



UNIVERSITAT DE  
BARCELONA

Trabajo de Fin de Postgrado (TFP)

Postgrado en Educación Emocional y Bienestar (PEEB)

Entrega final

***Diagnóstico y diseño de un programa de formación en competencias emocionales  
para docentes de Duoc UC***

Margarita Errandonea Althausen

29 de junio de 2022

## Índice

Resumen .....	3
Introducción .....	3
Destinatarios y ámbito de aplicación .....	4
Justificación .....	5
Aspectos teóricos principales.....	6
Modelo pentagonal de competencias emocionales .....	6
Programas de educación emocional .....	7
Características de los programas de educación emocional .....	7
Beneficios de la aplicación de programas de educación emocional.....	8
Recomendaciones para el diseño e implementación .....	9
Análisis de contexto y detección de necesidades .....	10
Características de la institución, estructura y funcionamiento.....	10
Características de los destinatarios del programa .....	11
Marco que define las líneas de actuación.....	13
Definición de los roles y funciones de los diferentes agentes implicados .....	15
Coordinación y apoyo técnico dentro y fuera de la institución.....	15
Clima de aceptación y apoyo a la intervención .....	16
Objetivos de la intervención.....	16
Metodología .....	16
Planificación .....	17
Proceso de aplicación .....	18
Estrategia de recolección de datos .....	18
Instrumento de detección de competencias de entrada .....	18
Instrumento de detección de necesidades institucionales .....	20
Entrevistas en profundidad .....	23
Análisis de datos.....	24
Evaluación de la intervención.....	28
Propuesta de programa.....	29
Propósito del programa .....	29
Contenidos y actividades del programa .....	29
Conclusiones.....	33
Bibliografía consultada .....	35
Anexos .....	37

## Resumen

La presente propuesta plantea un diagnóstico de competencias de entrada y diseño de un programa de formación en competencias emocionales para docentes de Duoc UC, instituto de formación profesional chileno que forma a estudiantes de carreras de dos a cuatro años de duración. La propuesta tiene como objetivo identificar y fortalecer las competencias emocionales y el bienestar de la comunidad docente de Duoc UC, a partir del levantamiento de información a docentes, equipos académicos y directivos de la institución. Para ello, se realiza un análisis de referentes e investigaciones recientes, con el objetivo de proponer un levantamiento de necesidades y un programa acorde al diagnóstico e intereses de los actores relevantes en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Los destinatarios de la propuesta son docentes de la institución a los que se les invitará a participar en un programa de formación que considera (i) un diagnóstico de las necesidades de formación en el ámbito del bienestar y la educación emocional; (ii) el análisis de los datos levantados en el diagnóstico; (iii) el diseño de un programa formativo acorde al diagnóstico y necesidades levantadas, y (iv) la reflexión y evaluación de las acciones desarrolladas. El principal resultado esperado es disponer de un programa de formación emocional y bienestar acorde a las necesidades institucionales y principalmente, de los intereses de formación de la comunidad docente de Duoc UC.

## Introducción

Los docentes de Duoc UC, instituto profesional de educación superior chileno, conforman un grupo heterogéneo de profesionales dedicados a la docencia, su formación de base y las disciplinas que enseñan son tan variadas, que resulta difícil caracterizarlos. Desde el rol docente, clave para el logro de los propósitos institucionales, las personas que enseñan los programas de estudio en Duoc UC presentan múltiples necesidades de formación, las que van desde competencias técnicas de la disciplina, pasando por temas metodológicos, tecnológicos, de formación valórica y pedagógicos. En los últimos tres años, luego del estallido social en nuestro país (octubre de 2019), una de las necesidades de formación que ha cobrado mayor relevancia a nivel docente es el aspecto socioemocional y de bienestar. Específicamente, en instancias de reunión con los docentes, éstos comenzaron a solicitar de forma reiterada, herramientas para la gestión y regulación de las emociones, así como si podrían contar con los espacios para conocer y aplicar técnicas para el manejo de grupos y de conflictos al interior de la sala de clases.

Este trabajo presenta una propuesta de formación docente en el ámbito de la formación socioemocional y el bienestar, basado en un exhaustivo diagnóstico de las necesidades de formación y el levantamiento de las necesidades institucionales en la materia. La propuesta se basa en el levantamiento de necesidades a partir del testimonio de tres actores clave: los beneficiarios (comunidad docente), las jefaturas directas de los docentes y las autoridades institucionales.

Si bien el tema original elegido para este trabajo fueron las competencias sociales, en el desarrollo de la propuesta se optó por dar cabida a todas las competencias socioemocionales, producto de la

amplia gama de las necesidades levantadas, manteniendo el ámbito de aplicación que se circunscribe a la comunidad educativa de docentes de Duoc UC.

He elegido este tema y este grupo de trabajo porque considero que es donde más puedo aportar desde los aprendizajes que obtenido a lo largo del Postgrado de Educación Emocional y Bienestar, así como por el rol que juego en la institución (Subdirectora de Formación Docente).

Lo que me motiva del tema es tener la oportunidad de aplicar los aprendizajes que he adquirido a lo largo del PEEB en mi trabajo, poder entregar una contribución real a la labor de cientos de profesionales, quienes a partir de su vocación y compromiso esperan aportar de forma significativa en la formación de miles de estudiantes.

Mi principal motivación es poder compartir herramientas concretas a un grupo de docentes que tienen la mejor disposición y voluntad, pero que en temas socioemocionales carecen de ciertas capacidades o, mejor dicho, no son conscientes de que cuentan con ellas y/o no conocen cómo poder conducirlos de mejor manera. Por otra parte, me motiva evidenciar con datos objetivos, cuáles son las reales motivaciones y necesidades de formación docente en el ámbito de la formación socioemocional y bienestar, con el fin de poder entregar una propuesta concreta de trabajo en esta línea.

De esta manera, mi objetivo de aprendizaje es comprender las necesidades y motivaciones de la comunidad docente de Duoc UC en el ámbito de la formación socioemocional y el bienestar, para entregar, a partir de un completo diagnóstico una propuesta de formación ideada especialmente para esta comunidad educativa en particular.

Quien lea el presente trabajo encontrará una completa descripción del público objetivo, los aspectos teóricos en los que se basa mi propuesta de trabajo – el modelo pentagonal de competencias emocionales del GROPE y los programas de educación emocional -, el análisis de contexto y la detección de necesidades de formación, los objetivos de la intervención, la descripción de la metodología propuesta que incluye la estrategia de recolección de los datos del diagnóstico, el análisis de la data, la evaluación de la intervención y la propuesta de programa de intervención con su propósito, contenidos y actividades asociados. El documento culmina con las conclusiones y los anexos que profundizan y respaldan las actividades desarrolladas.

## Destinatarios y ámbito de aplicación

El programa está dirigido a profesionales vinculados al ámbito de la enseñanza que ejercen docencia en Duoc UC, instituto profesional chileno que forma desde hace más de 50 años a técnicos y profesionales en carreras de 4 a 8 semestres de duración.

Los participantes en el programa se desempeñan en diversas áreas académicas: administración y negocios, construcción, comunicación, diseño, ingeniería, informática, telecomunicaciones, turismo, salud, idiomas, matemática, español, ética, formación cristiana y emprendimiento. Se pretende abarcar al máximo de los docentes, invitándolos voluntariamente a participar de en la etapa de diagnóstico, así como en la construcción participativa del diseño del programa.

De acuerdo a los registros institucionales del año 2020, de las personas que se desempeñan como docentes en la institución, 36% son de sexo femenino y el 64% del sexo masculino, el 8,8% cuenta con el título de técnico de nivel superior, el 45,5% es profesional universitario y el 31,3% tiene un grado de magíster. El 53% se vincula con el medio realizando labores distintas a la docencia, estando el 51% empleado además en otra institución y el 47% trabaja en otro tipo de actividades por cuenta propia.

En cuanto al ámbito de aplicación del programa, el contexto en que se sitúa corresponde a la educación técnico profesional en Chile, la que ofrece programas de estudio que desarrollan competencias, habilidades y conocimientos en diversas áreas de los principales sectores productivos del país fomentando el aprendizaje permanente y la integración de las personas en la sociedad.

En los últimos años, el gobierno chileno ha elaborado una Política Nacional de Formación Técnico-Profesional para fortalecer este nivel de educación, considerando los cambios y desafíos del mundo laboral y respondiendo al número de matrícula de los Centros de Formación Técnica (CFT) e Institutos Profesionales (IP) que en el año 2021 alcanzó el 42,6% de la matrícula total de pregrado (Servicio de Información de Educación Superior (SIES) del Ministerio de Educación, 2021).

Duoc UC cuenta actualmente con una matrícula de cerca de 105 mil estudiantes y 4.155 profesores (Hechos y Cifras Duoc UC, 2020) con diversa formación académica y experiencia docente. El programa se diseñará especialmente para esta comunidad docente.

## Justificación

Los profesores que son competentes en el ámbito socioemocional suelen manejar mejor sus emociones, gestionar el salón de clase de forma más efectiva, establecer códigos de conducta, desarrollar interacciones más comprensivas y alentadoras con sus estudiantes y, por ende, estimular el desarrollo socioemocional de sus estudiantes (Villaseñor P. 2017).

En el desarrollo del marco teórico del programa se pretende demostrar desde la teoría, la relevancia de las competencias emocionales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, las que actualmente han adquirido aún mayor relevancia, en el marco de las consecuencias de la pandemia, al observarse características diferentes en los estudiantes que se formaron dos años en modalidad remota.

La propuesta a desarrollar pretende ser un aporte en esta línea, presentando una estrategia de intervención innovadora que a partir de un diagnóstico en el que participa un universo relevante de docentes, autoridades y equipos académicos, espera proponer un programa de formación elaborado a la medida de las competencias de entrada detectadas junto con considerar los lineamientos y prioridades institucionales.

Este proyecto se enmarca dentro de una estrategia del Centro de Formación Docente de Duoc UC que pretende incorporar una línea de formación en el ámbito del aprendizaje y bienestar socioemocional como elemento permanente y relevante dentro de la oferta de formación continua para sus maestros.

## Aspectos teóricos principales

La intervención propuesta se fundamenta en el modelo pentagonal de competencias emocionales y los modelos de programas de educación emocional.

Actualmente, a la luz de los resultados de diversas investigaciones, podemos afirmar que las emociones tienen un impacto en el aprendizaje y en el clima emocional del aula, es por ello que resulta relevante que el docente pueda ayudar al estudiante a vivir experiencias de aprendizaje desde la emocionalidad positiva (García Navarro, 2017).

De acuerdo a lo que plantean Rubie-Davies, Flint y McDonald (2012) uno de los ámbitos donde puede observarse una mayor influencia de las competencias profesionales del profesor es en el clima del aula, puesto que éste tiene una relación significativa con las conductas y actitudes del profesor y con las relaciones que establece a nivel social y emocional con sus estudiantes. Numerosos estudios muestran cómo las competencias del profesor son claves en el éxito académico, social y emocional de sus alumnos (Castro, 2010, Brackett, Palomera, Mojsa, Reyes y Salovey, 2010; Palomera, Gil-Olarte y Brackett, 2006).

Por otra parte, hoy sabemos que las emociones están presentes en todos los ámbitos de nuestra vida e influyen en como pensamos, sentimos y actuamos. De esta manera, en el contexto educativo, toda experiencia de aprendizaje se encuentra impregnada e influida por las emociones. Por tanto, un buen docente, independiente del nivel o la materia que enseñe, requiere del desarrollo de competencias emocionales, además del dominio de las competencias técnicas o de la disciplina.

