



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Programa de gestión emocional para el desempeño docente
de la Institución Educativa Chipe Hamburgo Cotopaxi, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Tapia Arboleda, Lisseth Maritza (ORCID 0000-0003-2415-9852)

ASESORA:

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo que es fruto de mi esfuerzo y constancia va dedicado con mucho amor primeramente a Dios, a mi abuelita, que está en el cielo, mi hija, esposo, mis hermanos, tíos, y a toda mi familia que de alguna manera aportaron para avanzar en la culminación de mi meta quienes sembraron el amor y responsabilidad, el deseo de triunfar y superarme y a mi familia por estar siempre pendiente y darme las fuerzas y no desmayar y seguir adelante y terminar con éxito el deseo anhelado que es la maestría.

Todo lo puedo en cristo que me fortalece
(FELIPENSES 4:13)

El señor dice: “yo te instruiré, yo te mostrare el camino que debes seguir; yo te daré consejo y velare por ti **(SALMOS 32:8)**

Agradecimiento

A la universidad que me dio la bienvenida al mundo como tal. La oportunidad de seguir la carrera de magister en educación, por ende, agradezco a dios en primer lugar por permitirme culminar mi carrera por fortalecerme todos los días y por permitir creer en él.

Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para Dios, mis padres, mis hermanos, mi esposo, mi hija y familia muchas gracias a ustedes por demostrarme “El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayuda al otro para que este se supere”

Mi gratitud de agradecimiento sincero a mí asesor de mi tesis MSC. Irene Merino gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanza constituyen la base de mi vida profesional.

Gracias infinitas a todos....

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Esquema del diseño</i>	11
Tabla 2 <i>Población muestral de docentes</i>	13
Tabla 3 Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.	16
Tabla 4 Rangos de los puntajes.	17
Tabla 5 Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.	17
Tabla 6 Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.	18
Tabla 7 Rangos de los puntajes.	19
Tabla 8 Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.	19
Tabla 9 Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.	20
Tabla 10 Rangos de los puntajes.	21
Tabla 11 Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.	21
Tabla 12 Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.	22
Tabla 13 Rangos de los puntajes.	23
Tabla 14 Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.	23
Tabla 15 Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.	24
Tabla 16 Rangos de los puntajes.	25
Tabla 17 Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.	25

Resumen

La gestión emocional es considerada como una destreza que permite manejar las emociones, nivelar los sentimientos y entender la parte emocional de los demás, guiando sus respuestas adecuadamente, lo que permitirá mejorar la acción educativa sustentada en el desarrollo práctico que realiza el docente sobre los conocimientos adquiridos durante su formación. Como objetivo general la investigación consideró determinar la influencia del programa de gestión emocional en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Bajo un enfoque cuantitativo, de diseño experimental de alcance preexperimental, se utilizó el cuestionario de desempeño docente y el programa de gestión emocional en una muestra de 21 docentes de la Institución Educativa Chipe Hamburgo N°2 de Cotopaxi. Los resultados permiten concluir que la prueba estadística es altamente significativa debido a que su valor de 0.000 es menor al 1%, concluyendo que se acepta la hipótesis general de la investigación, en la cual sí se afirma que el programa de gestión emocional influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.

Palabras claves: Gestión emocional, desempeño docente, capacidades pedagógicas.

Abstract

Emotional management is considered as a skill that allows managing emotions, leveling feelings and understanding the emotional part of others, guiding their responses properly, which will improve the educational action based on the practical development carried out by the teacher on the knowledge acquired during their training. As a general objective, the research considered determining the influence of the emotional management program on the teaching performance of a Cotopaxi Educational Institution, 2021. Under a quantitative approach, of experimental design of pre-experimental scope, the teacher performance questionnaire and the emotional management program were used in a sample of 21 teachers from the Chipe Hamburg Educational Institution No. 2 of Cotopaxi. The results allow us to conclude that the statistical test is highly significant because its value of 0,000 is less than 1%, concluding that the general hypothesis of the research is accepted, in which it is affirmed that the emotional management program significantly influences the teaching performance of a Cotopaxi Educational Institution, 2021.

Keywords: Emotional management, teaching performance, pedagogical skills.

I. INTRODUCCIÓN

Se entiende el desempeño docente como el ejercicio pedagógico observable, que se pone de manifiesto cuando se expresan las competencias docentes y éstas se encuentran ligadas con los aprendizajes que se espera, en este sentido, la ejecución de las tareas asignadas y la intencionalidad de la educación dependen de múltiples factores que se encuentran vinculados con la formación y calidad de los docentes cuyo objetivo es lograr la excelencia en la educación (Martínez et al., 2017). Cabe resaltar que es fundamental para la educación contar con docentes formados y capacitados adecuadamente cuyo reflejo se pone de manifiesto en el aprendizaje de los estudiantes y la calidad en los sistemas educativos.

Los estudios realizados por el Banco Mundial en 7 países de África tuvieron como resultado que aproximadamente una cuarta parte de los docentes de nivel primario no pueden realizar operaciones matemáticas como una resta de dos dígitos y un tercio no realizan una multiplicación de dos dígitos, en este sentido, el estudio también muestra que los docentes carecen de las habilidades pedagógicas para impartir conocimientos a sus estudiantes, donde menos del 10% de los profesores utiliza las prácticas docentes adecuadas. En la India el estudio sobre el ausentismo de los docentes indica que en 1300 aldeas aproximadamente el 24% de los docentes no se encontraba en sus aulas impartiendo clase durante las visitas no anunciadas realizadas por el ente supervisor, lo que le cuesta al país 1500 millones de dólares anuales (Banco Mundial, 2018).

