



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

Educación emocional para el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa “José Olaya Balandra”, Santa Rosa.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Rivadeneira Perez, Rosangella del Jesus (ORCID: 0000-0002-3435-5497)

**ASESORA:**

Dra. Hernandez Fernandez, Bertila (ORCID: 0000-0002-4433-5019)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Innovaciones Pedagógicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

## Dedicatoria

*A mi pequeño y tierno hijo, Joaquín Raphael,  
quien es mi inspiración y mi fuerza para  
superarme constantemente.*

## Agradecimiento

*A la Universidad “César Vallejo”, por las facilidades brindadas para la realización de los estudios doctorales.*

*A todos los docentes que impartieron enseñanza en el Doctorado en Educación de la Universidad “César Vallejo”.*

*A la Dra. Bertila Hernández Fernández por su valiosa asesoría en la formulación de la presente investigación.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Operacionalización de variables	20
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimiento	25
3.6. Métodos de análisis	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. PROPUESTA	47
REFERENCIAS	50
ANEXOS	60

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Emociones que resultan de la combinación de emociones primarias o complejas...	8
Tabla 2. Población, muestra y muestreo.....	23
Tabla 3. Capacidades Pedagógicas. Resultados.....	29
Tabla 4. Dimensión Emocionalidad. Resultados.....	30
Tabla 5. Dimensión Responsabilidad. Resultados.....	31
Tabla 6. Dimensión Proactividad. Resultados.....	32
Tabla 7. Operacionalización de variables.....	60
Tabla 8. Secuencia general de Sesiones: Modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente.....	84

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Diseño de investigación .....	19
Gráfico 2. Alpha de Cronbach .....	25
Gráfico 3. Modelo de propuesta. Educación Emocional para el fortalecimiento del Desempeño laboral docente.....	49

## RESUMEN

Actualmente el proceso educativo vive vertiginosos cambios que exigen a los docentes competencias tanto cognitivas como afectiva, enfatizándose en el desarrollo o fortalecimiento emocional. En la institución educativa “José Olaya Balandra” - Santa Rosa, se evidenció la necesidad de mejorar la interacción entre sus miembros mediante la competencia emocional, por eso se buscó saber qué características debe tener el modelo de educación emocional para el desempeño docente en la institución mencionada, planteándose como objetivo general proponer un modelo de educación emocional para el desempeño docente en la Institución educativa bajo estudio a partir del diagnóstico de la problemática. Se asumió el enfoque cuantitativo para la fase diagnóstica aplicándose la encuesta de desempeño laboral docente, validada por alpha de Cronbach con 0.751, a una muestra de 32 docentes, y el enfoque cualitativo para el diseño del modelo de educación emocional. El tipo de investigación fue descriptivo-propositivo. Se usaron las técnicas el fichaje digitalizado y la encuesta virtual. Los resultados diagnósticos revelan que los docentes tienen buen desempeño laboral, pero tiene que mejorarse en algunos aspectos de competencias pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y proactividad, desde los cuales se diseñó el modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente.

**Palabras claves:** Desempeño laboral docente, Educación emocional, Modelo educativo, Formación docente

## ABSTRACT

Currently, the educational process is undergoing dizzying changes that require teachers both cognitive and affective skills, so it seeks their good work performance that goes through emotional development or strengthening. In the educational institution José Olaya Balandra , Santa Rosa, the need to improve the interaction between its members through emotional competence was evidenced, for that reason it was sought to know what characteristics the emotional education model should have for teaching performance in the institution mentioned, considering as a general objective to propose a model of emotional education for the teaching performance in the educational institution under study from the diagnosis of the problem. The quantitative approach was assumed for the diagnostic phase, applying the teacher job performance survey, validated by Cronbach's alpha with 0.751, to a sample of 32 teachers, and the qualitative approach for the design of the emotional education model. The type of research was descriptive-purposeful. The techniques of digitized registration and virtual survey were used. The diagnostic results reveal that teachers have good job performance, but some aspects of pedagogical skills, emotionality, responsibility and proactivity have to be improved, from which the emotional education model was designed to strengthen teacher job performance.

**Keywords:** Teacher job performance, Emotional education, Educational model, Teacher training



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, en medio de la realidad de la globalización y los avances científico-tecnológicos, la sociedad en general, experimenta uno de los cambios más radicales en la que el ámbito educativo no es la excepción, por la que tanto estudiantes como docentes, e incluso los padres de familia, enfrentan nuevos retos de aprendizajes, procesos de enseñanzas situacionales que exigen adecuación, cambios de pensamientos y actitudes, pero cimentados en realidades imperecederas como la propia persona y su afectividad, muchas veces dejada de lado por el énfasis en lo cognitivo y lo productivo (Cervera y Reluz, 2019). En efecto, muchas veces se les exige a los estudiantes competencias y habilidades para el trabajo, y pocas veces para la interacción humana. En la realidad formativa y ejecutiva del quehacer diario del docente acontece lo mismo.

Los docentes son modelos de comportamiento y referentes para sus estudiantes, esperándose de ellos coherencia de vida y al mismo tiempo modelo de desarrollo de habilidades tanto cognitivas como afectivas. El clásico informe Delors (1996) confirmó que los docentes son referentes morales, intelectuales, sociales, siendo su fortaleza la del enseñar con el ejemplo.

Según la UNESCO (2019), en América Latina, son los docentes el factor de fuerza e influencia para garantizar el camino hacia la equidad y la calidad educativa, y por lo mismo, el elemento clave del desarrollo sostenible que se viene trabajando a nivel mundial. De igual manera Martínez, Guevara y Vallés (2016) consideraron que el docente es actor primordial para la calidad educativa debido al contacto continuo y directo con estudiantes y padres de familia.

En el país, el MINEDU (2009) reconociendo que la profesión docente exige un quehacer complejo, por lo que considera que su formación requiera el fortalecimiento de su autonomía y crítica, capacitado para reflexión, la acción y la decisión en diversas situaciones; pues sus funciones son ineludiblemente relacionales con todos los actores educativos, dado que la organización escolar está mediada por un complejo conjunto de interacciones. Por lo mismo la ley 29062-Ley de la carrera pública magisterial en su artículo 6° y 13° refrendó la preocupación

que debe tener el Estado para garantizar la calidad de las instituciones públicas, la idoneidad de los docentes y autoridades educativas, buscando su buen desempeño para atender el derecho de cada estudiante a un maestro competente de manera integral, es decir tanto en lo cognitivo como en lo afectivo.

Localmente, en la institución educativa “José Olaya Balandra” del distrito de Santa Rosa, en la región Lambayeque, encontrándose organizada jerárquicamente (dirección, subdirección, coordinación administrativa, departamento de psicología, coordinaciones pedagógicas y el área de tutoría) se evidenció, a partir de los acuerdos institucionales y equipos colegiados, la necesidad de mejorar la interacción entre sus miembros, lo que pasa principalmente por la formación en la competencia emocional.

Se observó que el docente olayino conoce la realidad de sus estudiantes quienes mayoritariamente provienen de hogares con padres pescadores y de escasa instrucción, pero con grandes expectativas de progreso y mejora de calidad de vida. Sin embargo, existe en la comunidad educativa una falta de mayor compromiso institucional, hay resistencia al cambio al no innovar en el uso de nuevas metodologías, mostrando apego por una educación tradicional donde el interés por un adecuado clima afectivo no es considerado relevante para el éxito de los aprendizajes, evidenciándose una limitada interrelación con los estudiantes y un desapego a la labor tutorial (Diagnóstico de Proyecto Educativo Institucional-PEI, 2019).

En función de todo lo expuesto se infieren tres aspectos importantes: Primero, debido al contexto globalizador y científico-tecnológico, la educación contemporánea enfatiza las competencias cognitivas tanto de los estudiantes como de los docentes; segundo, sin embargo, reconoce la importancia del desarrollo integral de ambos actores educativos que pasa por el fortalecimiento de las competencias afectivas y emocionales; y, tercero, que el desarrollo de esta competencia debe estar aún más arraigada en el docente debido a que en su praxis cotidiana interactúa directamente con los estudiantes y padres de familia, para quienes se convierte implícitamente en un referente a seguir.

En vista de la realidad presentada, en la que se precisa trabajar el componente

emocional, para fortalecer y potencializar el ejercicio docente es que se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué características debe tener el modelo de educación emocional para el desempeño docente en la institución educativa José Olaya Balandra de Santa Rosa?

El presente estudio se justificó teóricamente en el uso del paradigma epistemológico socio crítico, donde se asume que en todo proceso de conocimiento existe un componente de análisis crítico reflexivo para contribuir en la transformación positiva en la estructura de las relaciones sociales, exigiéndose la complementariedad entre lo teórico y lo práctico (Roca-Cuberes, 2020), pretendiéndose en este estudio la observación situacional y su mejora en las interrelaciones sociales por medio de la competencia emocional del desempeño docente.

Asimismo, la justificación metodológica, que refiere a la necesidad que toda propuesta debe mostrarse sistémicamente a fin que su validez y confiabilidad se complementen (Bernal, 2010), aconteció en esta investigación en cuanto se implementó la configuración de un modelo de educación emocional con el propósito de promover el fortalecimiento de las mencionadas competencias, siendo presentada sistémicamente pudiéndose replicar en diferentes investigaciones.

La justificación social o práctica que acontece cuando el estudio busca resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al ser aplicadas contribuyen a resolverlo (Bernal, 2010), acaeció en cuanto se presentó una propuesta para fortalecer la competencia emocional del docente y así mejorar las relaciones interpersonales en la comunidad educativa bajo estudio.

Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo general: Proponer un modelo de educación emocional para el desempeño docente en la IE. José Olaya Balandra de Santa Rosa; y, como objetivos específicos: Primero, diagnosticar la situación problemática de la institución educativa; segundo, determinar referentes teóricos - conceptuales y metodológicos que sirven de base al estudio del desempeño docente relacionado con la educación emocional; tercero, diseñar un modelo de educación emocional que fortalezca esta competencia docente y, cuarto, validarlo teóricamente por juicio de expertos.

## II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas investigaciones sobre competencia emocional, pero más aplicado a estudiantes de los diversos niveles de estudios y a otros profesionales del ámbito empresarial y escasamente aplicados al ámbito de los docentes en ejercicio. Se presentan los antecedentes más pertinentes en el ámbito internacional, nacional y local.

A nivel internacional Molina (2020) investigó bibliográficamente sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en Guatemala, mencionando que muchos estudios, siguiendo el test de Bar-On (1997), consideran como factores comprendidos bajo el criterio habilidades emocionales a las inteligencias intra e interpersonal, la adaptación, la gestión del estrés y humor en general. Se concluyó que no es posible separar las emociones de los distintos aspectos de la vida, destacándose su importancia para el buen desempeño laboral en las distintas profesiones.

De manera directa con la presente investigación, Pincay y Candelario (2018) estudiaron la relación existente entre la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente universitario en el Ecuador, mencionando que es una práctica habitual en las instituciones educativas como parte de los procesos, comportamientos y competencia docentes. Los investigadores buscaron establecer las características y niveles de inteligencia emocional presente en los docentes en correlación al nivel de desempeño laboral, concluyéndose que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en los docentes investigados.

Desde la perspectiva de la competitividad, Ayala y Cardona (2017) manifestaron que el campo laboral colombiano en la actualidad ha devenido en ser altamente tensionante debido a las constantes exigencias que conllevan buscar el propio perfeccionamiento para ser más competitivo, factor que repercute significativamente en los estados emocionales de las personas, generándoles un desequilibrio, afectando así diferentes esferas vivenciales.

Basurto y Guardiola (2015), investigaron en el contexto mexicano sobre inteligencia emocional y desempeño laboral de directivos del corporativo adventista, planteándose conocer la autopercepción del nivel de inteligencia emocional como predictor del desempeño laboral, concluyéndose en una muestra de 73 directivos existe una influencia positiva y significativa en nivel alto de la inteligencia emocional sobre el nivel de desempeño laboral autopercebido.

Carmona, Vargas y Rosas (2015) identificaron la influencia que tiene la inteligencia emocional en el desempeño laboral en las organizaciones venezolanas, considerando especialmente el efecto que pueden ejercer las diferentes inteligencias relacionadas con la generación de conocimientos en la organización, determinándose que cuánto más complejo sea el trabajo, se hace más necesaria la inteligencia emocional y no pueden existir de un modo independiente tanto una como la otra.

En España, Ros, Filella, Ribes & Pérez (2017) estudiaron la relación entre competencias emocionales, rendimiento académico y clima de la institución educativa del nivel primario, considerando que tener un manejo emocional eficiente, así como una autoestima sana, puede contribuir a una mejor regulación de las emociones, lo cual implica a su vez un menor grado de ansiedad experimentada en la escuela contribuyéndose a un mejor clima educativo. De esta manera se concluyó que la educación emocional aporta a mayor nivel de vida que se evidencia en un mejor clima en las relaciones interpersonales de los estudiantes.

A nivel nacional, Flores-Quispe (2019) aplicando el test de Bar-On a docentes de una institución educativa pública del Callao, concluyó que en una significativa mayoría los docentes tienen un nivel de inteligencia emocional promedio (70%), siendo suficientemente empáticos para relacionarse de manera aceptable en su medio, pero no a un nivel óptimo, existiendo un significativo 22.8% que deben mejorar en el desarrollo de la competencia emocional.

Por su parte, Alejandro-Saavedra (2018) al igual que esta investigación, estudió la inteligencia emocional en su relación con el desempeño docente en un grupo de

docentes de Chimbote, en la región Ancash, evaluándose a través del test de Bar-On la variable Inteligencia emocional mientras que para la variable desempeño docente se recogieron los datos a partir de las fichas de monitoreo del MINEDU, aplicándose el instrumento estadístico de Spearman para determinar la correlación, concluyéndose que existe una relación lineal significativa, moderada y directamente proporcional, entre inteligencia emocional y desempeño docente.

Desde el ejercicio de la docencia universitaria Jara-Vásquez (2014) investigó la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en dos estratos poblacionales (docentes y estudiantes) de una universidad pública del Perú seleccionados aleatoriamente por la tabla de random. Para la variable inteligencia emocional usó el inventario de Sojos y Steinbeck, mientras que para la variable desempeño docente la escala de Aliaga, Ponce y Pecho, determinándose su validez y confiabilidad mediante la V de Aiken, y las correlaciones se evaluaron mediante a prueba no paramétrica rho de Spearman. El estudio concluyó que existe una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en ambos estratos poblacionales.

Localmente, en la región Lambayeque, el estudio de Cornejo-Farroñán (2017) aplicado a estudiantes de una universidad privada del primer ciclo demostraron que la muestra estudiantil revela dificultades de madurez emocional (expresividad emocional, ausencia de responsabilidad, falta de confianza, inadecuado desarrollo de la inteligencia emocional y baja autoestima) y teniendo en cuenta que a nivel universitario el ejercicio de la docencia enfatiza lo cognitivo, se diseñó un Modelo Socio Afectivo que contribuya a mejorar estos aspectos en los universitarios.

Asimismo, Palomino-Arce (2018) investigó sobre la inteligencia emocional y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de una universidad pública de la región Lambayeque, demostrando mediante la correlación de Spearman que existe correlación significativa, entre inteligencia emocional y rendimiento académico, concluyéndose que a mayor conocimiento, desarrollo y uso de la inteligencia emocional hay un mayor rendimiento académico; por lo que recomendó que en los estudiantes universitarios se aborde también la formación en la

competencia emocional.

Los estudios internacionales, nacionales y locales demuestran ampliamente que existe relación entre inteligencia emocional y competencia profesional, desempeño laboral, desempeño docente, rendimiento académico y desenvolvimiento interpersonal, recomendándose siempre formar a las personas en el desarrollo o fortalecimiento de la competencia emocional, sin embargo, pocas veces se plantean y aplican estrategias de mejoras que contribuyan a tal fin; por eso la realización de la presente investigación contribuye a llenar este vacío teórico- conceptual, proponiendo a partir de un estudio diagnóstico situacional un modelo teórico para el desarrollo de la competencia emocional debidamente sustentado.

Respecto a las teorías que sustentan la Educación emocional se tienen básicamente las explicaciones de Daniel Goleman con el sustento teórico de la inteligencia emocional y Rafael Bisquerra con las explicaciones teórico-prácticas de la educación emocional. Ambos refieren al constructo “emociones”; quienes según Goleman (2009), desde un análisis etimológico, proveniente del latín *movere*, las emociones por tanto dan a entender que es un movimiento dirigido a algo. De ahí que la emoción sea comprendida como la tendencia que mueve a una persona a la acción. Mientras que para Bisquerra (2010), las emociones son respuestas afectivas sustanciales a acontecimientos vivenciales intensos que impactan a la persona.

Las emociones, afirma Bisquerra (2010) a pesar de ser variadas en la persona, son agrupadas en dos clases: emociones básicas o discretas (alegría, tristeza, miedo, ira y sorpresa) se desarrollan de manera natural en cada persona, poseen características faciales notorias y motivan a actuar de una manera típica; mientras que las emociones secundarias o derivadas, surgen por la combinación de las emociones primarias o por la mezcla de las mismas emociones derivadas. Estas emociones complejas se diferencian de las básicas porque no tienen rasgos faciales característicos ni una tendencia específica en su manifestación. Por ejemplo:

Tabla 1. *Emociones que resultan de la combinación de emociones primarias o complejas.*

COMBINACIÓN DE EMOCIONES	EMOCIONES RESULTANTES
Alegría + Aceptación	Amor
Ira + Alegría	Orgullo
Miedo + Tristeza	Vergüenza
Aceptación + Miedo	Sumisión
Sorpresa + Tristeza	Decepción
Anticipación + Miedo	Ansiedad
Sorpresa + Ira	Rabia
Ira + Tristeza	Mal Humor
Miedo + Sorpresa	Alarma

Adaptado de Emociones según Ten Houten (p. 81), por R. Bisquerra, 2010, Síntesis.

