



**Orientaciones para restablecer el
bienestar socioemocional de los
integrantes de la comunidad
educativa**

Orientaciones para restablecer el bienestar socioemocional de los integrantes de la comunidad educativa

Destinatarios: Equipos Directivos y de Convivencia Escolar.

Objetivo general:

- Contribuir a dar sentido y significado al trabajo.

Objetivos específicos:

1. Relacionar las emociones con factores protectores y de estrés experimentados en medio de la crisis sanitaria.
2. Distinguir las prácticas que favorecen al bienestar docente.
3. Facilitar la integración de los funcionarios de la comunidad educativa a sus labores presenciales en el establecimiento educacional.

Trabajar para contribuir al bienestar socioemocional del equipo docente de la escuela, ¿Por qué hacerlo?

La crisis por covid-19 ha impactado la realidad que conocíamos, modificando la cotidianidad y estructuras a las que estábamos habituados y, propiciando un quiebre del funcionamiento social, laboral, académico y de otras áreas importantes del quehacer de las personas en todo el mundo. Esta *nueva realidad*, supone considerar una serie de decisiones y esfuerzos para adecuarse a los requerimientos del entorno que ahora cobran mayor fuerza. Sin embargo, esta crisis va más allá, con la existencia de otras condiciones asociadas, tales como el confinamiento prolongado y el incremento en intensidad, duración y frecuencia de emociones como la incertidumbre, la tristeza y el miedo. El agotamiento que surge como un efecto directo de aquello, puede aparecer con mayor intensidad en aquellas personas que son responsables de los cuidados de otros/as, siendo un ejemplo notable de esto las relaciones de cuidado que debe establecer el personal del sector salud con los pacientes y, por supuesto, las que tienen lugar entre los profesores y sus estudiantes. Estos últimos profesionales, además de mantener un equilibrio personal, deben conservar el vigor y constancia que se requiere en la relación profesor(a)-alumna(o) en todo proceso de enseñanza y aprendizaje (Jiménez, Jara y Miranda, 2012). Por lo tanto, velar por la entereza socioemocional de nuestros profesores, es y será fundamental. Hoy más que nunca, ¡debemos cuidar a los que cuidan!

En este contexto, la implementación de intervenciones orientadas a la superación de experiencias estresantes mediante la narración expresiva de emociones, aporta al reconocimiento y autorregulación emocional de los miembros de la comunidad educativa, propendiendo a su vez, a la construcción de relaciones interpersonales tolerantes y respetuosas (Londoño, Moreno, Ortiz, Rozo y Santacoloma, 2020).

Por otro lado, la implementación de prácticas efectivas de comunicación trae consigo innumerables beneficios, tanto para quienes conforman la organización como para el desarrollo de los objetivos que esta misma se propone, generando mejoras en ámbitos tales como la coordinación en el trabajo y el compromiso de los miembros con los objetivos institucionales, por lo que el éxito de un grupo de trabajo determinado se puede relacionar con una dinámica comunicacional constante y efectiva en dicha organización o grupo (Soria, 2008).

Entonces, ¿Qué hacer y Cómo hacerlo?...



1.- Sobre el retorno

1.1. Consideraciones previas

Principales preocupaciones y/o mitos

En los primeros meses del retorno, es posible que escuche algunas frases recurrentes entre los docentes. En ese sentido, será importante reflexionar en torno a aquello y prepararse para dar una respuesta oportuna.

“Se deben pasar todos los contenidos del currículum...”

Esto no es necesariamente así. Según lo indicado por el Ministerio de Educación, los procesos de enseñanza y aprendizaje podrán acogerse a la *Priorización Curricular*, cuyo sentido es minimizar los obstáculos emergentes asociados a la pandemia por covid-19, reduciendo la cantidad de objetivos/contenidos obligatorios. Con esto, cada establecimiento escolar podrá decidir si trabajará sobre el currículum oficial en su totalidad o si optará por abordar los objetivos/contenidos que han sido destacados como prioritarios por la Unidad de Currículum y Evaluación del Ministerio de Educación y corroborados por el Consejo Nacional de Educación. Dicha medida será efectiva hasta fines del año 2021 (Mineduc, 2020).

“Fue un año perdido...”

¿Lo fue?... Desde el punto de vista de la adquisición de conocimientos escolarizados, es cierto que se han identificado retrocesos, hasta una regresión de 1,3 años. Esto se explica porque la interrupción prolongada del proceso educativo no solo frenaría el desarrollo de aprendizajes, sino que produce la pérdida de conocimientos y habilidades adquiridas antes de la pandemia (Mineduc, 2020) (Reimers y Schleicher, 2020). Sin embargo, la priorización curricular ha generado la oportunidad de trabajar con mayor intensidad la formación integral de los/las estudiantes, favoreciendo el énfasis en la capacidad de reflexión en torno a valores, dilemas éticos, y el desarrollo de recursos socioemocionales (Claro y Mizala, 2020).

Consideraciones respecto a la salud mental y los factores de estrés.

Cuando enfrentamos situaciones que representan un potencial peligro para nosotros, o cuando debemos cambiar para adaptarnos a nuevos espacios o circunstancias, se aumentan las probabilidades de sufrir una mayor carga de estrés, tal como los expertos lo han declarado en medio de la crisis sanitaria. Pero, ¿de qué hablamos cuando hablamos de estrés?, ¿qué implicancias tiene esto sobre la vida de las personas y los contextos escolares? definémoslo.



El estrés es la respuesta del organismo que nos impulsará a actuar de forma adaptativa frente a las demandas del entorno, siempre y cuando se acompañe con periodos intermitentes de calma. De este modo, gracias al estrés, nos levantamos en la mañana a realizar nuestros quehaceres, pagamos las cuentas, cuidamos a nuestros hijos(as), cumplimos nuestras obligaciones laborales y leemos este manual para dar respuesta a las necesidades de nuestros colegas docentes; a este estrés que nos activa y moviliza lo llamaremos *eustrés*. Sin embargo, la exposición prolongada y constante a factores de estrés puede conducirnos a cruzar la línea de lo que denominaremos el *umbral del estrés*, reduciendo nuestro desempeño intelectual y aumentando las probabilidades de sufrir enfermedades relacionadas con la tensión física y emocional. A esto lo llamaremos *distrés*.



¿Sabías que...?

El **Eje Hipotalámico Hipofisario Adrenal** es un sistema que forma parte del sistema neuroendocrino que se relaciona con la regulación del estrés y el ritmo del ciclo sueño-vigilia

- “¿y y y...?”

Cuando sufrimos de *distrés*, desde la glándula suprarrenal, este eje libera un exceso de glucocorticoides, entre ellos el cortisol...

- “¿y y y...?”

Esto hace que nuestro eje se “hiper-active”, generando problemas de digestión, dificultad en la autorregulación emocional, inhibición del deseo sexual y jecaimiento del sistema inmunológico!



