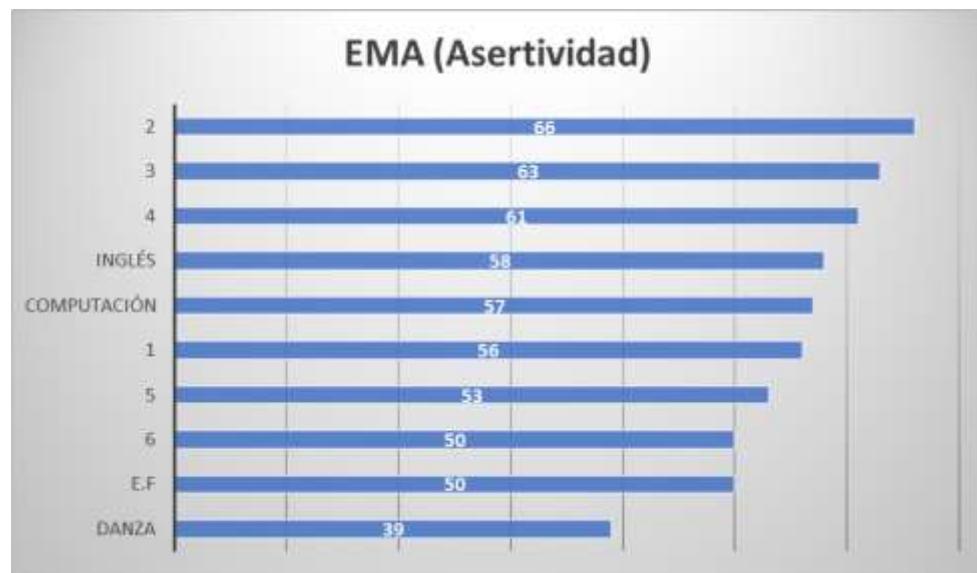
En conclusión, los instrumentos que se aplicarán se eligieron teniendo en cuenta que los sujetos de estudio de esta investigación son docentes de educación básica, nivel primaria.

(Instrumentos se muestran en **Anexo 1**)

4.4. Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados que arrojaron los instrumentos aplicados a los docentes de la institución CEER.

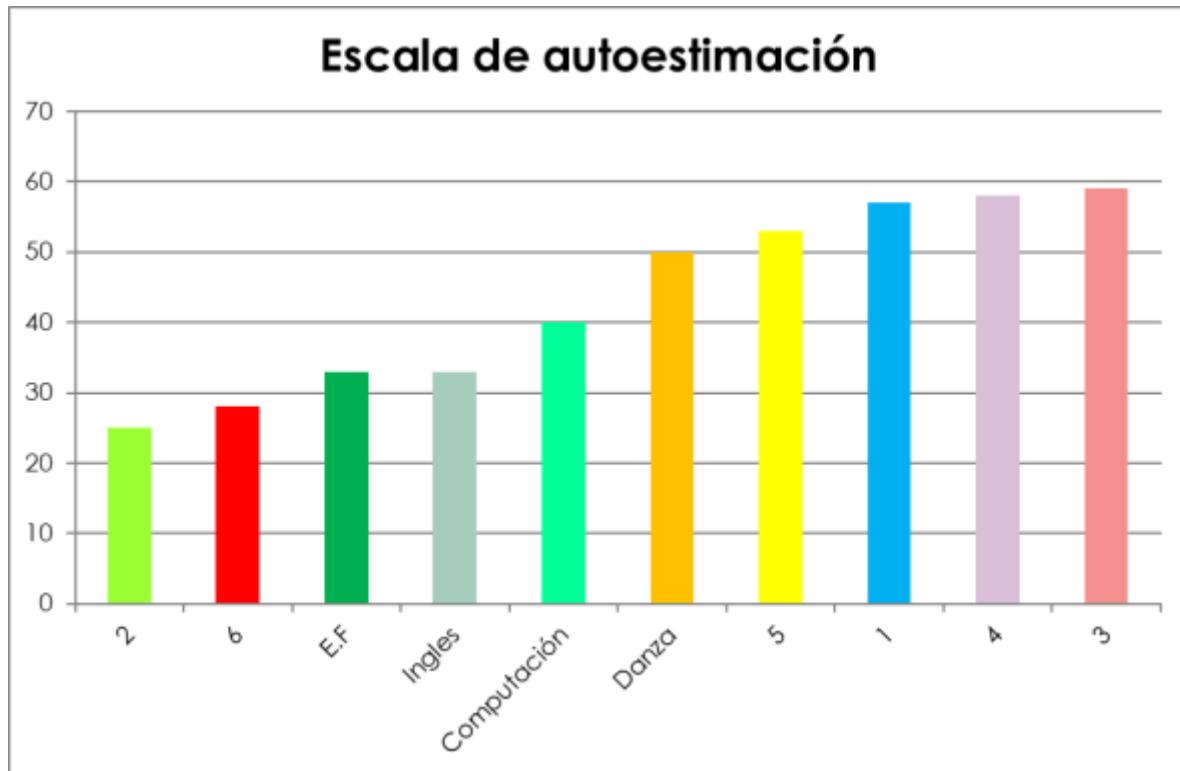
4.4.1 Escala de asertividad EMA



Docente	Puntos obtenidos	No asertividad	Asertividad
Danza	47	56	39
E. F	56	65	50
5	56	65	50
6	59	68	53
1	61	70	56
Computación	62	71	57
Inglés	63	72	58
4	65	74	61
3	67	76	63
2	69	0	66

En las gráficas anteriores podemos observar que referente a la puntuación obtenida, la mayoría de los maestros se encuentran con mayor puntuación en el rango de “no asertividad”.

4.4.2 Escala de auto estimación



Docentes	2°	6°	E. F.	Inglés	Computación	Danza	5°	1°	4°	3°
Puntos obtenidos	25	28	33	33	40	50	53	57	58	59
Nivel	Deficiente 20_27		Insuficiente 28-36		Regular 37-45	Bueno 46-54		Muy bueno 55-60		

Referente a esta escala se puede observar el nivel de autoestima con el que cuentan los docentes, en donde el número de puntuación obtenida representa el nivel en el que se encuentran con esa habilidad emocional.

4.4.3 Guion de observación sobre la práctica docente al impartir clases

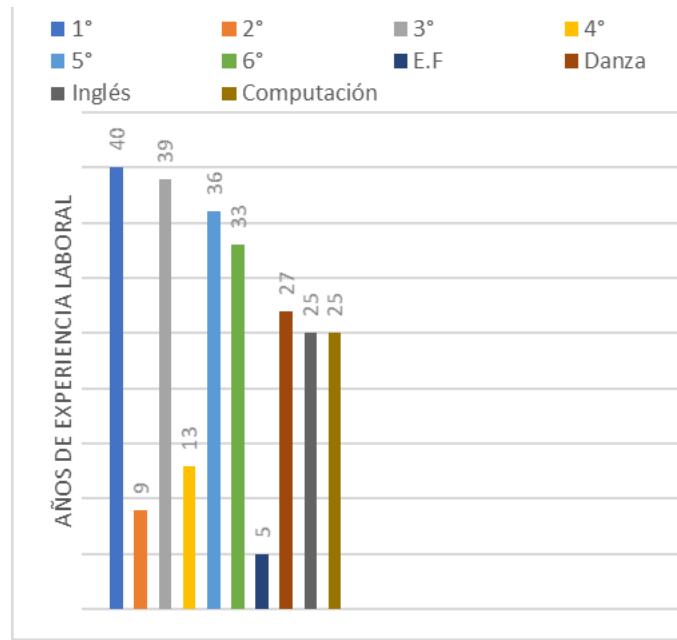
Campo	1	2	3	4	5	6	E. F	Danza	Ingles	Computación
Estrategia didáctica	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2
Presentación del contenido	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	2/2	½	2/2	2/2
Ambiente de aprendizaje	2/5	4/5	5/5	4/5	4/5	5/5	4/5	3/5	4/5	5/5
Clases en el aula	3/4	2/4	3/4	3/4	2/4	4/4	3/4	¾	3/4	4/4

Esta tabla representa los campos que atienden durante su práctica docente y representa la cantidad de rasgos que cumplen en cada uno. Se puede observar que todos los docentes cumplen completamente el campo de estrategia didáctica y presentación del contenido, en comparación con los otros dos campos donde ya se nota una variación.

4.4.4 Cuestionario para el docente



Esta gráfica representa la profesión con la que cuenta cada docente de la institución, en donde se puede observar que los profesores a cargo de grupo en su mayoría estudiaron carreras dentro del área de educación, tales como: pedagogía y licenciatura en educación primaria.



En cuanto a su experiencia laborando se puede observar que la mayoría pasa de los 25 años en servicio, y solo 3 de los docentes llevan menos de 15 años, esto tomando en cuenta la edad de cada profesor como factor importante.

4.4.5 Cuestionario de su práctica docente

1. Tiempo que invierte a las siguientes áreas para su práctica docente

ÁREAS	1	2	3	4	5	6
Actualización docente (mes)	5 hrs	2 hrs	5 hrs	5 hrs	2 hrs	4 hrs
Pedagógica (semana)	7 hrs	20 hrs	12hrs	12 hrs	20 hrs	7 hrs

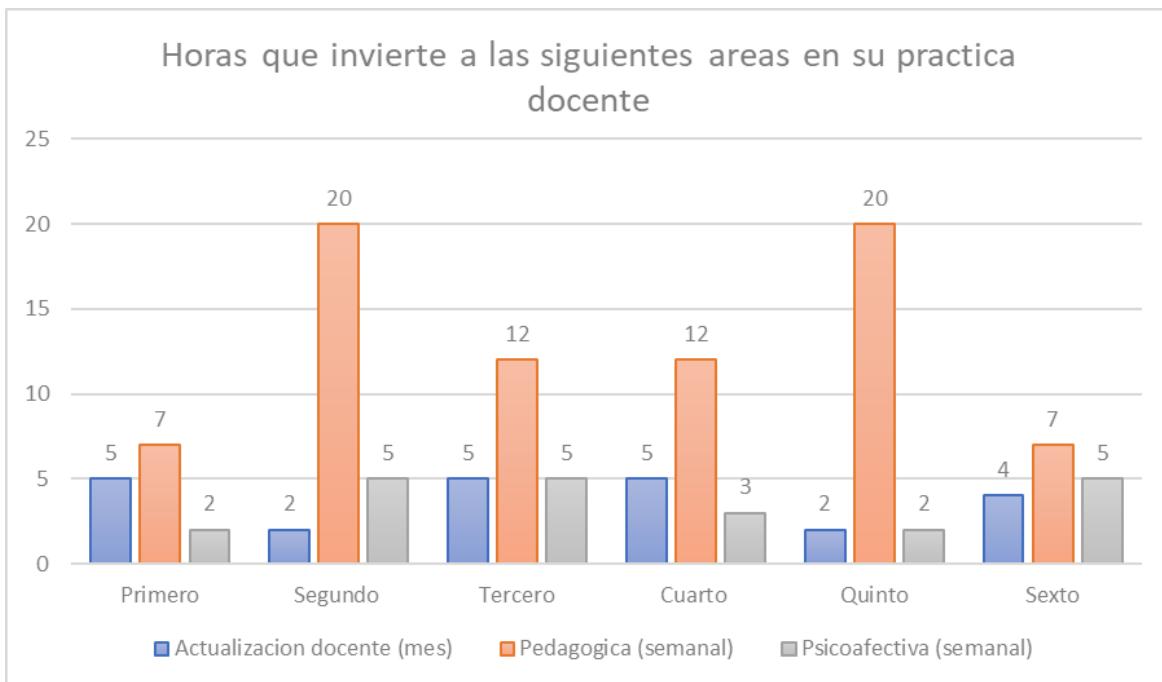
Psicoafectiva (semana)	2 hrs	5 hrs	5 hrs	3 hrs	2 hrs	5 hrs
------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

E.F: 0, 6, 2hrs

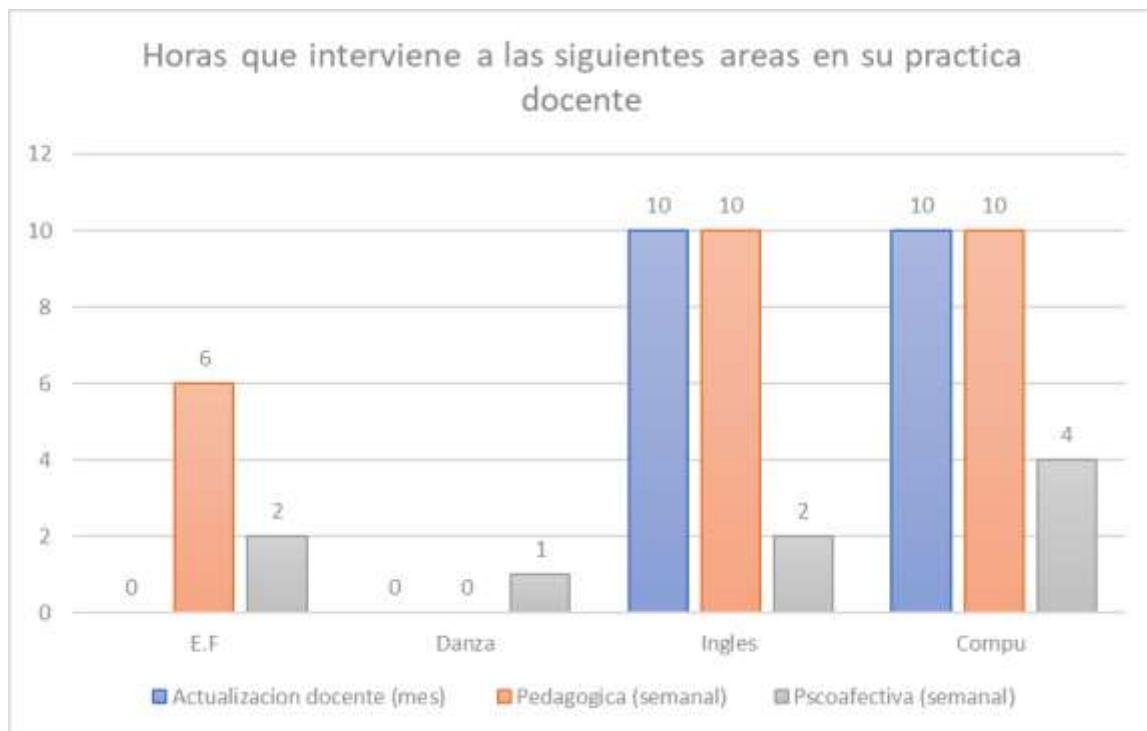
Danza: 0, 0, 1 hrs

Inglés: 10 hrs, 10 hrs, 2 hrs

Computación: 10 hrs, 10 hrs, 4 hrs



En esta gráfica se puede observar la cantidad de horas que le invierten a cada una de las áreas dentro de su práctica los docentes de 1º a 6º, resaltando que el área pedagógica es a la que se le dedica más tiempo en comparación con las áreas de actualización docente y en área psicoafectiva que ambas se encuentran en un nivel inferior.