La alegría es la emoción que surge cuando se obtiene algo beneficioso para uno, disminuyendo los sentimientos negativos y la preocupación (Goleman, 2009), la tristeza, por lo contrario, se origina cuando hay una pérdida significativa en la vida de la persona o se recuerda un suceso del pasado generando llanto, desinterés, desmotivación y pérdida de esperanza (Calderón, Gonzales, Salazar y Washburn, 2012). A su vez, el miedo es una emoción intensa y desagradable que advierte la presencia de un peligro presente o próximo generando una inseguridad sobre la propia capacidad que tiene para enfrentar las amenazas presentes o futuras, produce desasosiego, malestar, tensión y palidez. (Vivas, Gallego y Gonzales, 2007).

Por otro lado, la ira, que engloba la rabia, el enojo, el resentimiento, la irritabilidad, el odio y la violencia (García, 2010), es la emoción que aparece cuando una persona no logra obtener aquello que quiso o que –sintiéndose amenazada- se predispone a atacar para ganar a toda costa, mientras que la sorpresa o asombro,



es la más breve de todas las emociones, suscitándose cuando la persona se encuentra con situaciones o resultados imprevistos o extraños, animándose a afrontar el nuevo evento con eficacia (Vivas, Gallego y Gonzales, 2007).

Estas emociones, ya sean primarias o secundarias, según García (2010), generan un conjunto de alteraciones corporales y psicológicas que pueden ser notorias a simple vista o no. Dichas alteraciones originan una perturbación brusca y profunda en la dimensión corporal de la persona, hasta el punto de poder analizar dichos eventos con instrumentos de medición como el cardiógrafo y el galvanómetro o test de intensidad emocional.

En el caso de los docentes, los estudios revelan que suelen manifestar emociones de ira o resentimiento, preocupación o miedo en sus aspectos vivenciales lo que muchas veces dificulta su desempeño profesional en aula, con otros colegas o las relaciones interpersonales con los padres de familia.

Frente a este contexto, las emociones no solo hacen que la persona sufra alteraciones en el desarrollo normal de su organismo y de su conducta, sino que también la impulsan a actuar en medio de una situación que se considera amenazante o ventajosa para poder mantenerse firme. De ahí que las emociones son consideradas muy importantes para la vida del ser humano. Así, pues, Bisquerra (2010), las emociones permiten que la persona se adecúe a un determinado contexto o ambiente y desarrolle su función adaptativa en medio de la sociedad o de alguna situación propia o anormal de la vida. Por ejemplo:

- El miedo impulsa a la persona a huir ante un peligro que se considera real e inminente a fin de asegurar la supervivencia.
- La ansiedad hace que exista una profunda atención a lo que puede ocurrir, ante la posibilidad de peligros potenciales o supuestos.
- La ira permite que la persona realice una acción determinada de manera constante y dura, aunque la impulsividad y la agresividad se encuentran presentes.
- La tristeza hace que la persona no desarrolle ninguna actividad y le

motiva a reflexionar y buscar nuevos planes.

- El asco impulsa a la persona a rechazar sustancias que pueden dañar la salud de la persona.
- La alegría brinda la seguridad de continuar en aquello que se realiza ya que se obtuvieron los logros queridos.
- Y el amor hace que exista una atracción hacia otra persona para estar unida a ella y así perpetuar la especie.

Si bien las emociones permiten enfrentar una realidad, es importante que la persona sepa abordarlas adecuadamente la acción a realizar frente a una emoción determinada, ya que las emociones –según su intensidad- pueden obstaculizar la razón y el sentido común, haciendo que se realicen actos de violencia de carácter mental y/o físico a nivel personal o social (Goleman, 2009). Por ejemplo, la ira puede llevar a golpear a una persona sin considerar el nivel de fuerza, la depresión y la desesperanza inclinan al suicidio, el estrés no permite el desarrollo de actividades profesionales de manera óptima, y el miedo irracional hace que se abandonen posibles oportunidades de mejora profesional y humana. Por este motivo es importante desarrollar una inteligencia emocional para evitar este tipo de problemas.

Para el adecuado manejo emocional es que Goleman da forma al concepto inteligencia emocional. La inteligencia emocional, ha sido abordada desde diversas perspectivas, sin embargo, la definición que la entiende como “la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la capacidad de encontrar y/o generar sentimientos cuando éstos faciliten el pensamiento y la capacidad de comprender y regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual” (Danvila y Sastre, 2010, p. 108), es bastante pertinente. O como refieren Vivas, Gallego y Gonzales (2007): “el uso inteligente de las emociones: hacer que, intencionalmente, las emociones trabajen para nosotros, utilizándolas de manera que nos ayuden a guiar la conducta y los procesos de pensamiento, a fin de alcanzar el bienestar personal.” (p. 13).

En pocas palabras, la inteligencia emocional es la capacidad por la cual una persona, frente a las diversas emociones que pueda tener como la ira, la tristeza, la alegría, el estrés o la vergüenza, las pueda encauzar o regular razonable y adecuadamente para que no dañen su integridad o la integridad de otra persona.

Existen diversos autores que proponen maneras por las cuales se puede desarrollar la inteligencia emocional, como Salove y Mayer, Goleman, Bar-On, entre otros. En el pensamiento de Salove y Mayer, la inteligencia emocional considerada una habilidad que permite a una persona manejar sus pensamientos y emociones al punto de poder controlarlas (Bisquerra, 2010), refiere que su desarrollo o afianzamiento se logra a través de cuatro pasos: la percepción emocional, la facilitación emocional del pensamiento, la comprensión emocional y la regulación emocional (Danvila y Sastre, 2010).

En la percepción emocional, las emociones son captadas, identificadas, valoradas y expresadas en uno mismo. Luego, en la facilitación emocional del pensamiento, las emociones adquiridas entran en contacto con la facultad intelectual, lo que permite el enfrentamiento entre lo que siente y lo que se sabe. En la comprensión emocional, se busca entender el origen y las implicaciones de las emociones percibidas. Y en la fase de la regulación emocional, tras conocer la fuente de las emociones que se tienen y las consecuencias que traerían si se llegan a mantener o desbordar, se regula la conducta a través del distanciamiento de la emoción, si es negativa, o el reforzamiento, si es positiva (Bisquerra, 2005).

En el modelo de Goleman, la inteligencia emocional, entendida como el carácter personal deseable por medio del cual una persona gobierna adecuadamente sus emociones y puede entender asertivamente las emociones de los demás, se logra por medio de cuatro pasos, el autoconocimiento, la autorregulación, la conciencia social y la regulación de las relaciones interpersonales. (Vivas, Gallego y Gonzales, 2007). El autoconocimiento hace referencia a la capacidad por la cual se reconocen las señales que dan las emociones en la persona, identificando las consecuencias que tendrían si estas se desenvuelven. En la autorregulación se controlan, orientan y adaptan los diversos impulsos que incitan las emociones, a fin de que se expresen

o se encaucen asertivamente. Luego en la conciencia social, por medio de la empatía y la conciencia organizacional, se busca controlar las emociones para no dañar la integridad de aquellos que rodean a la persona. Y a través de la regulación de las relaciones interpersonales, por medio del liderazgo, la influencia, el manejo de conflictos y el trabajo colaborativo, se establecen relaciones con otras personas para ayudarlas a controlar sus propias emociones (Fragoso, 2015).

Y en el modelo de Bar-On, a la capacidad de controlar las emociones le denominó inteligencia emocional y social, porque estas, al encauzarse, permiten a la persona adaptarse y afrontarse a las presiones y demandas que existen en su entorno social, para obtener un bienestar personal total. Este modelo consta de cinco partes: el componente intrapersonal, el componente interpersonal, el componente de adaptabilidad, la gestión del estrés y el estado de ánimo general (Bisquerra, 2005).

En lo intrapersonal se debe desarrollar la autoconciencia emocional, la independencia, autorrealización y asertividad en el momento de percibir una emoción, mientras que, en lo interpersonal, a través de la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social, se busca identificar las posibles consecuencias sociales que traerían las manifestaciones emocionales si es que no son controladas. Por el componente de adaptabilidad, se busca una solución al conflicto que genera la emoción, evaluando diversas alternativas, flexibilizando o ajustando -a nivel personal- las diversas emociones (Fragoso, 2015). A través de la gestión del estrés se busca encauzar el sentimiento de estrés y controlar los impulsos que aparezcan para que no dañen la integridad personal y social. Y el estado de ánimo general hace referencia a la capacidad por la cual se puede orientar la vida considerando el optimismo y la felicidad (Bisquerra, 2005).

En todos estos modelos propuestos para desarrollar la inteligencia emocional, a pesar de sus variaciones, coinciden en varios aspectos. Por ejemplo, las emociones no son buenas ni malas en sí mismas, sino que dependen de la manera en que estas se expresan o encauzan, sin llegar a la represión. Esto es lo que deben básicamente comprender los docentes para que empiecen a mejorar o fortalecer

las competencias emocionales.

En el proceso de desarrollar la inteligencia emocional, es necesario identificar no solo la emoción que se tiene sino también sus causas y las consecuencias que esta podría ocasionar si es que se desborda en la persona. Esto con la finalidad de que la emoción no nuble la razón ni el sentido común, y así se proteja el bienestar personal y social. En el control de emociones, la empatía juega un papel muy importante, ya que dependiendo de las capacidades interpersonales que desarrolla la persona, esta podrá darse cuenta de cómo afectaría a los demás los impulsos que llevaría a cabo si es que no controla sus emociones.

Y en cuanto al desarrollo de la inteligencia emocional, en la medida que se va adquiriendo esta habilidad, la persona tendrá la posibilidad de controlar los diversos aspectos de su vida, ya que sabrá hacer frente a situaciones conflictivas o amenazantes, haciéndose un elemento importante para el desarrollo de cualquier empresa. Asimismo, si la persona aprendió a controlar sus emociones, esta –como también desarrolló la empatía- podrá orientar a otras personas a encauzar sus emociones.

Aparte de la inteligencia emocional y la competencia emocional y su desarrollo en las personas, y particularmente en los docentes, otro aspecto teórico pertinente a la investigación es la formación del docente en perspectiva de la competencia emocional para un adecuado desempeño laboral.

En las actividades que siguen toda institución educativa, los docentes y los estudiantes poseen gran importancia, ya que es entre ellos donde se desarrollan los aprendizajes. Si bien el estudiante es el centro de la práctica pedagógica, el docente también juega un papel importante, ya que es él quien –dominando los saberes intelectuales y actitudinales- hace que sus estudiantes logren los aprendizajes académicos y axiológicos.

Para que el docente pueda lograr que los estudiantes mejoren sus aprendizajes, es necesario que él desarrolle un conjunto de competencias que le faciliten su labor

pedagógica. Dichas competencias hacen referencia a la “habilidad para enfrentar con éxito demandas complejas en un contexto determinado (enfoque funcional), mediante la movilización de recursos psicosociales que incluyen conocimiento de contenido específico, habilidades cognitivas y prácticas, componentes motivacionales, emocionales, éticos, volitivos” (Rychen citado por Rubio, s.f., p. 16)

Considerando esto, el docente debe tener la habilidad de atender las demandas que le solicita el Estado de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas y sus planificaciones y proyectos. Para lograrlo, debe utilizar los conocimientos que posee en materia pedagógica y en la ciencia especializada, mostrando su dimensión práctica, y utilizando estrategias que motiven a los estudiantes a que quieran aprender. Todo ello en un marco ético y sin atentar contra su bienestar y el de sus estudiantes.

Ante las variadas competencias docentes que existen y se solicitan, estas se pueden agrupar en tres: conocimientos base, capacidad de aplicación y responsabilidad profesional. Por medio de los conocimientos base, el docente posee la ciencia necesaria sobre la persona, la cultura, la sociedad y las áreas que desarrollará, considerando el currículo, los temas transversales y estrategias para lograr que el estudiante aprenda (Pavié, 2011). A través de las capacidades de aplicación del conocimiento, el docente puede organizar todos los conocimientos que posee para generar situaciones de aprendizaje, aplicar diferentes teorías pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza, utilizar el error como medio para generar nuevos conocimientos, contextualizar los saberes que desea transmitir, y establecer valoraciones sobre los progresos de los aprendizajes (Perrenoud, 2004).

Para Escudero (citado por Pavié, 2011), estas capacidades no solo se limitan a los conocimientos transmitidos y a las metodologías, sino también a la capacidad de establecer, negociar y mantener una buena convivencia en el aula, a través de la práctica y la enseñanza de la comunicación asertiva verbal y no verbal, la solución de problemas y conflictos usando el sentido común, el análisis crítico, la creatividad, y la creación de oportunidades para que el estudiante se desarrolle a nivel personal

y social. Por medio de la responsabilidad profesional, el docente participa de la gestión escolar a través de la colaboración en la elaboración de documentos ejes del colegio como el Proyecto Educativo Institucional, el Plan Anual de Trabajo y las normas de convivencia, la administración y uso adecuado de los recursos de la escuela, y la atención a padres de familia y la dirección de reuniones con los mismos (Perrenoud, 2004), implicando que el docente pone en práctica su ética profesional no solo al relacionarse con sus estudiantes, sino también al entablar relaciones con todos los miembros que conforman la institución educativa. (Escudero citado por Pavié, 2011)

Todas estas competencias, si bien manifiestan las capacidades que debe desarrollar un docente para ejercer adecuadamente su profesión, en el Perú, a través del Ministerio de Educación, son plasmadas y agrupadas en el Marco del Buen Desempeño Docente, desde donde se establecen “los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país.” (MINEDU, 2014, p. 24).

En esta misma perspectiva, el MINEDU (2020), complementa que para que los docentes ejerzan adecuadamente su labor es importante que adquieran los siguientes dominios: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Cada uno de estos dominios se logra en la medida que se alcanzan un conjunto de competencias, los cuales se evidencian a través de diversos desempeños.

El primer dominio implica que el docente debe desarrollar la competencia orientada a conocer las características de sus estudiantes y el contexto en el que se desarrollan, el segundo dominio refiere que el docente debe crear un ambiente democrático y encauzado a la diversidad, mientras que el tercer dominio, implica que el docente ha de involucrarse activamente en la gestión de la escuela de manera crítica, colaborativa y democrática, para generar aprendizajes de calidad, estableciendo relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad compartida. Finalmente, el cuarto dominio, refiere que el profesor debe mantener una reflexión

constante de su práctica pedagógica y a su vez ha de capacitarse para mejorar sus propias habilidades y conocimientos, y ha de ejercer su ética profesional respetando los derechos de las personas y practicando la honestidad, la justicia, la responsabilidad y el compromiso (MINEDU, 2014, 2020)

Si el docente logra estos cuatro dominios con sus nueve competencias, se puede decir que no solo se encuentra capacitado para ejercer su profesión de manera óptima, sino que también es un generador de aprendizajes significativos en sus estudiantes. Sin embargo, entre las diversas dimensiones nombradas en el Marco del Buen Desempeño Docente, una de las habilidades ejes para que las competencias logren su máximo desarrollo y que involucra a los cuatro dominios es el manejo de emociones.

Todos estos planeamientos de las políticas educativas, asumen que el manejo de emociones dentro de la práctica pedagógica es muy importante, ya que dependiendo como maneje el profesor las emociones (como la ira, la alegría, la ansiedad y el mal humor) es que desarrollará adecuadamente su práctica pedagógica, generando el aprendizaje de sus estudiantes. Por ejemplo, si un estudiante ha realizado una broma pesada en medio de la clase y ocasionó que se pierda la ilación de todas las actividades que se estaban realizando y desconcentró al profesor, este último, si no sabe controlar la ira, la rabia y el mal humor, podría realizar un acto de violencia físico o psicológico hacia el estudiante (lo que pondría en problemas legales al profesor). Sin embargo, si el docente maneja bien sus emociones podría utilizar esa acción como un apoyo para generar un nuevo aprendizaje en los estudiantes.

O si el profesor está involucrado en varias actividades escolares que requieren horas extra de atención y al mismo tiempo debe atender las cargas familiares, escolares y académicas, y no ha podido organizarse adecuadamente, la ansiedad, los nervios, el miedo al incumplimiento y el estrés podrían ocasionarle problemas de salud físico y mental. Lo que haría que falle en sus actividades cotidianas y en la búsqueda de la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes.



En estos dos casos se puede apreciar la importancia de la inteligencia emocional en el docente. Este, si no logra controlar sus emociones, difícilmente podrá realizar sus actividades cotidianas y mucho menos su labor profesional, ya que –como se ha descrito antes- quien no maneja sus emociones, no es capaz de mantener relaciones interpersonales, y la educación es una constante interacción con estudiantes, profesores, padres de familia, etc.

Además, el docente al ser “el encargado de formar y educar al alumno en competencias como el conocimiento de sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos de forma adecuada a los demás.” (Buitrón y Navarrete, 2008, p. 5), si no logra desarrollar su inteligencia emocional, no podrá convencer a los estudiantes sobre los métodos por los cuales se pueden controlar las emociones, porque estas, al manifestarse físicamente en el profesor, los estudiantes percibirán las alteraciones más resaltantes, y se convencerán que aquello que se muestra en la teoría no tiene sentido práctico.