Partiendo de lo anterior, es relevante señalar la relación entre el *distrés*, como la consecuencia de la exposición constante e ininterrumpida a factores de estrés, y la actual crisis sanitaria que enfrentamos a nivel planetario, que viene acompañada de una serie de consecuencias, tales como el encierro prolongado, la distancia física y social, problemas económicos que se acrecientan, el miedo al contagio de sí mismo o de otros significativos, el contagio de sí mismo u otros significativos, etc. Todas o varias de estas situaciones se presentan de forma simultánea, por lo que la crisis no “ateriza” sobre un terreno neutro, sino que viene a ser una *crisis sobre crisis* que impacta de diversos modos en distintos individuos, exponiendo su salud mental y bienestar a grados variados de presencia de sintomatología de trastornos ansiosos y del estado del ánimo. No obstante, podemos encontrar un común denominador entre la diversidad de realidades en torno a la crisis, y es que el *distrés* y/o el malestar clínicamente significativo asociado a una alteración psicológica se relacionan de modo inverso con la disminución del desempeño laboral en quienes se ocupan del aprendizaje y cuidados de los más pequeños, nuestros profesores.



¿Cuáles son las respuestas que en general presentan los individuos ante el estrés?, veamos...

Sociales	Físicas
<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento - Irritabilidad - Conflictos interpersonales - Evitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Insomnio - Hiperexcitación - Dolores de cabeza - Quejas somáticas - Disminución del apetito - Reducción de la libido - Disminución de la energía
Emocionales	Cognitivas
<ul style="list-style-type: none"> - Shock - Inamovilidad - Miedo - Ansiedad - Desamparo - Desesperanza - Culpa por sobrevivir - Anhedonia 	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de la fe - Problemas de memoria - Falta de concentración - Confusión y desorientación - Negación de las emociones - Problemas en la toma de decisiones - Autoestima reducida

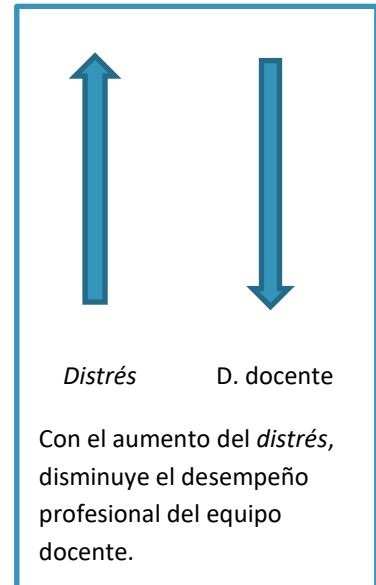


Tabla que muestra las posibles consecuencias ante situaciones de emergencia y/o desastre (Minsal, 2015)

Entonces, ¿Qué podemos hacer?...

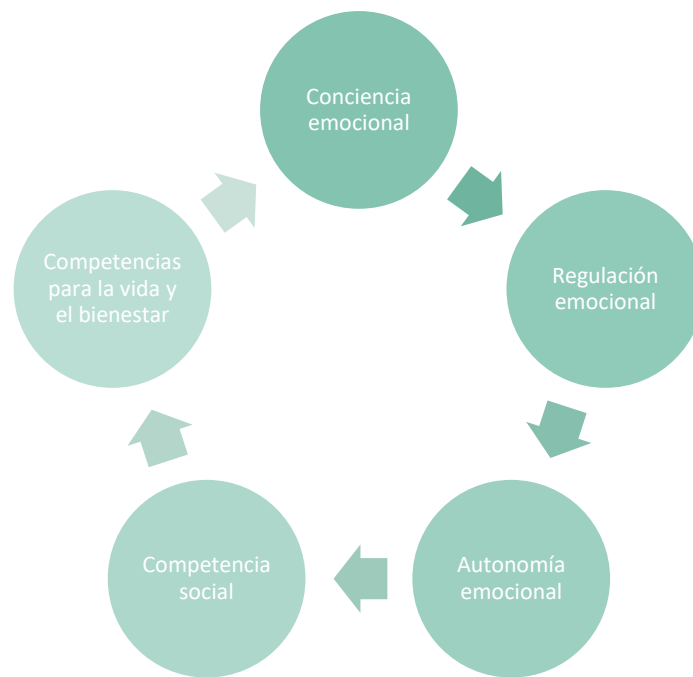
Frente a la presencia de altos grados de estrés en el personal docente de las instituciones educativas, resulta esencial generar instancias que contribuyan a la expresión y regulación emocional. Estas acciones favorecerían, además de la propia competencia socioemocional del docente, su capacidad para alcanzar las metas académicas, construir relaciones sociales positivas y, con ello, controlar los procesos al interior del aula con mayor efectividad (Palomera, Fernández y Brackett, 2008), pues las habilidades vinculadas con la expresión y regulación emocional se relacionan con un aumento de las probabilidades de éxito en el afrontamiento de las circunstancias de la vida (Bisquerra, 2007).

(Hagamos un paréntesis...)

¿Qué son las competencias socioemocionales?

“Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales”

Este conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes lo podemos agrupar en cinco dimensiones, como se ve a continuación:



Veamos también la definición de cada una de estas dimensiones:

Conciencia emocional

Capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado.

Regulación emocional

Capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

Autonomía emocional

La autonomía emocional se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional.

Competencia social

La competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad, etc.

Competencias para la vida y el bienestar

Capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida, ya sean privados, profesionales o sociales, así como las situaciones excepcionales con las cuales nos vamos tropezando. Nos permiten organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitándonos experiencias de satisfacción o bienestar.

(Bisquerra, 2007)



(Sigamos...)

Lo que se busca favorecer con la implementación de las acciones descritas en este manual, es relevante para desarrollar un ambiente laboral que permita alcanzar los objetivos institucionales. Lograr esto supone desarrollar acciones bien pensadas, sin dejar nada al azar. Por eso, dejo a su disposición los pasos que encontrará en este y los siguientes apartados.

¿Y cómo lo hacemos?...

Lo primero es garantizar que los funcionarios dispongan de instancias para la interacción-conversación que cumplan con las siguientes características:

- Disponibilidad de espacios físicos
- Dedicación exclusiva
- Lideradas por el equipo de convivencia escolar



Con el propósito de organizar la implementación de estos espacios veamos el taller **Tejiendo nuestra voz**, que como podrá notar a continuación, se trata de un taller diseñado para facilitar el retorno presencial de los funcionarios del establecimiento, atendiendo a los objetivos planteados al inicio de este manual. Probablemente, destinar tiempo a la ejecución de estas instancias supondrá un esfuerzo significativo de parte del equipo, dado a la amplitud de demandas ministeriales sobre tareas administrativas, curriculares y otras, que requieren de tiempo y esfuerzo. Sin embargo, desde los puntos de vistas tratados en los apartados anteriores sobre la necesidad de ocuparse del bienestar y salud del profesorado, en lo que al contexto laboral refiere, resulta fundamental generar espacios que propendan a ello y que, además, se relacionan con un aumento de su desempeño laboral. Definitivamente, en el contexto actual, preocuparse sin ocuparse puede resultar perjudicial para el establecimiento escolar.