En esta gráfica se puede observar en comparación de la anterior que la mitad de los docentes dedican horas al área pedagógica y de actualización docente, mientras que la otra mitad no.

2. Propuestas para el trabajo de educación socioemocional en el docente.

Cursos: 1, 6, Danza, Computación

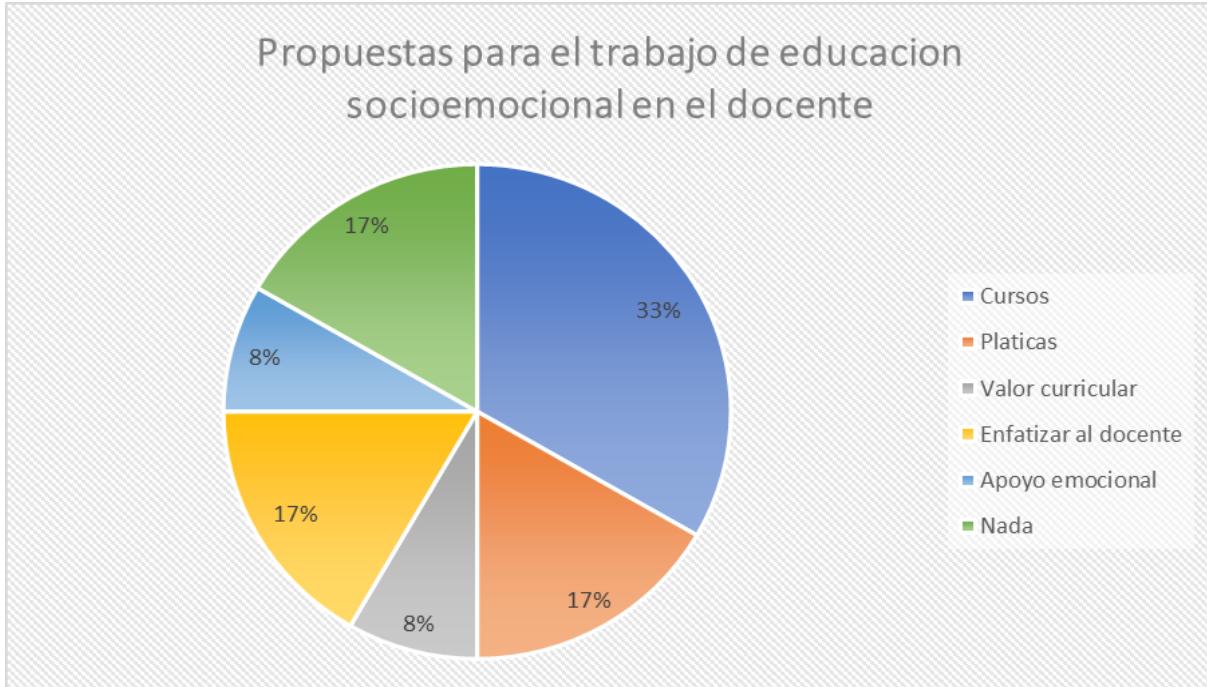
Pláticas: 1, 5

Valor curricular: 2

Nada: 3, inglés

Enfatizar al docente: 4, 6

Apoyo emocional: E.F



En esta gráfica se puede observar que los maestros proponen en mayor cantidad los cursos como propuesta para el trabajo socioemocional de ellos mismos.

4.4.6 Cuestionario para profesores

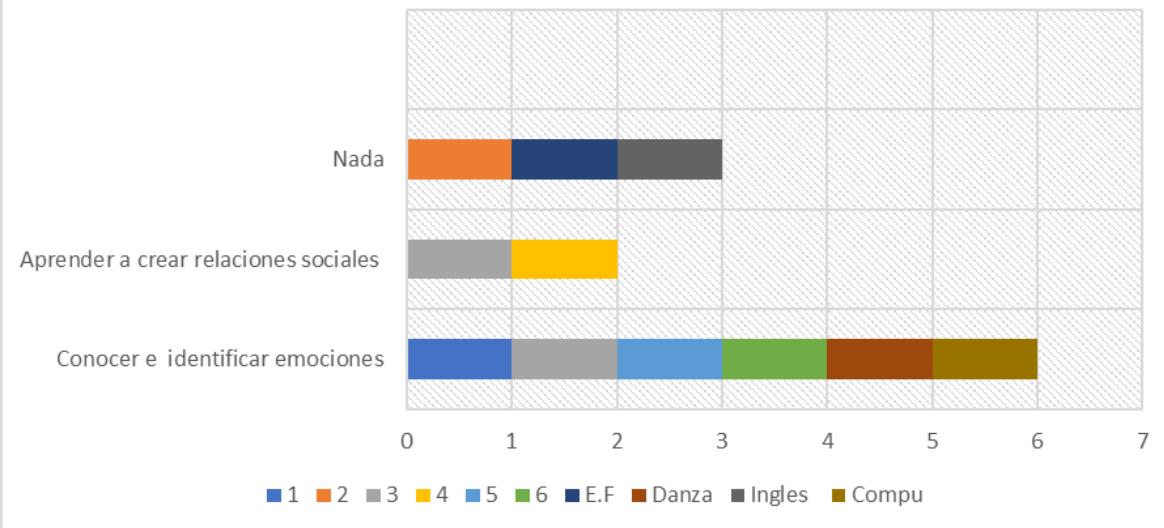
4. ¿Qué es lo que conoce sobre habilidades emocionales?

Nada: 2, E.F Inglés

Conocer e identificar emociones: 1, 3, 5, 6 Danza, Computación

Aprender a crear relaciones sociales: 3,

Que es lo que conoce sobre las habilidades emocionales?



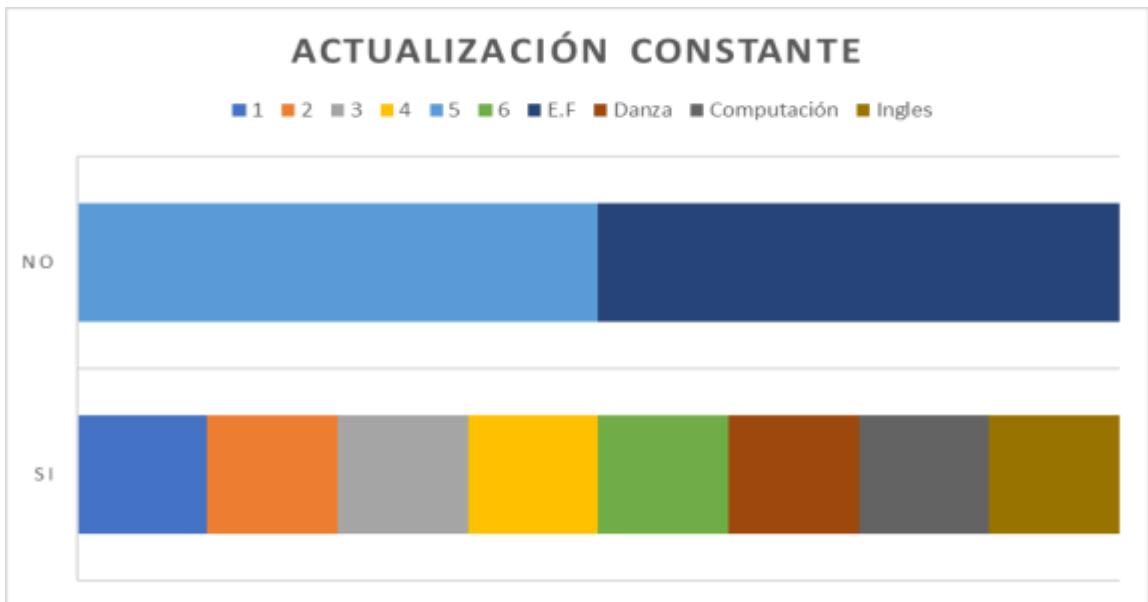
En esta gráfica podemos observar el nivel de conocimiento acerca de las habilidades emocionales que tienen los docentes, en donde la mayoría de ellos las conoce e identifica, pero no sabe cómo ponerlas en práctica.

Cursos

1. ¿Considera que se actualiza constantemente?

Si: 1, 2, 3, 4, 6 Danza, inglés Computación

No: 5 E.F

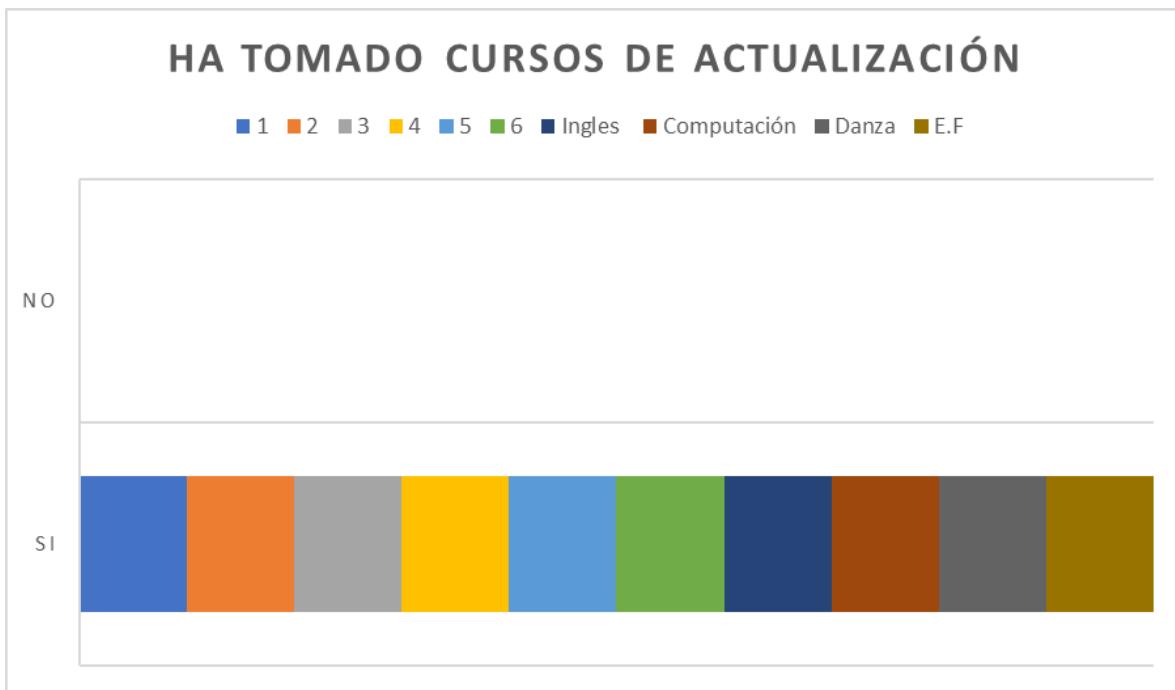


Esta gráfica nos muestra que la mayoría de los docentes consideran que tienen una actualización constante.

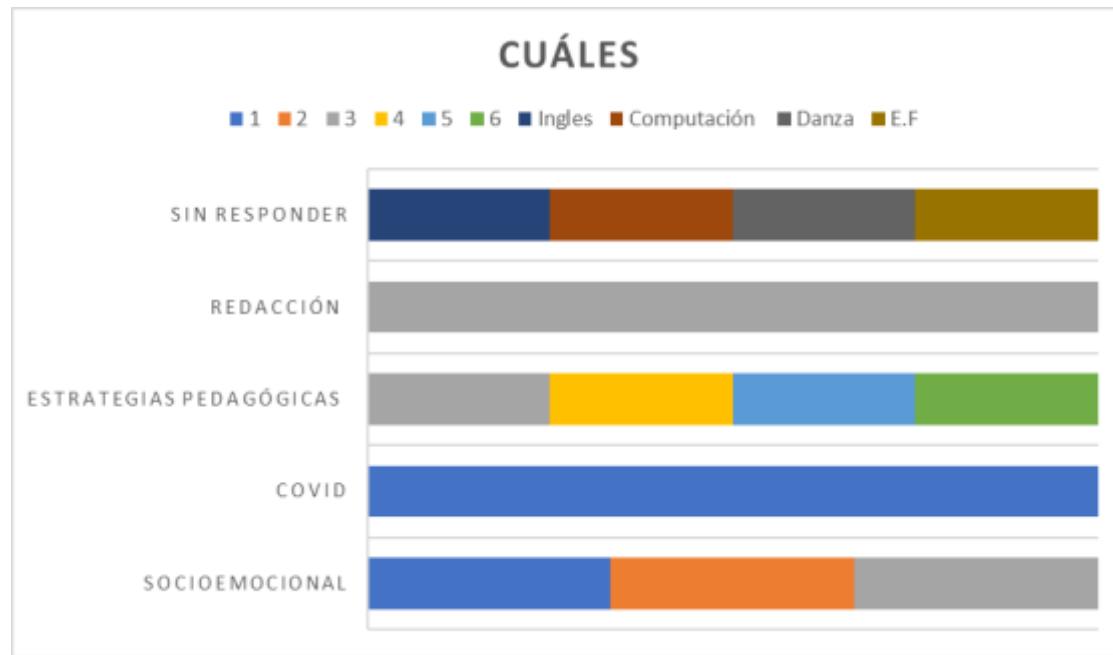
2. ¿Ha tomado cursos de actualización?

Si: 1, 2, 3, 4, 5, 6 E.F, Danza, inglés, Computación

No:



Todos los docentes han tomado cursos de actualización



La gráfica muestra los diferentes cursos de actualización que han tomado los docentes.

Se puede concluir que los docentes a cargo de grupo, son los profesores que buscan actualizarse

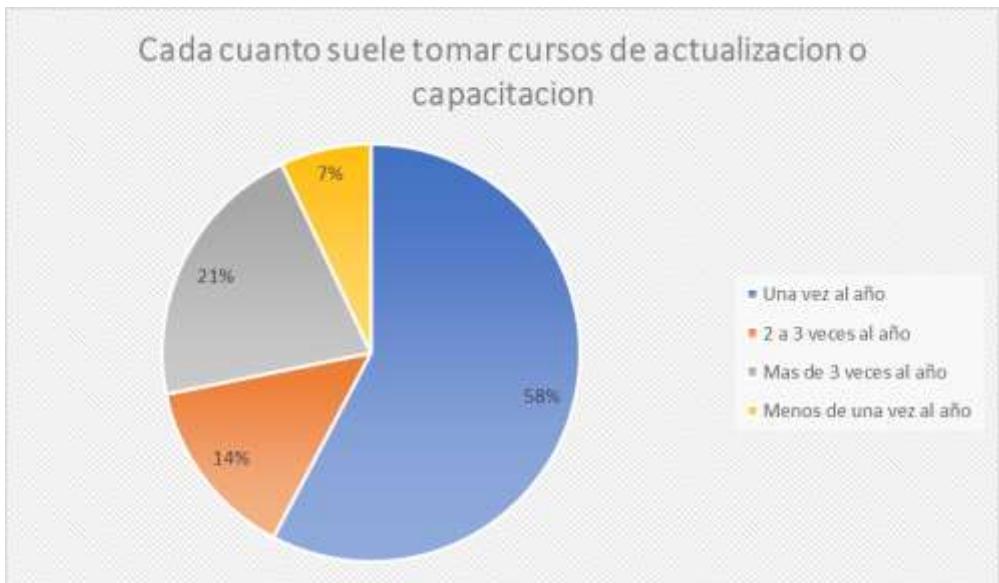
3. ¿Cada cuánto suele tomar cursos de actualización o capacitación?