Para Gargurevich (2008), “si el docente tiene un rol importante como guía de la respuesta emocional del estudiante: cada una de las acciones de este último podrían acompañarse de una conducta emocional, que podría regularse de acuerdo a lo sugerido por el profesor.” (p. 9) Esto quiere decir que si el docente es capaz de controlar sus emociones a pesar de las dificultades que tenga (como conductas negativas de los estudiantes en clase, cargas familiares y laborales, problemas personales, etc.) y consigue -como consecuencia de ese control personal- comprender las emociones que tienen sus estudiantes considerando sus posibles orígenes y efectos, podría guiar y encauzar a estos en la obtención y desarrollo de habilidades emocionales. Por ello, Buitrón y Navarrete (2008), en relación al desarrollo del docente, afirman que:

“Para que el profesor se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con

una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones". (p. 5)

Con ello, dan a entender que el docente que sabe controlarse emocionalmente, puede enseñar a otros a lograr la misma habilidad, puesto que, en el campo de la afectividad, no son las teorías las que impulsan el desarrollo de conductas sino la práctica y eficacia de las mismas. Además, si el docente es capaz de encauzar adecuadamente sus emociones, considerando sus capacidades interpersonales y la práctica de la empatía, no solo ayudará a los estudiantes, sino que se convertirá en un miembro importante para el desarrollo de la institución, ya que es capaz de sobrellevar y desarrollar diversas actividades de manera óptima sin afectar su bienestar y el bienestar institucional.

### III. METODOLOGÍA

Para el presente estudio se tuvo en cuenta la siguiente metodología: Se asumió el paradigma sociocrítico en cuanto no se queda en la comprensión instrumental propia del paradigma positivista mediante el recojo de datos y el análisis estadístico ni solo interpreta el fenómeno como lo asume el paradigma hermenéutico, sino que, partiendo del diagnóstico observable de la realidad busca transformarla interviniendo en ella (Alvarado & García, 2008), además, siguiendo a Arnal (1992), este tipo de paradigma se origina en la investigación participante, tal como es el presente caso, pues la investigadora es parte del equipo docente que labora en la institución educativa bajo estudio.

Los enfoques que se usaron, siguiendo a Bernal (2010), fueron en un primer momento el enfoque cuantitativo pues al recoger los datos de diagnóstico se realizó a través de una encuesta con aspectos cuantificables, de tal manera luego derive en conocimiento pertinente de la realidad respecto al problema analizado; y en un segundo momento se usó el enfoque cualitativo respecto a la exhaustiva revisión bibliográfica-documental para el diseño del modelo de educación emocional para la mejora del desempeño docente.

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de este trabajo fue descriptivo-propositivo, porque en su fase cuantitativa se recolectó información relevante de la muestra para describir e inferir el diagnóstico de la problemática (Martínez y Céspedes, 2008), y propositiva porque de acuerdo con Bernal (2010), se propone un modelo para mejorar aspectos inferidos del estudio diagnóstico. El diseño es el siguiente:

Gráfico 1. Diseño de investigación

M<sub>1</sub> \_\_\_\_\_ O<sub>1</sub> \_\_\_\_\_ Pr

Fuente: Elaboración propia

Dónde:

M<sub>1</sub>: corresponde a la muestra

O<sub>1</sub>: es la información recolectada

Pr: la propuesta diseñada a partir de ella.

## 3.2 Operacionalización de variables

### 3.2.1. Variable Independiente: Desempeño laboral docente

#### 3.2.2. Definición conceptual:

El desempeño laboral alude al ejercicio práctico realizado por una persona al ejecutar el trabajo inherente a su profesión asumiendo idóneamente sus funciones ya sea por cargo u oficio; por ello, aplicado al docente, refiere a la labor ejercida de maestros y maestras en relación al proceso de enseñanza-aprendizaje realizado en sus instituciones educativas (Calcina, 2014).

#### Definición operacional:

Operacionalmente el desempeño laboral docente es un instrumento para mejorar los recursos humanos de quienes ejercen la docencia, mediante el cual se pueden detectar y superar inconvenientes que tuviera el docente con la finalidad de aprovechar al máximo su potencial. (Calcina, 2014).

#### Dimensiones:

- Capacidades pedagógicas: son aquellas habilidades por las que el docente demuestra dominio de su área, los explica con claridad, diversifica sus estrategias y utiliza idóneamente materiales y tecnologías para el aprendizaje y la motivación a sus estudiantes.
- Emocionalidad: Son los aspectos afectivo-emocionales con las cuales los docentes se sienten motivados, en confianza con sus estudiantes y consigo mismos, demuestran empatía y buena disposición por seguir mejorando y

aprendiendo en el ejercicio de sus labores.

- Responsabilidad: Es aquella dimensión que responde al aspecto axiológico del desempeño docente por la cual se fortalece en su sentido ético como el respeto, la puntualidad y el adecuado cumplimiento de su labor y funciones.
- Proactividad: Es la dimensión en la que se implica la buena disposición y la vocación docente, que se demuestra en el dinamismo del ejercicio de sus labores, así como la actualización constante y motivación a la mejora continua.

### **3.2.3. Variable dependiente: Educación emocional**

#### **Definición conceptual:**

Se le asume como una innovación educativa necesaria para la interacción social, de tal manera que contribuyan al bienestar personal y social (Bisquerra, 2003) mediante el dominio de las emociones a fin de que, con su encauzamiento generen una plenitud de vida, orientada al optimismo y la felicidad (Bisquerra, 2005).

#### **Definición operacional:**

Operacionalmente se asume la educación emocional como un proceso por el cual se contribuya a la formación de esa parte tan importante de las personas, mediante la creación de programas teóricos y prácticos que desarrollen competencias emocionales particularmente para apoyar la labor del profesorado definiendo objetivos, asignar contenidos, planificar actividades, estrategias de intervención. (Bisquerra, 2010).

#### **Dimensiones:**

- Conciencia Emocional: Sensibilización sobre la importancia de la educación emocional a lo largo de toda la vida.
- Regulación emocional: Legitimación de los propios sentimientos, sin represión y su expresión apropiada.

- Autonomía Emocional: Fortalecimiento del autoestima y gestión positiva de las emociones.
- Competencia emocional: Desarrollo de la escucha activa y empatía para la comunicación asertiva.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Para una mayor precisión metodológica de la investigación se hace necesario definir adecuadamente la población y la muestra, determinada por el muestreo idóneo, siendo el más recomendado el muestro probabilístico, sin embargo, este es más apropiado si la población es numerosamente finita o infinita; sin embargo, para poblaciones pequeñas se recomienda los muestreos no probabilísticos debido a la facilidad de acceso, tal como lo afirma Hamed Taherdoost (2016). Y debido a que la población está constituida por 34 docentes de la Institución Educativa José Olaya Balandra del Distrito de Santa Rosa, se optó por el muestreo no probabilístico.

El criterio de inclusión son los docentes que vienen laborando en la institución educativa durante el año académico 2020 que de manera voluntaria desean participar de la investigación. El criterio de exclusión asumido fue la no participación voluntaria a través de la entrega de respuesta del cuestionario enviado en línea. La investigadora se inhibió de responder al cuestionario, y solo un docente no entregó el cuestionario.

La muestra fue de 32 docentes, tal como se indicó en el criterio de inclusión-exclusión, se obtuvo a través de muestreo no probabilístico intencional por conveniencia, dada la entrega del cuestionario en línea resuelto por los profesores que desearon participar en la investigación.

Tabla 2. *Población, muestra y muestreo.*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>MUESTREO</b>
34 docentes	32 docentes	2 docentes (exclusión)

Fuente: Nómina de docentes 2020 de I.E. José Olaya Balandra – Santa Rosa.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En la presente investigación se asumieron algunos métodos científicos de indagación y construcción del conocimiento propuestos por los teóricos cubanos Rodríguez-Jiménez y Pérez-Jacinto (2017) en las cuales, proponen, las técnicas e instrumentos tienen su base y adquieren sustento.

Al respecto, de los métodos deductivo-inductivo y analítico-sintético como parte de la investigación científica, son elementos previos a la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, puesto que determinan la construcción del marco teórico a la par que sustentan la investigación, afirman Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2016).

Para el caso se hizo uso de los procedimientos analítico-sintético en cuanto se necesita realizar el debido análisis de los datos estadísticos recopilados y los estudios bibliográficos-documentales de papers, artículos científicos y libros; a fin de que puedan ser sintetizados en la discusión de resultados y conclusiones. También se usaron los métodos deductivo e inductivo. El primero, que parte de lo general y se aplica a lo particular, es decir, se asumieron los conocimientos teóricos de las fuentes para aplicarlos a la población bajo estudio. El segundo método, el inductivo, que parte de lo particular a lo general, se usó en el recojo de datos de la población bajo estudio: los docentes de la Institución Educativa José Olaya Balandra, para que, partiendo de allí, sean generalizados. Lo inductivo y lo deductivo son

necesarios para la investigación, pues sin ellos, el quehacer científico queda sin sustento debido a la ineludible relación entre lo observado y lo descrito teóricamente (Burney & Saleem, 2008).

Igualmente se usó la dialéctica como método para confrontar teorías diversas y alcanzar un nuevo conocimiento conceptual. No se dejó de lado el uso de la sistémica como método, que ayuda al ordenamiento de la información recopilada que sustente la construcción del modelo teórico de educación emocional de los docentes. (Khan Academy, 2020)

Para el recojo de información se usaron como técnicas el fichaje digitalizado con sus instrumentos diferenciados en fichas textuales, de resumen y de comentario para la información bibliográfica, mientras que como técnicas de campo se hizo uso de la observación directa participante ya que la investigadora forma parte de la I.E José Olaya Balandra y la guía de entrevista.

El instrumento sujeto de evaluación en su validez y confiabilidad fue la encuesta virtual aplicada a los docentes de la institución educativa que recoge datos cuantitativos procesándose bajo la estadística descriptiva lográndose la objetividad de la investigación (Bernal, 2010). Una encuesta virtual, afirman Faleiros, Käßpler et al., (2016) constituye una potente herramienta de recolección de datos debido a su practicidad, rapidez y facilidad de uso.

Respecto al presente estudio, se diseñó la encuesta virtual utilizando la escala de Likert, teniendo en cuenta la teoría del desempeño laboral docente y la calidad de las preguntas, constando de 32 ítems. Este instrumento arrojó en su validez y confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach que arrojó como resultado: 0.751.



## Gráfico 2. Alpha de Cronbach

K = 35 ítem

K(k-1)= 1.029

$$\sum_{i=1}^k s_t^2 = 60.08$$

$$s_t^2 = 222.5$$

ALFA = 0.751

Fuente: elaboración propia

### 3.5 Procedimiento

Preliminarmente, se solicitó la autorización de la Dirección de la Institución Educativa, se informó sobre la investigación a todos los docentes, solicitándoles su apoyo en la participación en el estudio de manera voluntaria. Asimismo, se les dio a conocer sobre los fines del estudio y la confidencialidad que se guardaría de la información que brinden, de tal manera que se sientan libres de poder participar en el desarrollo del estudio. Se respetará las opiniones vertidas en la encuesta además de la privacidad de los resultados, así como la identidad de los docentes participantes en la investigación.

Adicionalmente, se procedió de la siguiente manera: En un primer momento se recopiló información de fuentes bibliográficas en materia de desempeño laboral docente y educación emocional. En un segundo momento se estructuró la investigación teniendo en cuenta la lógica de consistencia interna. El tercer momento consistió en la validación del instrumento de recolección de datos mediante juicio de expertos, así como su confiabilidad en prueba piloto para

garantizar un buen grado de certeza en el recojo de datos; y la finalmente el proceso de aplicación del instrumento, el cual fue de forma virtual, utilizando el formulario de Google drive, con 32 ítems y su consecuente análisis de datos.

### **3.6 Métodos de análisis**

El análisis de datos corresponde al enfoque cuantitativo y se realizó siguiendo los siguientes criterios estadísticos: La información recogida se presentó en tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales, desde donde se diseñaron las tablas. El proceso de los resultados se utilizó la escala de Likert en Excel, el cual se exportó al programa SPSS statistics versión 19.0, lo que permitió organizar, visualizar y comparar los resultados para realizar el análisis e interpretación objetiva con respecto a la variable Desempeño laboral docente en sus dimensiones e indicadores, desde cuyos resultados se diseñará el modelo teórico.

### **3.7 Aspectos éticos**

Siguiendo a Kruk (2013), la investigación científica en todos los ámbitos, más aún en la educación, no se entiende sin buenas prácticas basadas en principios éticos, por lo que recomienda en las investigaciones de alta calidad e impacto debe cumplir altos estándares éticos, de tal manera que los resultados provengan en concordancia con códigos, reglas, leyes gubernamentales y regulaciones específicas relacionadas con la ética de la investigación. En consecuencia, en la presente investigación se siguieron los aspectos éticos seguidos por Kruk (2013), que fueron:

- Principio de honestidad, en la comunicación veraz y precisa de los datos recopilados y obtenidos.
- Principio de objetividad, siguiendo cuidadosamente la metodología científica, evitándose sesgos.
- Principio de integridad, buscando la coherencia entre lo vivido e investigado.

- Principio de cautela, revaluando los datos obtenidos mediante procesos de validación.
- Principio de apertura, dando a conocer los métodos, datos, resultados e interpretaciones a la comunidad científica.
- Principio de responsabilidad, asumiendo la exigencia de los esfuerzos en el proceso investigativo, así como en la asunción de resultados.

De igual manera, también se siguieron los principios éticos de investigación de Martínez y Céspedes (2008): Principio de beneficencia, protegiéndose los participantes de daños físicos y psicológicos, sopesándose los costos y beneficios de la participación de los individuos. También el principio de respeto a la dignidad humana considerándose el valor de la persona y la toma de sus decisiones. Finalmente, el principio de justicia, en su derecho de salvaguardar su intimidad de opinión.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos se centran en la fase cuantitativa, respecto a la recolección de datos que corresponden a la primera variable Desempeño laboral docente, desde donde se obtiene el diagnóstico de la realidad problemática, a partir de la cual se diseñó la propuesta de modelo de educación emocional para la mejora del desempeño laboral, que sería la segunda variable.

Cabe mencionar que el desempeño laboral se ha definido como el ejercicio práctico realizado por una persona al ejecutar el trabajo inherente a su profesión asumiendo idóneamente sus funciones ya sea por cargo u oficio; por ello, aplicado al docente, refiere a la labor ejercida de maestros y maestras en relación al proceso de enseñanza-aprendizaje realizado en sus instituciones educativas (Calcina, 2014). Siguiendo a este mismo autor, operacionalmente se asumió el desempeño laboral docente como un instrumento para mejorar los recursos humanos de quienes ejercen la docencia, mediante el cual se pueden detectar y superar inconvenientes que tuviera el docente con la finalidad de aprovechar al máximo su potencial.

La variable desempeño laboral docente tiene cuatro dimensiones que son: Capacidades pedagógicas (habilidades por las que el docente demuestra dominio de su área, explica con claridad, diversifica sus estrategias y utiliza idóneamente materiales y tecnologías para el aprendizaje y la motivación a sus estudiantes), emocionalidad (aspectos afectivo-emocionales con las cuales los docentes se sienten motivados, en confianza con sus estudiantes y consigo mismos, demuestran empatía y buena disposición por seguir mejorando y aprendiendo en el ejercicio de sus labores), responsabilidad (responde al aspecto axiológico del desempeño docente por la cual se fortalece en su sentido ético como el respeto, la puntualidad y el adecuado cumplimiento de su labor y funciones) y proactividad (implica la buena disposición y la vocación docente demostrada en el dinamismo del ejercicio de sus labores, la actualización constante y motivación a la mejora continua), en cuyos resultados de indicadores se detallan en las tablas siguientes.

En la Tabla 03, referida a la dimensión capacidades pedagógicas, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 3. *Capacidades Pedagógicas. Resultados.*

INDICADORES	Nunc		Casi Nunc a		A		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Domina contenidos	0	0%	0	0%	5	16%	14	44%	13	41%	3
Profundiza contenidos	0	0%	0	0%	5	16%	14	44%	13	41%	3	100%
Esquematiza contenidos	0	0%	0	0%	6	19%	17	53%	9	28%	3	100%
Diversifica estrategias	0	0%	0	0%	6	19%	18	56%	8	25%	3	100%
Usa TIC´s	0	0%	2	6%	7	22%	6	19%	17	53%	3	100%
Promueve estrategias de aprendizaje	0	0%	0	0%	5	16%	16	50%	11	34%	3	100%
Selecciona recursos de aprendizaje	0	0%	0	0%	4	13%	23	72%	5	16%	3	100%
Promueve juicio crítico	0	0%	0	0%	7	22%	11	34%	14	44%	32	100%

Fuente: Encuesta Virtual, 19 de agosto 2020.

Como se observa, la mayoría de indicadores tienen un óptimo resultado desde el cual se infiere que la mayoría de los docentes de la I.E “José Olaya Balandra” poseen capacidades pedagógicas; sin embargo, cabe observar que, en todos los indicadores, se encuentran por debajo de la media de frecuencia a excepción del uso de TIC´s que alcanza un 53%.

Puede afirmarse que en un 44% los docentes promueven un juicio crítico en sus estudiantes y que en un 41% se consideran que tienen dominio de contenido y lo profundizan. Las frecuencias más bajas la obtienen los indicadores esquematización de contenidos con un 28%, la poca diversificación de estrategias con un 25%; siendo

el indicador más bajo la selección de recursos de aprendizaje con un 16%. En este sentido, la propuesta debe centrarse en los aspectos considerados más débiles que habría de reforzar en los colegas docentes.