## Modelo pentagonal de competencias emocionales

El modelo pentagonal de competencias emocionales aplicado y difundido por el GROU (*Grup de Recerca en Orientació Psicopedagògica*) de la Universidad de Barcelona define las competencias emocionales como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para tomar conciencia, comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. Este modelo estructura las competencias emocionales en cinco grandes bloques: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y el bienestar (Bisquerra y Pérez Escoda, 2007). De esta manera, entendemos las competencias emocionales como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. En el concepto de competencia se integra el saber, saber hacer y saber ser.

Cada una de las competencias del modelo se subdivide en competencias más concretas. La conciencia emocional es la competencia básica, en la que se sustentan todas las demás y se define como la capacidad para tomar conciencia de las propias emociones, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado. La regulación emocional se describe como la capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada. Supone el tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de “enfrentamiento”

y la capacidad para autogenerarse emociones positivas. La autonomía emocional se refiere a un conjunto de características relacionadas con la autogestión emocional, entre las que se encuentran la autoestima, una actitud positiva en la vida, la responsabilidad, la capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos y la autoeficacia personal. Las competencias sociales se refieren a la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas, lo que implica dominar habilidades sociales básicas, la capacidad para la comunicación efectiva, el respeto, actitudes prosociales, asertividad, entre otras. Estas capacidades se relacionan directamente con elementos de especial relevancia en el ámbito educativo, ya que, al abarcar las habilidades sociales básicas, el proceso comunicativo, la asertividad, el trabajo en equipo, entre otras, éstas constituyen habilidades fundamentales del proceso de enseñanza-aprendizaje. Finalmente, las competencias para la vida y el bienestar se definen como la capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para la solución de problemas personales, familiares, profesionales y sociales, orientados hacia la mejora del bienestar de vida personal y social.

La siguiente sección recoge los aspectos teóricos revisados respecto a las principales características, beneficios y recomendaciones para el diseño y ejecución de programas de educación emocional.

## Programas de educación emocional

Para el desarrollo de las competencias emocionales, la literatura sugiere la planificación y organización de programas de educación emocional, entendidos como una acción continuada, previamente planificada, dirigida hacia metas, encaminada a lograr unos objetivos y fundamentada en planteamientos teóricos que dan sentido y rigor a la acción, con la finalidad de satisfacer necesidades, y/o enriquecer, desarrollar o potenciar determinadas competencias. Éstos corresponden a un conjunto de actividades planificadas, intencionales y sistemáticas, con tiempos y espacios asignados y con una implementación de calidad. Los programas de educación emocional se centran en prevenir los efectos de las emociones negativas y cómo se pueden afrontar desde la educación (Álvarez González y Bisquerra, 2012).

De acuerdo a García Navarro (2017), la puesta en práctica de la educación emocional debe llevarse a cabo a partir de programas de intervención educativa y social, basados en principios científicos, educativos, sociales y filosóficos. Los programas de educación emocional deben seguir distintas fases como: análisis de contexto, detección de necesidades, formulación de objetivos, planificación, ejecución, evaluación y costes del programa.

## Características de los programas de educación emocional

Entendemos por programa la planificación y ejecución de un conjunto de acciones orientadas a lograr unos objetivos para satisfacer unas necesidades (García Navarro, 2017).

Rodríguez Espinar (1995) señala que la gestión de programas debe de plantearse desde una perspectiva de calidad total, lo que supone el diseño, organización y conducción por parte de profesionales; un desarrollo de forma sistemática desde el análisis de necesidades a la evaluación de los logros y una evaluación o rendición de cuentas que permita tomar decisiones basadas en

evidencias sólidas. Dicho autor plantea que, de lo contrario, sólo se conseguirá realizar un conjunto de actividades, más o menos atractivas, sin llegar a conformar un verdadero programa.

Bisquerra define la educación emocional como un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento indispensable del desarrollo cognitivo, constituyendo ambos elementos esenciales del desarrollo de la personalidad integral. Para ello propone programas de desarrollo de competencias emocionales, con el objeto de capacitar al individuo para afrontar mejor los retos que se le plantean en la vida cotidiana. Todo ello con la finalidad de aumentar el bienestar personal y social (Bisquerra, 2000).

De acuerdo a Bisquerra (2010) es importante considerar los siguientes criterios a la hora de seleccionar los contenidos de los programas de educación emocional: (i) adecuarse al nivel educativo del alumnado al que va dirigido; (ii) que sean aplicables a todo el grupo; (iii) los contenidos y actividades deben favorecer procesos de reflexión sobre las emociones propias y las de los demás y (iv) deben enfocarse en el desarrollo de competencias emocionales.

García Navarro (2017) señala que la intervención en educación emocional debe realizarse a partir de metodologías prácticas y vivenciales, respetando el que los participantes opten por compartir voluntariamente sus experiencias emocionales. Dicha autora plantea las fases esenciales de todo programa de educación emocional, según el análisis de diversos modelos de intervención estudiados: (i) análisis de contexto y detección de necesidades; (ii) diseño de objetivos, contenidos, actividades, recursos, planificación y evaluación, sustentados en fundamentación teórica; (iii) implantación y (iv) evaluación de los resultados y toma de decisiones para la mejora del programa.

### Beneficios de la aplicación de programas de educación emocional

Diversas investigaciones en el ámbito educativo demuestran efectos positivos de los programas de formación emocional en ámbitos como clima en el aula, empatía o rendimiento académico (Brackett y Rivers, (2013); Brackett, M. A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M. R., & Salovey, P. (2010); Jones y Kahn, (2017).

Según Bouffard y Weissbourd (2013) los docentes que desarrollan competencias emocionales logran establecer mejores relaciones con sus estudiantes, fomentando un clima de aula más saludable y activando un círculo virtuoso en que la mejora de la conducta y los resultados de los estudiantes reducen el estrés de los docentes y fortalecen sus competencias socioemocionales. Por otra parte, los docentes que regulan mejor sus emociones no solo reportan menos agotamiento y mayor satisfacción con su trabajo, además demuestran más afecto positivo al enseñar y crean entornos de aprendizaje más seguros (Brackett, Mojsa, Reyes y Salovey, 2010).

De acuerdo a García Navarro (2017) los resultados de varias investigaciones y metaanálisis ponen de manifiesto que la implementación de programas de aprendizaje emocional mejora las habilidades sociales y emocionales de los estudiantes, modifica sus actitudes sobre sí mismos y los demás, mejora sentimientos de pertinencia, favorece el desarrollo de conductas prosociales y disminuye la prevalencia de problemas conductuales.



## Recomendaciones para el diseño e implementación

La literatura respecto al diseño e implementación de programas de educación emocional presenta una gran diversidad de posibles estrategias recomendadas para mejorar el interés y participación del alumnado, aumentar cohesión de grupo, favorecer el orden y la organización de la clase, entre otras.

El programa de educacional del GROU presenta una propuesta universal y preventiva, con dos grandes objetivos: (i) desarrollar competencias emocionales y (ii) crear climas emocionales que favorezcan la convivencia, el aprendizaje y el bienestar. Si bien su foco es la educación escolar, esta propuesta plantea elementos aplicables a todo ámbito formativo, bajo los siguientes principios: es secuencial, se presenta como un programa transversal a todas las áreas y niveles educativos e incluye a toda la comunidad educativa.

García Navarro (2017) señala que la eficiencia de los programas de educación emocional depende de los siguientes requisitos: éstos deben ser secuenciales, activos, focalizados y explícitos. Dicha autora plantea un decálogo de recomendaciones que sintetiza los aportes de una serie de investigaciones referidas a la implantación de programas de educación emocional:

- Fundamentación del programa en un marco teórico sólido, haciendo explícitas las competencias emocionales a desarrollar
- Explicitar los objetivos del programa en términos evaluables
- Coordinación de la comunidad educativa
- Apoyo directivo y la participación del profesorado
- Técnicas de aprendizaje activas, variadas y participativas
- Secuencial a lo largo de varios años
- Aplicación a situaciones y contextos diversos
- Formación del profesorado
- Evaluación del programa
- Aplicación de diseños experimentales o cuasi experimentales e instrumentos válidos

Finalmente, Bisquerra (2012) propone un programa de mejora para el clima de la clase el cual, detalla una planificación de actividades mensuales a realizar en un año escolar completo, definiendo las acciones y responsabilidades de los respectivos agentes, junto con la estrategia de evaluación de resultados. En síntesis, dicha propuesta es adaptable a las necesidades de cada centro educativo y su profesorado, considera en una primera etapa una evaluación diagnóstica de los docentes y alumnado, la aplicación del programa junto con la modificación de la tarea docente como resultado de la aplicación del programa, reuniones de seguimiento y aplicación de un segundo cuestionario a los mismos agentes con su respectiva evaluación, valoración, incorporación de mejoras y comunicación de resultados al equipo docente. Bisquerra plantea la aplicación de un cuestionario para docentes de 29 ítems que evalúan las siguientes dimensiones: interés y participación, cohesión del grupo, comprensión y apoyo del profesor, desarrollo del alumnado, orden y organización de la clase e innovación y cambios. Este cuestionario se complementa con el instrumento diseñado para los alumnos, el cual consta de 32 ítems que se relacionan con las dimensiones anteriormente señaladas.

En cuanto a la evaluación de programas de educación emocional, la literatura señala que ésta puede llevarse a cabo mediante tipologías distintas de instrumentos de medida y diferentes modelos (García Navarro 2017). Pérez González (2008) recoge los aspectos esenciales a evaluar en un programa de educación emocional, diferenciando los indicadores a evaluar en el diseño (adecuación a los destinatarios y al contexto, contenido, calidad técnica y evaluabilidad de los objetivos, responsables y del apoyo con el que cuenta el programa) de los de desarrollo (puesta en marcha y contexto del programa) y evaluación del programa.

Por otra parte, en cuanto a la evaluación de la aplicación de los programas, la literatura sugiere evaluarlos a partir de modelos “ad hoc” para obtener datos cuantitativos complementados con instrumentos que evalúen los efectos del programa sobre las competencias emocionales, la satisfacción, entre otros.

Según el modelo de Pérez Juste (2006), la evaluación de los programas se realiza en tres fases: evaluación inicial, cuestionarios de satisfacción y evaluación final. Estos instrumentos tienen como objetivo medir el estado inicial, previo a la intervención, la satisfacción de los beneficiarios luego de alguna etapa de la intervención, la aplicabilidad de la formación y el impacto del programa de educación emocional.

## Análisis de contexto y detección de necesidades

### Características de la institución, estructura y funcionamiento

Actualmente Duoc UC es una institución que en datos cuantitativos que sorprende por su magnitud. Basta ver su número de matriculados (más de 100.000 estudiantes), cerca de 3000 colaboradores y más de 4000 docentes. Cerca de 100 mil personas se han titulado de Duoc UC aportando calidad humana y productiva para el desarrollo de Chile en los 53 años de historia institucional.

Durante 2020, 1.151.727 alumnos se matricularon en carreras de pregrado del Sistema de Educación Superior en Chile. De ellos, 491.732 pertenecen a Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales, de los cuales, 105.888 son estudiantes de Duoc UC, es decir, el 21,5 % de la matrícula del país.