Una vez al año: 2, 5. E.F. Inglés

2 a 3 veces por año: 6, Computación

Más de tres veces al año: 1, 3, 4

Menos de una vez al año: Danza

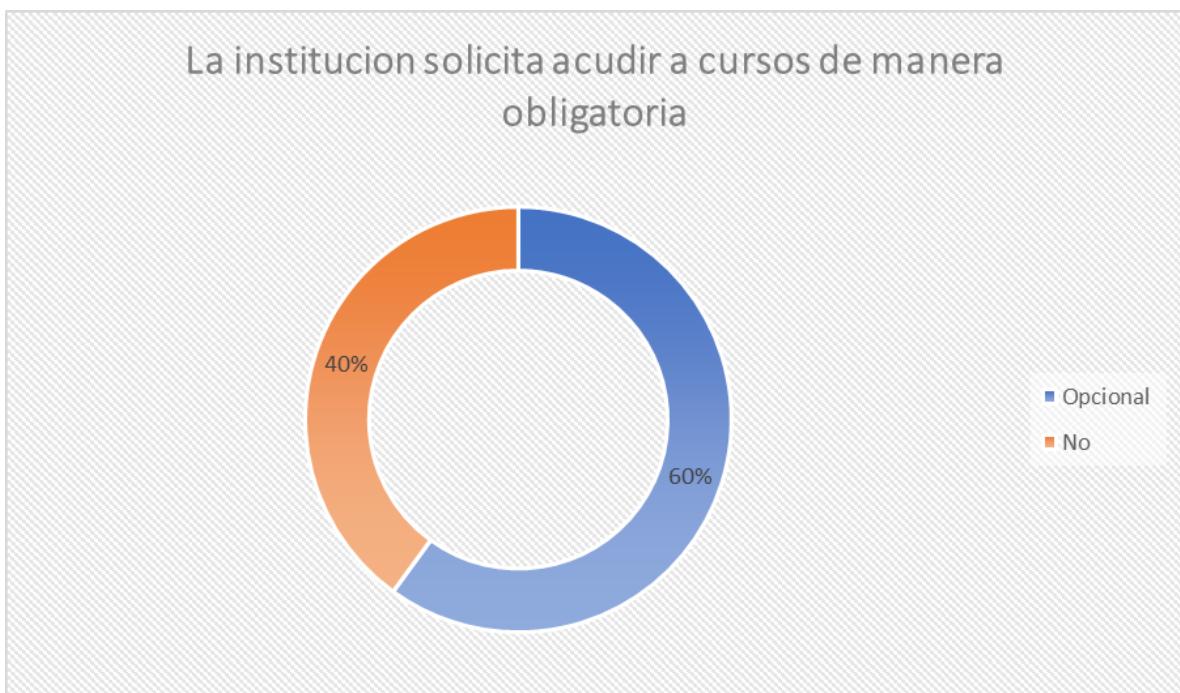


En esta gráfica se muestra que la mayoría de los docentes suelen tomar cursos de actualización o capacitación al menos una vez al año y una minoría los toma menos de una vez al año.

4. ¿La institución solicita acudir a cursos de manera obligatoria?

Opcional: 1, 2, 3, 4, 5, Danza

No: 6, E.F, inglés, Computación



Se puede observar que la institución no obliga a los docentes a tomar cursos de actualización.

5. ¿Qué cursos considera que le ayudaran para mejorar su desempeño docente?

Actualización: 1

Pedagógicos: 1, Danza, Computación

Socioemocionales: 1, 3, 6, Danza, Computación

Educación especial: 2

Protección civil: 3

Desarrollo infantil: 4

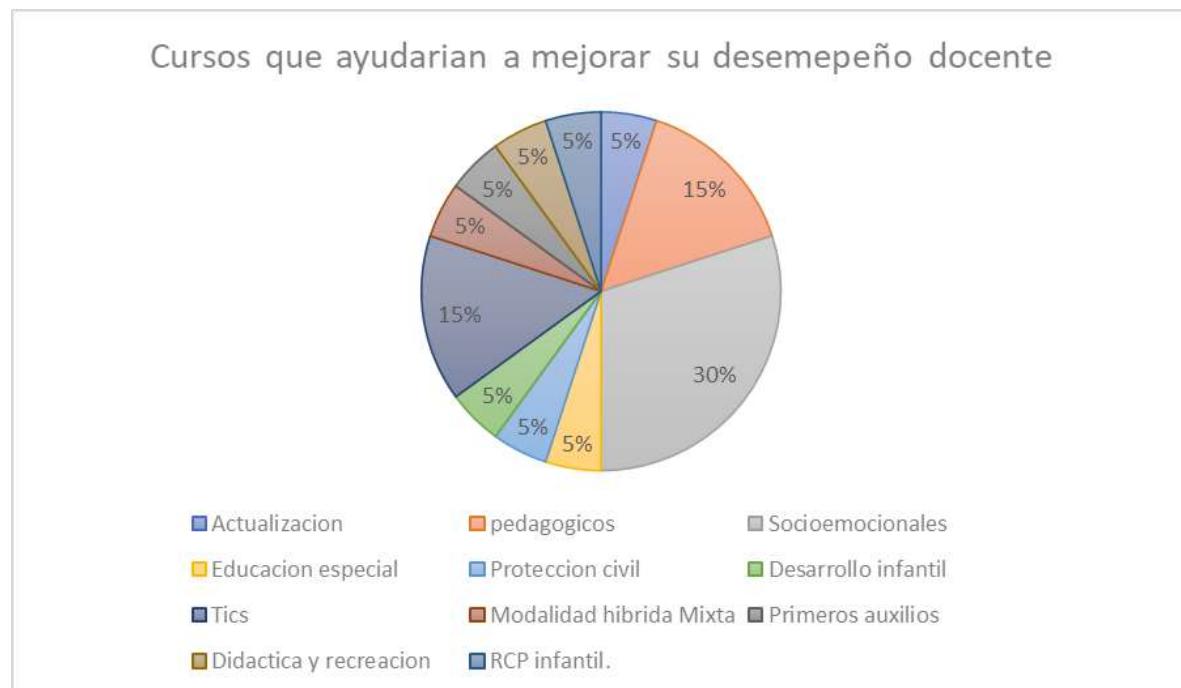
Tics: 5, 6, inglés

Modalidad Híbrida mixta: 6

primeros auxilios: E. F

RCP infantil. E. F

Didáctica y recreación: E.F



Esta gráfica representa los cursos que los maestros consideran ayudarían a mejorar el desempeño en su práctica docente, siendo el área socioemocional y pedagógico como los cursos más necesarios.

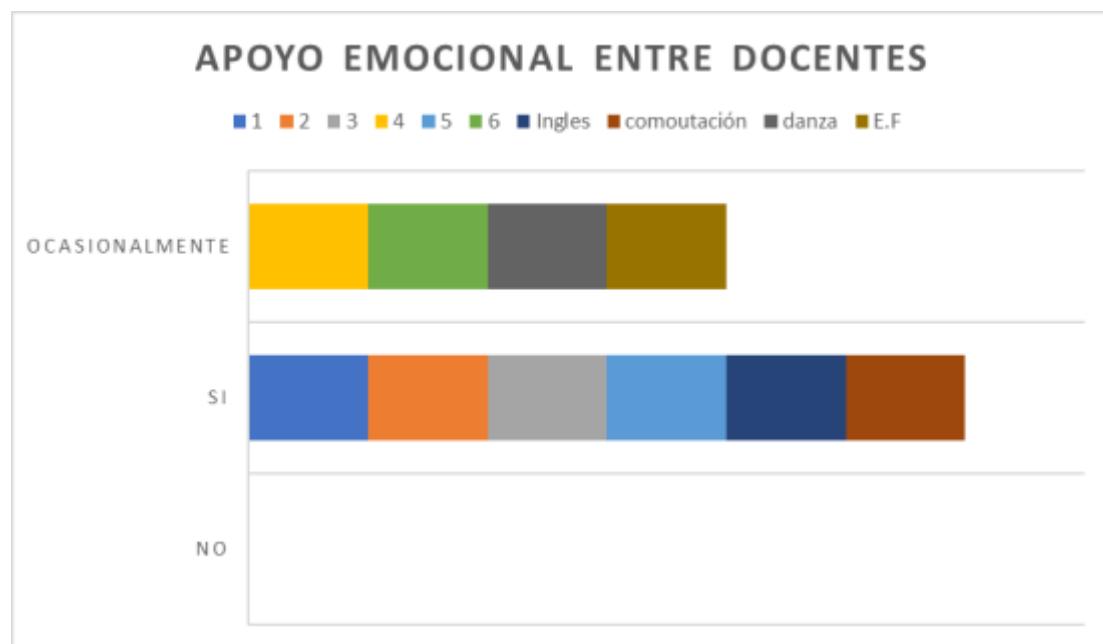
4.4.7 Cuestionario del área psicoafectiva

4. ¿Entre compañeros docentes se apoyan de manera emocional?

SI: 1,2,3,5, inglés, Computación

Ocasionalmente: 4, 6, E.F, Danza,

NO:



Esta gráfica representa que en su mayoría existe el apoyo emocional entre compañeros docentes.

Lo que podría fomentar un ambiente positivo en la jornada laboral.

4.5 Detección de necesidades

Una vez realizada la aplicación de los instrumentos a los diferentes docentes de primaria de la institución podemos concluir que las principales necesidades que detectamos y que aportan a nuestra investigación son las que mencionaremos a continuación.

Referente a las dos habilidades socioemocionales en las que nos enfocamos (asertividad y autoestima) podemos resaltar que, las escalas aplicadas mostraron que los docentes carecen de asertividad, en cuanto a la autoestima analizamos que los maestros se encuentran en un rango de regular a deficiente.

Referente a los guiones de observación podemos resaltar que los docentes atienden en su totalidad los campos: **Estrategia didáctica y presentación del contenido**. Mientras que, los campos que se inclinan a la motivación y expresiones afectivas hay una variación significativa a la hora de aplicarlos en su práctica.

De igual manera es importante mencionar que, el área pedagógica es a la que más horas le dedican, por otra parte, las áreas psicoafectivas y de actualización son, las que menos atención le brindan.

Con lo anterior, llegamos a un punto esencial para la investigación que es la actualización constante de los docentes, de esto rescatamos que la institución no los obliga a los profesores a asistir a dichos cursos de actualización, sin embargo, los maestros si asisten de manera esporádica. Por lo menos una vez al año.

Una vez realizado el análisis de todos los resultados de los instrumentos aplicados, podemos concluir que los docentes carecen de conocimientos de las habilidades socioemocionales y de educación socioemocional. Específicamente en las habilidades de autoestima y asertividad que son de importancia para nuestra investigación.

Por lo anterior, nos parece fundamental el diseño de un taller dirigido a los maestros de primaria que apoye a su actualización enfocada en el área socioemocional enfatizando en las habilidades emocionales de asertividad y autoestima.

CAPÍTULO 5

Estrategia de intervención: Fortaleciendo la confianza y asertividad en docentes

5.1 Planteamiento del problema

Para culminar con nuestra investigación es importante mencionar las necesidades y los problemas que pudimos detectar al momento de aplicar los instrumentos seleccionados a los profesores de la institución. Ya que estos son de vital importancia para el taller que pretendemos diseñar y presentar.

Consideramos que las necesidades referentes a habilidades socioemocionales que presentan los profesores son referentes a la autoestima y el asertividad, puesto que en ellos hay variaciones entre niveles regulares, bajos y deficientes.

Por otra parte, dentro de la práctica docente observamos que, al momento de desempeñar la labor docente, los maestros se enfocan un poco más en los campos que tiene relación con didáctica y los que presentan contenidos. Mientras que los que son enfocados a la motivación y las expresiones afectivas no lo son de la misma manera.

Otro aspecto que destacamos y consideramos relevante es que el área pedagógica se atiende con mayor atención y tiempo por parte de los maestros, que las áreas como la psicoafectiva y de actualización docente. Eso último es esencial para nuestra investigación ya que tanto la actualización constante como el desarrollo de las áreas psicoafectivas dentro de la práctica docente debería ser equivalentes a las del área pedagógica.

Referente a la actualización docente, la institución no solicita a los profesores a asistir a dichos cursos, sin embargo, los maestros interesados en su formación y actualización asisten de manera esporádica. Según arrojaron los cuestionarios aplicados.

5.2 Justificación

Para contar con una labor docente adecuada y que ayude a desarrollar el proceso de aprendizaje que se espera obtener en casa alumno es indispensable que, los maestros que se encuentran llevando a cabo su práctica docente a cargo de grupo tomen los cursos de actualización docente, esto para favorecer tanto a la labor de los profesores como a la formación integral en los estudiantes.

Una vez realizada nuestra investigación, de esta manera consideramos importante el diseño de un taller dirigido a los maestros de primaria que apoye a su actualización enfocada en áreas que no suelen trabajarse de igual manera, o darle la misma importancia como son las relacionadas con lo socioemocional enfatizando y trabajando las habilidades sobre autoestima y asertividad.

5.3. Objetivos

General

- Desarrollar habilidades socioemocionales en los docentes para favorecer la educación a nivel primaria.

Específicos

- Analizar la importancia del área socioemocional dentro de la práctica docente y el aula.
- Identificar la importancia del desarrollo de las habilidades: autoestima y asertividad en el docente.
- Desarrollar habilidades de autoestima y asertividad en docentes de primaria
- Mostrar la importancia de la actualización constante en los profesores.

5.4. Enfoque del taller

Una vez realizada nuestra investigación, el taller que nos interesa estructurar tendrá una variedad de enfoques que consideramos importantes para su adecuado funcionamiento.

Dichos enfoques serán de carácter:

- Humanista

Ya que este se enfoca en el estudio de las experiencias de los seres humanos en la vida cotidiana, creando así aprendizajes significativos y centrándose en la persona. Todo esto con ayuda del uso de “metodologías activas de aprendizaje y conceptualizando a la educación como una experiencia creadora”, como menciona M. Aizpuru (p. 33, 2008)

La psicología humanista es empírica y positiva (afirma la realidad), esto quiere decir que el enfoque humanista tiene tres bases

- Trata de ser fiel al hombre como persona
El sujeto principal será siempre el individuo y sus necesidades, así como sus experiencias. Se toma a la persona con sus características humanas.
- Dedica atención especial a los fenómenos más típicamente humanos, es un factor motivador
Dejar que la persona sea libre creativa, emocional y racionalmente.
- Da prioridad al estudio del hombre con relación al mundo
Las experiencias del sujeto son aspectos que tienen gran valor, tomando en cuenta su relación con el entorno. (Martínez, 2012).
- Constructivista

En este enfoque el proceso de enseñanza se entiende como un proceso en el que se participa e interactúa, partiendo de conocimientos previos del sujeto. A este se le brindan herramientas para que con eso se construyan nuevos conocimientos.