En la Tabla 04, referida a la dimensión emocionalidad, se obtuvieron los siguientes resultados respecto a sus ocho indicadores:

Tabla 4. *Dimensión Emocionalidad. Resultados.*

INDICADORES		Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
		0	0%	0	0%	4	13%	6	19%	22	69%	32	100%
		1	3%	0	0%	5	16%	12	38%	14	44%	32	100%
		0	0%	0	0%	7	22%	7	22%	18	56%	32	100%
		20	63%	9	28%	3	9%	0	0%	0	0%	32	100%
		0	0%	0	0%	3	9%	14	44%	15	47%	32	100%
		0	0%	0	0%	5	16%	13	41%	14	44%	32	100%
		0	0%	0	0%	4	13%	6	19%	22	69%	32	100%
		0	0%	1	3%	3	9%	5	16%	23	72%	32	100%

Fuente: Encuesta Virtual, 19 de agosto 2020.

Como se observa, la mayoría de indicadores tienen un óptimo resultado desde

el cual se infiere que la mayoría de los docentes de la I.E “José Olaya Balandra” tendrían buen manejo de sus emociones, pues incluso en dos indicadores se encuentran muy por encima de la media: la motivación por mejorar el aprendizaje de sus estudiantes con un 69% al igual que su satisfacción por el ejercicio de su profesión y que se encuentra motivado cuando alcanza sus logros propuestos; siendo el indicador más alto tener expectativas de realización profesional con un 72%; sin embargo, cabe observar que, existe un preocupante indicador por el cual los docentes en su mayoría no se sienten valorados en su propio tiempo y esfuerzo, lo que puede inferirse algunos inconvenientes de autoestima y autovaloración. Asimismo, se evidencia que se encuentra por debajo de la media de frecuencia el querer profundizar en sus saberes con un 44%.

Con estos resultados se puede inferir que el modelo programático de educación emocional para mejorar el desempeño docente, tiene que necesariamente apuntalar la autoestima y autovaloración del ejercicio docente.

En la Tabla 05, referida a la dimensión responsabilidad, se obtuvieron los siguientes resultados respecto a sus ocho indicadores:

Tabla 5. Dimensión Responsabilidad. Resultados.

INDICADORES	Nunc		Casi Nunc		A		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Puntualidad laboral	0	0%	2	6%	1	3%	8	25%	21	66%	32
Prepara sesión de aprendizaje	0	0%	0	0%	6	19%	15	47%	11	34%	32	100%
Se actualiza constantemente	0	0%	2	6%	2	6%	16	50%	12	38%	32	100%
Incentiva conocimientos previos	0	0%	0	0%	3	9%	14	44%	15	47%	32	100%
Preferencia de avance curricular	10	31%	1	3%	6	19%	2	6%	3	9%	32	100%
Verifica avance de aprendizajes	0	0%	0	0%	3	9%	14	44%	15	47%	32	100%
Diseña y aplica mejoras de aprendizaje	0	0%	0	0%	6	19%	10	31%	16	50%	32	100%
Comprometido con su labor docente	0	0%	0	0%	3	9%	2	6%	27	84%	32	100%

Fuente: Encuesta Virtual, 19 de agosto 2020.

Como se observa, la mayoría de indicadores tienen un óptimo resultado desde el cual se infiere que la mayoría de los docentes de la I.E “José Olaya Balandra” tendrían un buen ejercicio de la responsabilidad, pues incluso en dos indicadores se encuentran muy por encima de la media: la puntualidad laboral con un 66% y un alto compromiso con su labor docente con un 84%.



La media de docentes considera que diseña y aplica mejoras en sus procesos de enseñanza-aprendizaje; sin embargo, cabe observar que, los indicadores más bajos lo obtienen la preparación de sesiones de aprendizaje con un 34% y un preocupante 9% que responde atender la preferencia de avance curricular en vez de encontrarse en una disposición de escucha a sus estudiantes.

En la Tabla 06, referida a la dimensión proactividad, se obtuvieron los siguientes resultados respecto a sus ocho indicadores:

Tabla 6. *Dimensión Proactividad. Resultados.*

INDICADORES	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se considera proactivo	0	0%	0	0%	6	19%	9	28%	17	53%	3	100%
Se adapta a sus estudiantes	0	0%	0	0%	5	16%	13	41%	14	44%	3	100%
Crea situaciones de aprendizaje	0	0%	0	0%	6	19%	12	38%	14	44%	3	100%
Considera necesaria las capacitaciones	0	0%	0	0%	0	0%	7	22%	25	78%	3	100%
Considera que es creativo	0	0%	1	3%	5	16%	13	41%	13	41%	3	100%
Frecuentemente se actualiza	0	0%	2	6%	4	13%	17	53%	9	28%	3	100%
Constantemente mejora su desempeño	0	0%	0	0%	2	6%	8	25%	22	69%	3	100%
Motivado en desarrollo profesional	0	0%	0	0%	1	3%	5	16%	26	81%	3	100%

Fuente: Encuesta Virtual, 19 de agosto 2020.

Como se observa, la mayoría de indicadores tienen un óptimo resultado desde el cual se infiere que la mayoría de los docentes de la I.E “José Olaya Balandra” tendrían una adecuada tendencia de proactividad, pues incluso en dos indicadores se encuentran muy por encima de la media: el indicador de considerar muy necesarias las capacitaciones con un 78% y la búsqueda constante de la mejora en su desempeño con un 69%.

La media de docentes se considera proactivo con un 53%; sin embargo, cabe observar que, los indicadores más bajos lo obtienen la poca consideración de considerarse creativos con un 41% incidiéndose en el factor baja autoestima y un preocupante 28% que se actualiza constantemente, lo que revela que hay una amplia mayoría que no lo hace a pesar de considerar importante y hasta necesarias las capacitaciones y actualizaciones.

En función de las tablas dispuestas como resultados cuantitativos, se infiere como base diagnóstica de la variable desempeño laboral que en la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes hay que fortalecer los aspectos de proveer estrategias para que los colegas docentes promuevan un juicio crítico en sus estudiantes, así como para que puedan optimizar sus dominios de contenido y profundización con su correspondiente esquematización de contenidos, diversificación de estrategias y selección de recursos de aprendizaje.

En la dimensión emocionalidad se debe fortalecer en los colegas docentes estrategias de autoestima y resiliencia puesto que el indicador más bajo fue que la gran mayoría de los docentes no se sienten valorados al brindar su propio tiempo y esfuerzo, así como estrategias de mejora anímica, puesto que al no sentirse valorados se desaniman en querer profundizar en sus saberes.

A lo que refiere a la dimensión responsabilidad, en términos generales, los docentes de la institución educativa bajo estudio son muy responsables en su labor y compromiso, sin embargo, en función de los indicadores más bajos habría que fortalecer el factor de inercia en la preparación de sesiones de aprendizaje y la motivación para que a la par que se atienda el avance curricular se encuentre en disposición de escucha a sus estudiantes.

Finalmente, en la dimensión proactividad cabe reforzar en los docentes el aspecto de la creatividad y autoestima, pues los colegas se perciben a sí mismos como poco creativos, además de que, pese a saber que la actualización y la capacitación es importante y hasta necesaria, son pocos los que la ejecutan debido a que, a lo mejor, al no sentirse valorados se desaniman a continuar capacitándose.

En función de lo expresado, los resultados de la primera variable dispuestos, contribuyeron respecto a la construcción de los indicadores de la segunda variable, de tal manera que la propuesta de modelo de educación emocional para docentes se centró en los siguientes aspectos:

- a. Dimensión capacidades pedagógicas: Estrategias docentes para fortalecimiento pedagógico:
  - Desarrollo de juicio crítico.
  - Optimización de dominios
  - Profundización de contenidos.
  - Diversificación de estrategias.
  - Selección de recursos de aprendizaje.
  
- b. Dimensión emocionalidad: Estrategias docentes de autoestima y resiliencia:
  - Auto y héterovaloración.
  - Gestión y valoración del tiempo y el esfuerzo.
  - Mejora anímica y resiliencia.
  
- c. Dimensión responsabilidad: Estrategias docentes para reorientación del sentido de responsabilidad y compromiso.
  - Sentido de la responsabilidad y el compromiso.
  - Responsabilidad más allá de la inercia rutinaria.

- Equilibrio docente: Entre el avance curricular y la disposición de escucha al estudiante.
- d. Dimensión proactividad: Estrategias docentes para el fortalecimiento de la creatividad y autoestima:
- Somos súper creativos.
  - Importancia de la actualización y la capacitación.
  - Automotivación para el propio progreso y bienestar.

## V. DISCUSIÓN

En función de los resultados se confrontó que las distintas investigaciones sobre competencia emocional más se enfocan a estudiantes de los diversos niveles de estudios, profesionales del ámbito empresarial y muy poco aplicados al ámbito de los docentes en ejercicio.

Los resultados obtenidos en esta investigación corroboran lo manifestado por Molina (2020) quien investigó sobre la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, en efecto, se encontró en la muestra que estando los docentes con una baja autoestima, por ejemplo, se ven desmotivados a seguir capacitándose a pesar de estar conscientes de la importancias que tiene, lo que conlleva a afirmar que no es posible separar las emociones de los distintos aspectos de la vida, destacándose su importancia para el buen desempeño laboral.

De igual manera se confirmó lo estudiado por los investigadores ecuatorianos Pincay y Candelario (2018) quienes relacionaron la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente universitario, manifestando que es una práctica habitual en las instituciones educativas como parte de la mejora continua de sus procesos, comportamientos y competencia docentes, confirmando que, mientras mayor son los niveles de inteligencia emocional, mejor es el desempeño laboral. En el caso del estudio realizado, mediante la observación participante mediante el diálogo con los colegas, se infirió igualmente este aspecto.

Confirmando respecto a lo expresado anteriormente, pero desde una argumentación en clave de la competitividad, se está en acuerdo con Ayala y Cardona (2017) quienes consideran que actualmente el ámbito laboral ha devenido en ser muy tensionante y factor de estrés por las continuas exigencias del propio perfeccionamiento para ser más competitivo, lo que repercute significativamente en los estados emocionales de las personas desequilibrándolas, afectando así diferentes esferas vivenciales. Efectivamente, en la muestra de estudio se infirió que los docentes no se sienten valorados por la sociedad y sus estudiantes pese a los esfuerzos que realizan, desmotivándose.

De la misma manera convergen Basurto y Guardiola (2015), quienes se plantearon que, a una mejor autopercepción del nivel de inteligencia emocional se genera como predictor un idóneo desempeño laboral dentro de las organizaciones, lo que se vio confirmado con la investigación de Carmona, Vargas y Rosas (2015) al identificar la influencia que tiene la inteligencia emocional en el desempeño laboral en las organizaciones, determinándose que cuánto más complejo sea el trabajo, se hace más necesaria la inteligencia emocional. Respecto a la presente investigación, se afirmó de la complejidad de las labores docentes, por lo que se hace necesario el fortalecimiento emocional de los mismos.

Cabe afirmar en conformidad con Ros, Filella, Ribes & Pérez (2017) que existe estrecha relación entre competencias emocionales y el clima de la institución educativa tanto entre estudiantes como entre los docentes, lo que al igual que la investigación realizada, por lo que se presumió en diseñar un modelo para tener un manejo emocional eficiente y una autoestima sana, de tal manera que contribuyendo a una mejor regulación de las emociones de los docentes se pueda entrever un mejor clima de trabajo y estudio en la institución educativa.

Respecto a los estudios en el Perú, existen diversas investigaciones como la de Flores-Quispe (2019) en la que concluyen mediante el test de Bar-On que la mayoría de docentes peruanos tienen un nivel de inteligencia emocional promedio, pero igualmente debe trabajarse para la optimización de la competencia emocional del docente.

Por eso, Alejandro-Saavedra (2018) al igual que esta investigación, estudió la inteligencia emocional en su relación con el desempeño docente concluyó la existencia de una relación lineal significativa, moderada y directamente proporcional, entre inteligencia emocional y desempeño docente, confirmándose de esta manera de la necesidad de fortalecer la educación emocional en los docentes de todos los niveles y modalidades laborales; pues lo mismo se necesita en el ejercicio de la docencia universitaria tal como lo demuestran Jara-Vásquez (2014) quien concluyó la correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño entre docentes y estudiantes universitarios, destacándose la importancia de la

empatía mientras que Cornejo-Farroñán (2017) y Palomino-Arce (2018) enfatizaron la necesidad de fortalecer la madurez emocional mediante modelos afectivos en el ámbito educacional, tal como lo asumió esta investigación.

Se comprobó en todos los estudios investigativos (internacionales, nacionales o locales) la amplia demostración del vínculo entre inteligencia emocional y competencia profesional en perspectiva de desempeño laboral, desempeño docente, rendimiento académico, desenvolvimiento interpersonal y como complemento del buen clima laboral, destacándose la necesidad de formación integral en estos ámbitos, lo que recoge el presente estudio a través de un modelo de educación emocional para docentes puesto que, pocas veces se plantean y aplican estrategias de mejoras con este fin; por eso la realización de la presente investigación contribuye a llenar este vacío teórico-conceptual.

Para sustentar debidamente el modelo de educación emocional para docentes se estudiaron las teorías de Daniel Goleman con el sustento teórico de la inteligencia emocional y Rafael Bisquerra con las explicaciones teórico-prácticas de la educación emocional, por las que se asumió que la emoción es la tendencia que mueve a una persona a la acción como respuestas afectivas sustanciales a acontecimientos vividos intensamente y que, por consiguiente, influyen en las personas.

Teniendo en cuenta que, en el presente estudio, las personas son docentes, se demuestra en los resultados cuantitativos que esta población suele manifestar emociones de ira, resentimiento, preocupación, miedo lo que dificulta su desempeño profesional en aula, con otros colegas o las relaciones interpersonales con los padres de familia, incluso dentro de su propio ámbito familiar. Frente a esto, se asumió lo que los teóricos demuestran: las emociones no solo hacen que la persona sufra alteraciones en el desarrollo normal de su organismo y de su conducta, sino que también pueden, si son debidamente encauzadas, impulsar a actuar de manera ventajosa, y ser una situación para sacar lo mejor de uno mismo, de ahí la importancia de la educación emocional para la vida del ser humano; en efecto, Bisquerra (2010) confirmó que las emociones permiten la función adaptativa

en medio de la sociedad o de alguna situación sencilla o complicada de la vida.

Las emociones, afirma Bisquerra (2010) son agrupadas en dos clases: emociones básicas o discretas (alegría, tristeza, miedo, ira y sorpresa) y emociones secundarias o derivadas (combinan emociones primarias y emociones derivadas) las cuales permiten enfrentar la realidad, siendo muy importante que la persona sepa abordarlas idóneamente para actuar con criterio, pues como refiere Goleman (2009), las emociones en distintos niveles de intensidad, obstaculizan la razón y el sentido común, haciendo que se realicen actos de violencia de carácter mental y/o físico a nivel personal o social, lo que muchas veces sucede con los docentes de diversos niveles y modalidades, lo que se torna en agresión y depresión.

En consecuencia, se asumió lo teorizado por Goleman (2009) a través de sus seguidores Dávila & Sastre (2010) por lo que se afirma que para desarrollar la educación emocional, se hace necesario conocer el concepto de inteligencia emocional, asumiéndose como “la capacidad de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones; la capacidad de encontrar y/o generar sentimientos cuando éstos faciliten el pensamiento y la capacidad de comprender y regular las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual” (Danvila y Sastre, 2010, p. 108), puesto que su uso inteligente permite que, intencionalmente, las emociones trabajen a favor de las personas de manera que nos ayuden a guiar la conducta y los procesos de pensamiento en función del bienestar personal y del entorno (Vivas, Gallego y Gonzales, 2007). Por consiguiente, esta investigación consideró a través del modelo de educación emocional, la posibilidad de que la inteligencia emocional bien formada y educada contribuye positivamente en el docente y en su desempeño profesional y vivencial.

Sabiendo por Goleman (2009) que la inteligencia emocional es el carácter personal deseable a través del cual una persona gobierna adecuadamente sus emociones y entiende asertivamente las de los demás, según Vivas, Gallego y Gonzáles (2007) este proceso de autorregulación emocional se logra mediante el autoconocimiento, la autorregulación, la conciencia social y la regulación de las relaciones interpersonales; de manera similar Bisquerra (2010) refiere que para



afianzar y tener dominio de las emociones se necesita: la percepción emocional, la facilitación emocional del pensamiento, la comprensión emocional y la regulación emocional (Danvila y Sastre, 2010).

Para el diseño del modelo de educación emocional docente se combinan ambos teóricos en sus propuestas metodológicas; así pues, en el modelo propuesto de educación emocional docente se asumió que las emociones no son buenas ni malas en sí mismas, sino que dependen de la manera en que estas se expresan o encauzan, sin llegar a la represión, y esto es lo que se pretendió fortalecer en los colegas docentes, de tal manera que se sientan realizados en el ejercicio de su profesión y por consiguiente, pueda lograr que los estudiantes mejoren sus aprendizajes.

Considerando esto, el docente debe tener la habilidad de atender las demandas de sus estudiantes de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas y sus planificaciones y proyectos. Para lograrlo, debe utilizar los conocimientos que posee en materia pedagógica y en la ciencia especializada, mostrando su dimensión práctica, y utilizando estrategias que motiven a los estudiantes a que quieran aprender, lo mismo que sus habilidades emocionales Todo ello en un marco ético y sin atentar contra su bienestar y el de sus estudiantes.