A continuación, veamos cómo podemos ambientar una primera instancia de diálogo que nos oriente a resolver el primer objetivo específico declarado al inicio de este manual: *Relacionar las emociones con factores protectores y de estrés experimentados en medio de la crisis sanitaria.*

Sesión N° 1 Tejiendo nuestra voz: Entrelazados.
Objetivo: .Relacionar las emociones con factores protectores y de estrés experimentados en medio de la crisis sanitaria
Monitores: Equipo de convivencia escolar.
Detalles de las actividades:

Momentos /tiempos	Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
Inicio	---	.Bienvenida a los Participantes. .Presentación de los objetivos, contenidos y metodología del taller. .Encuadre. .Espacio para compartir opiniones y resolver dudas sobre lo anterior.	.Presentación power point.
Desarrollo	“La trenza” “Competencias socioemocionales”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se solicita a los participantes que se reúnan en dúos, en los que deberán tejer una trenza mientras comparten contenidos relevantes de su vida, como alguna experiencia significativa, intereses personales a los que les dedica tiempo, proyectos, etc. que asocien a una emoción positiva. Posteriormente, en una “mesa redonda”, dan a conocer lo significativo del otro, mencionando al menos un aspecto desconocido por el resto de los participantes. 2. Exposición de la conceptualización de las competencias emocionales según Bisquerra (2007) (Ver anexo 1). 3. Sobre la primera arista de la conceptualización de las competencias emocionales, la “conciencia emocional”, se invitará a los participantes a expresar en un papel de notas las principales emociones experimentadas en el transcurso de la pandemia (Dispondrán de una imagen proyectada con una lista de emociones). Luego, se recolectarán los papeles de notas y serán pegados en un lugar visible (también puede utilizar 	.Lana. .Presentación power point. .Paper: <i>Competencias emocionales</i> (Bisquerra, 2007). Disponible en: http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned/EducacionXXI-2007numero10-823/Documento.pdf .Cofee Break

<p>Coffee Break</p>	<p>“Emociones en tiempos de pandemia”</p> <p>“¿Qué me produjo ... (nombre de la emoción)...?”</p>	<p>mentimeter – para conocer cómo funciona esta herramienta, ver el anexo 2).</p> <p>4. Los participantes se dividen en subgrupos de 3-4 personas y se desarrolla un espacio de análisis y reflexión sobre lo expuesto, identificando emociones más recurrentes, compartiendo vivencias, percepciones y sensaciones vinculadas a estas emociones, estableciendo relaciones con otras variables no identificadas, etc.</p> <p>Para organizar los espacios 3 y 4, puede plantear algunas preguntas orientadoras, como:</p> <p>a. “¿Cómo vivió el periodo de pandemia?” “¿Qué significó para usted ese tiempo?” (considere conductas, emociones y pensamientos, además de distintas esferas de la vida: familiar, laboral, social)</p> <p>b. “¿Qué aprendimos de nosotros mismos en este tiempo?”, “¿qué aprendimos a valorar?”, “¿en qué cambio mi vida?”</p> <p>c. “¿Cuáles han sido los principales factores protectores para mantener su bienestar psicológico y afrontar todas las implicancias de la pandemia?”.</p>	<p>.Talonario de papel de notas.</p> <p>.Lápices.</p>
<p>Cierre</p>	<p>“Recapítulos...”</p>	<p>1. Plenario y comentarios finales.</p> <p>2. Retroalimentación del trabajo realizado junto con una síntesis de los temas tratados.</p> <p>3. Señalar los siguientes objetivos, reforzar la participación del grupo e incentivar su asistencia a la próxima sesión.</p>	

(Un paréntesis)...

También existen otras acciones que los docentes pueden realizar para contribuir a su bienestar socioemocional y que no se encuentran en el taller. A continuación, se presentan algunas de ellas y, como una acción complementaria, usted puede comunicarlas a través de un afiche, poster, gigantografía u otro, en un espacio físico que sea frecuentemente visitado por el equipo.

Entonces, ¿Qué puede hacer una persona para ayudarse a sí misma, ante situaciones de estrés prologado?”

Buscar compañía
y hablar

Realizar ejercicios físicos suaves
y alternarlos con relajación

Permitirse sentirse
mal o indiferente

Estructurar el tiempo y
mantenerse ocupado

Compartir sentimientos y
pensamientos con otros

Hacer cosas que lo
hagan sentir bien, útil y
solidario*

Descansar
lo suficiente

Tomar pequeñas
decisiones diarias

No evadir el dolor o
sufrimiento con el consumo
de alcohol y/o drogas

*La conducta solidaria, entendida como todo acto de ayuda orientada a beneficiar "al otro", favorecerá el propio sentimiento de bienestar subjetivo (Cervio, Mónaco y Mora, 2012).





Sobre la persona que escucha...

Hablar de emociones puede resultar un tema sensible para algunos/as, sobre todo cuando hemos pasado por situaciones que nos afectan. Por lo tanto, le sugiero considerar los siguientes aspectos para guiar conversaciones sobre esta temática.

Sugerencias para guiar las conversaciones

De acuerdo a los planteamientos de Carl Rogers si somos capaces de aceptar a otros y comunicarnos con ellos con empatía, respeto y en forma genuina, esos otros, llegarán a aceptarse a sí mismos. Esta aceptación los llevará a desbloquear su potencial natural y por consecuencia a vivir vidas más completas y productivas.

Mantenernos activamente atentos al escuchar al compañero/a, respetando sus tiempos de respuesta, sus silencios, sus disturbios en el discurso, sin interrumpir.

Permitir y facilitar la expresión de sus ideas y vivencias sin juzgar. Podemos contribuir en esto, formulando preguntas abiertas que contribuyan a articular experiencias. Los equipos de convivencia escolar tienen mucha práctica como entrevistadores, de modo que pueden ayudar a sus compañeros/as a profundizar en su reflexión con preguntas tales como: ¿Qué sintió? ¿Cómo lo interpretó o qué pensó al respecto? ¿Qué paso después? ¿Qué hizo?

Validar y contener. Aceptar el enojo, la tristeza u otras emociones en el equipo docente, fortalecerá su proceso de retorno a la “normalidad”. En ese sentido, se deben evitar comentarios que no contribuirán a la contención, como “tenemos suerte de que no nos contagiamos” o “pudo ser peor”. Si se produce una expresión de llanto... ser paciente y esperar. Debemos saber que esto también es necesario, y confiar en que nuestro colega se recobrará.

Aceptar la expresión de sentimientos y emociones, sin coartar ni emitir juicios de ningún tipo.

Finalizar la interacción con algún mensaje positivo, de apoyo, de aliento, de reconocimiento u otro que contribuya a que nuestro/a compañero/a sienta que fue escuchado y que esta conversación valió la pena. Agradezca la confianza que depositó en usted al compartir su experiencia.

Sobre dar sentido y significado a la labor docente.

Una consideración previa...