Duoc UC es la Institución de Educación Técnico Profesional de mayor envergadura de Chile. En el año 2020, 105.888 alumnos se formaron en alguna de sus 18 sedes (12 en Santiago y 6 en regiones) y estudiaron alguna de las 71 carreras técnicas o profesionales impartidas por sus nueve escuelas. Sustentado en los principios que rigen la misión evangelizadora de la Iglesia Católica, un aspecto fundamental del proyecto educativo de Duoc UC es el desarrollo humano integral y el bien común de la sociedad. El objetivo principal de esta institución es formar técnicos y profesionales de excelencia, capaces de innovar y adaptarse a un mundo que cambia permanentemente y, asimismo, personas íntegras con una formación valórica que los lleve a ser agentes transformadores de su entorno, capaces de generar un impacto positivo en la comunidad. Gracias a la labor sistemática, comprometida y cohesionada de todo el equipo de Duoc UC por cumplir con este propósito, sus

titulados se enfrentan al mercado laboral bien preparados y con las competencias necesarias para enfrentar los desafíos y demandas de los diferentes sectores productivos de la sociedad.

La Misión de Duoc UC es “formar personas, en el ámbito técnico y profesional, con una sólida base ética inspirada en los valores cristianos, capaces de actuar con éxito en el mundo laboral y comprometidas con el desarrollo de la sociedad”. Los valores que guían a esta Institución para llevar a cabo su Misión son: Integridad, Calidad, Respeto y Compromiso.

En cuanto a su estructura, Duoc UC es una fundación sin fines de lucro que se rige bajo el gobierno de un Consejo Directivo integrado por cinco miembros, el cual define las políticas y establece los lineamientos estratégicos y de control de la gestión. También, participa el Rector y en algunas sesiones se integran los miembros del equipo directivo superior de Duoc UC.

La institución cuenta con 18 sedes donde se imparten los programas de estudio y un área central que gestiona los lineamientos institucionales. Dentro del área central, la vicerrectoría académica se considera la médula de Duoc UC. Esta unidad se ha propuesto contar con una alta sensibilidad respecto a los aprendizajes de los estudiantes; conocer en detalle el estado de cada uno de los programas y carreras; preocuparse de la pertinencia de estas últimas; de la calidad del cuerpo docente; del estado del arte de cada disciplina y de las metodologías de enseñanza-aprendizaje acordes; contar con un sólido *benchmark*; y promover la interdisciplinariedad, entre otros importantes desafíos. En esta área es donde se aloja el programa propuesto.

## Características de los destinatarios del programa

De acuerdo a lo señalado en la sección “destinatarios y ámbito de aplicación”, los participantes del programa se desempeñan en diversas áreas académicas (administración y negocios, construcción, comunicación, diseño, ingeniería, informática, telecomunicaciones, turismo, salud, idiomas, matemática, español, ética, formación cristiana y emprendimiento), por lo que caracterizarlos en ciertos elementos comunes, es un desafío al que constantemente se ha visto enfrentado la institución.

En septiembre de 2020 se realizó una encuesta censal cuyo objetivo principal fue levantar información que permitiera actualizar los datos de formación profesional de los docentes y caracterizarlos de acuerdo a su vinculación con la industria u otras instituciones de educación superior. Se obtuvo una cobertura del 96,54% del cuerpo docente con un error muestral del 0,29% y una confianza del 95%. Dentro de los principales hallazgos de la encuesta se observa que el 45,5% de los docentes cuenta con un título profesional universitario completo. El 31,1% de los docentes, ha alcanzado el grado de magíster. Se observa además en la encuesta que un 91,8% de los docentes está interesado en participar en los cursos de perfeccionamiento que entrega el Centro de Formación Docente de Duoc UC. En dicha instancia un 22,7% de los docentes señaló interés por participar en instancias de formación en liderazgo pedagógico y un 19,2% manifestó interés por formarse en temáticas vinculadas con la motivación en el aula.

Otros datos relevantes de la caracterización de los beneficiarios del programa son:

- El 27% desarrolla docencia en otras instituciones
- Un 55% declara realizar actividades laborales distintas a la docencia

- Los docentes entre los 36 y 59 años son los que realizan más actividades laborales distintas a la docencia.

La formación integral propia de la esencia institucional imprime importantes desafíos para la docencia en Duoc UC, ya que implica disponer de una comunidad docente altamente alineada, especializada, sensible al desarrollo humano como valor transversal de toda persona, con sólidos principios éticos, y con una fuerte vocación por el servicio hacia otros manifestada a través de la enseñanza y la formación.

El Proyecto Educativo le asigna al docente un perfil de Maestro que guía la formación integral de los estudiantes, por lo que requiere respetar y hace valer la dignidad de toda persona por el hecho de su naturaleza trascendente. En este mismo sentido, en su perfil de maestro y modelo de vida, y en coherencia con la filiación católica de Duoc UC, se espera que se caracterice por su orientación al servicio de la verdad y el bien común.

El docente es quien facilita el aprendizaje de los estudiantes y quien interactúa a diario con ellos, por lo tanto, ocupa un perfil insustituible en el proceso de aprendizaje. La comunidad docente está compuesta por personas con distintos campos de especialidad, formación y experiencia, en donde la institución en su conjunto es la encargada de proveer los mejores escenarios y caminos para guiar el desarrollo de la integralidad. No obstante, las particularidades de los distintos perfiles, todos los miembros de la comunidad docente deben compartir las características y principios esenciales señalados en el perfil docente institucional:

- Conocimiento, respeto, compromiso y promoción de la identidad y misión del DUOC UC, así como de su proyecto educativo.
- Muestra el conocimiento y las formas de vida en las que se aplica.
- Es una persona con formación técnica y/o profesional que cuenta con experiencia y competencias técnicas relevantes en la disciplina en la que implementa la docencia, y, en coherencia con el Proyecto Educativo.
- Tiene altas expectativas en sus estudiantes.
- Vínculo con el mundo del trabajo: se espera que, además de la formación de los estudiantes, participe y apoye la generación y mantención de vínculos de Duoc UC con el medio; con otras Instituciones de Educación Superior tanto a nivel nacional como internacional.
- Innovación en las prácticas pedagógicas: consciente de la necesidad de revisar sus prácticas a fin de implementar cambios cuando sea necesario.
- Debe estar preparado para realizar acciones y aportes al desarrollo curricular e instruccional de los programas académicos.

En síntesis, del docente de Duoc UC se espera que valore la docencia como vía para desarrollar la formación integral de los estudiantes, abierto a las innovaciones, dispuesto a ampliar su propio conocimiento y a trabajar con otros de manera interdisciplinaria, colaborativa e integrada, con una alta apertura al cambio, flexible en sus certezas, con una mirada globalizada de la realidad y, por, sobre todo, orgulloso de formar parte de la Comunidad Duoc UC.

Por parte de los destinatarios, si bien, al momento de iniciar este trabajo no se contaba con un diagnóstico oficial respecto a las necesidades de formación docente en el ámbito socioemocional, se observa que antes del inicio de la pandemia producto del Covid-19 existían inquietudes e interés

de formación en este ámbito por parte de los docentes. El estallido social<sup>1</sup> de octubre de 2019 marcó un antes y un después en la vida de gran parte de los chilenos, repercutiendo en la cotidianidad en aspectos tan relevantes como la seguridad emocional. Esto se vio reflejado en la relación de los docentes con sus estudiantes, el clima en el aula y las relaciones interpersonales en el contexto educativo se vieron afectados por factores externos que, según los docentes, impactaron en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. En este contexto los docentes de Duoc UC manifestaron en distintas instancias (principalmente en reuniones con el Centro de Formación Docente o con la Unidad de Apoyo Pedagógico y en trabajo de comunidades) que requerían de herramientas para mejorar la gestión de grupos, manejo de conflictos, situaciones de crisis, contención emocional, entre otros.

### Marco que define las líneas de actuación

El marco que define las líneas de acción del programa se fundamenta en el proyecto y modelo educativo institucional que entregan un rol protagónico al estudiante y sus capacidades, buscando responder a los cambios profundos que presenta hoy nuestra sociedad. El modelo educativo de Duoc UC describe los principios del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como sus enfoques conceptuales y metodológicos, enfocándose no sólo en el desarrollo de competencias técnicas, sino en la formación integral de la persona, entendiendo su valor como individuos, sus proyectos de vida y permitiendo su florecimiento humano.

El modelo educativo pone énfasis en el desarrollo no solo de las competencias, sino que integra un modelo de capacidades (*capabilities*), el cual busca facilitar e incentivar la participación activa de los estudiantes en la sociedad, por medio de sus proyectos de vida. En ese sentido, la evolución institucional tiene un fuerte énfasis en el ámbito académico, buscando enriquecer el proceso formativo por medio de trayectorias flexibles, adaptadas al proceso de aprendizaje de cada estudiante.

El modelo educativo contempla tres propósitos centrales:

- Sentido de la Formación: comprendiendo que la educación técnica permite ampliar oportunidades, y son los estudiantes quienes pueden maximizar ese aprendizaje. Nuestra responsabilidad como Institución es disponer, entregar y acompañar en ese proceso.
- Estudiantes como seres racionales, libres y plenamente humanos: ellos son el centro de la labor formativa, los reconocemos como personas únicas e irrepetibles y eso nos hace marcar la diferencia como Institución.

---

<sup>1</sup> Nombre que recibe una serie de masivas manifestaciones y disturbios originados en Santiago y propagados a todas las regiones de Chile, entre octubre de 2019 y marzo de 2020. El factor detonante de estos sucesos fue el alza en la tarifa del sistema de transporte público de Santiago, miles de estudiantes secundarios se organizaron para realizar actos de evasión masiva en el Metro de Santiago, fueron cesadas las operaciones de la red subterránea por el enfrentamiento de la multitud con Carabineros. Hubo varios focos de protestas, saqueos y disturbios violentos a lo largo del país, por lo cual, el 19 de octubre, se decretó estado de emergencia y toque de queda, lo que limitó en gran medida la vida de los chilenos, incluida la programación de clases vespertinas.

- Desafíos del país y nueva realidad sociolaboral: como Institución, es clave el aporte a la sociedad y conocer quiénes son los estudiantes que la integran, lograr conocer la realidad y entender que el ciclo vital y laboral se está extendiendo cada vez más. Hoy la cultura digital es una realidad, y debe seguir siendo nuestro foco.

La evolución del modelo educativo se sustenta en 3 ejes centrales que se resumen en los siguientes conceptos:

- Docentes de excelencia comprometidos con la formación: nuestro proyecto educativo se apoya en la excelencia profesional, disciplinar, pedagógica y humana de un equipo de docentes que demuestran pasión por enseñar y que son capaces de garantizar la formación de sus estudiantes.

- Formación y evaluación centrada en resultados de aprendizaje: entendemos la evaluación como auténtica y progresiva, que permita impulsar el aprendizaje y certificar los logros desde el plan de estudios y la práctica. Asimismo, comprendemos que el estudiante es el protagonista de la evaluación y que debe recibir retroalimentación permanente, lo que permite tomar decisiones para mejorar.

- Experiencias de aprendizaje diversas: (i) metodologías contextualizadas, en las que consideramos el contexto en que se desenvuelve el proceso y el ambiente de aprendizaje, vinculando la experiencia educativa con la experiencia laboral; (ii) metodologías activas, donde consideramos al estudiante en el centro, en su proceso de aprendizaje y promoviendo su involucramiento en las distintas experiencias. Aquí el rol del docente pasa a ser de un facilitador para los alumnos. Y (iii) metodologías significativas, en las que se considera que los estudiantes comprendan y le entreguen un significado a aquello que aprenden.