Ante las variadas competencias docentes que existen y se solicitan, estas se pueden agrupar en tres: conocimientos base, capacidad de aplicación y responsabilidad profesional, todos ellos con la transversalidad de la educación emocional, por las que el docente puede organizar todos los conocimientos para generar situaciones de aprendizaje, aplicar diferentes teorías pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza, utilizar el error como medio para generar nuevos conocimientos, contextualizar los saberes que desea transmitir, y establecer valoraciones sobre los progresos de los aprendizajes viéndose realizado personal y profesionalmente en el ejercicio de su labor.

Aunque se concuerda en muchos aspectos con Pincay y Candelario (2018), se discrepa con ellos en cuanto que la inteligencia emocional y la evaluación de

desempeño docente, aunque habitual en el ámbito ecuatoriano, no lo en el contexto peruano, puesto que muchas veces estos estudios investigativos se dan como parte del proceso de titulación y obtención de grados, más que por propia iniciativa institucional de los centros educativos.

Por otro lado, es cierto lo manifestado por Ayala y Cardona (2017), cuando afirman lo tensionante que puede resultar el ejercicio profesional por la alta demanda de competitividad en el mundo contemporáneo, más aún cuando este es escaso en los países latinoamericanos; sin embargo, cabe contrariarlos en parte, puesto que también existen estudios en que hay profesionales en que desarrollan su máximo potencial creativo en trabajo bajo presión, sin afectarles en su emocionalidad, tal como lo refleja la investigación de Basurto y Guardiola (2015), sobre inteligencia emocional y desempeño laboral de directivos del corporativos empresariales mexicanos, al igual que lo estudiado por Carmona, Vargas y Rosas (2015) en el contexto de organizaciones empresariales venezolanas. Se complementa con la presencia del factor clima emocional que coadyuva al manejo adecuado de la emocionalidad en el contexto laboral (Ros, Filella, Ribes & Pérez, 2017).

Cabe mencionar en la presente discusión, que en el contexto nivel nacional, los estudios se han direccionado por tabular el nivel de inteligencia emocional de los docentes (Flores-Quispe, 2019), o la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente, demostrándose una correlación directa y proporcional (Alejandro-Saavedra, 2018; Jara-Vásquez, 2014); sin embargo, cuando se aplican al ámbito estudiantil universitario se evidencia que el manejo emocional no es idóneo, demandándose trabajar en el acompañamiento formativo del joven universitario (Cornejo-Farroñán, 2017) o, en todo caso es proporcional la emocionalidad con el desempeño académico de los universitarios (Palomino-Arce, 2018) quienes padecen situaciones altamente tensionantes tanto por factores académicos como por sus problemas personales conflictuados, demandándose la necesidad de formación en la competencia emocional.

Las teorías sustentatorias tanto de la inteligencia como la educación emocional de Daniel Goleman y Rafael Bisquerra refieren de la importancia del competente emocional para el desenvolvimiento idóneo de la persona en la sociedad, más aún si este es maestro, ya requiere la comprensión del modelamiento que el ejercicio de su profesión le requiere, dado que deben destacar por su ecuanimidad, buen criterio e idóneo manejo emocional, ya sean estos de tipo primario o secundarios, puesto que suscitan alteraciones corporales y psicológicas que pueden ser notorias a simple vista o no (García, 2010) y que en el caso de los docentes se suelen manifestar más seguido emociones de ira y preocupación, dificultándoles su desempeño profesional en la institución educativa repercutiendo incluso en su ámbito familiar. Por ello es que el teórico Bisquerra (2010) afirma que las emociones, así como pueden afectar a la persona negativamente, si se las educan puede impulsan a actuar positivamente en medio de situaciones adversas. Así, la ira puede ser canalizada hacia la fortaleza y persistencia, mientras que la preocupación puede ser reorientada a la prevención.

Consecuentemente a lo expresado, es muy importante que los docentes sean fortalecidos en el abordaje adecuado de sus emociones, y pueda así mejorar su desempeño docente, y por supuesto su ser personal, ya que siguiendo a Goleman (2009) se pueda evitar que las emociones, lejos de obstaculizar la razón y el sentido común, mediante una idónea inteligencia emocional, se logren canalizarlas de tal manera que contribuyan al desarrollo de actividades profesionales y personales de manera óptima; tal como lo refrendan los estudios de Danvila y Sastre (2010) para quien ser emocionalmente inteligentes es ser capaces de percibir con exactitud, valorar y expresar emociones para que faciliten el pensamiento saludable y el crecimiento en todos los aspectos de la vida. De la misma manera refieren Vivas, Gallego y Gonzales (2007) que el uso inteligente de las emociones hace que trabajen para nosotros permitiéndonos bienestar.

En función de lo expresado, tener inteligencia emocional y se educados emocionalmente implican potenciar nuestras capacidades personales, encauzándolas a ser beneficiosas y no nocivas, para lograrlo existen modelos de intervención como Salovey y Mayer, Goleman, Bar-On, entre otros.

En el modelo de Salove y Mayer la inteligencia emocional se logra a través de la toma de conciencia de la emoción sentida y la vivencia de hábitos actitudinales positivos, mientras que para Goleman, la inteligencia emocional, se alcanza mediante el autoconocimiento, la autorregulación, la conciencia social y la regulación de las relaciones interpersonales, mientras que en el modelo de Bar-On, el manejo de las emociones puede darse por el entorno social a través de los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, gestión del estrés y el estado de ánimo. Cabe mencionar que no hay un modelamiento de las emociones mejor que otro, cada uno de ellos ayuda al manejo de las emociones y su efectividad dependen más de la perseverancia con que se apliquen, y por supuesto de manera personalizada.

Respecto al desempeño docente, se conoce que son las competencias y habilidades al mismo tiempo requeridas y adquiridas para un óptimo desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje. En el desempeño profesional docente se encuentran implicados el dominio pedagógico, científico y ético desde la concepción del Ministerio de Educación del Perú (2014, 2020), y en esta misma línea según Pavié (2011), las competencias docentes quedan agrupadas en conocimientos base, capacidad de aplicación y responsabilidad profesional; y que, según Perrenoud (2004) se orientan hacia al aprendizaje y desarrollo continuo del docente, orientándolo a utilizar el error como medio para generar y contextualizar nuevos conocimientos. Todas estas competencias, han de ser logradas paulatinamente y reforzadas continuamente de tal manera que quede suficientemente aprendido.

Para concluir esta discusión, se afirma que los docentes no solo deben adquirir competencias, sino también conocimientos y valoraciones en función de lo generado por el buen manejo emocional, con profesionalismo y probidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se diagnosticó la situación problemática de la institución educativa respecto al desempeño laboral docente, concluyendo que, generalmente los docentes de la I.E bajo estudio, tienen un buen desempeño laboral; sin embargo, en la dimensión capacidades pedagógicas, las frecuencias más bajas la obtienen la esquematización de contenidos, la poca diversificación de estrategias y la selección de recursos de aprendizaje. En la dimensión emocionalidad, en un 72% los docentes no se sienten valorados en su tiempo y esfuerzo, infiriéndose baja autoestima y autovaloración. En la dimensión responsabilidad, los indicadores más bajos lo obtienen la preparación de sesiones de aprendizaje y un preocupante 9% que prefieren el avance curricular en vez de disponerse a la escucha de sus estudiantes. Finalmente, en la dimensión proactividad, los indicadores más bajos lo obtienen el considerarse poco creativos, y solo un 28% busca actualizarse, revelando una amplia mayoría que no lo hace pese a considerarlas importantes.

2. Respecto a la determinación de referentes teóricos - conceptuales y metodológicos, se concluyó que son pertinentes los referentes teóricos de Goleman y Bisquerra, infiriéndose los referentes conceptuales: Estrategias docentes para fortalecimiento pedagógico, estrategias de autoestima y resiliencia; igualmente, el planteamiento de estrategias docentes para reorientación del sentido de responsabilidad y compromiso, así como el fortalecimiento docente el aspecto de la creatividad y autoestima.

3. Se diseñó un modelo de educación emocional que fortalezca a los maestros y maestras, sustentado en las dimensiones del desempeño laboral docente: En la dimensión capacidades pedagógicas, las estrategias docentes para fortalecimiento pedagógico; en la dimensión emocionalidad el planteamiento de estrategias de autoestima y resiliencia; mientras que en la dimensión responsabilidad se plantearon estrategias para reorientación del sentido de responsabilidad y compromiso. Finalmente, en función de la dimensión proactividad se planearon estrategias docentes para el

fortalecimiento de la creatividad y autoestima.

4. El modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente se validó por expertos con grado de doctor y amplia trayectoria en la investigación científica y publicaciones sobre la formación de la persona y la educación en general y la educación emocional en particular.

5. Con todo ello, en conjunto, se concluyó alcanzando el objetivo general de proponer un modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente en la I.E. bajo estudio pero que, por su validación se proyecta científicamente para contextos similares.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Urge realizar investigaciones que aborden el tema de educación emocional en los docentes de distintos niveles y modalidades y enseñanza, pues todos ellos, en el ejercicio de su labor requieren de las relaciones interpersonales, además de lo compleja que es su labor que puede ser altamente tensional y estresante.

Se recomienda aplicar el modelo de educación emocional propuesto a fin de determinar su efectividad ya sea en la población bajo estudio o en poblaciones con similares problemáticas.

Se recomienda que las investigaciones a realizar culminen con propuestas de intervención educativa o psicoeducativas de tal manera que los agentes educativos se vean fortalecidos en sus diversas competencias, mejorando así la calidad de vida de las personas y de la sociedad.

## VIII. PROPUESTA

Modelo de Educación Emocional para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral Docente – Institución Educativa José Olaya Balandra de Santa Rosa, 2020.

### **Descripción del modelo**

El Modelo de Educación Emocional para el Fortalecimiento del Desempeño Laboral Docente – Institución Educativa José Olaya Balandra de Santa Rosa, 2020, surge a partir del estudio diagnóstico desde el cual se debe fortalecer aspectos de capacidades pedagógicas, aspectos de emocionalidad, responsabilidad y proactividad.

El diseño del modelo de educación emocional tuvo como sustento teórico a Daniel Goleman y a Rafael Bisquerra; y como fundamentos antropológico-filosófico a Martín Buber, desde el fundamento sociológico a Anthony Giddens; fundamentado, además, en la epistemología de la complejidad de Edgar Morin, el fundamento educativo de José Antonio Marina y los fundamentos de interrelacionalidad axiológica de Risieri Frondizi.

El modelo propuesto, se basa en cuatro principios: Primero, la dignidad de la persona que es el centro y razón de ser de todo el proceso educativo; segundo, el dominio emocional que debe tener todo docente para el adecuado ejercicio de su vida y profesión; como tercer principio el buen desempeño laboral como expresión del buen manejo emocional; y finalmente, como cuarto principio, la autorrealización-heterorrealización en concordancia.

Asimismo, el modelo propuesto se engarza en cuatro pilares que responden a los aspectos que deben fortalecerse en el desempeño laboral docente: Capacidades pedagógicas (comprendida como sistema integrado de aptitudes, actitudes y recursos que tiene una persona para desempeñar una determinada labor), emocionalidad (asumida como características de la personalidad humana provenientes de su afectividad manifestada en comportamientos), responsabilidad



(entendida como el valor de responder adecuadamente a lo que uno realiza haciendo buen uso del libre arbitrio) y, por último, la proactividad (referida al comportamiento anticipatorio que permite la buena disposición y atención a situaciones con respuestas positivas a las situaciones de la vida).

Finalmente, los talleres dialogados en lo que se expresan los contenidos responden a los pilares de la siguiente manera:

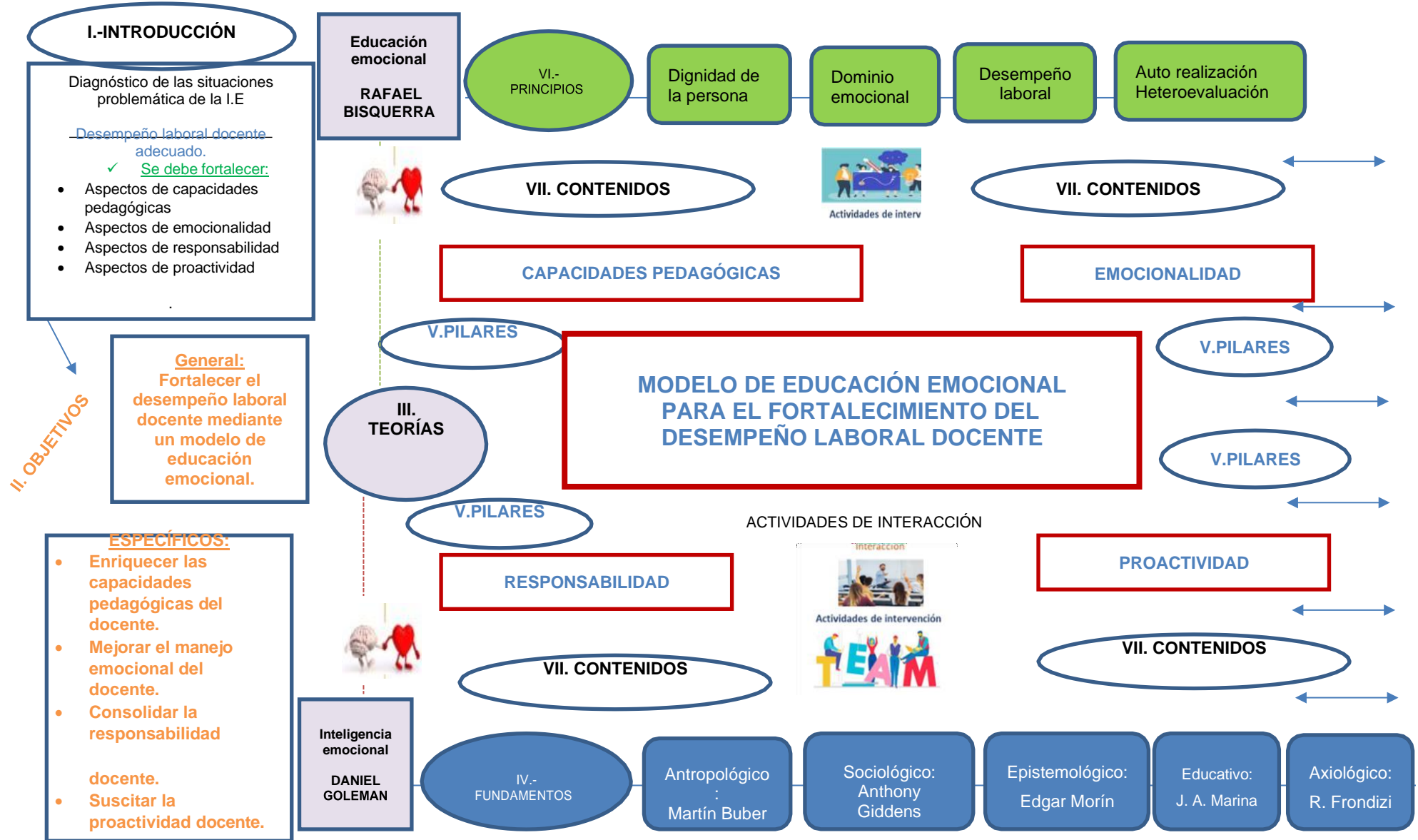
Respecto al pilar capacidades pedagógicas se trabaja los contenidos de desarrollo del juicio crítico, la optimización de dominios y profundización de contenidos, a fin de finalizar con la diversificación de estrategias y selección de recursos de aprendizaje.

En función del pilar emocionalidad se trabajarán como contenidos la autovaloración y heterovaloración, la gestión y valoración del propio tiempo y el esfuerzo, así como la mejora anímica y la resiliencia del docente.

Siguiendo al pilar responsabilidad se intervendrán como contenidos: el sentido de la responsabilidad y el compromiso, la responsabilidad más allá de la inercia rutinaria y el equilibrio docente entre el avance curricular y la escucha al estudiante. Respecto al pilar proactividad, se desarrollarán como contenidos: la creatividad, la importancia de actualizarse y capacitarse para cerrar con la automotivación al progreso y al bienestar.

El modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente es continuo, porque siempre el refuerzo actitudinal debe ser constante para que devengan éxitos y se presenten sosteniblemente.

Figura 3. Modelo de propuesta. Educación Emocional para el fortalecimiento del Desempeño laboral docente.



## REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (2009). Complex knowledge and education competences. UNESCO International Bureau of Education.
- Alejandro-Saavedra, A.R. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote* [Tesis de Maestría. Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarado, L & García, M (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado en Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens Revista Universitaria de Investigación* 9 (2), 187-202. <file:///D:/USERS/USS/Downloads/Dialnet- CaracteristicasMasRelevantesDelParadigmaSociocriti-3070760.pdf>
- Arnal, J (1992). *Investigación Educativa. Fundamentos y metodología*. Editorial Labor.
- Ayala-Marín, A., & Cardona-Arango, M. (2017). Emociones y desempeño laboral. *Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985>
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient (EQ-i): A Test of Emotional Intelligence*. Multi-Health Systems.
- Basurto, K., & Guardiola, C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69-77. <https://doi.org/10.17162/au.v0i1.249>

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ª. Ed). Pearson Educación.
- Bisquerra, R. (2000). Educación emocional y bienestar. Editorial Praxis.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida.  
Revista de Investigación Educativa, Vol. 21(1), pp., 7-43
- Bisquerra, R. (2005). “La educación emocional en la formación del profesorado”,  
en: *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 19, núm. 3,  
pp. 95-114, Universidad de Zaragoza, España
- Bisquerra, R. (2010). *Psicopedagogía de las emociones*. Editorial Síntesis.
- Bisquerra, R & Hernández, S (2017). Positive psychology, emotional education and  
the happy classrooms program. *Psychologist Papers*, 38(1), pp. 58-65.
- Boon, A. (2011). The reflective teacher: Towards self-actualization. [https://jalt-  
publications.org/files/pdf-article/featured\\_0.pdf](https://jalt-publications.org/files/pdf-article/featured_0.pdf)
- Buber, M. (2008). ¿Qué es el hombre? Fondo de Cultura Económica.
- Buber, M. (2017). Yo y tú. Herder Editorial.
- Buitrón, S. y Navarrete, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia  
emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en  
Docencia Universitaria*, 1, 1-8.
- Burney, S.M.A; Saleem, H., (2008), “Inductive & Deductive Research Approach”,  
Lecture delivered on 06-03-2008 at Auditorium of Faculty of Arts and Science,  
University of Karachi, Karachi, Pakistan.
- Calderón, M., Gonzales, G., Salazar, P. y Washburn, S. (2012). *Aprendiendo sobre  
las emociones: manual de educación emocional*. Coordinación Educativa y

Cultura Centroamericana.