Factores de estrés asociados a la función docente: Algunos de los principales factores de estrés que afectan al profesor en su trabajo se relacionan con **(1) la “carencia de sentido” de los esfuerzos dirigidos a alcanzar un puntaje deseado en la prueba SIMCE, (2) la obligación de trabajar en condiciones de sobrecarga laboral y (3) cumplir con determinadas funciones en tiempos insuficientes** (Contreras, 2020). Por lo tanto, también será importante abocarnos al quehacer del docente en el contexto del trabajo.

Veamos algunos pasos para avanzar a dar sentido y significado a la labor docente...

En tiempos de incertidumbre, en que los acontecimientos sociales y sanitarios acaparan la atención e interés de todos/as, es importante tener en cuenta algunas maneras que nos permitan conducir al equipo a dar sentido y significado a nuestras funciones al interior de la escuela. Para esto, puede considerar los 5 pasos que se presentan a continuación:

I. Autoevaluación

En una primera instancia del proceso de *dar sentido y significado a la labor docente*, es necesario mirarse y responderse a sí mismo: ¿cómo me siento respecto al trabajo?, ¿Qué quisiera cambiar?, ¿qué me gustaría rescatar de mi trabajo en el tiempo pre-pandemia?

II. Analizar mis funciones

El equipo docente puede analizar cada pequeña tarea que debe realizar en el día a día, definiendo las implicancias que cada una tiene; ¿cada tarea tiene una implicancia directa en el desarrollo de sus estudiantes?, ¿a qué objetivo responden esas tareas?, si hoy no es tan importante, ¿se puede dejar de hacer?

Encontrar sentido a cada pequeña tarea, aumentará el bienestar y desempeño laboral del equipo docente.

III. Trascendencia – Contribuir más allá de uno mismo

La evidencia sostiene que aportar al bienestar de otros correlaciona con el bienestar personal (Cervio, Mónaco y Mora, 2012). Un individuo puede proponerse realizar variadas tareas para adjudicarse un status quo deseado, sin embargo, a fin de cuentas puede resultar

desgastante y aumentar la presencia de *distrés*. No obstante, cuando el objetivo se orienta al logro de un fin mayor, consecuentemente, favorecerá su sensación de bienestar, disminuyendo las probabilidades de sufrir de desgaste emocional y físico por causa del trabajo. El propósito más potente puede ser el que se relaciona con los/as demás y una escuela es el lugar ideal para pensar el trabajo desde esta perspectiva.

IV. Priorizar

En la medida que los requerimientos administrativos lo permitan, puede modificar las tareas para destinar más tiempo y energía a aquellas que resulten más significativas y gratificantes. No existe ningún trabajo perfecto. Siempre conviven actividades más amables que otras y vale la pena hacer aquellas que no nos gustan de modo eficiente, para disfrutar de las otras. Partiendo de esa idea, ¿puede disminuir el tiempo asignado a actividades identificadas en el ítem II?, ¿Puede el consejo de profesores ser más participativo y orientarse a las necesidades más sentidas por el equipo?

V. Resignificar

Replantearse para qué hacemos lo que hacemos. Puedo pensar que solo hago una clase para poner una nota y “cumplir con la pega”. Sin embargo, si dedica tiempo a reflexionar en la finalidad última de la escuela como organización, sobre como busca fortalecer el desarrollo y bienestar de los niños, niñas y adolescentes y con eso construir un futuro mejor, puede descubrir que contribuye, con su trabajo, a que eso ocurra. De alguna manera supone ganar perspectiva y darle un sentido.

“Cuando ya no podemos cambiar la situación, tenemos el desafío de cambiarnos a nosotros mismos”.

-Víctor Frankl-

En definitiva, trabajar con un propósito es la situación más motivadora y más satisfactoria para cualquier persona. Algo que ayuda además al sistema inmunológico y la calidad de vida en general. Y la buena noticia es que depende de una decisión personal. En la medida en que le demos sentido a lo que hacemos y nos comprometamos con ello, podremos encontrar un propósito en nuestra vida, nuestros proyectos o nuestras metas.

Dicho esto, vamos al segundo escenario de los espacios de “conversaciones con sentido” que contribuirán a alcanzar los objetivos que orientan a este manual.

Sesión N° 2 Tejiendo nuestra voz: “La nueva realidad...” .
Objetivo: Distinguir las prácticas que favorecen al bienestar docente
Monitores: Equipo de convivencia escolar.
Detalles de las actividades:

Momentos	Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
Inicio	---	.Bienvenida a los participantes. .Socialización de los objetivos de la sesión. .Relacionar los objetivos de la primera y segunda sesión.	
Desarrollo	“Lluvia de ideas” “Autoevaluación”	<p>En una mesa redonda, los participantes indican las prácticas/actividades más recurrentes entre sus labores, realizando una breve descripción de acuerdo a los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> Objetivo de la función/actividad. Valoración sobre su impacto en los procesos de enseñanza-aprendizaje. ¿Se trata de una actividad imprescindible? <p>Luego, divididos en equipos de trabajo, los participantes discuten cada una de las prácticas/actividades señaladas en el primer momento, sin embargo, ahora la discusión gira en torno al impacto que esas funciones tienen sobre el bienestar (o malestar) socioemocional de cada uno. Para esto, el equipo responderá la tabla “Registro de emociones” (ver anexo n° 4), en la que se solicitará que cada equipo señale: 1. la práctica/actividad determinada en el primer momento de la sesión, 2. una o más emociones asociadas a esta, 3. un nivel de intensidad de esa emoción (expresado de 0 a 10, donde 0 es la ausencia de una emoción asociada, 1 es de intensidad muy disminuida y 10 es de intensidad muy notable) y 4. una propuesta para potenciar o disminuir esa práctica/actividad a partir de la emoción e intensidad asociada a ella.</p>	

<p>Coffee Break</p>	<p><i>“Compartamos nuestras impresiones”</i></p>	<p>En un plenario abierto, cada equipo comparte sus impresiones y el detalle de su “registro de emociones”.</p> <p>Aquí, serán fundamentales las habilidades de los monitores (equipo directivo y/o equipo de convivencia escolar) para propiciar un ambiente donde los participantes expresen libremente lo que sienten y piensan respecto a los contenidos del trabajo realizado.</p> <p>Con esta actividad se espera que el equipo valore la relación costo-beneficio de las funciones y responsabilidades de sus cargos, relacionando prácticas laborales con implicancias para el bienestar socioemocional del profesorado, además de valorar la trascendencia que estas funciones tienen sobre labor docente y el desarrollo de los estudiantes.</p> <p>Posteriormente, las conclusiones de este trabajo podrán ser compartidas con el equipo directivo o gestión para evaluar la implementación de cambios orientados al bienestar docente, según la relación costo/beneficio expresada. Por ejemplo, ¿podría ser el consejo de profesores más participativo y orientarse a las necesidades más sentidas por el equipo? Es probable, que se presenten inquietudes como esta. Para que esta actividad tenga sentido y un efecto positivo, el equipo directivo o de gestión deberá tener la voluntad de atender las propuestas que surjan del equipo docente.</p> <p>Por supuesto, las propuestas que surjan podrán variar de acuerdo a la cultura institucional de cada centro escolar.</p>	
<p>Cierre</p>	<p><i>“Recapitulemos...”</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comentarios finales. 2. Retroalimentación del trabajo realizado junto con una mención de los temas tratados. 3. Señalar los siguientes objetivos, reforzar la participación del grupo e incentivar su asistencia a la próxima sesión. 	