Por otra parte, un documento relevante para el proyecto es el Plan de Formación Docente, creado en 2018 en el marco del Proyecto de Fortalecimiento de la Gestión Docente, dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2016 – 2020, que ha tenido como principal objetivo formar a los docentes de la institución a partir del desarrollo de distintas herramientas que apoyen y fortalezcan sus competencias y diario quehacer con la finalidad de favorecer la existencia de mejores profesionales y técnicos que ejerzan la docencia para formar a nuestros estudiantes de manera integral.

El plan de formación docente considera tres dimensiones:

- Formación Obligatoria: está conformada por cinco módulos alojados en el Ambiente Virtual de Aprendizaje (AVA) y tiene como objetivo introducir a los nuevos docentes en el modelo educativo, lineamientos e implementación del proceso de aprendizaje en Duoc UC.
- Trayectoria Habilitante: ofrece las siguientes alternativas de formación, obligatorias de acuerdo a la carga académica de los docentes: Aprendizaje Colaborativo Basado en Desafíos (ACBD), Ambiente Virtual de Aprendizaje (niveles 1 a 6), Competencias de Empleabilidad, Programa Dual Campus Arauco, Programa de Educación a Distancia Full Online (FOL), Herramienta Office 365, Proceso de Portafolio de Título, Prácticas Laborales y Profesionales, Prevención de Drogas, Tabaco y Alcohol.
- Trayectoria Conducente: ofrece alternativas de formación voluntarias en distintos ámbitos del proceso de enseñanza-aprendizaje que conducen a un diplomado si se aprueban un total de 100 horas de formación o más.

## Definición de los roles y funciones de los diferentes agentes implicados

Los principales participantes de la iniciativa son los docentes, beneficiarios del programa y quienes participan en el diagnóstico de las competencias de entrada.

Además de los destinatarios, participan en la propuesta los siguientes agentes:

- la Unidad Apoyo Pedagógico, equipo de apoyo académico que está localizado en cada una de las 18 sedes y que cuenta con un Jefe de la Unidad, más un equipo de asesores. Participa en la encuesta de análisis de necesidades institucionales y en las entrevistas en profundidad del diagnóstico de las competencias de entrada.
- las jefaturas directas de los destinatarios quienes colaborarán en el análisis de necesidades institucionales y el diagnóstico de las competencias de entrada. En este grupo se encuentran los Directores de Carrera y Jefes de Programas que también operan desde las 18 sedes.
- un equipo de Subdirectores Académicos como representantes institucionales para la detección de necesidades desde el nivel estratégico, más un grupo de directores de la Vicerrectoría Académica quienes respondieron el instrumento de detección de necesidades institucionales.
- el equipo del Centro de Formación Docente, validando los procesos de recolección de datos y el análisis de la data obtenida.

## Coordinación y apoyo técnico dentro y fuera de la institución

En cuanto a la coordinación de la propuesta, ésta se gestó principalmente desde el Centro de Formación Docente (CFD), dirección encargada de potenciar la labor docente, fomentando el aprendizaje continuo para impactar positivamente en el proceso formativo de los estudiantes. El equipo del CFD apoyó la difusión de la iniciativa en las 18 sedes, cooperando además en la gestión de cada una de las actividades propuestas. Para ello, se contó con el apoyo técnico de los profesionales del Centro en el diseño e implementación de la estrategia de recolección de datos, así como en el análisis de la información y la coordinación de las actividades consideradas en el proyecto.

En las 18 sedes de Duoc UC se contó con el apoyo de los Subdirectores Académicos y sus respectivas Unidades de Apoyo Pedagógico, lideradas por el/la Jefe/a de la Unidad, quienes gestionaron la citación a las entrevistas en profundidad con equipos académicos y autoridades institucionales en sedes.

Por otra parte, las Escuelas y Programas Transversales apoyaron la iniciativa desde Casa Central, motivando a docentes y a sus respectivos equipos para aportar y participar en las instancias de diagnóstico y levantamiento de la información.

El único apoyo técnico externo con el que se contó fue la plataforma SurveyMonkey, la que, a partir de una suscripción pagada permitió confeccionar los instrumentos con las características requeridas y la posibilidad de obtener más de 100 respuestas en un mismo cuestionario.

## Clima de aceptación y apoyo a la intervención

La institución evaluó desde un inicio positivamente la iniciativa. Las más altas autoridades (Dirección Ejecutiva y Vicerrectoría Académica) apoyaron y promovieron el proyecto, asumiendo la intervención como necesaria. Si bien esta iniciativa no se define como una prioridad institucional, se cuenta con una estructura, apoyo y funcionamiento que facilita la implementación de la propuesta, existiendo lineamientos institucionales claros que definen marcos de acción, así como los roles de los agentes implicados.

Además, se dispone de equipos de apoyo técnico a nivel institucional, que favorecen la implementación de la intervención, junto con un cuerpo docente, equipos académicos y jefaturas participativas e interesadas en aportar a la iniciativa.

## Objetivos de la intervención

Los objetivos que se esperan conseguir son:

- Analizar las competencias emocionales del equipo de docentes de Duoc UC.
- Diseñar e implementar un instrumento propio para analizar dichas competencias.
- Diseñar un programa inicial de formación docente en competencias emocionales y bienestar para los docentes de Duoc UC.

## Metodología

La metodología de trabajo propuesta se basa en la revisión del marco teórico que recomienda realizar un estudio diagnóstico que considere el levantamiento de las características de los participantes del programa. Una vez definido el público destinatario, se identificaron las acciones asociadas al levantamiento de las competencias de entrada de un grupo de docentes de Duoc UC. Por otra parte, se determinó la necesidad de complementar este diagnóstico con la percepción de las autoridades y equipos académicos, respecto a las necesidades de formación de los docentes de la institución en esta temática.

Para ello se ideó una estrategia de recolección de datos que se complementó con la definición de la técnica e instrumentos para la recogida de la información, identificándose las variables a estudiar y seleccionando a los sujetos participantes.



Una vez acordados y validados dichas definiciones con la tutora del PEEB, se procedió al diseño de los instrumentos de levantamiento de información, implementar la estrategia de recolección de datos y, posteriormente al análisis de la data.

La metodología de trabajo incluye el diseño de una primera propuesta de formación docente en el ámbito socioemocional y de bienestar, ideada a partir del levantamiento de necesidades y prioridades levantadas.

## Planificación

A continuación, se presenta el calendario general del programa:

Hitos	nov 2021	dic 2021	enero 2022	febr 2022	marzo 2022	abril 2022	mayo 2022	junio 2022
Redacción marco teórico	X	X	X	X	X	X		
Definición público destinatario				X				
Definición acciones de levantamiento de necesidades de formación (calendario)						X		
Diseño de instrumento de diagnóstico de necesidades institucionales (pauta entrevista en profundidad)						X		
Diseño de instrumento de detección de competencias de entrada (sólo para docentes)						X		
Construcción pauta de entrevistas en profundidad						X		
Ejecución de reuniones de levantamiento de necesidades institucionales y aplicación de pauta entrevista en profundidad + encuesta)							X	
Implementación instrumentos de detección de competencias de entrada (test diagnóstico)							X	
Análisis de datos							X	X
Entrega 3 trabajo final (22 mayo)							X	
Diseño del programa según necesidades levantadas								X
Definición de actividades, sesiones y dinámicas a desarrollar								X
Ajustes luego de retroalimentación entrega 3								X
Entrega final trabajo final (fines junio)								X

## Proceso de aplicación

Para caracterizar el contexto se diseñó un proceso de detección de necesidades sistemático con el fin de obtener información y establecer prioridades.

El diseño de la recolección de información considera utilizar diferentes procedimientos para la obtención de datos. Las herramientas de detección de necesidades se seleccionaron y diseñaron con la preocupación de no confundir el análisis de necesidades con análisis de opinión, intentando conseguir la mayor participación de los agentes implicados.

Además de las necesidades, se consideraron las potencialidades y competencias de los destinatarios como protagonistas y agentes activos de la intervención. Esto implicó centrarse en los recursos de los agentes, para no centrar el análisis en sus déficits y carencias.

## Estrategia de recolección de datos

La estrategia de recolección de datos se basa en las características de los destinatarios del programa, quienes, de acuerdo a lo revisado en las secciones anteriores cumplen un rol fundamental en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Dicha estrategia considera el diseño y aplicación de tres instrumentos con distintos objetivos: (i) detección de competencias de entrada de los destinatarios, (ii) detección de necesidades institucionales por parte de autoridades y (iii) entrevistas en profundidad a los distintos agentes implicados, según la estructura y funcionamiento institucional.

A continuación, se describen las principales características y alcances de los tres instrumentos utilizados para la recolección de los datos.

### Instrumento de detección de competencias de entrada

El objetivo del primer instrumento diseñado es diagnosticar las competencias emocionales de los docentes de Duoc UC para conocer su nivel de desarrollo emocional y contribuir al diseño de un programa de formación emocional especial para este grupo de docentes.

Universo: Docentes de Duoc UC que voluntariamente contestan la encuesta.

Técnica de recolección: cuestionario administrado vía online, difundido mediante invitación enviada a los correos electrónicos de los docentes registrados en las bases de datos institucionales.

Fechas de aplicación: 9 al 20 de mayo de 2022.

Nivel de respuesta esperado: 100 respuestas

El instrumento utilizado para la detección de las competencias de entrada de los docentes es de diseño propio y se elaboró basándose en los siguientes instrumentos:

TMMS-24, basada en *Trait Meta-Mood Scale* (TMMS) del grupo de investigación de Salovey y Mayer que evalúa tres dimensiones: percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional a partir de 24 afirmaciones.

QDE-A, El *Qüestionari de desenvolupament emocional per Adults* (QDE-A) que permite detectar las necesidades en las cinco competencias del modelo pentagonal y conocer el nivel de competencia emocional general de quien contesta. El test consta de 48 ítems distribuidos en cinco dimensiones: conciencia emocional (7 ítems), regulación emocional (13 ítems), competencias sociales (12 ítems), autonomía emocional (7 ítems) y competencias para la vida y el bienestar (9 ítems).

Se construyó un instrumento de 25 ítems, evaluando las cinco competencias del modelo pentagonal, adaptado al lenguaje chileno, a partir de una escala *Likert* de 5 opciones de respuesta.

A continuación, se presenta el instrumento diseñado para la detección de competencias de entrada de los docentes.

#### Instrucciones:

El objetivo de este test es ayudarte a conocer mejor tus competencias emocionales.

A continuación, encontrarás algunas afirmaciones sobre tus emociones y sentimientos.

Lee atentamente cada frase e indica el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas:

Nada de acuerdo	1
Algo de acuerdo	2
Bastante de acuerdo	3
Muy de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Es muy importante que contestes lo que haces o sientes, no lo que te gustaría hacer o lo que crees que a otros le gustaría que hicieras.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas, por lo que te solicitamos respondas con sinceridad.

Finalmente, te pedimos que no dediques mucho tiempo a cada respuesta.