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29.

Carmona-Fuentes, P., Vargas-Hernández, J. & Rosas-Reyes, R. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapienza Organizacional*, 2(3), 53-68.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5530/553056601004>

Cervera-Vallejos, M y Reluz-Barturén, F. (2019). Importancia de la educación en humanidades para el ámbito laboral: percepción de las personas egresadas de una universidad peruana. *Educación*. (2)43, 438-453.

Chia-Ling, S., Chin-Chang, W., Fang-Pin, L., & Chin-Wen, L. (2015). The Study of Teachers' Attitudes of Positive Disciplines and Class Management Effectiveness in Junior High School. *International Journal of Information and Education Technology*, Vol. 5(7) pp, 507-511.

Congreso de la República del Perú (2007, 11 de julio). Ley.Nº 29062. Por la que se modifica la ley del profesorado en lo referido a la Carrera Pública Magisterial. MINEDU. [http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_29062.php](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php)

Cornejo-Farroñán, M.M. (2017). Modelo socio afectivo para mejorar la madurez Emocional sustentado en las teorías de la Inteligencia emocional en los estudiantes del I ciclo de la Universidad Señor de Sipán, distrito Pimentel, provincia Chiclayo, departamento de Lambayeque, 2015. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1660/BC-TES-TMP-513.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Danvila, I. & Sastre, M. (2010). Inteligencia emocional: una revisión del concepto y líneas de investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20, pp. 107-126.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana-UNESCO.
- Dragas, A & Papoutsis, Ch. (2018). A New Layered Model on Emotional Intelligence. *Behavioral Sciences*. 8(45), pp.4-17.
- Escribano-Hervis, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, vol. 42 (2), pp. 738-752.
- Faleiros F, Käßpler C, Pontes FAR, Silva SSC, Goes FSN, Cucik. (2016). Use of virtual questionnaire and dissemination as a data collection strategy in scientific studies. *Texto Contexto Enferm*, 25(4), pp.3-6.
- Flores-Quispe, C.A. (2019). Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mi Perú – Callao [Tesis de Maestría en Educación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional. file:///D:/USERS/USS/Downloads/2019\_Flores-Quispe.pdf
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Universia*, 6(16), 110-125.
- Fronzizi, R. (2001). ¿Qué son los valores? Introducción a la axiología. Fondo de Cultura Económica.
- García, J. (2010). Antropología filosófica: una introducción a la Filosofía del Hombre (5° ed.). Eunsa.

- Gargurevich, R (2008). La autorregulación de la emoción y el rendimiento en el aula: el rol del docente. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1, 1-13.
- Giddens, A. (2006). *La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la reestructuración*. Ediciones Amorrortu.
- Gil, M. (2016). The Complexity of Human Emotional Experience: Animal Emotion, Biology and Culture in Martha Nussbaum's Theory of Emotion. *Dilémata*, 8 (21) pp. 207-225.
- Goleman, D. (2009). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Grant, A & Ashford, S (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior* (28) pp. 3–34.
- Hamed-Taherdoost (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*. 5 (2), pp.18-27.
- Haydon, T., Leko, M., & Stevens, D. (2018). Teacher Stress: Sources, Effects, and Protective Factors. *Journal of Special Education Leadership* 31(2), pp. 99-108.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mc.Graw Hill Education.
- Ismail, M., Soaib, A., Shafee, M.D., & Shamsuddin, A. (2015). Student Teachers Character Development in Teacher Education Institutes: A Review. *Journal Personalia Pelajar* 18(1), 107-113.
- Jara-Vásquez, M (2014). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de*

Educación Enrique Guzmán y Valle. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Institucional.

Jorfi, H., Jorfi, S., & Moghadam, K. (2010). Impact of Emotional Intelligence on Performance of Employees. *Postmodern Openings*, 4 (4), 63-74.

Khan Academy. (2020). The scientific method. How the scientific method is used to test a hypothesis. <https://www.khanacademy.org/science/high-school-biology/hs-biology-foundations/hs-biology-and-the-scientific-method/a/the-science-of-biology#:~:text=Form%20a%20hypothesis%2C%20or%20testable,make%20new%20hypotheses%20or%20predictions>.

Kruk, J. (2013). Good scientific practice and ethical principles in scientific research and higher education. *Central European Journal of Sport Sciences and Medicine*, 1 (1), pp. 25–29.

Li, M., Pérez-Díaz, P.A., Mao, Y & Petrides, K.V. (2018). A Multilevel Model of Teachers' Job Performance: Understanding the Effects of Trait Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Trust. *Front Psychol.* 2018; 9: 2420.

Lindbom, H., Tehler, H., Eriksson, K., & Aven, T., (2015). The capability concept – On how to define and describe capability in relation to risk, vulnerability and resilience. Lund University.

Lykins, L. (2016). Talent Development. Strategy Playbook. Institute for Corporate Productivity.

Lopez-Martínez, J. (2019). Relation between Employee Learning, Emotional Intelligence, and Organizational Performance. Walden Dissertations and Doctoral Studies.



- Mahdinezhad, M., Shahhosseini, M., Wai Bing, K., & Hashim, E., (2017). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Administrators. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 7 (6), pp. 953-966.
- Marina, J.A. (2004). *La inteligencia fracasada. Teoría y práctica de la estupidez*. Anagrama.
- Marina, J.A (2016). *Objetivo: Generar Talento*. Editorial Conecta.
- Martínez, B. & Céspedes, N. (2008). *Metodología de la investigación. Estrategias para investigar. Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Libro amigo.
- Martínez-Chairez G.I., Guevara-Araiza A & Valles-Ornela M.M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *RA-XIMHAI* (12)6, 123-134.
- Ministerio de Educación del Perú. (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Orientaciones para directivos y tutores de primaria y secundaria*. Gobierno del Perú – MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente: para la mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Gobierno del Perú - MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2020). *Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del marco de Buen Desempeño Docente*. Gobierno del Perú - MINEDU.
- Molina, M. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. [tesis de maestría, Universidad EAFIT] Repositorio Institucional UN. <http://hdl.handle.net/10784/17070>

- Morin, E. (2004). Epistemología de la complejidad. En Morin, E. (autor) *L'intelligence de la complexité*. L'Harmattan, Paris, 1999, pp. 43-77.
- Morin, E. (1999). La cabeza bien puesta. Ediciones Seuil.
- Nazari, K & Emami, M. (2012). Emotional Intelligence: Understanding, Applying, and Measuring. *Journal of Applied Sciences Research*, 8(3), pp.1594-1607.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). Migración, desplazamiento y educación. Construyendo puentes, no muros. UNESCO-Objetivos para el Desarrollo Sostenible. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367436/PDF/367436spa.pdf>.
- Palomino-Arce, G.S. (2018). Inteligencia emocional y rendimiento académico, en los estudiantes de la escuela profesional de estadística de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2017 – I. [Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional.
- Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 36(14), 67-80.
- Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. *Quebecor World*.
- Pekrun, R. (2014). Emotion and learning. UNESCO – International Academy of Education.
- Pincay-Aguilar, I. & Candelario-Suarez, G. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista psicología UNEMI*, 2(2), 32-40. <http://181.188.214.100/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Reluz-Barturén, F. F. (2008). Filosofía que debe permanecer en la educación actual. Instituto de Investigaciones para la Paz, Cultura e Integración de

América Latina.

Rodríguez-Jiménez, A y Pérez-Jacinto, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios, 82, pp. 1-26 Universidad EAN Bogotá, Colombia

Roca-Cuberes, C. (2020). Teoría y elección metodológica en la investigación. En Lopezosa C., Díaz-Noci J. & Codina L. (Ed) *Anuario de Métodos de investigación en comunicación social* (pp.01-03). DigiDoc-Universitat Pompeu Fabra.

Romeu, A. (2018). Buber and the philosophy of dialogue: Notes to think about dialogic communication. *Dixit* 29(34) pp. 34-47.

Ronay, Z. (2019). Respect for human dignity as a framework and subject of education in the light of present challenges. AA.VV.: *Applications and developments of education IV Series of advances in education and educational trends*, pp.183-191. Editorial: in Science Press.

Roorda, D.L., Koomen, H., Spilt, J.L & Oort, F.J. (2011). The Influence of Affective Teacher-Student Relationships on Students' School. Engagement and Achievement: A Meta-Analytic Approach. *Review of Educational Research*. 81 (4), pp. 493-529

Ros-Morente A., Filella-Guiu, G., Ribes-Castells R & Pérez-Escoda N. (2017). Análisis de la relación entre competencias emocionales, autoestima, clima de aula, rendimiento académico y nivel de bienestar en educación primaria *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía* 28 (1) pp. 8-18.

Rubio, F. (Ed.). (s.f.). *Competencias docentes para contextos de diversidad cultural, étnica y lingüística*. Universidad de San Carlos.

Schonert-Reichl, K.A. (2017). Social and Emotional Learning and Teachers. *Future*

Child. 27 (1), pp. 137-155

Skaalvik, E & Skaalvik, S. (201). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say? *International Education Studies*; Vol. 8 (3), pp. 181-192.

Tripathy, M. (2018). *Emocional Intelligence: An Overview*. Lambert Academic Publishing.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 2015). *The Right to Education and the Teaching Profession Overview of the Measures Supporting the Rights, Status and Working Conditions of the Teaching Profession reported on by Member States*. UNESCO

University of West Alabama. (2019). *The Science of Emotion: Exploring The Basics of Emotional Psychology*. (27/06), <https://online.uwa.edu/news/emotional-psychology/>

Vivas, M., Gallego, D., y Gonzales, B. (2007). *Educar las emociones*. Producciones Editoriales C.A.

Voegtlin, Ch. (2016). *What does it mean to be responsible? Addressing the missing responsibility dimension in ethical leadership research*. University of Zurich.

Whittington, R. (2015). *Giddens, structuration theory and strategy as practice*. Oxford University. DOI: 10.1017 / CCO9781139681032.009

**ANEXOS**  
**Anexo 1**

Tabla 7. Operacionalización de variables.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
	<b>Capacidades pedagógicas</b>	Demuestra dominio y actualidad al abordar los contenidos del área. <b>(Domina contenidos)</b>	Encuesta de desempeño laboral docente
		Explica con ejemplos y profundidad los contenidos del curso. <b>(Profundiza contenidos)</b>	
		El esquema planteado en la pizarra facilita la explicación de la clase. <b>(Esquematiza contenidos)</b>	
		Diversifica las estrategias empleadas de acuerdo a la naturaleza de la lección <b>(Diversifica estrategias)</b>	
		Utiliza las tecnologías de la información (computadora, Internet, multimedia, etc.) en el desarrollo de las clases. <b>(Usa TIC's)</b>	

<p>V1.</p> <p><b>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b></p>	<p>Durante sus clases promueve el uso de estrategias de aprendizaje (mapas conceptuales, mapas mentales, etc.). <b>(Promueve estrategias de aprendizaje)</b></p>	<p>Encuesta de desempeño laboral docente</p>
	<p>La selección de los recursos empleados contribuye a la fijación de los aprendizajes de sus estudiantes. <b>(Selecciona recursos de aprendizaje)</b></p>	
	<p>Promueve discusiones y debates entre los estudiantes para socializar los aprendizajes. <b>(Promueve juicio crítico)</b></p>	
	<p>Se siente motivado por seguir mejorando cuando observa el deseo de aprender de sus estudiantes. <b>(Motivado por mejorar el aprendizaje)</b></p>	
	<p>Se siente con confianza para realizar actividades que le demanden responsabilidad profesional. <b>(Confianza en su experticia)</b></p>	
	<p>Durante el desarrollo de sus clases se siente motivado para cumplir con los logros de aprendizajes que se ha propuesto. <b>(Motivado por logros propuestos)</b></p>	
	<p>Considera que no vale la pena el tiempo y el esfuerzo invertido en</p>	

	<b>Emocionalidad</b>	desarrollar buenas clases si igualmente a los alumnos no les importa. <b>(Valora el propio tiempo y esfuerzo)</b>		
		Siente mayor compromiso con sus alumnos cuando observa que todavía existen dificultades en el aprendizaje de algunos contenidos. <b>(Comprometido con sus estudiantes)</b>		
		Consulta bibliografía actualizada lo que le permite explicar con ejemplos y profundidad los contenidos que desarrolla en clase. <b>(Profundiza sus saberes)</b>		
		Se siente satisfecho cuando al terminar su jornada laboral percibe que sus alumnos han logrado los aprendizajes propuestos. <b>(Satisfecho del ejercicio docente)</b>		
		Tiene expectativas de realizar estudios posgrado para avanzar en su carrera profesional. <b>(Expectativas de realización profesional)</b>		
		Asiste a sus clases puntualmente y de manera regular. <b>(Puntualidad laboral)</b>		
		Elabora de manera regular su sesión de aprendizaje para el desarrollo de sus clases. <b>(Prepara sesión de aprendizaje)</b>		

<p style="text-align: center;"><b>V1.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE</b></p>	<b>Responsabilidad</b>	Se actualiza constantemente en temas de didáctica y de su especialidad para realizar una buena labor docente. <b>(Se actualiza constantemente)</b>	
		Al inicio de sus clases realiza preguntas de exploración para explicitar los conocimientos previos de sus estudiantes. <b>(Incentiva conocimientos previos)</b>	
		Durante sus clases prefiere avanzar su asignatura que escuchar las ideas y opiniones de sus estudiantes. <b>(Preferencia de avance curricular)</b>	
	<b>Responsabilidad</b>	Durante sus clases se preocupa por verificar el aprendizaje de sus estudiantes. <b>(Verifica avance de aprendizajes)</b>	
		Utiliza los resultados de la evaluación para aplicar medidas pertinentes y oportunas para mejorar el aprendizaje de sus alumnos. <b>(Diseña y aplica mejoras de aprendizaje)</b>	
		Se siente comprometido con su labor como docente. <b>(Comprometido con su labor docente)</b>	
		Considera que desarrolla sus actividades pedagógicas con	



	<b>Proactividad</b>	dinamismo y proactividad. <b>(Se considera proactivo)</b>	
		Se adapta fácilmente al ritmo de trabajo de sus alumnos. <b>(Se adapta a sus estudiantes)</b>	
		Constantemente trata de crear nuevas situaciones de aprendizaje para motivar el aprendizaje de sus estudiantes. <b>(Crea situaciones de aprendizaje)</b>	
		Con frecuencia considera que se deben capacitar los docentes para estar actualizados en las metodologías de la enseñanza. <b>(Considera necesaria las capacitaciones)</b>	
		Considera que debería ser más creativo en el desarrollo de sus actividades pedagógicas. <b>(Considera que es creativo)</b>	
		Con frecuencia se actualiza en su especialidad o metodologías didácticas. <b>(Frecuentemente se actualiza)</b>	
		Se preocupa constantemente por mejorar su desempeño profesional. <b>(Constantemente mejora su desempeño)</b>	
		Se siente motivado para seguir avanzando en su desarrollo	

		profesional. <b>(Motivado en desarrollo profesional)</b>	
<b>V2 EDUCACIÓN EMOCIONAL</b>	<b>Conciencia Emocional</b>	Sensibilización sobre la importancia de la educación emocional a lo largo de toda la vida.	Modelo teórico diseñado
	<b>Regulación emocional</b>	Legitimación de los propios sentimientos, sin represión y su expresión apropiada	
	<b>Autonomía Emocional</b>	Fortalecimiento del autoestima y gestión positiva de las emociones.	
	<b>Competencia emocional</b>	Desarrollo de la escucha activa y empatía para la comunicación asertiva	

## **Anexo 2**

### **ENCUESTA PARA DOCENTE SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Estimada (o) Profesor (a): La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el desempeño del docente en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; por favor responde con sinceridad.

Instrucciones: En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el desempeño docente, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debes calificar. Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

---

#### **CAPACIDADES PEDAGÓGICAS**

1.-Demuestra dominio y actualidad al abordar los contenidos del área.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

2.- Explica con ejemplos y profundidad los contenidos del curso.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

3.-El esquema planteado en la pizarra facilita la explicación de la clase..

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

4.-Diversifica las estrategias empleadas de acuerdo a la naturaleza de la lección .

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

5.-Utiliza las tecnologías de la información (computadora, Internet, multimedia, etc.) en el desarrollo de las clases.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

6.-Durante sus clases promueve el uso de estrategias de aprendizaje (mapas conceptuales, mapas mentales, etc.).

7.-La selección de los recursos empleados contribuye a la fijación de los aprendizajes de sus estudiantes .