Al revisar los contenidos a tratar en esta segunda sesión, podrá intuir la posibilidad de que surjan desacuerdos en relación a esas actividades que para algunos puedan resultar prescindibles. En ese sentido, será importante recordar el rol de liderazgo que el Equipo

Directivo y el de Convivencia Escolar ocupan en el desarrollo de estas actividades. Desde ese punto de vista y desde la perspectiva de la colaboración, será necesario tener en cuenta las siguientes actitudes.

Otras actitudes del equipo directivo y de convivencia

Respeto...

Generar un clima de **respeto** a la independencia, la dignidad y los mecanismos de afrontamiento de quienes han sufrido el impacto socioemocional de una crisis como lo ha sido la actual pandemia y sus consecuencias, constituye un mecanismo de promoción para el mejoramiento de la cohesión de la comunidad (Minsal, 2015).

Mostrar interés en lo que se comunica...

Propender a una comunicación efectiva, supone escuchar de forma activa. En ese sentido, se destaca la diferencia entre el *oír* y el *escuchar*. Oír es la capacidad biológica con la que contamos algunas especies para ser estimulados por perturbaciones ambientales de dominio sensorial denominadas sonido. Escuchar no es lo mismo, pese a que, en general, es posible a partir del oír. El escuchar se vincula al complejo mundo del lenguaje y las interpretaciones y a la función activa del comprender. Así, incluso podemos escuchar sin oír, tal como ocurre cuando interpretamos el silencio, la mirada, los gestos, la postura del cuerpo, etc. En definitiva, escuchamos con los oídos... y también con la vista (Echeverría, 2003).



1.4. Otras acciones de apoyo al bienestar de la comunidad

- Una vez que los/as funcionarios se integren a sus labores, detectar a las personas que presenten problemáticas de salud, física o mental.
- Sobre el retorno al trabajo presencial de los docentes, se sugiere elaborar una propuesta de retorno al trabajo presencial bajo los siguientes términos y acciones:
 1. Convocar de manera individual al equipo docente, con la finalidad de generar un espacio de conversación que permita conocer su situación personal respecto a posibles obstaculizadores para retomar la actividad presencial y recoger su opinión e ideas frente a posibles medidas que faciliten el retorno. Dichas reuniones podrán ser dirigidas por un/a representante del equipo directivo y un/a representante del equipo de convivencia escolar.
 2. Escuchar y contener emocionalmente a los miembros del equipo, propiciando un clima que le motive a compartir sus experiencias e impresiones. En ese sentido, es preciso señalar que estas pueden incluir enojos y críticas que, para el fin constructivo de estas acciones, será necesario recibir desde la perspectiva de la colaboración.
 3. Elaborar una lista de los docentes que pueden retornar al trabajo presencial, sea en su carga horaria completa o parcial, y de quienes presenten la necesidad de mantener el trabajo online en su totalidad, definiendo y categorizando las causas asociadas a ello.
 4. Generar una propuesta de retorno flexible que responda a las necesidades categorizadas del equipo docente consignadas anteriormente. Dicha propuesta podrá ser conformada por vuestro equipo directivo y el equipo de convivencia escolar, según se plantea en estas sugerencias, basándose en la perspectiva de los entrevistados.
 5. Socializar la propuesta, recogiendo las impresiones de los/as funcionarios/as, llanos a establecer alternativas de ajuste y/o mejora que sean pertinentes a las

necesidades de la escuela y las personas que la componemos, **en el sentido de que con estas acciones se pretende encontrar un punto de encuentro entre las necesidades de la escuela y el grado de ajuste asociado a la situación actual del o la docente, realizando un intercambio adecuado entre estas demandas externas y la realidad interna de la escuela.**

- Sobre la toma de decisiones, se sugiere dar mayor participación a la comunidad docente en su totalidad. En ese sentido, propender a “una escuela que decide sobre sí”. Para esto, se pueden realizar las siguientes acciones:
 1. Realizar reuniones de equipo directivo y de gestión con la finalidad de detectar necesidades y proponer alternativas de mejora, pensadas para ser presentadas a los docentes y asistentes de la educación.
 2. En lo relativo a la toma de decisiones, orientar los consejos de profesores a exponer necesidades y propuestas de mejora, y, sobre todo, a generar espacios de diálogo para compartir impresiones y escuchar otras posibles propuestas. Realizar en cada oportunidad una apertura a la escucha activa de las opiniones en el cuerpo docente.
 3. Buscar la consideración del máximo de perspectivas posibles, evitando optar por una alternativa entre varias, sino construyendo una solución que integre las propuestas del cuerpo docente.
 4. Para considerar: A partir de lo anterior, se pretende lograr que la toma de decisiones recaiga sobre todos/as, incluyendo a los miembros docentes y asistentes de la educación, y que la labor de dirección se remita a liderar procesos, promoviendo ideas y actuando, básicamente, desde el rol del líder que coordina, anima y gestiona. Esto se relaciona con el siguiente planteamiento: considerar ampliamente “la voz del colega” en las decisiones de escuela y el interés por su realidad laboral y también personal, supone una influencia significativa en su grado de identificación y compromiso con los objetivos institucionales (Gairin, 2010) (Bellei, Muñoz, Pérez y Raczynski, 2014).

El último paso...

Hasta aquí, hemos presentado varias acciones orientadas a facilitar el retorno al trabajo presencial de los equipos docentes, brindando espacios para reflexionar en torno a su experiencia socioemocional y al sentido y significado que, en medio de la pandemia, se le ha otorgado al quehacer laboral. Ahora, queda un último espacio de conversación en el contexto de las acciones propuestas en este manual, que nos conducirá a integrar las reflexiones y acciones previas en una mirada esperanzadora hacia el futuro.

Dicho lo anterior, vamos con la última sesión de *tejiendo nuestra voz...*

Sesión N° 3 Tejiendo nuestra voz: Calibrando ideas.
Objetivo: Facilitar la integración de los funcionarios de la comunidad educativa a sus labores presenciales en el establecimiento educacional
Monitores: Equipo de convivencia escolar.
Detalle de las actividades:

Momentos	Nombre de la actividad	Descripción de la actividad	Materiales
Inicio		.Bienvenida a los participantes. .Socialización de los objetivos de la sesión. .Relacionar los objetivos de las anteriores y actual sesión.	
Desarrollo	Calibrando ideas	Divididos en dos equipos, los participantes leerán el extracto de un texto de Darío Páez (doctor en psicología social) (ver anexo n° 5) y tendrán un espacio de conversación y reflexión en torno a lo leído. Para orientar este espacio, puede presentar algunas preguntas como: a. “¿Cómo nos gustaría que fueran nuestras vidas y nuestras relaciones como compañeros de trabajo después de la crisis?” “¿Qué quisiéramos mantener?”, “¿Qué quisiéramos cambiar?”. b. Sobre el sentido de la labor, ¿por qué hacemos lo que hacemos?, ¿qué sentido le podemos dar de hoy en adelante a nuestra labor?	Texto disponible en anexos.
Coffee Break			Coffe Break.