El aprendizaje como proceso de construcción ofrece desarrollar al sujeto habilidades y destrezas. Por otra parte, el papel que tiene aquí el profesor o tutor es el de ofrecer medios adecuados para que se logre un aprendizaje significativo.

- Dialógico y comunidades de aprendizaje

Como su nombre lo menciona este enfoque tiene como principal objetivo la transformación social a favor de una sociedad justa, democrática y solidaria. Se fundamenta en aportaciones de la pedagogía que ha hecho P. Freire.

En este enfoque el aprendizaje necesita los centros educativos en comunidades de aprendizaje, facilitando de esta manera respuestas educativas iguales en la sociedad.

Aquí se cuenta con siete principios fundamentales como se menciona en Aprendizaje dialógico en la sociedad de la información:

1. Diálogo igualitario

Aportaciones y valor de argumentos que se requieren en el grupo.

2. Inteligencia cultural

Considera la diversidad cultural de los individuos, no solo en el ámbito académico sino también en el contexto profesional o familiar.

3. Transformación

Aquí se ven afectadas las relaciones entre las personas y su entorno.

4. Formación instrumental

Mejorar su educación de aspectos instrumentales que facilita su formación e incorporación laboral y social.

5. Creación de sentido

Tiene mayor peso el aprendizaje dialógico y el control de las relaciones sobre el entorno y las personas.

6. Solidaridad

Reflexión colectiva del diálogo igualitario que fomenta posturas con base a una experiencia previa crítica.

7. Igualdad de las diferencias

El objetivo de este aprendizaje es el derecho igualitario a las diferencias de los individuos.

5.5. Qué es un taller

Para poder concluir con esta investigación, nos interesa estructurar un taller dirigido a los docentes de primaria para favorecer su formación o bien actualización dentro del ámbito de la educación socioemocional. Para poder realizarlo es indispensable primeramente entender

lo que es un taller, de esta manera retomamos al autor Ander Egg, que habla sobre el taller como una alternativa de renovación pedagógica.

Menciona que es muy común que el taller se confunda con otras técnicas de aprendizaje. Sin embargo, como explica Egg (1991), un taller permite

“cambiar las relaciones, funciones y roles de los educadores y educandos, introduce una metodología participativa y crea las condiciones para desarrollar la creatividad y la capacidad de investigación” (p. 8)

Tomando en cuenta los diferentes puntos que toca el autor, entendemos que un taller es un lugar creado para trabajar, elaborar o bien transformar algo con una finalidad o un objetivo en común. Desde un punto de vista pedagógico dentro de un taller se enseña y se aprende conjuntamente.

“Es un aprender haciendo en grupo” (p.10, Egg, 1991)

Dentro de los principios pedagógicos que menciona Ezequiel Egg (1991) de un taller consideramos los siguientes:

- Aprender haciendo

Los conocimientos se adquieren por medio de la práctica, este principio se puede sustentar con el principio de aprendizaje de Froebel en 1826

“Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador y vigorizante que aprender simplemente por comunicación verbal de ideas”. (p. 11 1991)

- Es una metodología participativa

El papel que desempeñan los agentes que forman parte de este sistema de enseñanza-aprendizaje, es fundamental pues se requiere la participación activa de todos. De esta manera el objetivo principal se puede lograr, ya que se aprende por medio de una experiencia en conjunto.

- Es un entrenamiento que tiende al trabajo interdisciplinario y al enfoque sistémico

El conocimiento se adquiere por medio de la práctica sobre un aspecto de la realidad, es decir que estos se producen por medio de una combinación de múltiples perspectivas sobre un tema específico y relaciones que se ven relacionadas con conocimientos ya adquiridos y de esta manera se crean conocimientos significativos.

- La relación docente-alumno queda establecida en la realización de una tarea común

El taller reajusta los roles de los agentes principales del proceso de educación. El docente tiene la función de animar, orientar, estimular y asesorar. Mientras que el alumno tiene en este proceso pedagógico el papel de un sujeto de su propio aprendizaje, apoyado de la teoría y metodología del educador, así como de la bibliografía y documentación que demande el taller.

De esta manera se crean las pautas de organización y condiciones pedagógicas para la marcha de trabajo y responsabilidades relacionadas con el proyecto del taller.

- Implica y exige de un trabajo grupal, y el uso de técnicas adecuadas

Tratándose de un proyecto en común, es indispensable que exista un trabajo grupal. Por lo anterior, uno de los desafíos que se le presenta al taller es conseguir el aprendizaje en conjunto con la ayuda de técnicas adecuadas para alcanzar una mayor gratificación y productividad.

Lo anterior, no quiere decir que se excluyen por completo aquellas actividades o tareas realizadas de manera individual. Pues el conjunto del trabajo grupal e individual forman un complemento para el taller.

- Permite integrar en un solo proceso tres instancias como son la docencia, la investigación y la práctica

Es necesario integrar estos tres pilares (docencia, investigación y práctica) teniendo en cuenta que lo fundamental para el taller es un proyecto de trabajo en el cual tanto docentes como alumnos tienen una participación activa.

En el taller la experiencia va de la mano con la reflexión teórica, es decir la teoría orienta y guía a la práctica. (pp. 10-19)

Es importante tener en cuenta que existen diferentes tipos de taller, esto depende de las circunstancias.

Tipos de taller:

- Taller vertical. Comprende cursos de diferentes años, pero integrados para realizar un proyecto en común.
- Taller horizontal. Abarca o comprende a quienes enseñan o cursan un mismo año de estudios.
- Taller total. Consiste en incorporar a todos los docentes y alumnos de un centro educativo en la realización de un programa o proyecto. (Egg, 1991, p. 25)

También es importante destacar que el taller puede tener diferentes objetivos, tales son:

- El taller para formar profesionalmente o técnicamente en prácticas sobre terreno, dentro de cualquier disciplina.
- El taller para adquirir destrezas y habilidades técnico-metodológicas que podrán ser (o no) aplicadas posteriormente en una disciplina científica, en una práctica profesional o en una práctica supervisada. (Egg, 1991, p. 27)

Para realizar un taller es necesario saber que para su sistema se enseñanza-aprendizaje la estrategia pedagógica está ligada con las características del mismo como indica Ander Egg (1991):

- No existe programa dentro del taller, sino que la metodología pedagógica está basada en objetivos.
- Hay un cambio dentro del rol del docente, pues aquí forma un equipo con el alumno, es decir deja de actuar como sujeto individual, para favorecer los conocimientos propios nutriéndose por medio de los aportes de los demás y la reflexión en grupo.

- Toda actividad realizada dentro del taller debe tener la finalidad de aportar a los objetivos del mismo. Propiciando la adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades para ejercer alguna profesión.
- Aquí el profesor no transmite el conocimiento como en la educación tradicional, sino que ayuda a que el alumno “aprenda a aprender”, por medio de un “hacer algo” y la reflexión.
- Dentro del taller se busca relacionar la teoría con la práctica, teniendo como finalidad la resolución de problemas concretos.
- Es necesario que los talleristas a cargo se encuentren en constante capacitación para la selección de instrumentos y los medios de trabajo requeridos. (pp. 30-32)

Dentro de la función del taller, la práctica es principal, mientras que la teoría a su vez, es en función de esta práctica de la que se habla. En otras palabras, con el trabajo se busca la reflexión y esta a su vez da pauta a la realización de un proyecto.

Las finalidades que tiene un taller no es la adquisición teórica, o conocimientos metodológicos, sino que por medio de la práctica se usan los métodos y técnicas.

Es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos a la hora de iniciar un taller

- Edad de los alumnos
- Centros de interés y problemas dominantes
- Procedencia y origen
- Características referentes al entorno
- Estructura del centro educativo
- Recursos humanos y materiales disponibles
- Situación y nivel educativo del centro
- Características del diseño curricular

Tomando en cuenta los puntos anteriores es posible saber el tipo de taller que se pretende proponer y las líneas generales de la estrategia pedagógica a seguir. (pp. 38-39)

Como hemos visto hasta ahora, el taller redefine los roles, las relaciones, los comportamientos, así como las funciones de los sujetos participantes: docente-alumno. Es así que, dicha técnica de aprendizaje establece un tipo de sistema con relaciones pedagógicas diferentes a las tradicionales, exigiendo...

“una tridimensionalidad en cuanto a las relaciones: docente-alumno, alumno-alumno, docente-docente”. (p. 45, Egg, 1991)

Para finalizar, el taller lo entendemos como un espacio creado donde se aprender haciendo, aquí los profesores tienen la función de estimular y asesorar, donde anima y motiva al educando para que este desarrolle capacidades. Mientras tanto el alumno funge como sujeto propio de su aprendizaje. Esto gracias al conjunto del trabajo autónomo y la creación de aprendizajes cooperativos.

5.6 Cómo se diseña un taller

Anteriormente ya se ha mencionado que la finalidad de un taller es que los participantes logren apropiarse de los aprendizajes después del proceso de reflexión, discusión o producto. Pero es importante reconocer cómo es el proceso que se debe llevar a cabo para el diseño de un taller esperando que este logre sus objetivos.

Es importante comenzar resaltando la finalidad de un taller, que es el aprendizaje, siendo el tema de interés en los participantes. Candelo y Ortiz (2003) afirman lo siguiente:

La finalidad de toda capacitación es que las personas aprendan algo. El aprendizaje es tema de interés de distintas disciplinas como medicina, psicología, sociología y pedagogía. Nosotras le brindamos elementos básicos de cómo funciona el aprendizaje y cómo aprovechar estos conocimientos para fortalecer su práctica pedagógica. (p.13)

Así mismo, se debe considerar que el aprendizaje en la etapa adulta se vuelve distinto al de la niñez, por eso es importante, tomar a consideración las estrategias que se vayan a utilizar para la realización del taller.

Ante esta variante Candelo y Ortiz (2003) afirman lo siguiente:

Es importante que la persona que se capacita sienta la necesidad, manifieste un interés personal y vea su beneficio. Las personas superamos nuestra resistencia frente al cambio cuando sentimos la posibilidad de usar lo aprendido de inmediato en nuestra vida cotidiana o en nuestra ocupación profesional. Esto significa para los capacitadores que la finalidad de la capacitación fundamentada en las necesidades actuales de los participantes asegura el éxito. (p.15)

La comunicación es otra variante importante a tomar en cuenta, para el proceso del diseño y aplicación del taller, ya que el participante deberá tener una participación activa durante este, para poder potencializar sus conocimientos y de la misma manera, el tallerista deberá hacerlo con los participantes. Una estrategia que puede funcionar es comentar los objetivos o propósitos al grupo y de esta manera podrán ubicar el proceso que deben llevar y trabajar de manera activa en él. Y dosificando la información en cuanto a contenidos, que como ya se mencionó solo podemos acumular una cantidad limitada de información en nuestra memoria a corto plazo.

Existe comunicación de tipo no verbal, que es importante tomar en cuenta, a la hora de estar frente a grupo, cada persona podrá tener un estilo o manera de dirigirse al grupo, pero existen mensajes no verbales que habrá de tomar en cuenta. Por ejemplo.

- El contacto visual permanente con el público demuestra interés y presencia activa; la ausencia de este desmotiva y favorece las distracciones.
- Utilice durante la exposición el espacio disponible entre usted y el auditorio; si lo considera conveniente acérquese a uno de los participantes para hacerle una pregunta. Todo esto con movimientos naturales que mantengan la atención sobre usted y lo que dice. (Candelo y Ortiz, 2003, p21)

Y, por último, la participación, en un taller esta deberá ser una experiencia positiva y efectiva deberá ser: activa, crítica, organizada y creativa. Esto será un proceso que se habrá de desarrollar poco a poco durante el taller, en un ambiente de confianza para todos los participantes, no es un proceso lineal, hay ritmos y etapas diferentes.” El enfoque participativo de un taller de capacitación debe ser permanente, transversal y dinámico, lo cual puede conseguirse mediante

procesos adecuados y eficientes, contextualizados de acuerdo con el perfil y las necesidades de los participantes.” (Candelo y Ortiz, 2003, p23)

Estos son algunos de los temas importantes a tomar en cuenta, pero para el diseño de un taller también se debe incluir otros aspectos, como, por ejemplo:

El análisis previo de las necesidades, preguntas clave para la planificación y el diseño del programa. Para el primero se tendrá que realizar una breve investigación para reconocer las necesidades o interés del común por algún cambio positivo o aprendizaje. Con este análisis se puede conseguir información básica, para lograr conceptualizar y planificar el taller, pero esto no lo es todo, es indispensable realizar algunos cuestionamientos a la hora de planificarlo, por ejemplo:

- ¿Por qué se realiza el taller? Justificando de esta manera porque no alguna otra estrategia para solucionar la necesidad o problema
- ¿Para qué realizar el taller? Con esta pregunta se podrán definir los objetivos, de manera clara y realista. Y para que nos servirá obtener este conocimiento.
- ¿A quién se dirige el taller? Como ya habíamos mencionado, es indispensable tener identificado el perfil ideal de los participantes.
- ¿Cuál es el contenido del taller? Se deberá definir el listado de temas a presentar, desarrollando un objetivo específico para cada uno de ellos.
- ¿Qué herramientas son las adecuadas? Es importante tomar en cuenta las estrategias didácticas que se vayan a utilizar que nos acerquen a el cumplimiento de los objetivos
- ¿Tiempo y preparación del taller? Definir las fechas y duración del taller facilita su proceso ya que se vuelve mucho más organizado.

Este conjunto de preguntas facilitará la realización del taller, tomando en cuenta cada uno de los pasos a seguir se podrá formar una estructura bien definida. Para la realización del diseño del programa también existen una serie de pasos a seguir que ayudará a su diseño.

Se comenzará por la definición del enfoque temático y metodológico del taller, así como también la agenda del taller, se deberá dividir los temas centrales en subtemas y estos deberán contar con las estrategias y actividades adecuadas para los participantes.

Como segundo paso se podrá realizar la elaboración del primer diseño del programa, desarrollando una estructura modular, que permita adaptarse al tema y a los objetivos esperados. Como tercer paso, se deberá considerar el orden secuencial de los temas, ordenándose de lo conocido a lo desconocido o a su vez de lo simple a lo complejo. Alternando trabajo en equipo y trabajo individual, reflexión colectiva o personal, todo esto sin perder de vista el hilo conductor y coherente del taller.