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

8.-Promueve discusiones y debates entre los estudiantes para socializar los aprendizajes.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

#### **EMOCIONALIDAD**

9.-Se siente motivado por seguir mejorando cuando observa el deseo de aprender de sus estudiantes.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

10.-Se siente con confianza para realizar actividades que le demanden responsabilidad profesional.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

11.-Durante el desarrollo de sus clases se siente motivado para cumplir con los logros de aprendizajes que se ha propuesto.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

12.- Considera que no vale la pena el tiempo y el esfuerzo invertido en desarrollar buenas clases si igualmente a los alumnos no les importa.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

13.-Siente mayor compromiso con sus alumnos cuando observa que todavía existen dificultades en el aprendizaje de algunos contenidos.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

14.-Consulta bibliografía actualiza lo que le permite explicar con ejemplos y profundidad los contenidos que desarrolla en clase.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

15.-Se siente satisfecho cuando al terminar su jornada laboral percibe que su alumnos han logrado los aprendizajes propuestos .

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

16.- Tiene expectativas de realizar estudios posgrado para avanzar en su carrera profesional.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

## **RESPONSABILIDAD**

17.-Asiste a sus clases puntualmente y de manera regular.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

18.-Elabora de manera regular su sesión de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

19.-Se actualiza constantemente en temas de didáctica y de su especialidad para realizar una buena labor docente .

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

20.-Al inicio de sus clases realiza preguntas de exploración para explicitar los conocimientos previos de sus estudiantes.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

21.-Durante sus clases prefiere avanzar su asignatura que escuchar las ideas y opiniones de sus estudiantes.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

22.-Durante sus clases se preocupa por verificar el aprendizaje de sus estudiantes .

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

23.-Utiliza los resultados de la evaluación para aplicar medidas pertinentes y oportunas para mejorar el aprendizaje de sus alumnos .

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

24.-Se siente comprometido con su labor como docente.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

## **PROACTIVIDAD**

25.-Considera que desarrolla sus actividades pedagógicas con dinamismo y proactividad.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

26.- Se adapta fácilmente al ritmo de trabajo de sus alumnos.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

27.-Constantemente trata de crear nuevas situaciones de aprendizaje para motivar el aprendizaje de sus estudiantes.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

28.-Con qué frecuencia considera que se deben capacitar los docentes para estar actualizados en las metodologías de la enseñanza.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

29.-Considera que debería ser más creativo en el desarrollo de sus actividades pedagógicas.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

30.-Con qué frecuencia se actualiza en su especialidad o metodologías didácticas.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

31.-Se preocupa constantemente por mejorar su desempeño profesional.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

32.-Se siente motivado para seguir avanzando en su desarrollo profesional.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Enlace:<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3bLBppIX5o2f-PXpPnbxgYm1oNOw-Px061XsjvxaD5xik6A/viewform>

Gracias

## Anexo 3

### Análisis de fiabilidad

[conjunto\_ de \_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0
	Total	20	100.0

a: Eliminación por la lista basada en todas las variables del procedimiento

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,843	32

El coeficiente de fiabilidad fue de 0,843 por lo que indicó que el cuestionario de desempeño docente es fiable

## Anexo 4

### Ficha técnica

#### Instrumento para medir el desempeño docente

<b>Nombre</b>	:	Cuestionario de desempeño docente.
<b>Autor</b>	:	Mg. Madelaine Julia Zárate Chávez
<b>Autor</b>	:	Instituciones educativas públicas Red N°12 UGEL N°04
<b>Objetivo</b>	:	Determinar el desempeño docente en el nivel secundaria.
<b>Administración</b>	:	Individual o colectiva
<b>Tiempo de duración</b>	:	15 minutos aproximadamente

**Contenido:** Se elaboró un cuestionario escala tipo Likert con un total de 32 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y proactividad; es decir se mide el desempeño docente con estas dimensiones.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue

Nunca	(1)
Casi nunca	(2)
A veces	(3)
Casi siempre	(4)
Siempre	(5)



## **Anexo 5**

# **DISEÑO: MODELO DE EDUCACIÓN EMOCIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

## **I. Introducción**

En la actualidad, debido a los constantes cambios por la intervención científica y tecnológica y la alta competitividad profesional, el ejercicio de la docencia en todos los niveles y modalidades se ha convertido en una profesión tan compleja y fuertemente estresante (Skaalvik & Skaalvik, 2014; Haydon, Leko & Stevens, 2018), por eso, se requiere que la comunidad educativa en pleno, y más aún los docentes, tengan pensamientos y actitudes que le ayuden a afrontar las situaciones estresantes (Chia-Ling, Chin-Chang, Fang-Pin & Chin-Wen, 2015), por lo que hay que trabajar en el desarrollo de su propia persona y su afectividad.

Es sabido que los docentes son visualizados por la sociedad en dos perspectivas, hay quienes ven en ellos paradigmas de buen comportamiento, conocimientos y actitudes, prácticamente modelos para sus estudiantes (Ismail, Soaib, Shafee & Shamsuddin, 2015), pero también, principalmente en el ámbito latinoamericano son minusvalorados debido a los bajos ingresos que perciben (Escribano, 2018), lo que influye en sus emociones generando baja autoestima.

Por las razones expresadas es que se decidió investigar sobre la competencia desempeño laboral docente y su vínculo con la educación emocional contextualizadamente en una institución educativa de un distrito de Chiclayo para que, a partir de un diagnóstico de la situación problemática respecto al desempeño laboral docente, se realice un modelo de educación emocional para el desarrollo o fortalecimiento del desempeño laboral de los profesores de la I.E bajo estudio.

Los resultados demostraron que, en general, los docentes tienen un buen desempeño laboral, sin embargo, existen indicadores de las dimensiones cuyas bajas frecuencias permiten ser el inicio no para un desarrollo de competencias del desempeño docente, pero sí para el fortalecimiento de las mismas, tal es el caso

de poca diversificación de estrategias y recursos para el proceso de enseñanza-aprendizaje, la poca autovaloración y baja autoestima, así como exigua disponibilidad a la escucha de sus estudiantes, y autopercepción de poca creatividad.

Teniendo en cuenta lo expresado en el párrafo anterior es que se diseñó un modelo de educación emocional que fortalezca a los maestros y maestras, sustentado en las dimensiones del desempeño laboral mediante estrategias docentes para fortalecimiento pedagógico, el planteamiento de estrategias para mejora de autoestima y resiliencia de los docentes, así como socialización de estrategias para reorientación del sentido de responsabilidad y compromiso, el fortalecimiento de la creatividad y autoestima.

El presente modelo se diseñó con el propósito de fortalecer el desempeño laboral docente de tal manera que en el diario interactuar con sus estudiantes el proceso de enseñanza-aprendizaje resulte enriquecedor para ambos, en función de la línea investigativa innovación pedagógica.

El modelo diseñado se basa en los principios de dignidad de la persona, dominio emocional, desempeño laboral, auto y hétero-realización, con el sólido reforzamiento teórico de la inteligencia emocional de Daniel Goleman y la teoría de la educación emocional de Rafael Bisquerra. También asumió fundamentos filosóficos como: la antropología de Martín Buber, el fundamento sociológico de Giddens, como fundamento epistemológico el sustento de la complejidad sistémica de Edgar Morin; como fundamento educativo se asumió las explicaciones de José Antonio Marina y en lo axiológico a Risieri Frondizi.

Asimismo, el modelo diseñado asumió como pilares las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad y la proactividad. Finalmente, el modelo diseñó contenidos en talleres que contribuyan al fortalecimiento del desempeño laboral docente desde la educación emocional, en base a las frecuencias más bajas de los indicadores. Cabe resaltar finalmente que, para la totalidad del diseño de modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente, se

asumió el cuarto objetivo del Desarrollo Sostenible, que es la Educación de calidad.

## **II. Objetivos**

El modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente tuvo como objetivos:

### **II.1. Objetivo General**

Fortalecer el desempeño laboral docente mediante un modelo de educación emocional.

### **II.2. Objetivos Específicos**

- Enriquecer las capacidades pedagógicas del docente para su buen desempeño laboral.
- Mejorar el manejo emocional del docente para un idóneo desempeño laboral.
- Consolidar la responsabilidad docente como factor determinante en su desempeño laboral.
- Suscitar la proactividad docente para el buen ejercicio de su desempeño laboral.

## **III. Teorías**

El modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente asume como fundamentos teóricos la inteligencia emocional de Daniel Goleman y la educación emocional de Rafael Bisquerra.

### **III.1. La inteligencia emocional: Daniel Goleman**

Daniel Goleman, psicólogo nacido en 1946, formado en la Universidad de Amherst y Harvard, fue el autor de la teoría de la inteligencia emocional en 1995, al publicar el libro con el mismo nombre y luego, en el 2006, propuso también la teoría de la inteligencia social que complementa a la primera. En ambas teorías, el centro son

las emociones como parte de la inteligencia humana que ayuda a la interacción social y como factor de adaptación al entorno de manera proactiva (Dragas & Papoutsis, 2018).

Goleman (2009) en su teoría de la inteligencia emocional postula que el cerebro humano no solo tiene funciones cognitivas sino también afectivas, y que incluso estas últimas son de más rápida respuesta a las influencias externas y de adaptación al ambiente externo, por lo que conocer esa parte de nuestro cerebro y mente, pudiendo tener control sobre ella, es justamente lo que denomina inteligencia emocional (Nazari & Emami, 2012), y que constituye una parte importante de nuestra autorrealización como seres humanos. Por esta razón es que se la asume como fundamento teórico del desempeño laboral docente, debido a que la función del ejercicio de los profesores, es de actuación constantemente significativa con los estudiantes y padres de familia con distintas maneras de ser, personalidades y caracteres por lo que necesita que su inteligencia emocional esté adecuadamente desarrollada y fortalecida, para generar buenas relaciones entre las personas.

Asimismo, Goleman (2009) postula que las emociones en sí mismas no son ni buenas ni malas, pero que tienen dos polos de manifestación uno es positivo y otro es negativo, la manifestación positiva de las emociones contribuye a la realización y satisfacción de las personas, mientras que las manifestaciones negativas bloquean toda atención a otras cosas, por lo que absorben toda la atención del individuo, anulándolo a la creatividad (Tripathy, 2018). Esta es otra razón por la que se sustenta este modelo en la teoría de Goleman, dado que los docentes deben desarrollar toda su creatividad y talento en el ejercicio de su labor, por lo que debe aprender a que sus emociones no generen reacciones negativas que la bloqueen.

Por otro lado, Jorfi, Jorfi & Moghadam (2016), siguiendo a Goleman (2009), afirman que las personas con una inteligencia emocional más desarrollada son más eficientes y efectivas en su vida, pues dominan los hábitos emocionales relacionados con el manejo de la productividad permitiéndole a las personas empatizar más con sus labores. Por esta misma razón es que se asume la teoría

de Goleman para el diseño de modelo del fortalecimiento del desempeño laboral docente a través de la educación emocional.

### **III.2. La educación emocional: Rafael Bisquerra**

Rafael Bisquerra Alzina es educador y psicopedagogo, catedrático de la Universidad de Barcelona con más de una decena de publicaciones sobre educación emocional, constituyéndose en su máximo referente teórico en habla hispana a nivel mundial, asimismo el doctor Bisquerra es presidente de la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIEEB).

Para Bisquerra (2010) las emociones son respuestas afectivas sustanciales a las experiencias que impactan la vida de las personas, y la educación emocional derivada de ella, es un proceso que potencia la parte emocional de las personas para que queden integradas al desarrollo cognitivo, de tal manera que cada persona pueda desarrollar integralmente, tratándose de un proceso continuo y permanente (Bisquerra, 2000). En efecto, esta parte de la teoría de Rafael Bisquerra es asumida en el diseño del modelo en cuanto nunca es tarde para fortalecer el manejo de las emociones, por lo que el docente puede y debe constantemente fortalecerse en ello. Por eso, Schonert-Reichl (2017) recomienda que debe ser habitual en los docentes ejercitarse social y emocionalmente puesto que su personalidad y acciones impactan fuertemente en sus estudiantes.

Según Bisquerra & Hernández (2017), para una educación emocional exitosa es necesario: identificar las propias emociones principalmente las principales que impactan tanto negativa como positivamente; segundo, trabajar la empatía de tal manera que nos pongamos en el lugar del otro; y, finalmente, gestionar nuestras emociones para ejercer cierto dominio sobre ellas no para reprimirlas sino a encauzarlas adecuadamente. Estos principios o claves de la educación emocional deben ser aprendidas para el adecuado desempeño laboral de todas las profesiones (Mahdinezhad, Shahhosseini, et al., 2017) de tal manera que motive la creatividad, aumente la autoestima y proyecte la eficiencia en productividad, características que deben estar aún más presente en los docentes (López-

Martínez, 2019).

#### **IV. Fundamentos**

El modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente asume como fundamentos:

##### **4.1. Fundamento filosófico-antropológico: Martín Buber**

Martín Buber es un filósofo judío-israelí formado en las universidades de Viena, Leipzig y Humboldt, siendo uno de los pioneros del existencialismo filosófico tendiendo hacia el personalismo. Su obra principal, en la que se fundamenta el modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente, es “Yo y tú” (Buber, 2017), en la que presenta su filosofía del diálogo, siendo el argumento principal la comunicación-dialógica a través de la empatía, lo que genera vínculos imprescindibles de consolidación entre las personas (Romeu, 2018). En efecto, Buber (2017) afirma que la realización plena del hombre se encuentra en la interacción con los demás de manera personal, con un “tú”, incluso en su sentido trascendente. El modelo propuesto no está diseñado en ser brindado como conferencia sino en una perspectiva dialógica, de tal manera que tal ejercicio sea más efectivo y pueda ser replicado por los docentes en interacción con los estudiantes.

Otra de las obras de este pensador es “¿Qué es el hombre?” (Buber, 2008) en la que presenta su antropología, que también constituye en fundamento del modelo de educación emocional que se presenta. En esta obra tiene por principal tesis que el centro del ser humano no es el individuo ni tampoco lo es la comunidad por sí solos, lo propio de lo humano es la autorrealización en y junto a los otros. Tal es el sentido del modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño docente, pues se tiene en cuenta que antes que profesional de la educación, el docente es ante todo persona, y tiene que realizarse junto con los otros: su familia, sus colegas, sus estudiantes, los padres de familia.

## **4.2. Fundamento Sociológico: Anthony Giddens**

Anthony Giddens, es un teórico social formado en las universidades de Hull, King's College y la London School of Economics laborando como docente en la Universidad de Cambridge, siendo la obra que se toma por fundamento sociológico del modelo de educación emocional para el fortalecimiento para el desempeño laboral docente: La constitución de la sociedad (Giddens, 2006), tomándose el aspecto de su teoría de la estructuración donde explica que en las sociedades existe una mutua implicancia entre el individuo y la estructura que lo conforma, de tal manera que las acciones individuales van generando una estructura social y esta a su vez van motivando acciones individuales. En función de lo enunciado, explica Whittington (2015), que las prácticas de las acciones humanas tienen que ser estudiadas y conocidas porque van influyéndose mutuamente, puesto que el entorno genera influencia en los comportamientos sociales de cada individuo. Esto en el campo de la educación es completamente evidente, por lo que deben remediarse aspectos emocionales en los agentes educativos que posteriormente puedan desembocar en situaciones insostenibles, por ello la importancia del fortalecimiento del desempeño laboral docente por medio de la educación emocional.

## **4.3. Fundamento Epistemológico: Edgar Morin**

El presente modelo de educación emocional, epistemológicamente se fundamenta en el teórico Edgar Morin formado en la Universidad de París. Morin (2004) postula la epistemología de la complejidad sistémica, en el que manifiesta que todo conocimiento es inacabado y solo se fortalece dentro de un sistema cognitivo que debe retroalimentarse continuamente desde lo multi e interdisciplinar, además de contextualizarse en el micro y macro entorno. Desde esta perspectiva, por ejemplo, para este autor el hombre es él al mismo tiempo biológico y cultural, y cuando debe comprenderse ha de ser desde el conocimiento del funcionamiento bioquímico del cerebro a la par de su facultad mental y afectiva (Morín, 1999). Desde esta perspectiva, como bien refiere Aguerro (2009), siendo el ser humano un ser

complejo y multidimensional, la educación debe ser estructurada atendiendo a todas sus perspectivas, de nada sirve una educación que sólo alimente la competencia cognitiva sin formar la competencia afectiva.

Asumiéndose el fundamento de la epistemología de la complejidad, este modelo responde a la multidimensionalidad del ser humano, centrado en el docente como persona, atendiendo lo afectivo que implica necesariamente la parte emocional.

#### **4.4. Fundamento educativo: José Antonio Marina**

El modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente, tiene necesariamente un fundamento educativo, y lo toma del educador y filósofo español, formado en la Universidad Complutense de Madrid, José Antonio Marina, particularmente de dos de sus obras: La inteligencia fracasada, teoría y práctica de la estupidez (2004) y Objetivo: Generar el talento (2016). En ambas obras, José Antonio Marina asume que las personas tienen que educarse integralmente, puesto que, si forma un aspecto descuidando los otros, lo que genera es que las potencialidades de la facultad humana formada prioritariamente, fracase. Por eso, para despertar el talento y mantenerlo se necesita que las actividades educativas planificadas se orienten a la formación integral (Lykins, 2016).