	“¿A qué me comprometo?”	Los participantes formarán dos filas ubicadas de frente (una por cada equipo), así, cada participante tendrá a uno de sus compañeros/as delante de sí. En esta instancia, cada uno comparte las respuestas de su grupo de modo general, y responde a las siguientes preguntas: “¿Cómo puedo contribuir a que esto suceda?”, “¿qué puedo hacer desde hoy?” luego de responder (al termino de unos dos minutos aproximadamente), una de las filas rotará hacia su derecha para continuar socializando la respuesta con otro compañero/a.	
Cierre	“¿Qué viene luego?...”	.Plenario abierto donde los participantes comparten sus impresiones sobre el taller, rescatando las principales ideas que se desprenden de este. En este espacio, se sugiere dar la oportunidad de establecer algunos acuerdos, respecto a las funciones susceptibles de cambio o mejora expresadas en las sesiones 2 y 3 de este taller. .Agradecimientos. .Despedida.	

Comentarios finales...

Ejecutar estas acciones no se trata solamente de facilitar el retorno al trabajo presencial de los equipos docentes, también se trata de tener la entereza y determinación por responder, de un modo u otro, a las necesidades que vienen de los cambios socioculturales que a todos nos han alcanzado y desafiado en las distintas esferas de la vida. La crisis sanitaria nos pone a prueba, y enfrentar el desafío supone actuar de un modo que propenda al logro de los objetivos institucionales. En ese sentido, contar con profesores permeados del sentido y significado que revisten los procesos educativos con niños, niñas y adolescentes, cuyas familias depositan su confianza en la persona del docente, es fundamental.

Por lo tanto, le invito a considerar lo expuesto en este manual para ser adaptado a la realidad y características de vuestra comunidad educativa, e implementado con miras de *cuidar a los que cuidan*.

Queridas y valiosas comunidades educativas, ¡les deseo éxito!



Referencias bibliografía

Bisquerra, R., Ppérez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Educación XXI, vol. 10, pp. 61-82. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:EducacionXXI-2007numero10-823/Documento.pdf>

Cervio, A. L., Del Mónaco, R., & Mora, P. (2012). *Solidaridad y Felicidad: dos estados del "sentir argentino"*.

Claro, M., Mizala, A. (2020). *La educación frente a la pandemia: La mirada a mediano y largo plazo es imprescindible*. Centro de investigación avanzada en educación. Universidad de Chile, Santiago, Chile. Disponible en: http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&langSite=es&id=1890

Contreras, C. (2020). *Manejo emocional en docentes de segundo ciclo: entre las demandas del trabajo y el deber ser emocional (Magister)*. Universidad de Chile.

Echeverría, R. (2003). *Ontología del lenguaje*. Santiago, Chile. Ediciones Granica S.A. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3fhCeUHJ3UC&oi=fnd&pg=PA13&dq=ontolog%C3%ADa+del+lenguaje+pdf&ots=3rt6_PHAjx&sig=V0zqohLh4l10GBuJlrggJgp2lB4#v=onepage&q&f=false

Jiménez, A., Jara, M. y Miranda, E. (2012). *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes*. *Psicología escolar e educativa*, vol 16, n°1. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-85572012000100013&script=sci_arttext

Londoño, C., Moreno, J., Ortiz, E., Roza, M. y Santacoloma, A. (2020). *Bases para la construcción de relaciones positivas para el afrontamiento del estrés*. En *Psicología en contextos de COVID 19, desafíos poscuarentena en Colombia* (P. 41-42). Colombia: Nelson Molina Valencia. Recuperado en: https://www.researchgate.net/profile/Andrea_Velandia-Morales/publication/342815509_Derechos_humanos_en_el_marco_del_COVID-19_una_mirada_desde_la_psicologia_Reflexiones_hacia_la_pospandemia/links/5f073d7545851550509853bc/Derechos-humanos-en-el-marco-del-COVID-19-una-mirada-desde-la-psicologia-Reflexiones-hacia-la-pospandemia.pdf

Mineduc (2020). *Impacto del Covid-19 en los resultados de aprendizaje y escolaridad en Chile: Análisis con base en herramienta de simulación proporcionada por el Banco Mundial*. *Centro de estudios MINEDUC*. Disponible en: https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2020/08/EstudioMineduc_bancomundial.pdf

Ministerio de Educación (2020). *Fundamentación Priorización Curricular Covid 19*. Recuperado en: https://www.curriculumnacional.cl/614/articles-179650_recurso_pdf.pdf

Ministerio de Salud (2015). Manual para la protección y cuidado de la Salud Mental en Situaciones de Emergencia y Desastres. Recuperado en: <https://igrd.cl/manual-para-la-proteccion-cuidado-de-la-salud-mental-en-situaciones-de-emergencias-y-desastres/>

Palomera, R., Fernández, P., Brackett, M. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. Revista electrónica de investigación psicoeducativa, n°15, vol. 6, pp. 437-454.

Reimers, F., Schleicher, A. (2020). Marco para guiar una respuesta educativa a la pandemia 2020 del COVID-19. Rescatado de: http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&langSite=es&id=1829

Soria, R. (2008). Comunicación organizacional: Un modelo aplicable a la microempresa. Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3990506>

Anexos

- Anexo 1: Diapositivas Sesión 1.
- Anexo 2: Tutorial: Uso del Mentimeter.
- Anexo 3: Competencias socioemocionales (Bisquerra, 2007).
- Anexo 4: Registro de emociones.
- Anexo 5: Texto de Darío Páez.

Anexo 1: Diapositivas Sesión 1.

1

Taller: *Tejiendo nuestra voz*
Sesión 1: *Entrelazados*

Monitores: (Identificación)

2

¿Qué queremos ganar con este taller?

General

- Contribuir a dar sentido y significado al trabajo.

Específicos

1. Relacionar las emociones con factores protectores y de estrés experimentados en medio de la crisis sanitaria.
2. Distinguir las prácticas que favorecen al bienestar docente.
3. Facilitar la integración de los funcionarios de la comunidad educativa a sus labores presenciales en el establecimiento educacional.

3

Vamos paso a paso...

Sesiones / Contenidos / Metodología / Encuadre.

Nuestro objetivo de hoy... Relacionar las emociones con factores protectores y de estrés experimentados en medio de la crisis sanitaria.

¿Dudas? 🤔

4

¡Comencemos!... *Competencias Socioemocionales*

Definición de C.S.

"Conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales"



(Bisquera, 2007)

5

Cuéntame tu experiencia 😊

- a. "¿Cómo vivió el periodo de pandemia?" "¿Qué significó para usted ese tiempo?" (considere conductas, emociones y pensamientos, además de distintas esferas de la vida: familiar, laboral, social)
- b. "¿Qué aprendimos de nosotros mismos en este tiempo?" "¿qué aprendimos a valorar?" "¿en qué cambió mi vida?"
- c. "¿Cuáles han sido los principales factores protectores para mantener su bienestar psicológico y afrontar todas las implicancias de la pandemia? Explíquelos"

Página: www.menti.com
Código: (registrar código)

6

Comentarios finales

• Plenario

Objetivo de la próxima sesión... Distinguir las prácticas que favorecen al bienestar docente.

¡¡GRACIAS!!

Anexo 2: Tutorial – Uso del Mentimeter

Mentimeter es una herramienta que le permitirá confeccionar encuestas de selección múltiple, escalas, preguntas abiertas, nubes de palabras, entre otros, para que una audiencia la responda y estas respuestas se traduzcan en el medio de representación en tiempo real y en forma anónima.

Para utilizar esta herramienta en tus sesiones, debes seguir los siguientes pasos:

Antes de iniciar la sesión...

1. Ingresar a www.mentimeter.com y generar una cuenta. Esto lo puedes hacer con una cuenta Google asociada a Gmail.
2. Presiona la pestaña azul que dice “Your presentations”.
3. Presiona la pestaña azul que dice “+ New presentation”.
4. Comienza a confeccionar tu presentación registrando el nombre que escojas para ella y luego presiona “Create presentation”.
5. Como se mencionó anteriormente, encontrarás distintas opciones que podrás ver a tu derecha. En función de la actividad a la que se orienta este tutorial (Actividad: “Emociones en tiempos de pandemia” – Sesión 1), te sugiero utilizar la nube de palabras (Word cloud).
6. En “your question?”, registra la pregunta/indicación que verán los participantes de la sesión; puede ser algo así “Por favor, escriba dos o tres emociones que mejor representen su estado de ánimo en medio del período de pandemia”.
7. Justo antes de iniciar la sesión, ingresa a Mentimeter, abre la presentación que ahora estará registrada con el nombre que seleccionaste al momento de crearla, presiona “PRESENT” y déjalo listo para realizar la actividad.
8. Registra el código de 6 dígitos que verás en la parte superior de la presentación.

Y ahora, vamos al momento de la actividad “Emociones en tiempos de pandemia”, donde los participantes podrán registrar las emociones que escojan y verlas simultánea y anónimamente en la presentación de Mentimeter...

1. Introducir a los participantes del taller a la actividad.

2. Entrega las siguientes consideraciones:

a. Se puede participar a través del celular, el notebook computador, etc.

b. No se requiere de una aplicación.

c. La participación es anónima.

3. Indicar a los participantes que, para participar de la actividad, deben:

a. Ingresar a la página www.menti.com (¡ojo!, para los participantes es otra url)

b. Registrar el código de la presentación (el mismo código de 6 dígitos que está en la parte superior de la presentación) y presionar SUBMIT.

c. Registrar las dos emociones más sentidas por cada uno/a (dos o la cantidad que hayas preferido para esta actividad) y presionar SUBMIT nuevamente.

4. Ahora, podrán ver en la proyección de tu pantalla como se arma la “nube de palabras” con todas las emociones escritas por los participantes del taller. En la parte derecha e inferior de la presentación podrán ver la cantidad de personas que van registrando sus respuestas.

¡Bien!, ahora puedes comenzar el espacio de reflexión en torno a las emociones que verán en pantalla.

Anexo 3: Competencias socioemocionales (Bisquerra, 2007).

1. Conciencia emocional

Capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto determinado.

1.1 Toma de conciencia de las propias emociones: capacidad para percibir con precisión los propios sentimientos y emociones; identificarlos y etiquetarlos. Contempla la posibilidad de experimentar emociones múltiples y de reconocer la incapacidad de tomar consciencia de los propios sentimientos debido a inatención selectiva o dinámicas inconscientes.

1.2 Dar nombre a las emociones: Eficacia en el uso del vocabulario emocional adecuado y las expresiones disponibles en un contexto cultural determinado para designar las emociones.

1.3 Comprensión de las emociones de los demás: capacidad para percibir con precisión las emociones y perspectivas de los demás y de implicarse empáticamente en sus vivencias emocionales. Incluye la pericia servirse de las claves situacionales y expresivas (comunicación verbal y no verbal) que tienen un cierto grado de consenso cultural para el significado emocional.

2. Regulación emocional

Capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas, etc.

2.1 Tomar conciencia de la interacción entre emoción, cognición y comportamiento: los estados emocionales inciden en el comportamiento y éstos en la emoción; ambos pueden regularse por la cognición (razonamiento, conciencia).

2.2 Expresión emocional: capacidad para expresar las emociones de forma apropiada. Habilidad para comprender que el estado emocional interno no necesita corresponder con la expresión externa que de él se presenta, tanto en uno mismo como en los demás. En niveles de mayor madurez, comprensión del impacto de la propia expresión emocional en otros, y facilidad para tenerlo en cuenta en la forma de mostrarse a sí mismo y a los demás.

2.3 Regulación emocional: los propios sentimientos y emociones a menudo deben ser regulados. Esto incluye, entre otros aspectos: regulación de la impulsividad (ira, violencia, comportamientos de riesgo); tolerancia a la frustración para prevenir estados emocionales negativos (ira, estrés, ansiedad, depresión) y perseverar en el logro de los objetivos a pesar de las dificultades; capacidad para diferir recompensas inmediatas a favor de otras más a largo plazo pero de orden superior, etc.

2.4 Habilidades de afrontamiento: Habilidad para afrontar emociones negativas mediante la utilización de estrategias de autorregulación que mejoren la intensidad y la duración de tales estados emocionales.

2.5 Competencia para autogenerar emociones positivas: capacidad para experimentar de forma voluntaria y consciente emociones positivas (alegría, amor, humor, fluir) y disfrutar de la vida. Capacidad para auto-gestionar su propio bienestar subjetivo en busca de una mejor calidad de vida.

3. Autonomía emocional

La autonomía emocional se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional.

3.1 Autoestima: tener una imagen positiva de sí mismo; estar satisfecho de sí mismo; mantener buenas relaciones consigo mismo.

3.2 Automotivación: capacidad de automotivarse e implicarse emocionalmente en actividades diversas de la vida personal, social, profesional, de tiempo libre, etc.

3.3 Actitud positiva: capacidad para tener una actitud positiva ante la vida. Sentido constructivo del yo (self) y de la sociedad; sentirse optimista y potente (empowered) al afrontar los retos diarios; intención de ser bueno, justo, caritativo y compasivo.

3.4 Responsabilidad: intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos. Asumir la responsabilidad en la toma de decisiones. Incluso ante la decisión de las actitudes a adoptar ante la vida: positivas o negativas.