En el cuarto paso se podrá definir el tipo de evaluación que se realizará, definiendo la continua y final, las continuas podrán realizarse diario al final de la sesión para identificar las dificultades que presentan los participantes. Y como último paso, habrá que definir los horarios para el taller, con una duración de jornadas moderadas, limitando el horario de sesiones de trabajo a seis horas diarias. Es importante tomar en cuenta que las personas se concentran mejor por la mañana que por la tarde. Es por esto que se recomienda planificar las sesiones que requieran mayor concentración por la mañana y las dinámicas por la tarde. En caso de que el taller necesite más de una semana, es recomendable planificar actividades lúdicas y un día libre de descanso.

El diseño de un taller es el conjunto de ideas, objetivos, estrategias y dinámicas planeados para cumplir un fin en conjunto y el cumplimiento de dichos objetivos son el resultado del proceso y tiempo invertido en el proyecto.

5.7 Diseño de la estrategia de intervención (Taller)

TEMARIO

BLOQUE 1 EDUCACIÓN SOCIOEMOCIONAL

SESIÓN 1 EDUCACIÓN SOCIOEMOCIONAL Qué es educación socioemocional

SESIÓN 2 Educación socioemocional. El reconocimiento de las emociones

SESIÓN 3 Educación socioemocional. Educación socioemocional en el aula

BLOQUE 2 AUTOESTIMA

SESIÓN 4 AUTOESTIMA. Qué es autoestima

SESIÓN 5 Autoestima. Autoestima como habilidad docente

SESIÓN 6 Autoestima. “Un paseo por el bosque”

BLOQUE 3 ASERTIVIDAD

SESIÓN 7 ASERTIVIDAD. Qué es asertividad

SESIÓN 8 Asertividad. La importancia de expresarse asertivamente

SESIÓN 9 Asertividad. Asertividad en la práctica

BLOQUE 4 APLICACIÓN DEL TALLER EN LA PRÁCTICA

SESIÓN 10 APLICACIÓN DEL TALLER EN PRÁCTICA. Aplicación de la educación socioemocional en la labor docente

SESIÓN 11 ACTUALIZACIÓN DOCENTE. Qué es actualización docente

SESIÓN 12 Actualización docente. Importancia de la actualización para la práctica docente

TEMA Educación socioemocional							
SESIÓN 1	SUBTEMA Qué es educación socioemocional			TIEMPO 1 hora. 30 min			
OBJETIVO DEL BLOQUE Los maestros serán capaces de identificar las bases de la educación socioemocional para su trabajo docente							
Propósito de la sesión: Dar a conocer a los docentes que es y en qué consiste la educación socioemocional							
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES			
- Se explicará a los docentes lo que es educación socioemocional	20 min	power point papel Kraft					
-Se pedirá que realicen la dinámica “Arte-terapia” que consiste en realizar una lámina en donde plasmen alguna emoción por medio de un dibujo	40 min	colores crayones pinturas cinta adhesiva	-Arte-terapia (ver anexo 2)	-Pasaran al frente a explicar sus conclusiones (30 min)			

Evaluación: Los profesores deberán responder las siguientes preguntas en una hoja
 ¿Qué entiendes por educación socioemocional? ¿Por qué consideras que es importante contar con educación socioemocional como docente?

TEMA Educación socioemocional				
SESIÓN 2	SUBTEMA El reconocimiento de las emociones		TIEMPO 1 hora 10 min.	
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES
-Se proyectará un video referente al reconocimiento emocional	5 min	power point hojas	-Video de apoyo para inicio de sesión: https://youtu.be/23rFvRA7lZw	
-Se pedirá que realicen el llenado del cuadro “autorregistro emocional” conformado por las emociones: alegría, enojo, miedo y tristeza	35 min	lápices colores plumas gomas sacapuntas reglas	-Cuadro “autorregistro emocional” (ver anexo 3) -Video de apoyo para inicio de	-En conjunto se realizará una reflexión con ayuda de la participación voluntaria (25min)

-Se proyectará un último video para que ayude al cierre de la sesión	5 min		sesión: https://youtu.be/cB2CUDv_aHQ	
<p>Evaluación: Los profesores deberán responder las siguientes preguntas en una hoja</p> <p>¿Qué entiendes por reconocimiento emocional? ¿En qué crees que ayude el reconocimiento emocional para un docente? ¿Existe alguna emoción que te cueste reconocer un poco más en tu persona? ¿Qué emoción es?</p>				

TEMA Educación socioemocional				
SESIÓN 3	SUBTEMA Educación socioemocional en el aula		TIEMPO 1 hora 50 min.	
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	EVALUACIÓN
-Se explicará la importancia que tiene el contar con educación socioemocional como docente	20 min	power point hojas colores lápices perforadora engrapadora	-Diccionario de emociones (ver anexo 4) -Telaraña (ver anexo 5)	-Para evaluar este primer bloque se pedirá: -Lamina de “Arte-terapia” - “Diccionario de emociones”
-Harán un círculo, para hablar de sus experiencias en el	35 min			

área socioemocional		estambre		-Cuadro “Autorregistro emocional”
- Realizarán un “Diccionario de emociones” que han intervenido o enfrentado en su labor docente	40 min			
- En grupo se realizará la dinámica “Telaraña” adecuada al tema de la sesión	15 min			

TEMA Autoestima								
SESIÓN 4	SUBTEMA Qué es autoestima		TIEMPO 1 hora 40 min.					
OBJETIVO DEL BLOQUE Los docentes serán capaces de distinguir cómo la autoestima impacta en su vida laboral y personal.								
Propósito de la sesión: Que los docentes adquieran la definición de autoestima								
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES				
-Se explicará lo que es autoestima	15 min							
-Se proyectará un video referente al tema	5 min	power point cartulina moneda lápiz	-Video de inicio de sesión: https://youtu.be/S1LEhmhxS0g - ¡Tú vales! (ver anexo 6)	-Participación de los docentes en la sesión (15 min)				
-Se realizará la dinámica ¡Tú vales!	40 min	hojas de colores plumas						
- Para cerrar la sesión se formarán parejas y se pedirá que se escriban uno al otro, aspectos positivos que considera tiene la otra persona	25 min							

Evaluación: ¿Qué entiendes por autoestima? ¿Qué reflexión te deja el video proyectado?

TEMA Autoestima				
SESIÓN 5	SUBTEMA Autoestima como habilidad docente		TIEMPO 1 hora 30 min.	
Propósito de la sesión: Que los profesores reconozcan sus fortalezas y debilidades en el área personal y laboral				
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES
-Se explicará la importancia de contar con autoestima y cómo afecta o beneficia en al ámbito laboral	20 min	power point papel Kraft marcadores cinta adhesiva hojas plumas	-Listado de fortalezas y debilidades (ver anexo 7)	-En grupo realizaremos un cuadro donde cada docente dirá tres fortalezas y tres debilidades que identifique en él/ella (15 min)
-Individualmente realizarán dos listados: sobre lo que consideran fortaleza o cualidad y el segundo lo que entienden por	40 min			

defecto, debilidad o área de oportunidad				
-Compartirán aspectos de sus listados	15 min			
Evaluación: ¿Consideras que contar con autoestima es una habilidad necesaria para la labor docente? ¿Por qué?				

TEMA Autoestima				
SESIÓN 6	SUBTEMA “Un paseo por el bosque”			TIEMPO 1 hora 15 min
Propósito de la sesión: Que los profesores identifiquen y reconozcan sus cualidades, retos y logros a lo largo de su vida.				
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	EVALUACIÓN
-Los maestros realizarán la dinámica “Un paseo por el bosque” donde harán una autovaloración de sus cualidades, retos y logros	50 min	papel Kraft colores crayones plumones pinturas pinceles	- “Un paseo por el bosque” (ver anexo 8)	Para evaluar el segundo bloque se pedirá: -Diagrama del árbol

plasmados en un diagrama de árbol		cinta adhesiva		-Listados de cualidades y defectos -Reflexión escrita del “Paseo por el bosque”
-Los docentes pasearán por el bosque observando los diagramas de cada uno	15 min			
-Realizarán una pequeña reflexión u opinión escrita de lo que les dejó el paseo por el bosque	10 min			

TEMA Asertividad								
SESIÓN 7	SUBTEMA Qué es asertividad		TIEMPO 1 hora 30 min.					
OBJETIVO DEL BLOQUE Los docentes serán capaces de identificar el asertividad en distintas situaciones profesionales o personales								
Propósito de la sesión: Que los docentes adquieran la definición de asertividad								
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES				
-Se explicará lo que es asertividad	20 min		-Video inicio de sesión: https://www.youtube.com/watch?v=ZgmSfdE2ys&feature=youtu.be					
-Se mostrará un video referente al tema	5 min	power point paraguas	- “El paraguas del asertividad” consultar: https://www.youtube.com/watch?v=NKhF7TkLdhU&feature=youtu.be	Se pedirá que cada integrante de una conclusión referente a la actividad y a lo que entendieron como asertividad. (15 min)				
-Se acomodará al grupo para realizar la dinámica “El paraguas del asertividad”	50 min	tarjetas para dinámica sillas						
Evaluación: ¿Qué entiendes por asertividad? ¿Qué reflexión te deja el video proyectado?								

TEMA Asertividad				
SESIÓN 8	SUBTEMA La importancia de expresarse asertivamente		TIEMPO 1 hora 45 min.	
Propósito de la sesión: Los maestros conocerán la importancia de actuar asertivamente				
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES
-Se explicará la importancia de expresarse de manera asertiva	20 min	power point caja de cartón con dos orificios para dinámica	-Video inicio de sesión: https://www.youtube.com/watch?v=FoqHV8KPYNk&feature=youtu.be - “Caja asertiva” consultar: https://www.youtube.com/watch?v=GXKb2asYzo&feature=youtu.be	-Se realizará en grupo una reflexión como conclusión de la sesión. (20 min) -En una hoja realizarán un árbol donde respondan la siguiente pregunta: ¿Por qué crees que el asertividad es importante para tu trabajo? (20 min)
-Se mostrará un video referente al tema	5 min	hojas lápices		
-Se realizará la dinámica “Caja asertiva”	40 min	diferentes objetos		
Evaluación: ¿Cómo favorece el saber actuar asertivamente en la labor docente? ¿Consideras que el asertividad debería ser una habilidad docente? ¿Por qué?				

TEMA Asertividad				
sesión 9	SUBTEMA Asertividad en la práctica			TIEMPO 1 hora 25 min.
Propósito de la sesión: Los docentes reconocerán la manera asertiva de reaccionar en distintas situaciones				
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	EVALUACIÓN
-Realizarán la actividad “Cómo hacer frases asertivas”	20 min			
-Se compartirá lo realizado en la actividad	15 min	hojas lápices tarjetas con diferentes situaciones cuadro comparativo de semáforo	- “Cómo hacer frases asertivas” (ver anexo 9)	Para evaluar el segundo bloque se pedirá: -Diagrama de árbol -Cuadros semáforos
-El grupo evaluará con un “cuadro semáforo” dependiendo el color, si la resolución a la situación fue asertiva, poco asertiva o nada asertiva	20 min		- “Representaciones dramatizadas” (ver anexo 10)	
-Por último, realizarán la	30 min			

dinámica “Representaciones Dramatizadas”				
--	--	--	--	--

TEMA Aplicación del taller en la práctica					
SESIÓN 10	SUBTEMA Aplicación de la educación socioemocional en la labor docente		TIEMPO 1 hora 35min.		
OBJETIVO DEL BLOQUE Que los maestros obtengan y apliquen en su labor docente habilidades socioemocionales, y reconozcan la importancia de la actualización.					
Propósito de la sesión: Que los docentes sean capaces de demostrar lo adquirido en las sesiones pasadas, específicamente en autoestima y asertividad.					
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES	
<p>-Realizaremos una mesa redonda en la que cada participante responderá a la pregunta</p> <p>¿Qué aprendiste acerca del asertividad?</p> <p>¿Qué aprendiste acerca de la autoestima? Y</p> <p>¿Cómo lo aplicaras en tu práctica docente?</p>	30 min	<p>5 situaciones escritas</p> <p>post-it de colores</p> <p>plumas</p>		<p>-De manera grupal,</p> <p>Realizaremos una evaluación a cada una de las representaciones pasadas. (10min)</p> <p>-En un post-it escribirán una reflexión final y las pegaremos en la pared realizando un cuadro de colores.</p> <p>(25min)</p>	

<p>-Por equipos se repartirán papelitos con distintas situaciones, en las que ellos deberán proponer una solución y representarla al grupo</p>	30 min			
<p>Evaluación: Responderán las preguntas de la mesa redonda, individualmente</p> <p>¿Qué aprendiste acerca del asertividad?</p> <p>¿Qué aprendiste acerca de la autoestima?</p> <p>¿Cómo lo aplicarías en tu práctica docente?</p>				

TEMA Actualización docente				
SESION 11	SUBTEMA Qué es actualización docente			TIEMPO 1hr 20 min
Propósito de la sesión: los docentes conocerán acerca de la actualización docente.				
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	CONCLUSIONES
-Se comenzará explicando la definición	15 min			Para finalizar la actividad realizaremos una guía de focos, en la que, en cada foco, escribirán una idea o consejo para sus compañeros docentes (por ejemplo: mantente informado constantemente, usa a la tecnología como tu aliada)
-Se les pedirá responder las siguientes preguntas de manera individual. ¿Por qué crees que un docente debe actualizarse? ¿Qué opinas acerca de la actualización docente? ¿De qué manera crees que sería ideal llevar una	25 min	hojas de papel plumas impresiones de focos hilo o cordón cinta adhesiva	Planilla focos (ver anexo 11)	(40 min)

actualización docente?				
Evaluación: Se solicitarán las preguntas respondidas				

TEMA Actualización docente				
sesión 12	SUBTEMA Importancia de la actualización para la práctica docente		TIEMPO 1 hora 45 min	
Propósito de la sesión: Los profesores sean capaces de identificar el impacto que tiene la actualización docente en su práctica.				
ACTIVIDADES	TIEMPO	MATERIAL	INSTRUMENTOS DE APOYO	EVALUACIÓN
-Realizarán una historieta donde muestren el impacto que tiene el que un docente se actualice	40 min	power point hojas lápices colores	Tik tok 1 consultar: https://vm.tiktok.com/ZM2Cm1TeT/	-Para finalizar la sesión cada integrante pasara al frente a explicar su historieta (20 min)
- Se mostrarán dos tik toks referentes al tema	5 min		Tik tok 2 consultar: https://vm.tiktok.com/ZM2Cm1Gj9/	-Se solicitará a cada profesor su diagrama de foco, sus listados de preguntas y cuadro de post-it
-Realizarán una historieta donde muestren el impacto que tiene	40 min			

el que un docente se actualice				
-----------------------------------	--	--	--	--

CONCLUSIONES

Las conclusiones de esta tesis resaltan la importancia de fomentar en los docentes habilidades socioemocionales como son autoestima y asertividad para mejorar su práctica docente y, en consecuencia, el rendimiento y bienestar de los estudiantes.