#### **4.5. Fundamento Axiológico: Risieri Frondizi**

El modelo de educación emocional propuesto se fundamenta axiológicamente en Risieri Frondizi quien fuera formado en la Universidad de Harvard y posteriormente asumió el rectorado de la Universidad de Buenos Aires. En su libro ¿Qué son los valores? El autor postula que los valores son cualidades estructurales, es decir al mismo tiempo subjetivos-objetivos, que dependen de la interacción de la persona con su entorno, interviniendo numerosos factores como la preferencia, la jerarquía, el contexto, la situación, los objetos, las personas, entre otros (Frondizi, 2001).

Por esta razón teórica es que el modelo de educación emocional propuesto lo



asume en los principios, valores y pilares todos de carácter relacional, por ejemplo: el respeto a la dignidad de la persona como principio fundamental, el pilar de la responsabilidad que es un valor social importante. La educación en general es fundamentalmente formativa en valores, no se entendería una sin la otra y más precisamente de virtudes. (Reluz-Barturén, 2008).

La importancia de los valores es ineludible en la educación, ayudan desde una perspectiva ética a la integridad de las personas, pero también en el buen desempeño laboral; en efecto, la eficiencia y la eficacia laboral en las instituciones educativas se sustentan en la práctica cotidiana de los valores y virtudes, de tal manera que la interacción axiológica, guíen a los estudiantes, haciéndose extensiva a otras esferas de la vida, como lo refieren Roorda, Koomen et al., (2011).

## **V. Pilares**

El modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente asume como pilares:

### **5.1. Capacidades pedagógicas**

Es el primer pilar del modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente. Se entiende por capacidad al sistema integrado de aptitudes, actitudes y recursos que tiene una persona para desempeñar una determinada labor, vinculándose con el talento y la inteligencia, sea esta racional o emocional (Lindbom, Tehler, Eriksson & Aven, 2015), si se relaciona este concepto con la pedagogía, se infiere que capacidades pedagógicas son las actitudes, aptitudes y recursos que tiene una persona que ejerce la docencia para realizar idóneamente el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel y modalidad de educación en que se encuentre. Para efectos del modelo de educación emocional, se han considerado: el desarrollo del juicio crítico, optimización de dominios y profundización de contenidos, así como la diversificación de estrategias y selección de recursos de aprendizaje.

## **5.2. Emocionalidad**

Es el segundo pilar del modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente, refiriendo a aquellas características de la personalidad humana provenientes de su afectividad que se manifiestan en comportamientos que permiten responder al entorno reaccionando o adaptándose a él (Gil, 2016). En el modelo propuesto se consideran: la hetero y auto valoración, la gestión y la valoración del tiempo y el esfuerzo, así como la mejora anímica y la resiliencia.

## **5.3. Responsabilidad**

Es el tercer pilar del modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente, que refiere al valor de responder adecuadamente a lo que uno realiza haciendo buen uso del libre arbitrio, por lo que implica el buen ejercicio de la voluntad y la decisión (Voegtlin, 2016). En el modelo diseñado se consideran en el pilar responsabilidad: el compromiso, la superación de los hábitos rutinarios y el equilibrio docente entre el avance de lo planificado y la disposición de escucha a los estudiantes colegas y padres de familia.

## **5.4. Proactividad**

Refiere al cuarto pilar del modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente. La proactividad es el comportamiento anticipatorio que permite la buena disposición y atención a situaciones con respuestas positivas al acontecimiento cotidiano o incluso adverso, por eso la persona proactiva es optimista y sabe cómo responder con un comportamiento idóneo ante los acontecimientos más aún si le resultan adversos, por ello es una actitud muy valorada en el ámbito del desempeño laboral (Grant & Ashford, 2008).

En el modelo de educación emocional propuesto, se asumen dentro de este pilar la creatividad, la importancia de la capacitación y la actualización constante; además, de la automotivación hacia el progreso y el bienestar.

## **VI. Principios**

El modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente asume como principios:

### **6.1. Dignidad de la persona**

El centro de todo proceso educativo es la persona y su dignidad, no se entendería la educación sin la revaloración de, por y para la persona. Dignidad, significa, pues, el valor de lo que no tiene precio en el sentido cuantitativo del término, por eso se le atribuye este valor especial al ser persona humana. Por ello, es que este modelo de educación emocional lo asume necesariamente como principio ineludible. En efecto, para el investigador Ronay (2019) el respeto a la dignidad de la persona comienza con la protección de la vida en todo momento, y la concientización de ello es tarea del quehacer educativo.

### **6.2. Dominio emocional**

Para los investigadores de la University of West Alabama (2019), siguiendo los criterios de la American Association of Psychology (APA), las emociones son reacciones complejas que vivencialmente tienen tres componentes: una experiencia subjetiva, una respuesta biofisiológica y una respuesta expresiva o conductual; por ello requiere que las personas tengan dominio de ellas para actuar exitosamente en función del bienestar integral (Pekrun, 2014), por este motivo es que el presente modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente lo asume como su segundo principio.

### **6.3. Desempeño Laboral**

El buen desempeño laboral por parte de los profesores de la institución educativa bajo estudio es el tercer principio asumido por el presente modelo de educación emocional para el fortalecimiento docente. En efecto, para Li, Pérez-Díaz, Mao & Petrides (2018) el buen desempeño laboral docente se encuentra en estrecha relación con el éxito de la educación de un país, pues la docencia es una de las profesiones más desafiantes de la sociedad contemporánea, pues requiere desarrollo cognitivo y emocional en equilibrio, que repercute y se retroalimenta en el desempeño laboral, puesto que, si se está emocionalmente saludable, se tiene

un excelente desempeño laboral.

#### **6.4. Auto y héterorrealización**

La autorrealización y la héterorrealización son coprincipios del modelo de educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente. La autorrealización significa la satisfacción de haber alcanzado una meta o logro personalmente proyectado y planificado, desplegando el propio esfuerzo; sin embargo, por el carácter relacional de la persona, la autorrealización sería incompleta si no hay una héterorrealización, es decir satisfacciones por logros alcanzados mutuamente en esfuerzo compartido, teniendo por base la teoría del yo-tú de Buber ya citada. El investigador Boon (2011) refiere que el inicio de la autorrealización del docente es la motivación a la reflexión constante, pero que muchas veces se deja de lado por las actividades y tareas diarias del ejercicio profesional de preparar, enseñar, evaluar, por lo que es necesario darse un espacio, y al mismo tiempo concientizarse en el propio ejercicio de la profesión.

Respecto a la héterorrealización, por algunos llamado correalización, como refiere la UNESCO (2015) la satisfacción del trabajo docente debe ser una meta de equipo, en la que los logros comunes, y que debe darse continuamente.

## VII. Contenidos

El modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente asume como contenidos.

Tabla 8. Secuencia general de Sesiones: Modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente.

Sesión	Actividad	Objetivo General de la actividad	Objetivos Específicos de la actividad	Contenidos	Recursos	Instrumento de evaluación
Preliminar	Presentación de modelo de educación emocional	Fortalecer el desempeño laboral docente mediante un modelo de educación emocional.	Presentar el modelo de Educación emocional para el fortalecimiento del desempeño laboral docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se socializa el diagnóstico enfatizando los indicadores más bajos.</li> <li>- Se presenta el modelo de educación emocional y su metodología.</li> <li>- Se motiva a llevar el programa por propia iniciativa</li> </ul>	<p>Equipo de sonido</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Videos motivacionales</p> <p>Hojas bond</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Plumones</p>	<p>Rúbrica</p> <p>Ficha de observación</p>

1	Potenciando nuestras capacidades pedagógicas	Fortalecer el desempeño laboral docente mediante un modelo de educación emocional.	Enriquecer las capacidades pedagógicas del docente para su buen desempeño laboral.	<p>Estrategias docentes para fortalecimiento pedagógico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de juicio crítico.</li> <li>- Optimización de dominios.</li> <li>- Profundización de contenidos.</li> <li>- Diversificación de estrategias.</li> <li>- Selección de recursos de aprendizaje.</li> </ul>	<p>Equipo de sonido</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Videos motivacionales</p> <p>Hojas bond</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Plumones</p>	<p>Rúbrica</p> <p>Ficha de observación</p>
2	Trabajando nuestra			Estrategias docentes de autoestima y		

	emocionalidad		Mejorar el manejo emocional del docente para un idóneo desempeño laboral.	resiliencia: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auto y heteroevaluación.</li> <li>- Gestión y valoración del tiempo y el esfuerzo.</li> <li>- Mejora anímica y resiliencia.</li> </ul>	Equipo de sonido Laptop Proyector multimedia Videos motivacionales Hojas bond Papelógrafos Plumones	Rúbrica Ficha de observación
3	Fortaleciendo mi responsabilidad		Consolidar la responsabilidad docente como factor	Estrategias docentes para reorientación del sentido de responsabilidad y compromiso. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentido de la responsabilidad y el</li> </ul>		

			determinante en su desempeño laboral.	<p>compromiso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad más allá de la inercia rutinaria.</li> <li>- Equilibrio docente: Entre el avance curricular y la disposición de escucha al estudiante.</li> </ul>	<p>Equipo de sonido</p> <p>Laptop</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Videos motivacionales</p> <p>Hojas bond</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Plumones</p>	<p>Rúbrica</p> <p>Ficha de observación</p>
4	Promoviendo nuestra proactividad		Suscitar la proactividad docente para el buen ejercicio de su desempeño laboral.	<p>Estrategias docentes para el fortalecimiento de la creatividad y autoestima:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Somos súper creativos.</li> </ul>		



				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Importancia de la actualización y la capacitación.</li> <li>- Automotivación para el propio progreso y bienestar.</li> </ul>		
<b>Metodología</b>	Dialógica – conversacional / acompañamiento por redes sociales.			Duración:	4 meses (1 sesión por mes)	
<b>Responsables</b>	Investigadora – Equipo de acompañamiento docente					
<b>Inversión total</b>					<b>S/ 1 500. 00</b>	

## Anexo 6

### ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la educación emocional en docentes de la institución educativa José Olaya Balandra, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

**Objetivo:** Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

##### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación: 38
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Sub directora de secundaria
- 1.3. Institución Educativa donde labora actualmente: Augusto Salazar Bondy
- 1.4. Especialidad: Gestión Educativa con Liderazgo Pedagógico
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctora en Educación

##### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (x)
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO:

Nombres y apellidos del experto	Diana Bethsabet Cabrejos Arbulú
---------------------------------	---------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe Educación emocional para el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa José Olaya Santa Rosa.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Educación emocional del docente.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 1.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.	X				
2	Representación gráfica de la propuesta.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.	X				

### 1.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Orientaciones pertinentes a la problemática a tratar.	X				
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.	X				
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.	X				
8	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				

14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				
----	--	---	--	--	--	--

### 1.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Chiclayo, 06 de diciembre del 2020.



Firma del experto  
DNI N° 16481450

Agradezco sus valiosas consideraciones:

Nombres: Diana Bethsabet Cabrejos Arbulú

Dirección electrónica: [dcabrejosa@ugelchiclayo.edu.pe](mailto:dcabrejosa@ugelchiclayo.edu.pe)

Teléfono: 979824959

## Anexo 7

### ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la educación emocional en docentes de la institución educativa José Olaya Balandra, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia

**Objetivo:** Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Años de experiencia en la Educación: 31
- 1.2. Cargo que ha ocupado : Director de secundaria
- 1.3. Institución Educativa donde labora actualmente: José Olaya Balandra
- 1.4. Especialidad: Gestión Educativa con Liderazgo Pedagógico
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Educación

#### 2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 ( x )
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	x		
Su propia experiencia.	x		
Trabajos de autores nacionales.	x		
Trabajos de autores extranjeros.	x		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	x		
Su intuición.	x		

## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO:

Nombres y apellidos del experto	Isaías Núñez Ignacio
---------------------------------	----------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe

Educación emocional para el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa José Olaya Santa Rosa.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Educación emocional del docente.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremedida.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.	X				
2	Representación gráfica de la propuesta.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.	X				

### 2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Orientaciones pertinentes a la problemática a tratar.	X				
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.	X				
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.	X				
8	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				

12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Chiclayo, 08 de Diciembre del 2020.

I.E. JOSE OLAYA BALANDRA  
SANTA ROSA  
Dr. Isaías Núñez Ignacio  
DIRECTOR

Firma del experto  
DNI N° 16525526

Agradezco sus valiosas consideraciones:

Nombres: Isaías Núñez Ignacio

Dirección electrónica: [inuñezi@ugelchiclayo.edu.pe](mailto:inuñezi@ugelchiclayo.edu.pe)

Teléfono: 979978652

## Anexo 8

### ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional: **Dr. Francisco Felizardo Reluz Barturén**

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada con la educación emocional en docentes de la institución educativa José Olaya Balandra, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

**Objetivo:** Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 3. Datos generales del experto encuestado:

- 3.1. Años de experiencia en la Educación: 16 años
- 3.2. Cargo que ha ocupado: Director de Investigación
- 3.3. Institución Educativa donde labora actualmente: Universidad Señor de Sipán
- 3.4. Especialidad: Investigación científica en la Educación Superior
- 3.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Psicología Educacional

#### 4. Test de autoevaluación del experto:

- 2.2 Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (x)
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------

- 2.3 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia.	X		
Trabajos de autores nacionales.	X		
Trabajos de autores extranjeros.	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición.	X		



## II. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EL EXPERTO:

Nombres y apellidos del experto	FRANCISCO FELIZARDO RELUZ BARTURÉN
---------------------------------	------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe un modelo de Educación emocional para el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa José Olaya Santa Rosa.

Por las particularidades del indicado Trabajo de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con la variable de estudio: Educación emocional del docente.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

Muy adecuado (MA)  
 Bastante adecuado (BA)  
 Adecuado (A)  
 Poco adecuado (PA)  
 Inadecuado (I)

Si Ud. considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Nombre de la propuesta.	X				
2	Representación gráfica de la propuesta.	X				
3	Secciones que comprende.	X				
4	Nombre de estas secciones.	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones.	X				
6	Interrelaciones entre los componentes estructurales de la propuesta.	X				

### 2.2. CONTENIDO

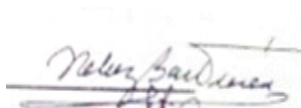
N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Orientaciones pertinentes a la problemática a tratar.	X				
2	Coherencia entre el título y la propuesta de modelo.	X				
3	La propuesta guarda relación con el objetivo general.	X				
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos.	X				
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar.	X				
6	Las estrategias guardan relación con el modelo.	X				
7	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta.	X				
8	Los principios guardan relación con el objetivo.	X				
9	La fundamentación tiene sustento para la propuesta de modelo.	X				
10	El modelo contiene viabilidad en su estructura	X				
11	Los contenidos del modelo tienen impacto académico y social.	X				
12	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				

13	La propuesta está insertada en la Investigación.	X				
14	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

### 2.3. VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia.	X				
2	Actualidad: La propuesta del modelo tiene relación con el conocimiento científico del tema de Investigación.	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de Investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación.	X				

Lugar y fecha: Chiclayo, 18 de diciembre del 2020.



Firma del experto  
DNI N° 25859274

Agradezco sus valiosas consideraciones.

**Nombres:** Dr. Francisco Felizardo Reluz Barturén

**Dirección electrónica:** rbarturenf@rece.uss.edu.pe

**Teléfono:** 995522567

## Anexo 9

### DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO-CHICLAYO

ASUNTO: **Concede autorización para la realización de la investigación en la institución que represento.**

REFRERENCIA: Carta de fecha 24 de agosto de 2020

Me es grato dirigirme al despacho de su digno Cargo con el fin de hacerle llegar mi cordial saludo en nombre de la Institución Educativa que represento; situación que es propicia para dar cuenta de lo requerido y tomando en cuenta la actual coyuntura de emergencia sanitaria, en la fecha se concede **AUTORIZACIÓN** a la estudiante: **RIVADENEYRA PÉREZ ROSANGELLA DEL JESÚS**, para que lleve a cabo su investigación denominada: **EDUCACIÓN**

**EMOCIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ OLAYA BALANDRA" SANTA ROSA.**

Le hago presente que mi Despacho estará pendiente de la realización efectiva de dichas actividades investigativas.

Sin otro particular reitero a Ud. las muestras de mi cordial estima y estaremos a su disposición tomando en cuenta nuestro compromiso docente.

Atentamente.



I.E. JOSE OLAYA BALANDRA  
SANTA ROSA  
Dr. Isafos Núñez Ignacia  
DIRECTOR

## Anexo 10



**IE. JOSÉ OLAYA BALANDRA-SANTA I**

Prolongación. Micaela

Bastidas # 400 R.D. 0252: 17-

03-78/09545509/

RUC. 20479372722



---

### "AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

El Director de la Institución Educativa JEC. **JOSÉ OLAYA BALANDRA**, del Distrito Santa Rosa, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa de Chiclayo, que suscribe otorga la presente,

### CONSTANCIA

A la Mg. **RIVADENEYRA PÉREZ ROSANGELLA DEL JESÚS**, con DNI N° **16762894**, a quien mediante Oficio Nro. 147- 2020.D.IE. JEC. JOB. S.R.UGEL CHIC. GRED. LAMB. de fecha 08 de setiembre de 2020, se comunicó a la Escuela de Post Grado de la **Universidad César Vallejo**, sobre la autorización para la ejecución de la investigación requerida, la misma que ha sido desarrollada durante los meses de setiembre, octubre y noviembre del año en curso, con las coordinaciones respectivas para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos respecto a la investigación intitulada: **EDUCACIÓN EMOCIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**

**DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ OLAYA BALANDRA" SANTA ROSA.**

Se otorga la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que considere convenientes.

Santa Rosa, 01 de diciembre de 2020.