Dimensión*	Ítem**
Conciencia emocional	Sé poner nombre a las emociones que experimento.
	Puedo describir fácilmente mis sentimientos***.
	Soy consciente de mis emociones.
	Soy capaz de captar el clima emocional de un contexto determinado.
	Sé diferenciar mis emociones de mis pensamientos.
Regulación	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.
	Aunque a veces me siento triste o mal, suelo tener una visión optimista.
	Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte.
	Me desanimo cuando algo me sale mal.
	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.
Autonomía emocional	Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o actuar.
	Me asustan los cambios.
	Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago.

	Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal me preocupo durante mucho tiempo.
	Cuando me dicen que he hecho una cosa bien o muy bien, no sé qué decir.
Competencias sociales	Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos.
	Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros.
	Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí.
	Tengo a menudo peleas o conflictos con otras personas.
	Hablar con personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo.
Competencias de vida y bienestar	Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas.
	Cuando mi estado de ánimo no es muy bueno intento hacer actividades que me resulten agradables.
	Me resulta difícil relajarme.
	Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz.
	Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre.

\* se señalan exclusivamente en el diseño del instrumento, no se incorporarán en la aplicación del mismo.

\*\* en la aplicación del instrumento se presentarán con una distribución aleatoria.

\*\*\* la distinción entre emoción y sentimiento es difícil de saber si no se ha trabajado previamente. Se pregunta porque luego será un ítem a trabajar en el programa de implementación.

### Instrumento de detección de necesidades institucionales

Objetivo: Identificar las necesidades institucionales respecto a la formación de docentes de Duoc UC en el ámbito de la educación emocional y bienestar.

Universo: autoridades institucionales, equipos académicos y jefaturas directas de docentes de Duoc UC.

Técnica de recolección: cuestionario administrado vía online, difundido mediante correo electrónico a autoridades, equipos académicos y jefaturas directas de docentes de Duoc UC.

Fechas de aplicación: 6 al 13 de mayo de 2022.

Nivel de respuesta esperado: 90 respuestas

Tópicos a indagar:

- Nivel de prioridad asignada a la formación emocional y el bienestar docente
- Identificar las necesidades de formación emocional y bienestar en el equipo docente
- Percepción acerca de las actuales competencias emocionales docentes
- Beneficios percibidos de la formación emocional
- Expectativas y alcances de un plan de formación en educación emocional docente
- Proceso de postulación y asignación de vacantes

Instrucciones:

El objetivo de esta encuesta es identificar las necesidades y expectativas institucionales respecto a la formación de docentes de Duoc UC en el ámbito de la educación emocional y bienestar.

Te agradecemos contestar las siguientes preguntas desde lo que observas en tu rol en Duoc UC.

Preguntas:

1. Considerando los futuros desafíos institucionales y lo realizado a nivel institucional en materia de formación docente, ¿cuáles debieran ser las prioridades en el apoyo a la formación de los profesores? Ordena de más a menos relevante
  - Formación tecnológica / en herramientas de apoyo a la docencia
  - Formación pedagógica / didáctica / metodológica
  - Formación en la disciplina (técnica y/o aplicada)
  - Formación emocional / en bienestar
  - Formación en investigación / innovación
  
2. En cuanto a las características del actual equipo docente y sus competencias emocionales, entendidas como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales, cómo clasificarías, en general, el nivel de competencia del cuerpo docente en estas materias:
  - a. Sobre lo esperado
  - b. Esperado
  - c. Próximo a lo esperado
  - d. Bajo de lo esperado
  
3. ¿Qué aspectos de las actuales competencias emocionales de los docentes destacarías como fortalezas? Señala las 5 competencias más destacadas:
  - Capacidad para tomar conciencia de sus propias emociones
  - Capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada y autogenerar emociones positivas.
  - Autoestima
  - Actitud positiva en la vida
  - Capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas
  - Comunicación efectiva
  - Asertividad
  - Empatía
  - Respeto
  - Actitudes prosociales: conducta voluntaria y beneficiosa para los demás; comprende acciones de ayuda, cooperación y altruismo.
  - Asertividad
  - Capacidad para mejorar /aportar al bienestar de vida personal y social
  - Otra (s): ¿cuál/es? \_\_\_\_\_
  
4. ¿Qué aspectos considera que los docentes podrían reforzar en el ámbito de competencias sociales / emocionales? Señale las 5 competencias que considere más descendidas
  - Capacidad para tomar conciencia de sus propias emociones
  - Capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada y autogenerar emociones positivas.
  - Autoestima
  - Actitud positiva en la vida
  - Capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas

- Comunicación efectiva
- Asertividad
- Empatía
- Respeto
- Actitudes prosociales: conducta voluntaria y beneficiosa para los demás; comprende acciones de ayuda, cooperación y altruismo.
- Asertividad
- Capacidad para mejorar /aportar al bienestar de vida personal y social
- Otra (s): ¿cuál/es? \_\_\_\_\_

5. ¿Qué aspectos destacarías sobre la relevancia que tiene la formación emocional para los objetivos institucionales expresados principalmente en la misión, visión y objetivos institucionales de largo plazo?

Respuesta abierta

6. ¿Cuáles son los principales beneficios que consideras se podrían obtener de un plan de formación emocional? Ordene por orden de relevancia.

- Desarrollo profesional /académico
- Aumenta la empleabilidad
- Reconocimiento a nivel institucional
- Mejoras en el bienestar y calidad de vida
- Favorece el clima en el aula
- Refuerzo el vínculo con los estudiantes
- Otro (s) / ¿Cuál? \_\_\_\_\_

7. ¿Consideraría como un aporte que la institución ofreciera un programa de educación emocional a sus docentes? Justifique su respuesta.

- Sí
- No

8. Si Duoc UC decidiera implementar un programa de formación docente en el ámbito de la educación emocional / bienestar, ¿cuáles serían sus expectativas respecto al alcance / estructura de su oferta?

- Curso teórico
- Taller práctico (módulos cortos aplicados a la labor docente en Duoc)
- Diplomado (100 o más horas de formación)

9. Si Duoc UC decidiera implementar un programa de formación docente en el ámbito de la educación emocional / bienestar, ¿cuál consideraría sería la modalidad óptima desde la mirada institucional?

- Presencial
- Virtual 100% asíncrono
- Virtual híbrido con componentes presenciales y sincrónicos

10. ¿Considera que este programa debiera ser?

- Voluntario

- Obligatorio
11. ¿Deberían existir incentivos para asegurar la participación docente?
- Sí, ¿cuáles serían los más atractivos?
  - No
12. ¿Cómo imagina el proceso de postulación y asignación de vacantes? Marque todas las opciones en que esté de acuerdo.
- Todos los docentes deberían poder participar
  - Se deberían asignar vacantes por desempeño académico
  - Se deberían asignar vacantes por antigüedad en la institución
  - Se deberían asegurar vacantes por sede / escuela / programa

## Entrevistas en profundidad

Objetivo: profundizar el diagnóstico respecto a las necesidades institucionales respecto a un plan de formación en competencias emocionales y bienestar para los docentes de Duoc UC.

Universo: autoridades institucionales, equipos académicos y docentes de Duoc UC que voluntariamente participen en entrevistas.

Técnica de recolección: entrevista en profundidad mediante aplicación de pauta con preguntas guía.

Fechas de aplicación: 16 al 27 de mayo de 2022.

Nivel de respuesta esperado: 50 participantes en distintas sedes

Pauta Entrevista:

Presentación / saludo

Contexto de la entrevista y objetivos buscados

Preguntas guía:

1) Imagina que la institución ofrece un programa de formación docente en competencias emocionales y bienestar, entendidas como como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. En este contexto, ¿qué aspectos destacarías sobre esta formación para el cumplimiento de los objetivos institucionales?

2) ¿Qué nivel de prioridad le asigna a la formación emocional del equipo docente de Duoc UC?, ¿Por qué?

3) Respecto a las características del actual equipo docente y sus competencias emocionales, ¿consideras un aporte este tipo de formación o crees que las actividades de formación docente debieran abarcar otro tipo de competencias? ¿Cuáles?

## Análisis de datos

Respecto al instrumento de detección de competencias de entrada, se envió la invitación a contestar la encuesta a un total de 207 docentes de todas las sedes, escuelas y programas de Duoc UC. De ellos, 104 docentes voluntariamente contestaron la encuesta y 91 participantes manifestaron interés en obtener retroalimentación de los resultados.

A continuación, se presentan los datos obtenidos agrupados por las 5 competencias del modelo:

<b>CONCIENCIA EMOCIONAL</b>	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Sé poner nombre a las emociones que experimento.	2	12	24	29	37
Puedo describir fácilmente mis sentimientos	1	15	20	32	36
Soy consciente de mis emociones.	0	3	14	41	46
Soy capaz de captar el clima emocional de un contexto determinado.	2	8	17	33	44
Sé diferenciar mis emociones de mis pensamientos.	2	10	18	30	44
<b>REGULACIÓN EMOCIONAL</b>	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	3	7	12	35	47
Aunque a veces me siento triste o mal, suelo tener una visión optimista.	3	3	8	49	41
Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte.	2	11	26	41	24
Me desanimo cuando algo me sale mal.	13	31	30	26	4
Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	6	13	31	32	22
<b>AUTONOMÍA EMOCIONAL</b>	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o actuar.	24	36	29	12	3
Me asustan los cambios.	38	21	27	12	6
Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago.	19	33	34	14	4
Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal me preocupo durante mucho tiempo.	5	26	30	23	20
Cuando me dicen que he hecho una cosa bien o muy bien, no sé qué decir.	37	29	15	17	6
<b>COMPETENCIAS SOCIALES</b>	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos.	49	34	13	6	2
Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros.	4	15	20	32	33
Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí.	0	4	12	28	60
Tengo a menudo peleas o conflictos con otras personas.	64	37	2	0	1
Hablar con personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo.	54	21	15	8	6
<b>COMPETENCIAS DE VIDA Y BIENESTAR</b>	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo



Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas.	21	11	24	30	37
Cuando mi estado de ánimo no es muy bueno intento hacer actividades que me resulten agradables.	1	6	18	31	48
Me resulta difícil relajarme.	21	28	25	23	7
Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz.	1	7	24	33	39
Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre.	4	19	31	25	25

En la tabla que resume los hallazgos obtenidos se observa que, en general, los docentes presentan un nivel de conciencia emocional competente y adecuado. Los resultados obtenidos en los ítems asociados a esta competencia básica, en la que se sustentan todas las demás, permiten sostener que los docentes cuentan con la capacidad para tomar conciencia de sus propias emociones, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado. En esta dimensión, según los resultados obtenidos, existe la oportunidad de fortalecer las microcompetencias asociadas a la descripción de los sentimientos y diferenciación de emociones y pensamientos.

En cuanto a la regulación emocional, entendida como la capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada, si bien el cuerpo docente que participó en el diagnóstico presenta respuestas asociadas a una conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento, cerca del 50% de la muestra señala estar bastante o muy de acuerdo con la frase “me desanimo cuando algo me sale mal”. Por tanto, de los hallazgos obtenidos se infiere que con los docentes se podría trabajar en el desarrollo de estrategias de “afrontamiento” y la capacidad para autogenerar emociones positivas.

Respecto a la autonomía emocional, se observa que las características relacionadas con la autogestión emocional, autoestima, la responsabilidad y la autoeficacia personal presentan un adecuado desarrollo por parte de los docentes. En este ámbito se observa que existe la oportunidad de fortalecer la autoestima, según las respuestas obtenidas frente a la afirmación “para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago”. Otro aspecto interesante en el que se podría profundizar y desarrollar una propuesta de intervención es respecto a la afirmación “cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal me preocupo durante mucho tiempo” que presenta una alta tasa de conformidad por parte de la muestra.