A través de la aplicación de instrumentos de medición y análisis de argumentos, se ha demostrado que los docentes de esta investigación carecen de habilidades socioemocionales específicamente autoestima y asertividad.

Gracias a la investigación podemos resaltar que los docentes con niveles más altos de autoestima tienden a enfrentar los desafíos con mayor confianza, lo que les permite manejar de manera más efectiva situaciones difíciles en el aula y mantener una actitud positiva hacia su labor. Asimismo, aquellos con habilidades asertivas desarrolladas son capaces de comunicarse de manera más clara y respetuosa con sus alumnos, colegas y padres, lo que contribuye a un ambiente de aprendizaje más saludable y productivo.

Además, la introducción de un taller como estrategia de intervención, busca proporcionar a los docentes las habilidades y herramientas necesarias para fortalecer su autoestima y asertividad. Con el taller "alfabetización emocional" se busca que los participantes reflexionen sobre su propio autoconcepto, identificar y gestionar adecuadamente sus emociones, así como mejorar sus habilidades de comunicación y resolución de conflictos.

En resumen, los hallazgos de esta investigación subrayan la importancia de promover el desarrollo de habilidades socioemocionales enfocadas en autoestima y asertividad entre los docentes como un componente esencial para mejorar la calidad de la enseñanza y el clima educativo en las instituciones.

Esto de la mano con la importancia de contar con espacios de actualización donde se pueda desarrollar un aprendizaje integral en los docentes que aporte de manera positiva en su práctica diaria. Resaltando que, dichos espacios de actualización pueden ser, como se destaca en la investigación un taller, estrategia de intervención que aporte a la actualización docente, cumpliendo con las características necesarias para poder obtener un aprendizaje comunitario, ya que se convierte en un espacio de confianza para los maestros por tener necesidades y

experiencias similares, que facilita la conversación llegando así a una solución en conjunto que beneficia a la mayoría de los involucrados.

Concientizar a los docentes que en esta labor no existe un límite de aprendizaje, pues la importancia que tiene el mantenerse actualizado en su formación es pieza clave. Contar con un docente preparado en el área socioemocional genera ambientes de aprendizaje positivos y significativos, logrando así un interés genuino en los estudiantes por aprender.

Un profesor emocionalmente inteligente es un factor de importancia para beneficio de la educación, ya que es guía para los alumnos y esto proporciona motivación en su proceso formativo.

Mejorando de esta manera las experiencias educativas de los niños en la etapa primaria que finalmente ayudarán a sentar las bases para un futuro emocionalmente más inteligente y equilibrado.

REFERENCIAS

- Aizpuru, M., (2008). La Persona como Eje Fundamental del Paradigma Humanista. *Acta Universitaria*, vol. 18 (núm. Esp), 33-40. <https://www.redalyc.org/pdf/416/41601804.pdf>
- Álvarez, E. La competencia emocional como reto en la formación y actualización docente. Reflexiones a partir de un estudio de casos en educación básica en México. México. 2018.
- Álvarez, E. (2020). Educación Socioemocional. *Controversias y concurrencias latinoamericanas*, 11(20), 388.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787023/588663787023.pdf>
- Aranda, A. (2014). *Inteligencia emocional y mediación familiar*. [Archivo PDF] <https://www.ie42003cgalbarracin.edu.pe/biblioteca/LIBR-NIV315012022160430.pdf>
- Ballesteros, B. (2011). La observación. <https://nanopdf.com/download/la-observacion-5af36dc54547a.pdf>
- Bernal, A., Cañarte. C., Macias, T. y Ponce, M. (2022). La comunicación asertiva y su aporte en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Polo del conocimiento, 7(4), 685. https://www.google.com/search?q=importancia+de+la+asertividad+en+el+docente&oq=importancia+de+la+asertividad+en+el+docente&gs_lcp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQIRigATIHCAIQIRigAdIBCjE3MDA2ajBqMTWoAgiwAgE&sourceid=chrome&ie=UTF-8
- Betancourt, A. El taller educativo. ¿Qué es? Fundamentos, cómo organizarlo y dirigirlo, como evaluarlo Aula abierta, Magisterio. Colombia, 1996.
- Calderón, M. et al. (2014). El papel del docente ante las emociones de niñas y niños de tercer grado. Revista electrónica “Actualidades investigativas en educación”, 14(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44729876009.pdf>
- Candelo, C. y Ortiz, G. (2003) Hacer talleres una guía práctica para capacitadores. WWF. https://awsassets.panda.org/downloads/hacer_talleres_guia_para_capacitadores_wwf.pdf
- Castayer, O. (1999). El asertividad: expresión de una sana autoestima. España, Serendipity. Recuperado de:

https://www.academia.edu/16366693/Castanyer_2010_La_asertividad_expre%C3%B3n_de_una_sana_autoestima

CEER- Centro Escolar Elodia Ramos. (2019, 19 de septiembre). [imagen].
<https://m.facebook.com/427655467297389/photos/a.2519898408073074/2519898511406397/?type=3>

CEER- Centro Escolar Elodia Ramos. (2021 ,18 de marzo). [imagen].
<https://m.facebook.com/427655467297389/photos/a.854638864599045/4147781395284759/?type=3>

Diario Oficial de la Federación. (2017, 7 de junio). ACUERDO número 07/06/17 por el que se establece el Plan y los Programas de Estudio para la Educación Básica:

Aprendizajes clave para la educación integral. DOF.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5488481

Educaweb. (s.f.). Orientación académica, Educación primaria.
<https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/sistema-educativo/educacion-primaria/#areas>

Egg, E. (1991). *El taller: una alternativa de renovación pedagógica*. Magisterio del río de la plata. <http://www.congope.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Ezequiel-Ander-Egg-EL-TALLER-UNA-ALTERNATIVA-DE-RENOVACIO%CC%81N-PEDAGO%CC%81GICA.pdf>

Expósito, J. (2014). La acción tutorial en la educación actual. Síntesis.

Extremera, N., Fernández, P. (s.f). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. Universidad de Malagaña.
<https://rieoi.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>

Flores, G. y Diaz, R. (2004). *EMA: Escala Multidimensional de asertividad*. Editorial. El Manual Moderno.

García.T (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación-evaluación.*
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

González, A. (2017). La competencia socioemocional en el docente para la mejora de los ambientes de aprendizaje. *Revista Acta Educativa*, 10 (12). 4.
<https://revista.universidadabierta.edu.mx/docs/LA%20COMPETENCIA%20SOCIOEMOCIONAL%20EN%20EL%20DOCENTE%20PARA%20LA%20MEJORA%20DE%20LOS%20AMBIENTES%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>

Hernández, B. (2017, julio). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. Consultado el 18 de junio de 2020.
<https://www.alternativas.me/attachments/article/147/06%20%20Las%20competencias%20emocionales%20del%20docente.pdf>

[http://www.academia.edu/download/33624978/La-Inteligencia-Emocional-de-los-Ninos_\(1\).pdf](http://www.academia.edu/download/33624978/La-Inteligencia-Emocional-de-los-Ninos_(1).pdf)

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación.

Ibáñez Pérez, Raymundo. (2009). “La actualización docente”, en: Formación cívica y ética en los profesores y alumnos de educación secundaria: 1984-2006. México: UPN

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015). Los docentes en México informe 2015. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/InformeGesti%C3%B3n2015.pdf>

Marcelo Carlos y Denise Vaillant. (2015). “La fase de la formación inicial” y “El desarrollo profesional docente continuo”. En: El ABC Y D de la formación docente. Madrid: NARCEA, S. A. DE EDICIONES

Martínez, M. (2012). *La psicología humanista un paradigma psicológico*. Trillas.

Pineda, D. (2010). *Los Talleres Generales de Actualización Docente (T.G.A), ¿Un instrumento que contribuye a la actualización de los docentes de educación básica en beneficio a la sociedad?* [Tesis de licenciatura publicada]. Universidad Pedagógica Nacional.
<http://200.23.113.51/pdf/27708.pdf>

Ramírez Amaya, L., Ruvalcaba Gámez, N., & Aguilar Martínez, S. (2023). La Nueva Escuela Mexicana (NEM): Orientaciones para padres y comunidad en general. Secretaría de Educación Pública. Recuperado de

[https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13634/1/images/030623_La%20Nueva%20Escuela%20Mexicana_orientaciones%20para%20padres%20y%20comunidad%20en%20general_COSFAC.pdf]

Reidl, L. (s.f.) *Escala de autoestimación.* Consultado 2022
<https://www.scribd.com/document/452899676/Escala-de-autoestimacion-lucy-reidl>

Rodríguez. M (2012). *La autoestima factor importante en el rendimiento académico de los adolescentes.* <http://200.23.113.51/pdf/29049.pdf>

Santibáñez, L. (2007). Entre dicho y hecho. Formación y actualización de maestros de secundaria en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. 12 (núm. 32), p.7.
<https://www.redalyc.org/pdf/140/14003215.pdf>

Secretaría de Educación Pública. (2007). Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros en Servicio.
http://wbgfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/LCR/Teachers/Mexico/AS_S6_MEXICO_ContinuousProfesionalDevelopmentSystem_07.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2012). *Memoria documental Curso Básico de Formación Continua de Maestros en Servicio.*

<https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/2998/1/images/cursobasico.pdf>

Secretaría de Educación Pública (2015). <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/administracion-federal-de-servicios-educativos-en-el-distrito-federal?idiom=es>

Secretaría de Educación Pública. (2015, 22 de septiembre). *Primaria. Educación Básica.* Consultado el 17 de octubre del 2022. <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/primaria-educacion-basica>

Secretaría de Educación Pública. (2016). Modelo educativo.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/114501/Modelo_Educativo_2016.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2017). El nuevo Modelo Educativo.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/207252/Modelo_Educativo_OK.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2018). Aprendizajes Clave para la Educación Integral. SEP.

<https://www.planyprogramasdestudio.sep.gob.mx/descargables/EDUCACIONSOCIOEMOCIONAL.pdf>

SEP. (2020). Instrumentos para la evaluación del aprendizaje: escalas.

<https://huelladigital.cbachilleres.edu.mx/secciones/docs/seguimiento/Instrumentos-evaluacion.pdf>

SEP. (s.f.). *Plan y programas de estudio*. Consultado el 17 de octubre del 2022.

<https://www.planyprogramasdeestudio.sep.gob.mx/>.

Solorzano. R. R. s. f. Educación socioemocional educación primaria.
file:///C:/Users/anton/Downloads/Taller%20%20Educaci%C3%B3n%20Socioemocional%20en%20el%20aula.pdf

Stenier. D. (2005). *La Teoría de la autoestima en el proceso terapéutico para el desarrollo del ser humano*. https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_daniela_stenier.pdf

30 de septiembre de 2019. DOF Ley General de Educación de 2019.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos aplicados

(Escala I)

EMA

Desarrollando desde el año 1989 hasta la fecha, es una forma de medición, específicamente en Asertividad para aquellas personas interesadas en el área de habilidades sociales. Se puede utilizar en todos los países del mundo de habla hispana. Ya que incorpora el componente sociocultural. Es el producto de diferentes técnicas y versiones exploratorias de las cuales se han tomado en cuenta características culturales e idiosincráticas plasmada en las distintas versiones. Es útil en la práctica profesional, laboral, líderes de grupo, etc. A través de la T Lineal se realiza su calificación y puntuación.

Es una escala auto aplicable y consta de 45 afirmaciones tipo Likert de cinco opciones de respuesta que van de completamente de acuerdo con completamente en desacuerdo con un rango de 5-1.

El EMA tiene tres dimensiones de las cuales contienen 15 reactivos cada una.

- Asertividad indirecta
- No asertividad
- Asertividad

Su aplicación puede llevarse a cabo por cualquier profesional de psicología interesado en el tema. Se suministra a sujetos mayores de 15 años, es conveniente tener un espacio físico adecuado. Se recomienda a los examinadores no tengan ninguna comunicación verbal, para que no sea interpretada como un comentario a las respuestas. El evaluador deberá garantizar la confidencialidad de las respuestas. Se debe dar las instrucciones verbales recomendadas para contestar el test. La puntuación de la escala se realiza asignando un número a cada una de las respuestas de los reactivos con un rango de 1-5.

OBJETIVO: Conocer nivel de asertividad del docente

INSTRUCCIONES: A continuación, hay una lista de afirmaciones. Anote en la hoja de respuestas el número correspondiente al grado en que está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay 5 respuestas posibles:

- Completamente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - De acuerdo
 - Completamente de acuerdo
- Por favor conteste sinceramente. Gracias

NO MARQUE ESTE CUADERNILLO

1.	Puedo reconocer públicamente que cometí un error	1	2	3	4	5
2.	No soy capaz de expresar abiertamente lo que realmente pienso	1	2	3	4	5
3.	Me cuesta trabajo expresar lo que pienso en presencia de otros	1	2	3	4	5
4.	Me es más fácil decirle a alguien que acepto su critica a mi persona, por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
5.	Me es difícil expresar mis deseos	1	2	3	4	5
6.	Me es difícil expresar abiertamente mis sentimientos	1	2	3	4	5
7.	Puedo decirle a alguien directamente que actuó de manera injusta	1	2	3	4	5
8.	Cuando discuto con una persona acerca del lugar donde vamos a comer, yo expreso mi preferencia	1	2	3	4	5
9.	Me cuesta trabajo hacer nuevas amistades	1	2	3	4	5
10.	No soy capaz de expresar abiertamente lo que deseo	1	2	3	4	5
11.	Puedo agradecer un halago hecho acerca de mi apariencia personal	1	2	3	4	5
12.	Si tengo alguna duda, pido que se me aclare	1	2	3	4	5
13.	Cuando conozco a una persona, usualmente tengo poco que decirle	1	2	3	4	5
14.	Solicito ayuda cuando la necesito	1	2	3	4	5
15.	Cuando me doy cuenta de que me estén cobrando de más, no digo nada	1	2	3	4	5
16.	Me es más fácil pedir que me devuelvan las cosas que he prestado, por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
17.	Me es más fácil aceptar un acrítica	1	2	3	4	5
18.	Me es más fácil pedir prestado algo, por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
19.	Puedo pedir favores	1	2	3	4	5
20.	Expreso con mayor facilidad mi desagrado por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
21.	Expreso amor y afecto a la gente que quiero	1	2	3	4	5
22.	Me molesta que me digan los errores que he cometido	1	2	3	4	5
23.	Puedo expresar mi amor más fácilmente por medio de una carta que personalmente	1	2	3	4	5
24.	Puedo decirles a las personas que actuaron injustamente, más fácil por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5