3.5 Auto-eficacia emocional: capacidad de auto-eficacia emocional, el individuo se percibe a sí mismo con capacidad para sentirse como desea. Es decir, la auto-eficacia emocional significa que uno acepta su propia experiencia emocional, tanto si es única y excéntrica como si es culturalmente convencional, y esta aceptación está de acuerdo con las creencias del individuo sobre lo que constituye un balance emocional deseable. En esencia, uno vive de acuerdo con su "teoría personal sobre las emociones" cuando demuestra auto-eficacia emocional que está en consonancia con los propios valores morales.

3.6 Análisis crítico de normas sociales: capacidad para evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales, relativos a normas sociales y comportamientos personales.

3.7 Resiliencia para afrontar las situaciones adversas que la vida pueda deparar.

4. Competencia social

La competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad, etc.

4.1 Dominar las habilidades sociales básicas: escuchar, saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, manifestar agradecimiento, pedir disculpas, mantener una actitud dialogante, etc.

4.2 Respeto por los demás: intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todas las personas.

4.3 Practicar la comunicación receptiva: capacidad para atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.

4.4 Practicar la comunicación expresiva: capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad, tanto en comunicación verbal como no verbal, y demostrar a los demás que han sido bien comprendidos.

4.5 Compartir emociones: conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones vienen en parte definidas tanto por el grado de inmediatez emocional o sinceridad expresiva como por el grado de reciprocidad o simetría en la relación.

4.6 Comportamiento pro-social y cooperación: capacidad para aguardar turno; compartir en situaciones diádicas y de grupo; mantener actitudes de amabilidad y respeto a los demás.

4.7 Asertividad: mantener un comportamiento equilibrado, entre la agresividad y la pasividad. Esto implica la capacidad para defender y expresar los propios derechos, opiniones y sentimientos; decir "no" claramente y mantenerlo; hacer frente a la presión de grupo y evitar situaciones en las cuales uno puede verse coaccionado; demorar actuar o tomar decisiones en estas circunstancias de presión hasta sentirse adecuadamente preparado, etc.

4.8 Prevención y solución de conflictos: capacidad para identificar, anticiparse o afrontar resolutivamente conflictos sociales y problemas interpersonales. Implica la capacidad para identificar situaciones que requieren una solución o decisión preventiva y evaluar riesgos, barreras y recursos. Cuando inevitablemente se producen los conflictos, afrontarlos de forma positiva, aportando soluciones informadas y constructivas. La capacidad de negociación es un aspecto importante, que contempla una resolución pacífica, considerando la perspectiva y los sentimientos de los demás.

4.9 Capacidad de gestionar situaciones emocionales: habilidad para reconducir situaciones emocionales muy presentes en los demás que requieren una regulación. Podemos asimilarlo a la capacidad para inducir o regular las emociones en los demás.

5. Competencias para la vida y el bienestar

Capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida, ya sean privados, profesionales o sociales, así como las situaciones excepcionales con las cuales nos vamos tropezando. Nos permiten organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitándonos experiencias de satisfacción o bienestar.

5.1 Fijar objetivos adaptativos: capacidad para fijar objetivos positivos y realistas.

5.2 Toma de decisiones en situaciones personales, familiares, académicas, profesionales, sociales y de tiempo libre, que acontecen en la vida diaria. Supone asumir la responsabilidad por las propias decisiones, tomando en consideración aspectos éticos, sociales y de seguridad.

5.3 Buscar ayuda y recursos: capacidad para identificar la necesidad de apoyo y asistencia y saber acceder a los recursos disponibles apropiados.

5.4 Ciudadanía activa, cívica, responsable, crítica y comprometida. Lo cual implica reconocimiento de los propios derechos y deberes; desarrollo de un sentimiento de pertenencia; participación efectiva en un sistema democrático; solidaridad y compromiso; ejercicio de valores cívicos; respeto por los valores multiculturales y la diversidad, etc.

Esta ciudadanía se desarrolla a partir del contexto local, pero se abre a contextos más amplios (autonómico, estatal, europeo, internacional, global).

5.5 Bienestar subjetivo: capacidad para gozar de forma consciente de bienestar subjetivo y procurar transmitirlo a las personas con las que se interactúa. Contribuir activamente al bienestar de la comunidad en la que uno vive (familia, amigos, sociedad).

5.6 Fluir: Capacidad para generar experiencias óptimas en la vida profesional, personal y social.

(Bisquerra, 2007)

Anexo 5: Texto de Darío Páez.

No hay duda de que quizás pocos hechos sociales hayan tenido tanto impacto sobre la psicología humana como la pandemia del COVID-19, sobre todo por la cantidad de personas a las que afecta, así como por las esferas de nuestra vida en las que influye. Aparte de los problemas de salud que ocasiona, y de los miedos que esto suscita, las relaciones interpersonales han cambiado drásticamente; estar junto a las personas queridas, especialmente en situaciones dolorosas, se ha vuelto más difícil, incluso imposible en algunos casos; una gran incertidumbre se cierne sobre nuestras expectativas acerca del futuro laboral, relacional, o familiar; nuestras percepciones y comportamientos sobre los demás, sobre otros grupos y sobre el mundo en general, posiblemente cambien; la salud psicológica de muchas personas se está viendo seriamente afectada y los efectos es muy probable que sean duraderos; lo que sentimos sobre las personas que nos rodean y a las que queremos, pero también sobre extraños, no hay duda de que se verá afectado por esta pandemia. De momento, la pandemia ha cambiado nuestra forma de trabajar, de estudiar, de divertirnos, de hacer deporte, etc. y no sabemos si todos estos cambios, tan drásticos, perdurarán o se disiparán con el tiempo. Por otra parte, todas estas consecuencias psicológicas es posible que influyan en la sociedad futura. Se habla de que, a raíz de las consecuencias tan dramáticas de la pandemia, nuestros valores cambiarán y, como consecuencia, la economía también. Quizás las sociedades se vuelvan más igualitarias, la importancia otorgada a la salud y a la educación aumente, la solidaridad y la empatía reemplacen al egoísmo y la avaricia. Pero también es posible que el sufrimiento nos haga más insolidarios, más temerosos de los demás, de los diferentes, cerrándonos en nosotros mismos y en nuestros entornos conocidos, y aparentemente seguros. Todos los días podemos leer en los periódicos y oír en las radios y televisores opiniones y pronósticos para todos los gustos: desde que nada será igual después de la crisis a que, transcurrido un cierto periodo, todo volverá a ser como antes.

Considerando los planteamientos señalados en el texto, reflexionen en conjunto respecto a:

¿Cómo nos gustaría que fueran nuestras vidas y nuestras relaciones como compañeros de trabajo después de la crisis? ¿Qué quisiéramos mantener?, ¿Qué quisiéramos cambiar?

¿Cómo puede aportar cada uno para que eso ocurra?

¿Hay algo que podemos hacer desde hoy?