La competencia social fue la que obtuvo un nivel de desarrollo más alto. En general, los docentes señalan contar con la capacidad de mantener buenas relaciones con otras personas, lo que implica dominar habilidades sociales básicas, la capacidad para la comunicación efectiva, el respeto, asertividad, entre otras. En general, manifiestan no presentar problemas de relaciones interpersonales ni tener dificultades en la resolución de conflictos. A su vez, tienen conciencia de la relevancia de la empatía y el respeto. Los aspectos que más frecuentemente se observan como temas a desarrollar son la capacidad de identificar cómo se sienten los demás y el manejo de conflictos.

En lo que se refiere a las competencias de vida y bienestar, si bien, los docentes en general, indican que cuentan con la capacidad de mejorar su bienestar de vida personal y social, existe la oportunidad de fortalecer la capacidad de generar ocasiones para experimentar emociones

agradables y/o positivas, así como el enseñar técnicas de relajación e instancias para mejorar la sensación de aprovechar mejor el tiempo libre.

Un aspecto relevante en este ámbito, es que, si bien es relevante contar con los datos generales a nivel de muestra, la generalización o el tender hacia los promedios, no significa necesariamente que “los grandes números” sean fiel reflejo de la realidad de la muestra. Por ello es que se elaboró un informe de retroalimentación personalizado para cada participante, el que identifica las fortalezas y posibles oportunidades de mejora para cada caso en particular. En el Anexo 2: “Ejemplos retroalimentación competencias de entrada”, se encuentran dos ejemplos de dichos informes con el detalle de la retroalimentación entregada.

Desde la perspectiva de los lineamientos institucionales, respondieron el cuestionario de levantamiento 104 individuos que cumplen alguno de los siguientes roles en Duoc UC: autoridades institucionales de equipos centrales y en sedes, equipos académicos y jefaturas directas de docentes.

En cuanto al nivel de prioridad asignada a la formación emocional y el bienestar docente, las personas encuestadas señalan como primera prioridad:

Ámbito	Porcentaje de respuestas
Formación emocional / en bienestar	31%
Formación pedagógica / didáctica / metodológica	30%
Formación tecnológica / en herramientas de apoyo a la docencia	14%
Formación en la disciplina (técnica y/o aplicada)	14%
Formación en investigación / innovación	10%

Por otra parte, el 97% de los encuestados consideraría como un aporte que la institución ofreciera un programa de educación emocional a sus docentes.

Respecto a las características que observan las personas encuestadas del actual equipo docente y sus competencias emocionales, entendidas como como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales, en general, el nivel de competencia del cuerpo docente presenta un nivel esperado (53%), mientras que un 36% lo califica como próximo a lo esperado, un 8% bajo lo esperado y un 3% sobre lo esperado.

Específicamente en cuanto a los aspectos de las actuales competencias emocionales de los docentes que destacan como fortalezas, las personas encuestadas señalan que estas son:

Aspectos de las actuales competencias emocionales de los docentes que destacan como fortalezas	Porcentaje de respuestas
Respeto	85%
Capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas	74%
Empatía	67%
Actitud positiva en la vida	50%
Comunicación efectiva	41%

En cuanto a los aspectos que podrían reforzar los docentes en el ámbito de competencias sociales / emocionales, las personas encuestadas señalan las cinco competencias siguientes como las más destacadas: capacidad para tomar conciencia de sus propias emociones, capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada y autogenerar emociones positivas, capacidad para mejorar /aportar al bienestar de vida personal y social, comunicación efectiva, asertividad.

Finalmente, en cuanto a la información obtenida en las entrevistas en profundidad, se contó con la participación de cerca de 50 representantes de la comunidad educativa, de distintas sedes (mayores detalles de esta actividad se encuentran en anexo 1 del presente documento). Dada la naturaleza de los datos levantados (de carácter cualitativo), a modo de síntesis se puede sostener que:

- Respecto a los aspectos que destacan sobre la formación emocional para el cumplimiento de los objetivos institucionales, las personas entrevistadas señalan que este tipo de formación cobra cada vez más relevancia. La implementación del modelo educativo de formación por competencias y capacidades ha evolucionado hacia una madurez tal que, requiere de una estrategia de formación y actualización de las competencias docentes robusta, diversa y progresiva.

- En cuanto al nivel de prioridad asignado a la formación emocional del equipo docente de Duoc UC, se comprueba lo levantado en la encuesta de detección de necesidades de formación, señalando un elevado nivel de prioridad asociado a esta temática. Específicamente se consideran como relevantes la gestión de grupos y de conflictos y la contención socioemocional. Las autoridades plantean que los docentes no siempre tienen claros los “límites” en cuanto hasta donde deben apoyar al estudiante en el ámbito socioemocional, por lo que, muchos de ellos se involucran personalmente en los problemas de sus estudiantes, o no conocen las posibles respuestas que podrían entregarles a sus estudiantes en el ámbito emocional. Por otra parte, los docentes, sus jefaturas y autoridades institucionales plantean que desconocen mecanismos de contención emocional que podrían aportar en fortalecer su interacción con los estudiantes, así como también podrían ayudarlos en la gestión de sus propias emociones,

- Respecto a las características del actual equipo docente y sus competencias emocionales, en general, las personas entrevistadas consideran un aporte este tipo de formación. Destacan principalmente, los desafíos que implica el modelo de formación por competencias y capacidades, así como las condiciones a las que se han visto enfrentados los docentes con la vuelta a la

presencialidad, luego de dos años de pandemia: bajo nivel de competencias de base, apatía, poco respeto a la autoridad y altos niveles de violencia por parte de los estudiantes.

## Evaluación de la intervención

La evaluación de la intervención es, en general, positiva. Se observa una alta adhesión y positiva valoración de la iniciativa de parte de las autoridades institucionales, así como de los agentes implicados en el proyecto. Destaca de manera importante la positiva recepción de los posibles participantes respecto a la iniciativa, lo que se observa en la alta tasa de participación en la evaluación diagnóstica, en las entrevistas en profundidad y en el nivel de prioridad asignado a la formación propuesta por parte de los distintos actores consultados.

En cuanto a la tarea del análisis del contexto y detección de necesidades, se puede señalar que la institución ha provisto de la data solicitada de forma eficaz y completa, lo que permitió caracterizar la institución, su estructura y funcionamiento de forma eficiente y sin mayores dificultades, gracias al compromiso y apoyo de las distintas unidades consultadas. Idéntica situación se observó al caracterizar a los destinatarios del programa, los marcos institucionales que definen las líneas de actuación y la definición de los roles y funciones de los distintos agentes implicados en la propuesta.

Se contó con total apoyo técnico y político-estratégico dentro de la institución, lo que generó un clima de aceptación y apoyo a la intervención, facilitando el cumplimiento del plan de trabajo y una alta tasa de respuesta a los instrumentos de diagnóstico de competencias de entrada y detección de necesidades.

Si bien los objetivos originales de la intervención, junto con la metodología de trabajo tuvieron que modificarse en el desarrollo del trabajo, el cambio de estrategia se observa como positivo en pos del logro de los resultados esperados, así como de ejecutar una intervención factible en los tiempos disponibles dentro de la programación del postgrado. En lo que se refiere a la metodología, planificación y proceso de aplicación de la intervención, se observa que las adaptaciones implementadas avanzaron a fin de cumplir con los objetivos propuestos.

Respecto a la estrategia de recolección de datos, se evalúa como una acción exitosa, considerando que se cumplieron a cabalidad los objetivos de las tres instancias diseñadas; (i) instrumento de detección de competencias de entrada, (ii) instrumento de detección de necesidades institucionales y (iii) entrevistas en profundidad. Como principales fortalezas en este ámbito destacan la alta tasa de participación y colaboración de los agentes implicados en el proyecto, el aporte del equipo del Centro de Formación Docente y los equipos académicos y autoridades de las 18 sedes y la determinación de recoger la data por medio de una herramienta externa que entrega la información de forma clara, simple y oportuna.

Por otra parte, se evalúa positivamente la decisión de contactar de manera personal (evitando los correos electrónicos masivos) a cada uno de los participantes en las distintas instancias del proyecto, lo que aumentó la adhesión y participación de los agentes implicados. Lo anterior se observa principalmente en las respuestas recibidas de parte de los docentes que participaron en el

diagnóstico de competencias de entrada, quienes manifestaron su agradecimiento respecto al informe de retroalimentación recibido. Algunas de las respuestas están recogidas en el anexo 3 del presente documento “Extractos de agradecimientos recibidos por retroalimentación de competencias de entrada”.

Como aspectos a mejorar se observa la posibilidad de poder contar con una herramienta de gestión de datos más robusta que el programa Excel que permita sistematizar los resultados obtenidos en la evaluación diagnóstica y la configuración de los informes de retroalimentación, ya que se destinó mucho más del tiempo planificado a la realización de estas dos tareas. Una herramienta de gestión de datos podría aportar en la construcción de indicadores más robustos, mayores opciones de cruce de información, lo que, sin duda, aportaría en poder contar con información más detallada y aún más pertinente para facilitar y robustecer la toma de decisiones.

## Propuesta de programa

A continuación se presenta el plan de formación propuesto acorde al diagnóstico realizado. De acuerdo a lo aprendido a lo largo del PEEB, la propuesta de programa es eminentemente práctica. Se propone un programa de formación de 50 horas, en las que se trabajarán las 5 competencias del modelo pentagonal del GROU, correspondientes cada una a un módulo formativo más un módulo introductorio.

Cada uno de los módulos se iniciará con la presentación de los contenidos a partir de referentes bibliográficos y videos motivacionales. El programa considera para cada módulo sesiones de clases participativas y dinámicas, lo que no significa, en ningún caso, que los participantes tengan que exponer sus propias emociones en público, si no lo desean. La metodología de trabajo implica una participación activa e involucramiento de los participantes, respetando el principio de que nadie debe verse obligado a exponer sus intimidades sin su consentimiento. La propuesta aspira a lograr un clima de confianza que facilite compartir experiencias de acuerdo a lo que cada participante estime pertinente, invitando a poner en común, si lo desean, experiencias personales de carácter emocional.

### Propósito del programa

Entregar herramientas concretas para conocer y regular las emociones, gestionar el salón de clase de forma efectiva y desarrollar interacciones comprensivas y alentadoras, con el fin de estimular el desarrollo socioemocional y el bienestar de los participantes.

### Contenidos y actividades del programa

Los contenidos y actividades propuestos buscan favorecer procesos de reflexión sobre las emociones propias y las de los demás, enfocándose en el desarrollo de las principales competencias emocionales levantadas en el diagnóstico en el que participaron docentes, la comunidad académica y autoridades de Duoc UC.

Las técnicas de aprendizaje propuestas se basan en metodologías activas, variadas y participativas. Cada módulo se inicia con la presentación de los temas a tratar, más una motivación que invita y

provoca al participante para que éste se incentive a conocer y profundizar en el tema, de acuerdo a su propia historia y experiencias significativas de vida. La metodología del programa propone actividades secuenciales e integradoras que se aplican a situaciones y contextos diversos, dentro de las características y diversidad propias de la comunidad educativa de Duoc UC.