25.	Prefiero decirle a alguien que deseo estar solo (a), por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
26.	Platico abiertamente con una persona las críticas hechas a mi conducta	1	2	3	4	5
27.	Puedo pedir que me enseñen cómo hacer algo que no sé cómo realizar	1	2	3	4	5
28.	Puedo expresar mi cariño con mayor facilidad por medio de tarjetas o cartas que personalmente	1	2	3	4	5
29.	Me es más fácil hacer un cumplido, por medio de una tarjeta o carta que personalmente	1	2	3	4	5
30.	Es difícil para mí alabar a otros	1	2	3	4	5
31.	Me es difícil inicial una conversación	1	2	3	4	5
32.	Es más fácil rehusarme ir a un lugar al que no deseo ir, por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
33.	Encuentro difícil admitir que estoy equivocado (a)	1	2	3	4	5
34.	Me da pena participar en las pláticas por temor a la opinión de los demás	1	2	3	4	5
35.	Me es más fácil decir que no deseo ir a una fiesta, por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
36.	Puedo expresar mis sentimientos más fácilmente por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
37.	Puedo admitir que cometí un error, con mayor facilidad por teléfono que personalmente	1	2	3	4	5
38.	Acepto sin temor una crítica	1	2	3	4	5
39.	Me da pena hablar frente a un grupo por temor a la crítica	1	2	3	4	5
40.	Prefiero decirle a alguien sobre lo que deseo en la vida, por escrito que personalmente	1	2	3	4	5
41.	Me es difícil disculparme cuando tengo la culpa	1	2	3	4	5
42.	Me cuesta trabajo decirles a otros lo que me molesta	1	2	3	4	5
43.	Me da pena preguntar cuando tengo dudas	1	2	3	4	5
44.	Me es más fácil expresar mi opinión por medio de una carta que personalmente	1	2	3	4	5
45.	Me es difícil empezar una relación con personas que acabo de conocer	1	2	3	4	5

EMA
ESCALA MUNDIAL DE ASERTIVIDAD
Hoja de respuestas

Nombre:

Sexo:

Edad:

Escolaridad:

Ocupación:

Estado civil:

Instrucciones: Coloque dentro del cuadro correspondiente el número que indique qué tanto está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las afirmaciones que se presentan en el cuestionario, con base en la siguiente escala:

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo

1.	<input type="text"/>	9.	<input type="text"/>	17.	<input type="text"/>	25.	<input type="text"/>	33.	<input type="text"/>	41.	<input type="text"/>
2.	<input type="text"/>	10.	<input type="text"/>	18.	<input type="text"/>	26.	<input type="text"/>	34.	<input type="text"/>	42.	<input type="text"/>
3.	<input type="text"/>	11.	<input type="text"/>	19.	<input type="text"/>	27.	<input type="text"/>	35.	<input type="text"/>	43.	<input type="text"/>
4.	<input type="text"/>	12.	<input type="text"/>	20.	<input type="text"/>	28.	<input type="text"/>	36.	<input type="text"/>	44.	<input type="text"/>
5.	<input type="text"/>	13.	<input type="text"/>	21.	<input type="text"/>	29.	<input type="text"/>	37.	<input type="text"/>	45.	<input type="text"/>
6.	<input type="text"/>	14.	<input type="text"/>	22.	<input type="text"/>	30.	<input type="text"/>	38.	<input type="text"/>		
7.	<input type="text"/>	15.	<input type="text"/>	23.	<input type="text"/>	31.	<input type="text"/>	39.	<input type="text"/>		
8.	<input type="text"/>	16.	<input type="text"/>	24.	<input type="text"/>	32.	<input type="text"/>	40.	<input type="text"/>		

Puntuaciones crudas

Asertividad indirecta:

No asertividad:

Asertividad:

(Escala II)

(Lucy Reidl.)

OBJETIVO: Conocer el nivel de autoestima que tiene el docente

INSTRUCCIONES: Marca tu opinión de acuerdo con la siguiente simbología.

- De acuerdo
- No sé
- Estoy en desacuerdo.

1- Soy una persona con muchas cualidades	A	N	D
2- Por lo general, si tengo algo que decir lo digo	A	N	D
3- Con frecuencia me avergüenzo de mí mismo	A	N	D
4- Casi siempre me siento seguro de lo que pienso	A	N	D
5- En realidad, no me gusto a mí mismo	A	N	D
6- Rara vez me siento culpable de cosas que he hecho	A	N	D
7-Creo que la gente tiene buena opinión de mí	A	N	D
8- Soy bastante feliz	A	N	D
9- Me siento orgulloso de lo que hago	A	N	D
10- Poca gente me hace caso	A	N	D
11- Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiera	A	N	D
12- Me cuesta mucho trabajo hablar delante de la gente	A	N	D
13- Casi nunca estoy triste	A	N	D
14- Es muy difícil ser uno mismo	A	N	D
15- Es fácil que yo le caiga bien a la gente	A	N	D
16- Si pudiéramos volver al pasado y vivir de nuevo, yo sería distinto	A	N	D
17- Por lo general, la gente me hace caso cuando los aconsejo	A	N	D
18- Siempre tiene que haber alguien que me diga que hacer	A	N	D
19- Con frecuencia desearía ser otra persona	A	N	D
20- Me siento bastante seguro de mí mismo	A	N	D

PAUTA DE CORRECCIÓN ESCALA DE AUTOESTIMACIÓN

1- Soy una persona con muchas cualidades	3	2	1
2- Por lo general, si tengo algo que decir lo digo	3	2	1
3- Con frecuencia me avergüenzo de mí mismo	1	2	3
4- Casi siempre me siento seguro de lo que pienso	3	2	1
5- En realidad, no me gusto a mí mismo	1	2	3
6- Rara vez me siento culpable de cosas que he hecho	3	2	1
7-Creo que la gente tiene buena opinión de mí	3	2	1
8- Soy bastante feliz	3	2	1
9- Me siento orgulloso de lo que hago	3	2	1
10- Poca gente me hace caso	1	2	3
11- Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiera	1	2	3
12- Me cuesta mucho trabajo hablar delante de la gente	1	2	3
13- Casi nunca estoy triste	3	2	1
14- Es muy difícil ser uno mismo	1	2	3
15- Es fácil que yo le caiga bien a la gente	3	2	1
16- Si pudiéramos volver al pasado y vivir de nuevo, yo sería distinto	1	2	3
17- Por lo general, la gente me hace caso cuando los aconsejo	3	2	1
18- Siempre tiene que haber alguien que me diga que hacer	1	2	3
19- Con frecuencia desearía ser otra persona	1	2	3
20- Me siento bastante seguro de mí mismo	3	2	1

Puntaje mínimo: 20 puntos

Puntaje máximo: 60 puntos

Rangos:

Deficiente: 20-27

Regular: 37-45

Muy bueno: 55-60

Insuficiente: 28- 36

Bueno: 46-54

(Guion de observación I)

Tiempo de inicio_____
Tiempo final_____

GUION DE OBSERVACIÓN SOBRE LA PRÁCTICA DOCENTE AL IMPARTIR CLASES

Indicadores para la observación de una sesión (pedagógico)

OBJETIVO: Conocer cómo se desarrolla el docente en su práctica educativa

INSTRUCCIONES: Marcar según el indicador que se observe en la práctica del docente.

CAMPO	INDICADOR	EVIDENCIA	REALIZÓ	TIEMPO DE REALIZACIÓN
ESTRATEGIA DIDÁCTICA	PROMUEVE OPORTUNIDADES DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ALUMNOS	Interactúa positivamente con el grupo		
	EVALÚA Y PROMUEVE LA RETROALIMENTACIÓN	Monitorea el aprovechamiento de los alumnos		
PRESENTACIÓN DEL CONTENIDO	DESARROLLO DEL TEMA	Aprovecha las habilidades, actitudes, aptitudes, intereses y valores en los alumnos		
	USO DEL LENGUAJE	Modula adecuadamente la voz		
AMBIENTE DE APRENDIZAJE	USA ESTRATEGIAS PARA MOTIVAR	Considera las experiencias e intereses de los alumnos		

	EL APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS	Estimula el esfuerzo de los alumnos		
PROPIA UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL APRENDIZAJE		Establece un clima de cortesía y respeto		
		Es paciente y tolerante		
		Fomenta la participación de todos		

Clases en el aula	Expresiones afectivas	Interactúa positivamente con el grupo		
		Anima a los alumnos con frases como: "Muy bien", "Excelente", "¡Correcto!", cuando participan en clase.		
		Genera un ambiente de confianza en el grupo, sin perder la autoridad		
		Bromea de vez en cuando con anécdotas, relacionadas con el contenido.		

(Cuestionario I)

CUESTIONARIO PARA EL DOCENTE

OBJETIVO. El presente cuestionario tiene la finalidad de conocer algunas características del trabajo docente, con el propósito de detectar necesidades dentro de la actualización y el trabajo del profesor.

INSTRUCCIONES: Solicitamos la veracidad al momento de responder

Datos personales	
Sexo:	
Edad:	
Profesión:	
Otros estudios:	
Años de experiencia laboral en docencia:	
¿Considera que se actualiza constantemente?	
¿Ha tomado curso de actualización docente?	
¿Cuántos y cuáles cursos?	

Grado:

(Cuestionario II)

CUESTIONARIO DE SU PRÁCTICA DOCENTE

OBJETIVO: Conocer información acerca de la actualización y práctica del docente

INSTRUCCIONES: Solicitamos que las respuestas que proporcionen sean de manera clara y concisa

1. Tiempo promedio que dedica a desempeñar sus funciones como docente

2. Número aproximado de alumnos que atiende dentro del grupo

3. Señale cuánto tiempo invierte a las siguientes áreas para su práctica docente

Pedagógica	
Psicoafectiva	
Actualización docente	

4. ¿La institución solicita acudir a cursos de actualización y formación de manera obligatoria?

5. ¿Qué cursos considera usted que le ayudarían para el desempeño de su labor docente?

6. A partir de su experiencia profesional que propuestas sugeriría con relación al trabajo de la educación socioemocional para el docente.

(Cuestionario III)

CUESTIONARIO PARA PROFESORES

OBJETIVO: Conocer estrategias que utilizan los docentes en su práctica

INSTRUCCIONES: Por favor ayúdenos completando los siguientes datos, lo más sincero posible

1. ¿Cuál es su formación profesional? (Favor de especificar)
A) Maestro normalista
B) Profesional técnico
C) Licenciatura en:
D) Posgrado en:
E) Otro

2. Mencione las actividades que realiza en su labor docente para favorecer el aprendizaje de sus alumnos en el área socioemocional:
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

3. ¿Cuáles de las siguientes actividades realiza con el grupo?
___ Captar la atención de mis alumnos
___ Empleo de técnicas grupales
___ Indicaciones claras y precisas
___ Organización y utilización de recursos didácticos
___ Fomento la sana convivencia entre mis alumnos

4. Marque con una X las formas de uso del tiempo que utiliza
___ Empiezo puntualmente las clases
___ Promuevo actividades para iniciar la clase
___ Llevo una adecuada secuencia de actividades
___ Mantengo la atención del grupo de principio a fin
___ Promuevo un cierre de actividades

5. Mencione que actividades realiza para promover el desarrollo socioemocional en los alumnos:
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

6. ¿Considera que motiva a sus alumnos durante su proceso de formación?
Si () No ()
7. Marque con una X las actitudes con las que se siente o se ha sentido identificado/a
___Me preocupo por establecer en el grupo un clima de cortesía o respeto
___ Soy paciente y tolerante
___Fomento la participación de todos
8. ¿Qué lo motiva a ser profesor o profesora?

9. ¿Cada cuánto tiempo suele tomar cursos de actualización o capacitación?
A) Por lo menos una vez al año
B) De dos a tres veces por año
C) Mas de tres veces al año
D) Menos de una vez al año
10. Considera que la relación con los padres de familia es...
A) Buena
B) Regular
C) Mala

11. Habilidades emocionales

¿Qué es lo que conoce sobre las habilidades emocionales?

¿Reconoce algunas dificultades en cuanto a las habilidades emocionales en sus alumnos?

¿Existe alguna manera en la que promuevas el desarrollo de habilidades emocionales en tus alumnos durante la práctica docente?

12. Asertividad

¿De qué manera los alumnos expresan sus sentimientos, disgustos o emociones durante en clase?

¿Como es que reaccionan los alumnos frente alguna situación de conflicto en clase?

¿Qué percepción tiene de las relaciones interpersonales de sus alumnos fuera de clase?

13. Autoestima

¿Sabe reconocer si algún alumno tiene problemas de autoestima?

¿Existen algunas estrategias que ponga en marcha para valorar la autoestima de sus alumnos?

¿Qué tan frecuentemente se habla de este tema en clase?

¡Gracias por su colaboración

(Cuestionario IV)

CUESTIONARIO DEL ÁREA PSICOAFECTIVA

OBJETIVO. Conocer aspectos psicoafectivos del docente

INSTRUCCIONES: Se solicita veracidad al momento de responder las siguientes preguntas

1. ¿Reconoce características de su personalidad en cuanto a la autoestima y asertividad?,
¿Cuáles son?
2. ¿Cómo ayuda a sus alumnos con desajustes socioemocionales?
3. ¿Entre compañeros docentes se apoyan de manera emocional?
4. ¿Qué actividades promueve para su desarrollo socioemocional y el de sus alumnos?

Actividades propuestas para las sesiones

Educación socioemocional:

- **Anexo 2- Arte-terapia**

Esta dinámica tiene por objetivo representar, plásticamente, las emociones. Es decir, expresar de forma visual qué siente o entiende cada uno con una determinada emoción. El tiempo requerido es de unos 40 minutos o una hora. El tamaño del grupo es indiferente porque se realiza de forma individual, aunque la puesta en común sea colectiva. Se necesitarán materiales artísticos, como papeles, pinturas, lápices, témperas...

Pasos a seguir

El dinamizador inicia la actividad explicando que todos tenemos la misma palabra para referirnos a la alegría, la tristeza y el enfado, entre otras emociones. Sin embargo, lo que nuestra mente siente, cómo lo representamos en nuestro mundo psíquico, es algo que varía de persona en persona.

La intención de la actividad es hacer que cada uno represente, de forma visual, artística y libre, lo la ira, la tristeza, la soledad, el miedo, la alegría y cualquier otra emoción que se les ocurra. Es muy importante incidir en que deben usar los colores con los que asocian esas emociones, además de representar las emociones con las figuras que les sugieran.

Esta actividad, de primeras, puede parecer un tanto infantiloide, pero lo cierto es que se utiliza mucho en contextos terapéuticos. Liberar el mundo interno por medio del arte puede ser una de las mejores formas de destensarse, además de ir ganando n mayor conocimiento de nuestro mundo emocional.

Al final de la dinámica, se pondrá en común lo que cada uno ha pintado, destacando por qué ha usado uno o varios colores, por qué ha usado unas formas en concreto y, si ha

usado la figura de algún animal, persona u objeto, qué significado tiene para él. Además, se puede tratar de entender si alguna experiencia pasada ha influido en la forma en cómo se ha representado la emoción en cuestión.

- **Anexo 3- Cuadro “autorregistro emocional”**

En la primera columna escribe el nombre de la emoción. En la segunda columna clasifícalo como agradable o desagradable, según la sensación de bienestar o malestar. En la tercera columna describe las sensaciones que sentiste en tu cuerpo en el momento de esta emoción. En la cuarta columna indica el acontecimiento que tuvo lugar justo antes de que surgiera esta emoción. En la quinta columna escribe los pensamientos que acompañaron a la emoción y, por último, en la sexta columna describe lo que hiciste a continuación.