### **Módulo 1: Fundamentos de la Educación Emocional (8 horas)**

El objetivo de este módulo es comprender los fundamentos teóricos y los beneficios de la formación en el ámbito socioemocional y el bienestar. Este módulo y los siguientes se inician con una bienvenida en modalidad remota, la revisión de la literatura y principales autores de la teoría respecto a las competencias emocionales, una sesión sincrónica en la que, a partir de distintas dinámicas y provocaciones se profundiza en lo revisado de la teoría, una actividad de reflexión individual asincrónica y la participación en el foro del módulo.

La estructura propuesta para este módulo es la siguiente:

- Inicio y presentación del módulo (sesión de 45 minutos)
- Marco teórico: competencias emocionales (2 horas de dedicación)
- Clase sincrónica 1 (1 hora, 15 minutos)
- Actividad de reflexión: beneficios que esperan obtener de esta formación, a partir de lo señalado por la teoría. (2 horas de dedicación)
- Foro interacción módulo 1 (2 horas de dedicación)

### **Módulo 2: Conciencia emocional (8 horas)**

De acuerdo al levantamiento realizado, el principal objetivo de este módulo es ampliar el vocabulario emocional de los participantes y profundizar en la descripción de los sentimientos, diferenciando emociones y pensamientos. Según el análisis de los datos levantados, una de las competencias clave a desarrollar en el equipo docente es la capacidad para tomar conciencia de sus propias emociones.

Estructura del módulo:

- Inicio y presentación del módulo (sesión de 45 minutos)
- Marco teórico: universo de las emociones (2 horas de dedicación)
- Clase sincrónica 2: tablas de gimnasia emocional (1 hora, 15 minutos)
- Actividad de reflexión: implementación de tabla de gimnasia emocional (2 horas de dedicación)
- Foro interacción módulo 2 (2 horas de dedicación)

### **Módulo 3: Regulación emocional (9 horas)**

El objetivo de este módulo es tomar conciencia de la capacidad con la que todos contamos para utilizar las emociones de forma adecuada y autogenerar emociones positivas.

La estructura del módulo es la siguiente:

- Inicio y presentación del módulo (sesión de 45 minutos)

- Marco teórico: (3 horas de dedicación)  
Relación entre emoción, cognición y comportamiento  
Estrategias de “afrentamiento”  
Capacidad de autogeneración de emociones positivas
- Clase sincrónica 3 (1 hora, 15 minutos)
- Actividad de reflexión: desarrollar una estrategia de afrontamiento y de autogeneración de emociones positivas (2 horas de dedicación)
- Foro interacción módulo 3 (2 horas de dedicación)

#### **Módulo 4: Autonomía emocional (7 horas)**

El objetivo del módulo es presentar el marco teórico respecto a tres conceptos clave de la autonomía emocional levantados en la etapa de diagnóstico: autoestima, autoconcepto y autoeficacia personal, así como compartir técnicas que permitan fortalecer la autonomía emocional, trabajar la autoexigencia y conducir de manera positiva la responsabilidad.

La estructura del módulo es la siguiente:

- Inicio y presentación del módulo (sesión de 45 minutos)
- Marco teórico: autoestima, autoconcepto, autoeficacia personal y responsabilidad (2 horas de dedicación)
- Clase sincrónica 4 (1 hora, 15 minutos)
- Foro interacción módulo 4 (2 horas de dedicación)

#### **Módulo 5: Competencias sociales (8 horas)**

Este módulo tiene como objetivo identificar las competencias sociales que intervienen e impactan en el proceso de enseñanza – aprendizaje, con énfasis en la comunicación efectiva, asertividad, empatía, gestión de grupos y manejo de conflictos (correspondiente a las habilidades /temáticas de mayor interés levantadas en la etapa de diagnóstico).

La estructura propuesta para este módulo es la siguiente:

- Inicio y presentación del módulo (sesión de 45 minutos)
- Marco teórico: competencias sociales fundamentales para el proceso de enseñanza- aprendizaje: comunicación efectiva, asertividad, empatía y gestión de conflictos (2 horas de dedicación)
- Clase sincrónica 5 (1 hora, 15 minutos)
- Actividad de reflexión: elaborar una estrategia para gestionar el salón de clase de forma efectiva a partir del desarrollo de las competencias sociales (2 horas de dedicación)
- Foro interacción módulo 5 (2 horas de dedicación)

### **Módulo 6: Habilidades de vida y bienestar (7 horas)**

El último módulo tiene dos principales objetivos: (i) fortalecer la capacidad para mejorar /aportar al bienestar de vida personal y social de los participantes y (ii) reflexionar en relación a la integración de los aprendizajes desarrollados a lo largo del programa.

La estructura propuesta para este módulo es la siguiente:

- Inicio y presentación del módulo (sesión de 45 minutos)
- Marco teórico: recomendaciones para el bienestar de vida personal y social. Revisión de literatura y videos motivacionales (2 horas de dedicación)
- Clase sincrónica 6 (1 hora, 15 minutos)
- Foro reflexión final: integración de aprendizajes del programa (5 horas de dedicación)
- Sesión sincrónica 7: cierre del programa (1 hora)



## Conclusiones

Finalizado el plan de trabajo propuesto y luego del proceso recorrido es posible señalar que se cumplieron los objetivos que se esperan conseguir. Tres de los cuatro objetivos planteados se alcanzaron de acuerdo a lo planificado:

I) Se analizaron las competencias emocionales de entrada del equipo docente de Duoc UC, que comparten las siguientes características: (i) presentan un nivel de conciencia emocional competente y adecuado, tienen conciencia de sus propias emociones, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado. Se observa la oportunidad de fortalecer las microcompetencias asociadas a la descripción de los sentimientos y la diferenciación de emociones y pensamientos; (ii) si bien demuestran contar con una adecuada conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento, cerca del 50% de la muestra podría fortalecer sus estrategias de “afrontamiento” y la capacidad para autogenerar emociones positivas; (iii) la autonomía presenta un adecuado desarrollo por parte de los docentes participantes, observándose la oportunidad de fortalecer la autoestima y el sentido de la responsabilidad, (iv) la competencia social obtuvo el nivel de desarrollo más alto. En este ámbito, los aspectos a desarrollar son la capacidad de identificar cómo se sienten los demás y el manejo de conflictos y (v) indican que cuentan con la capacidad de mejorar su bienestar de vida personal y social, existiendo la oportunidad de fortalecer la capacidad de generar ocasiones para experimentar emociones agradables y/o positivas, así como el enseñar técnicas de relajación e instancias para mejorar la sensación de aprovechar mejor el tiempo libre.

En este ámbito se concluye que, si bien es un aporte el contar con los datos a nivel masivo, es importante no observar exclusivamente los resultados generalizados. Las respuestas obtenidas de los 104 docentes que participaron en el diagnóstico de competencias de entrada es bastante diversa, lo que significa que el promedio no necesariamente es un fiel reflejo de las competencias de entrada de los docentes. Es por ello es que, en respuesta a esta problemática, se entregó un informe personalizado a los 91 docentes que solicitaron retroalimentación a sus respuestas, con el fin de que los participantes pudieran contar con un informe específico de sus propias respuestas. El desafío en este ámbito es seguir avanzando en la personalización de la data, lo que es posible a partir de herramientas tecnológicas disponibles gracias a la transformación digital.

II) Respecto al segundo objetivo planteado, se diseñó e implementó una estrategia para analizar las competencias de entrada, logrando la participación de 208 personas que respondieron los instrumentos diseñados específicamente para la realidad de Duoc UC. Los hallazgos obtenidos de estos instrumentos se complementaron con entrevistas en profundidad en las que participaron cerca de 50 representantes de la comunidad educativa provenientes de distintas sedes.

III) En cuanto al tercer objetivo, se diseñó una propuesta de programa inicial de formación docente en competencias emocionales y bienestar para los docentes de Duoc UC de acuerdo al diagnóstico realizado. El programa contiene un propósito claro, objetivo y alcanzable, así como una descripción de las actividades, contenidos y cada uno de los módulos que lo componen. Si bien se podría haber profundizado en mayor detalle respecto a las actividades y dinámicas concretas a

desarrollar, se optó por dejar una estructura base y libertad para quien modere cada uno de los módulos (libertad de cátedra) respecto a las dinámicas a realizar.

Finalmente, resulta importante señalar que, en el desarrollo de la propuesta se decidió modificar el tercer objetivo, reemplazándolo por el original que planteaba “establecer comparativas entre grupos de docentes de Duoc UC”, debido a que, si bien se obtuvo información de representantes institucionales que permiten contar con información representativa y segmentada, que posibilita analizar los datos a partir de grupos: escuela, especialidad, género, años de experiencia, entre otros, se consideró que este aspecto no resultó ser determinante para el diseño de la propuesta. En este aspecto, se observa como oportunidad que se podría profundizar en el análisis de los datos levantados, dada la diversidad y riqueza de la información, aportando aún más en una posible personalización de la oferta que contribuya al diseño de un programa personalizado.

Se concluye que la propuesta de formación es relevante y pertinente a nivel institucional, así como se cuenta con el respaldo de las autoridades y capacidad institucional para la implementación del mismo en un futuro cercano.

Finalmente, a modo de síntesis final, es posible afirmar que con el desarrollo de este trabajo se logran comprender las necesidades y motivaciones de la comunidad docente de Duoc UC en el ámbito de la formación socioemocional y el bienestar, lo cual permite disponer, a partir de un completo diagnóstico, una propuesta de formación ideada especialmente para esta comunidad educativa en particular.

## Bibliografía consultada

- Álvarez González, M. y Bisquerra, R. (2012). *Orientación educativa. Modelos, áreas, estrategias y recursos*. Wolters Kluwer Educación.
- Barrett, L. (2017). *How Emotions Are Made: The New Science of the Mind and Brain*. Boston Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.
- Bisquerra, R., Laymuns, G., & Punset, E. (2018). *Diccionario de emociones y fenómenos afectivos*. PalauGea.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Wolters Kluwer Educación.
- Bisquerra, R. (2009). *Psicopedagogía de las emociones*. Síntesis.
- Bisquerra, R. (2012). *Orientación, tutoría y educación emocional*. Síntesis.
- Bisquerra, R. (2013). *Cuestiones sobre bienestar*. Síntesis.
- Bisquerra, R., y Pérez Escoda, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Educación XXI.
- Brackett, M. A., PalomerA, R., Mojsa-kaja, J., reyes, M. R., & Salovey, P. (2010). *Emotion-regulation ability, burnout, and job satisfaction among British secondary-school teachers*. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406-417.
- Brackett, M. (2019). *Permission to feel: Unlocking the power of emotions to help our kids, ourselves, and our society thrive* (First ed.). Celadon Books.
- Cornelius, H.; Faire, SH. (1989). *Tú ganas, yo gano. Todos podemos ganar*. Móstoles: Gaia Ediciones.
- Duoc UC (2020) *Hechos y Cifras*. Disponible en: <https://www.duoc.cl/wp-content/uploads/2020/09/Hechos-y-Cifras-2020.pdf>
- García Navarro, E. (2017) *Formación del profesorado en educación emocional: diseño, evaluación y aplicación*. Disponible en [EGN TESIS.pdf \(tdx.cat\)](#)
- Jones, S. M., Bouffard, S. M., & Weissbourd, R. (2013). *Educators' Social and Emotional Skills Vital to Learning*. *Phi Delta Kappan*, 94(8), 62–65.
- Jones, S. M., & Kahn, J. (2017). *The Evidence Base for How We Learn: Supporting Students' Social, Emotional, and Academic Development. Consensus Statements of Evidence from the Council of Distinguished Scientists*. Aspen Institute.
- Pérez González, J.C., (2008). *Propuesta para la evaluación de programas de educación socioemocional*. *Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa* 15.

- Rodríguez S. (1995) *Un reto profesional: La calidad en la intervención orientadora*. En: R. Sanz, F. Castellano y J.A. Delgado (Eds). Tutoría y Orientación. Ed. Cedecs.
- Rubie-Davies, Flint y McDonald (2012) *Teacher beliefs, teacher characteristics, and school contextual factors: What are the relationships?* British Journal of Educational Psychology.
- SUMMA (2020), junto a universidades de Chile, Encuesta "Docencia durante la crisis sanitaria". Disponible en: <https://www.summaedu.org/docencia-crisis-sanitaria-chile/>
- Villaseñor, P. (2017) *¿Cómo pueden los maestros fomentar (o impedir) el desarrollo de habilidades socioemocionales en sus estudiantes?* Disponible en: <https://www.bancomundial.org/es/>

## Anexos

### **Anexo 1: Entrevistas en profundidad**

Se realizaron un total de cinco entrevistas presenciales con distintos representantes de la comunidad educativa en las sedes de Concepción (sur de Chile), Plaza Oeste (provincia de Santiago, capital del país), Puente Alto (provincia de Santiago), Viña del Mar (región costera a 100 km aproximados de la capital) y San Bernardo (provincia de Santiago). En dichas entrevistas participaron cerca de 50 personas quienes dieron sus testimonios y analizaron en detalle el cuestionario especificado en la sección “Estrategia de recolección de datos” del presente documento.

En las siguientes páginas se presentan algunas fotografías de las reuniones presenciales sostenidas en el marco del levantamiento de necesidades de formación docente.



**Reunión Sede Concepción con autoridades institucionales**



**Reunión Sede Plaza Oeste con docentes**



**Reunión Sede Puente Alto con docentes**



**Reunión Sede Viña del Mar con equipo académico**



**Reunión docentes Sede San Bernardo**

## Anexo 2: Ejemplos retroalimentación competencias de entrada

En esta sección se presentan dos ejemplos de las 91 retroalimentaciones enviadas a todos los docentes que contestaron el test de diagnóstico de competencias emocionales y bienestar que manifestaron interés en recibir una “devolución” respecto a sus respuestas.

Retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar CFD 2022

Nombre:

Fecha retroalimentación: junio 2022

Estimado

El test de diagnóstico que respondiste vía remota hace unas semanas tiene como objetivo diagnosticar tus competencias emocionales para conocer el nivel de desarrollo de dichas competencias y contribuir al diseño de un programa de formación emocional especial los docentes de Duoc UC. El instrumento evalúa 5 dimensiones: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y bienestar.

De las respuestas que nos entregaste se observa que, en general, presentas un nivel de conciencia emocional que podría desarrollarse en mayor medida con el fin de fortalecer tu capacidad para tomar conciencia de tus propias emociones, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado, la capacidad de identificar con mayor precisión las emociones que sientes y lograr describir tus sentimientos.

En cuanto a la regulación emocional, entendida como la capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada, presentas respuestas asociadas a una adecuada conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento. Podrías desarrollar algunas técnicas concretas para no desanimarte cuando algo no resulta como lo esperabas.

Respecto a la autonomía emocional, se observa que tu autogestión emocional, autoestima, autoconcepto, responsabilidad y la autoeficacia personal, presentan un adecuado desarrollo.

En la competencia social, tus respuestas se asocian a una apropiada capacidad de mantener buenas relaciones con otras personas, lo que implica dominar habilidades sociales, el respeto, asertividad, entre otras. A su vez, tienes consciencia de la relevancia de la empatía y el respeto. Aspectos que podrías desarrollar en este ámbito son trabajar estrategias de resolución de conflictos y fortalecer tu capacidad para identificar cómo se sienten los demás.

Finalmente, en lo que se refiere a las competencias de vida y bienestar, identificas la relevancia de estas competencias. En general, tus respuestas se asocian a que cuentas con la capacidad de implementar mecanismos que permiten mejorar tu bienestar de vida personal y social, estás satisfecho con tu manera de afrontar la vida y tienes la sensación de aprovechar bien tu tiempo libre.

Espero que este informe sea de utilidad y que lo recibas positivamente,

Saludos cordiales,

Margarita Errandonea, Centro de Formación Docente Duoc UC

**Retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar CFD 2022**

Nombre: [REDACTED]

Fecha retroalimentación: junio 2022

Estimada [REDACTED]

El test de diagnóstico que respondiste vía remota hace unas semanas tiene como objetivo diagnosticar tus competencias emocionales para conocer el nivel de desarrollo de dichas competencias y contribuir al diseño de un programa de formación emocional especial los docentes de Duoc UC. El instrumento evalúa 5 dimensiones: conciencia emocional, regulación emocional, autonomía emocional, competencia social y competencias para la vida y bienestar.

De las respuestas que nos entregaste se observa que, en general, presentas un nivel de conciencia emocional que podría desarrollarse en mayor medida. Los resultados obtenidos en los ítems asociados a esta competencia básica, en la que se sustentan todas las demás, permiten sostener que podrías desarrollar una mayor capacidad para tomar conciencia de tus propias emociones, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado, la capacidad de identificar las emociones que sientes y que logras describir tus sentimientos.

En cuanto a la regulación emocional, entendida como la capacidad para utilizar las emociones de forma adecuada, presentas respuestas asociadas a una correcta conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento. Podrías desarrollar algunas técnicas concretas para regular tus emociones cuando sientas una emoción fuerte y/o contar con una visión optimista frente a los problemas.

Respecto a la autonomía emocional, se observa que tu autogestión emocional, autoestima, autoconcepto, responsabilidad y la autoeficacia personal, presentan oportunidades concretas de desarrollo. Se observa la posibilidad de desarrollar en mayor profundidad tu capacidad de adaptación y aceptación frente a los cambios, así como conocer técnicas que permitan trabajar la autoexigencia y conducir de manera correcta tu elevado sentido de la responsabilidad.

En la competencia social, tus respuestas se asocian a una apropiada capacidad de mantener buenas relaciones con otras personas, lo que implica dominar habilidades sociales, la capacidad para la comunicación efectiva, el respeto, asertividad, entre otras. A su vez, tienes consciencia de la relevancia de la empatía y el respeto.

En lo que se refiere a las competencias de vida y bienestar, en general, tus respuestas se asocian a que podrías desarrollar mecanismos que permitan mejorar tu bienestar de vida personal y social, así como se observa que podrías desarrollar más actividades que te resulten agradables con el fin de aumentar tu satisfacción respecto a tu manera de afrontar la vida y ser feliz.

Espero que este informe sea de utilidad y que lo recibas positivamente,



Saludos cordiales,

Margarita Errandonea, Centro de Formación Docente Duoc UC





### Anexo 3: “Extractos de agradecimientos recibidos por retroalimentación de competencias de entrada”.

A continuación, se incorporan algunos de los mensajes recibidos por parte de los participantes, respecto a la retroalimentación de competencias de entrada.

 JUAN DILLARZA BENITEZ <j.dillarza@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A. lunes 2  
**Re: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar**  
 Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarle a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaje.

Hola Margarita, agradezco profundamente tu retroalimentación, es muy valiosa para mi, para fortalecer los aspectos que tengo como debilidad y seguir desarrollando mis fortalezas. Cada párrafo es una realidad en mi vida docente, sé que necesito gestionar más mis emociones, trabajo en ello. Estoy realizando un plan de trabajo y aprovechar esta gran oportunidad.


Gracias y saludos cordiales.  
Juan Dillarza

 Luis Hermosilla Jara <l.hermosillaj@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A. 1 | lunes  
**Re: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar**  
 Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarle a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaje.


 retroalimentación Luis Hermosilla.pdf  
395 KB

Hola Margarita, quedo muy agradecido de la retroalimentación, todo muy claro y con información que me servirá para reflexionar sobre mis objetivos y de la mejor forma de relacionarme con los demás para apoyar y buscar apoyo.

Saludos y muchas gracias

 CARLA PAZ CORDOVA <car.cordova@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A. viernes 24-06  
**Re: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar**

Muchas gracias Margarita!  
Me es de gran utilidad la información que me acabas de enviar.

 PERLA ALONDRA ALBARRAN PAREDES <pe.albarran@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A. viernes 24-06  
**Re: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar**

Muchas Gracias por esta información, sin duda será de gran ayuda.


Abrazos.  
Perla A.

 Manuel Alejandro Madariaga Lopez <m.madariagal@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A. miércoles 22-06  
**Re: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar**

Muchas Gracias Margarita me encanto la retroalimentación, motivante para seguir mejorando cada día.

Atte.

Manuel Madariaga L.

 LORENA PAOLA RODRIGUEZ LAÍN <lo.rodriguez@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A. 14-06-2022  
**Re: Retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar**

Margarita,  
Muchas gracias por la retroalimentación, espero poder desarrollar estas instancias para ser más consciente de mis espacios y generar mayor bienestar.  
Un abrazo.  
Lorena



Gelmy solange Barrera Abarca <gel.barrera@profesor.duoc.cl> | Margarita Errandonea A.

1 | jueves 23-06

RE: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar



retroalimentación Gelmy Barrera.pdf  
397 KB

Estimada

Buenas noches; agradezco sinceramente la retroalimentación

Atte

Gelmy Barrera



Veronica Bravo A. | Margarita Errandonea A.

jueves 23-06

RE: retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar

Estimada Margarita,  
Agradezco mucho esta completa retroalimentación.  
Saludos.

**duoc.cl**  
Verónica Bravo Arriaza  
Asesora Unidad de Apoyo Pedagógico  
Sede Viña del Mar  
32 2268600  
vbravo@duoc.cl  
Alvarez 2366, Viña del Mar



Beatriz Vila G. | Margarita Errandonea A.

08-06-2022

RE: Retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar

Respondió a este mensaje el 08-06-2022 15:38.

Muchas gracias por el informe margarita!

Me hace mucho sentido esta información! Y de todas maneras que será de utilidad.

Muchas, muchas gracias!

Un gran saludo!

**DuocUC**  
Beatriz Vila García.  
Coordinadora Sede Plaza Norte  
Programa de Emprendimiento e Innovación  
Sub-Dirección de Innovación y Emprendimiento Estudiantil  
Calle Nueva 1660 - Huechuraba - Santiago - Chile - Tel: (56 2) 229993000 anexo 3024 - [www.duoc.cl](http://www.duoc.cl)



Julio Tapia Acevedo <jtapia@qars.cl> | Margarita Errandonea A.

07-06-2022

RE: Retroalimentación test diagnóstico competencias emocionales y de bienestar

Srta. Margarita,

Espero, se encuentre muy bien junto a los que la rodean.

Agradezco su retroalimentación y en la persona de Ud. felicito a la institución por prestar el apoyo y hacerse cargo de estas iniciativas que van tanto en beneficio personal, de nuestros estudiantes y de la comunidad DUOC UC.

Quedo a su disposición,

Le Saluda Atte.

Julio Tapia Acevedo

Enviado desde [Correo](#) para Windows