Este cuadro sirve de autorregistro emocional y puede ayudarte a tomar conciencia de cómo surgen las diferentes emociones, cómo se manifiestan en tu cuerpo con diferente intensidad y cómo se relacionan con tus pensamientos y tus acciones. Esta técnica ayudará al desarrollo de la conciencia emocional.

Emoción	Clasificación		Descripción	Acontecimiento que genero emoción	Pensamientos	Acciones posteriores
	agradable	desagrada ble				
Alegría						
Enojo						
Miedo						

Tristeza						
----------	--	--	--	--	--	--

- **Anexo 4-** Diccionario de emociones

El objetivo de esta actividad es la de catalogar las emociones que experimentamos, además de fomentar el trabajo en equipo. Para esta tarea será necesario bastante tiempo e, incluso, se puede hacer a largo plazo, en varias sesiones o trabajándolo como una especie de deberes emocionales, pero divertidos.

El tamaño del grupo puede ser muy variado. Lo importante es que haya confianza entre ellos y que los participantes se encuentren cómodos para hablar de sus emociones. Es decir, se trata de una actividad que se debe aplicar en grupos que ya tienen cierta historia de convivencia

El espacio, en caso de trabajarse al momento, debe ser uno en el que se permita trabajar en equipo, sin tener muchos obstáculos por en medio. En cuanto a materiales, serán necesarios cuadernos, bolígrafos o, si se prefiere ahorrar papel, se puede usar un soporte digital.

Pasos a seguir

La persona encargada de dirigir la actividad explicará que, de las emociones, la parte más sencilla es sentirlos, aunque cueste. Lo que realmente es difícil es definirlo.

A veces, no podemos aclarar exactamente qué sentimos por ira, tristeza o alegría, dado que las causas de la emoción y la forma en cómo lo experimenta la persona son muy variadas, dependiendo del contexto y de las características de personalidad del individuo. Es por ello que propondrá escribir un diccionario de emociones redactado por los participantes, tanto de forma grupal como de forma individual. Estas emociones deben

ser muy específicas, explicando cómo surge, cuándo las sienten y qué hacen para mantenerlas o dejar de sentirlas, en función de si son positivas o si son negativas.

Los participantes deberán hablar con confianza, reflexionando sobre qué siente y qué han sentido. A su vez, el dinamizador, para facilitar la actividad, irá proponiendo diferentes emociones, las cuales deberán definir por escrito y poniendo ejemplos de cada una.

Al final, cuando se haya logrado acabar con el diccionario, se pondrá en común lo que se ha escrito. Se compararán las descripciones y se hará énfasis en las emociones derivadas de las principales que hayan exemplificado los participantes.

- **Anexo 5- “Telaraña”**

Dinámica de Presentación

Objetivo de la dinámica La Telaraña:

- Iniciar un pequeño reconocimiento grupal de manera entretenida
- Escenificar la interacción grupal

Desarrollo

El coordinador les solicitará a los participantes que, estando de pie, formen una ronda.

Al azar le pedirá a una persona que tome el ovillo de lana, se presente y al concluir, sin soltar la punta del ovillo, se lo debe arrojar (por el aire o por el piso) o acercárselo a otro integrante.

Cuando se presenten deberán dar a conocer su nombre y, en caso que la actividad se desarrolle en una empresa, el área en donde se desempeña y la cantidad de años que tienen en la compañía.

Quien recibe el ovillo deberá presentarse y repetir la misma acción: sostener una parte de la lana (nunca deben soltarla) y arrojar el ovillo a otro integrante. La dinámica deberá continuar hasta que todos los participantes se hayan presentado.

Una vez que todos los participantes, incluyendo el coordinador, se hayan dado a conocer, quedará una representación de una telaraña o una red donde todos están interconectados, si alguna persona desea moverse a otro sitio no lo podría hacer sin que el resto no tenga que cambiar su postura.

Si el coordinador lo desea podría usar esta imagen para hacer una analogía de las interrelaciones (sujetos sujetados)

Para desarmar la telaraña cada participante deberá dar a conocer al grupo otra información, en este caso la elige cada uno. Quien se haya quedado con el ovillo (el último participante en presentarse) comenzará la ronda, deberá compartir otro dato y regresar el ovillo al ante último compañero/a.

En esta ocasión quien devuelve el ovillo deberá acercarse hasta el compañero/a (no va a poder tirárselo porque quedaría enredado en la telaraña). Se debe continuar con esta dinámica hasta que el ovillo retorne a quien inicio la telaraña.

Dinámica La Telaraña posibilita trabajar sobre los siguientes temas: interacción, integración.

Autoestima:

- **Anexo 6- ¡Tú vales!**

El objetivo de este juego de inteligencia emocional es demostrar el efecto Pigmalión. En resumidas cuentas, este efecto consiste en cómo la creencia de una persona sobre lo que es capaz de hacer otra persona influye en el rendimiento de esta segunda.

El tiempo necesario para llevar a cabo esta actividad va a ser de alrededor de media hora, trabajándose con un grupo de unas 20 personas en un espacio lo suficientemente grande como para que permita la interacción entre los participantes.

Los materiales necesarios van a ser folios, bolígrafos, algunas monedas y una cartulina con un círculo pintado en medio.

Pasos a seguir

El encargado de la actividad pedirá que salgan dos voluntarios. Estos voluntarios saldrán de la sala o del lugar, mientras que se le explicará al resto del grupo el juego.

Se dividirá el grupo en dos. En el grupo 1 se debe animar y motivar al primer voluntario, mientras que al segundo lo van a tratar de manera diferente. El grupo 2 actuará de forma neutra ante el primer voluntario, y tratar de desanimar al segundo.

Entra el primer voluntario y se le pide que lance las monedas, intentando que entren en el círculo de la cartulina, que estará a unos dos metros de distancia. El segundo voluntario tendrá que hacer lo mismo.

La idea es ver cómo los mensajes de motivación dichos por el grupo 1 al primer voluntario, y los de desánimo dichos al segundo voluntario por el grupo 2 influirán en el rendimiento de ambos, uno de forma positiva y el otro de forma negativa.

Una vez hecha la actividad, se les explicará el efecto Pigmalión, haciéndoles reflexionar sobre cómo los mensajes de los demás pueden influir en nuestras capacidades, por muy expertos o no que seamos en la misma. Motivar a alguien puede hacer que supere sus propias limitaciones, mientras que desanimarlo puede hacer que fracase incluso en tareas en las que es diestro.

- **Anexo 7- Listado de fortalezas y debilidades**

Fortaleza o cualidad	Debilidad, defecto o área de oportunidad

- **Anexo 8- “Un paseo por el bosque”**

Objetivos:

- Favorecer el conocimiento propio y de los demás.
- Estimular la acción de auto valorarse en los demás compañeros.
- Mejorar la confianza y la comunicación del grupo.

Duración: 55 minutos aproximadamente.

Materiales: Papel, rotuladores, música clásica de fondo mientras los alumnos trabajan(opcional).

Desarrollo:

El profesor indica a los alumnos que dibujen un árbol en un folio, con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos.

Se pone música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse.

Una vez terminen, deben escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del Dibujo.

Objetivos:

- Favorecer el conocimiento propio y de los demás.
- Estimular la acción de auto valorarse en los demás compañeros.
- Mejorar la confianza y la comunicación del grupo.

Duración: 55 minutos aproximadamente.

Materiales: Papel, rotuladores, música clásica de fondo mientras los alumnos trabajan(opcional).

Desarrollo:

El profesor indica a los alumnos que dibujen un árbol en un folio, con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las cualidades positivas que cada uno cree tener, en las ramas, las cosas positivas que hacen y en los frutos, los éxitos o triunfos.

Se pone música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse. Una vez terminen, deben escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del dibujo.

Asertividad:

- “El paraguas del asertividad” VIDEO
- “Caja asertiva” VIDEO
- Anexo 9- “Cómo hacer frases asertivas”

Énfasis: Asertividad.

Dividimos a las personas participantes en grupos de tres después de que entiendan el asertividad como la forma de defender los propios derechos sin violar los derechos de las demás.

Presentaremos una serie de escenarios hipotéticos:

UNA AMIGA TE PIDE QUE LE CUIDES EL NIÑO MIENTRAS VA AL CINE.	EL JEFE DE LA EMPRESA TE DA TRABAJO COMPLEMENTARIO PARA HOY.
LA VECINA TE PIDE QUE LE HAGAS LA COMPRA A LA VEZ QUE HACES LA TUYA.	TUS PADRES INTENTAN CONVENCERTE DE QUE VAYAS A VERLES
ALGUIEN TE PIDE QUE LE LLEVES A CASA EN COCHE.	ALGUIEN TE PIDE QUE HAGAS UNA LLAMADA Falsa POR TELÉFONO.
ESTÁS JUGANDO AL FÚTBOL Y ALGUIEN TE DICE: <i>Pero si no pegas una.</i>	LLEVAS UNA MOCHILA NUEVA Y TU AMIGA TE DICE: <i>Vaya mochila tan ridícula.</i>
ALGUIEN DE TU FAMILIA TE PIDE DINERO PRESTADO	UNA AMIGA TE PIDE PRESTADO ALGO QUE TU NO QUIERES DEJAR.
QUEDAS CON LOS AMIGOS Y LLEVAS UNA CAMISETA MUY BONITA QUE DEJA EL OMBLIGO AL AIRE. UNO TE DICE QUE ESTÁS MUY RIDÍCULA.	¿QUIERES FUMAR UN CIGARRILLO? SI NO TE GUSTA ES PORQUE ERES UNA NIÑA.
UN COLEGUA TE PIDE QUE COMUNICUES A TU GRUPO DE AMISTADES UNA NOTICIA DESAGRADABLE.	UNA AMIGA TE INTENTA CONVENCER PARA SALIR ESTA NOCHE.

La persona que facilita leerá en voz alta uno a uno los escenarios anteriores. Después de cada escenario habrá 30 segundos para que cada persona escriba su respuesta asertiva ante una situación con la que no está de acuerdo. Cada grupo de tres tiene minuto y medio para leer las respuestas de cada una y decidir cuál parece más apropiada. Así se irá realizando uno por uno con todos los escenarios. Después se hará una puesta en común con el gran grupo.

A continuación, se repite un ejercicio similar de manera en cada grupo de tres una cuenta una situación, otra responde de manera asertiva y la siguiente comenta el resultado. Se repite esta variación varias veces y se comenta lo sucedido. Estudiamos las ventajas e inconvenientes de este tipo de mensajes. Se puede utilizar una pequeña dramatización y anotamos las dificultades que encontramos con más frecuencia. A algunas personas les puede resultar forzado usar este tipo de mensajes en la vida real pero cuando los hemos estudiado a fondo y conocemos su sentido podemos obtener un buen resultado comunicando lo mismo.

- **Anexo 10- “Representaciones dramatizadas”**

Énfasis: Asertividad.

Para estudiar más a fondo la ASERTIVIDAD podemos realizar escenas dramatizadas mediante improvisaciones.

Planteamos el escenario de algunos problemas como los siguientes:

Me encuentro con alguien a quien no quiero saludar.

Me encuentro con alguien que no me quiere saludar.

Alguien se cuela en la fila para entrar al cine. Hay una niña nueva en el colegio. Te gustaría conocerla y hablar con ella. Alguien se ve forzado a algo que no le corresponde. Cuando estás viendo una película, tu padre te cambia el canal de televisión sin consultar. Un compañero de clase ha hecho algo y te gustaría saber cómo lo ha hecho. Una niña quiere jugar fútbol y solamente hay chicos en el equipo. Vas a sentarte en clase y tu silla está ocupada. Alguien llega tarde cuando se está hablando de la excursión que va a hacer el grupo al día siguiente. No quiere perder información. Te invita a pasear una gran amiga. Pero aceptar te supone un gran problema. Tengo que hacer una pregunta en voz

alta ante todo el grupo. Tengo que preguntar dónde está una calle a una persona desconocida. Me gusta mucho estar con una persona y quisiera que lo sepa. Hace una semana le dejé 5 euros a mi amigo Eduardo porque él me dijo que me los devolvería en dos días y no me los ha devuelto. Que el profesor de lenguaje me ha mandado leer y yo le he dicho que no quería. Entonces me ha mandado una nota a casa y me ha puesto de pie en las clases sin hacer nada todos los días y me ha dicho que para venir a hacer nada que no venga. Esta mañana con Dani me he peleado porque se ha colado en la cola para subirnos al autobús. Carlos. Con mis padres siempre estoy discutiendo por el tema de los estudios. A ellos siempre les parece poco y a mí mucho. Cuando hablamos, siempre terminamos 17 gritádonos y los dos queremos llevar razón. Hay una persona que me quiere mucho, pero al yo no quererme a mí misma, no entiendo cómo esa persona puede hacerlo y no hago más que ser borde con él y tratarlo mal diciéndole cosas que le pueden hacer mucho daño. Porque cuando algo no lo entiendo, puedo ser muy cruel sin quererlo. Y no sé cómo solucionarlo para no hacerle daño. Hace dos o tres meses la relación con mis padres se distanció aún más de lo que estaba. Yo soy una persona muy independiente y, por el contrario, ellos son muy hogareños. Yo necesitaba libertad total y les comenté que me quería ir de casa. Ellos no se lo tomaron nada bien. Dejaron casi hasta de hablarme. Finalmente, después de ver a mi madre destrozada decidí hablar con ellos. Se echaban las culpas de todo y una vez aclarado todo, decidí esperar un tiempo para irme y las cosas han mejorado y la relación también. Un amigo mío tiene la misma edad que yo, 18 años. En su familia son cuatro hermanos, pero su padre dice que solo son suyos los dos mayores y a él y a su hermana pequeña dice que no los quiere. Los padres están separados y los cuatro hermanos viven con la madre. Mi amigo tiene la novia en Madrid y se quería venir aquí a estudiar la carrera ya que para él era muy importante para su futuro. Tenía hecha ya la matrícula aquí en Madrid y el día que se vino para aquí, su padre vino a escondidas y se lo llevó de vuelta a Jerez y lo dejó tirado en la carretera. Yo siempre todos, todos, todos, todos los días y siempre, siempre, siempre, siempre, siempre todos los días tengo que ir a por el pan y lo solucionamos dándome cincuenta céntimos. El otro día me pegué con Jony porque me insultó. Y lo solucioné pegándole. Voy a coger una galleta para comérmela y mi padre me las quita

bruscamente. Yo me doy media vuelta y me voy a la cocina a por otras. Elegimos personajes e inventamos diferentes finales con distintos estilos de reacción. Analizamos después en cuales nos sentimos mejor y cuáles son más eficaces para avanzar hacia un final satisfactorio.

Actualización docente



- Anexo 11- Plantilla focos