En México el análisis realizado sobre el uso del tiempo de los docentes en clase demuestra que el 80% de los maestros en una escuela dedica el tiempo a una enseñanza efectiva, sin embargo, otro docente en la misma escuela no dedica ningún minuto a este tipo de enseñanza, en este sentido, se encuentran diferencias marcadas por la dispersión en el uso del tiempo por los docentes lo que explica una variación en el aprendizaje de los alumnos, bajo este contexto se pudo establecer que los estudiantes asignados a docentes con niveles de efectividad distinta, muestran mejores aprendizajes (Bruns y Luque, 2015). En Ecuador en análisis realizado sobre el desempeño de los docentes refiere que los estudiantes que son asignados a profesores con un alto desempeño, muestran dominio del contenido

que se les enseña y más del 50% de los estudiantes asignados a docentes que muestran bajo desempeño se supone un retraso de aproximadamente un año escolar (Araujo et al., 2016). Cabe señalar que en materia educativa son muchos los países a nivel mundial que muestran diferencias abismales en esta área, sobre todo en la capacidad pedagógica de los docentes como ente principal en los procesos de enseñanza aprendizaje, por lo que, es necesario promover una reforma educativa que permitan alcanzar una educación de calidad como pilar fundamental en el desarrollo económico, social y cultural de los países.

En la Institución Educativa Chipe Hamburgo N°2 de Cotopaxi los docentes en su mayoría no muestran dominio o no se especializan en las materias que dictan, no planifican sus sesiones de clases y los procesos educativos, asimismo, en su mayoría muestran un elevado número de faltas según el registro de asistencia docente de la institución, de igual manera, los docentes no asisten a las capacitaciones que brinda el Ministerio de Educación o la propia institución, siempre están ausentes cuando se les convoca a las reuniones de trabajo, en aula no incentivan los debates de conocimiento o trabajo en equipo con sus estudiantes, no coordinan o se reúnen con los padres de familia para comunicar los avances de los estudiantes, ante este contexto se planteará el siguiente problema ¿De qué manera influye el programa de gestión emocional en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021?.

La investigación tuvo una justificación teórica porque permitió mediante el uso de las teorías conocer la realidad de estudio basados científicamente en el modelo teórico de BarOn (1997) y Valdés (2004), asimismo, servirá como fuente de conocimiento para la realización de nuevas investigaciones sobre la gestión emocional y desempeño docente con un diseño experimental de alcance preexperimental. De igual manera, considero una justificación social ya que a través del estudio se beneficiaron a los docentes para que mejoren su desempeño y en consecuencia se beneficie a sus estudiantes brindándoles una mejor educación. También, se consideró una valoración metodológica, ya que se diseñó un instrumento para conocer mediante el pre y postest como se encuentra el desempeño de los docentes, y determinar si existe una mejora o no con la

aplicación de un programa de gestión emocional el cual estuvo estructurado en doce sesiones, en este sentido, se aplicó el método científico para guiar la investigación. Asimismo, se consideró una justificación práctica porque se solucionó una problemática de la realidad en estudio permitiendo a través de los resultados considerar estrategias a nivel directivo que permitan fortalecer o mejorar el desempeño de los docentes en beneficio de la comunidad educativa.

Como objetivo general se tendrá en consideración: Determinar la influencia del programa de gestión emocional en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Como objetivos específicos se tendrá: 1) Determinar la influencia del programa de gestión emocional en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.; 2) Determinar la influencia del programa de gestión emocional en la dimensión emocionalidad del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.; 3) Determinar la influencia del programa de gestión emocional en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.; 4) Determinar la influencia del programa de gestión emocional en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.

Como hipótesis general se tendrá en consideración: H₁: El programa de gestión emocional influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Como hipótesis específicas se tendrá: H₁: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.; H₂: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión emocionalidad del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.; H₃: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.; H₄: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron los antecedentes a nivel internacional, nacional y local encontrándose: en los antecedentes internacionales que Delgado (2019) en su investigación de maestría: como objetivo general tuvo determinar si la aplicación de un programa de clima institucional mejora el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80521 de Santiago de Chuco, 2014, haciendo uso del diseño preexperimental ya que se realizó un pretest – postest en el grupo experimento, aplicándose para obtener información el cuestionario de desempeño laboral a treinta y cinco docentes, encontrándose diferencias significativas con $p = 0 < 0.05$ y un valor de $t = 11.151$. por lo que se concluye que sí existe influencias significativas después de la aplicación del Programa de clima institucional en el desempeño docente.

Córdova y Sánchez (2017) en su tesis de maestría: su propósito fue determinar si la Inteligencia emocional gerencial influye en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohman” Independencia – Huaraz, 2016, direccionando la investigación bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño cuasiexperimental, donde se realizó un programa y se aplicó un cuestionario, a un conjunto de cuarenta docentes, encontrándose diferencias en la media grupo control = 35.75 grupo experimental = 14.10 por lo tanto se llegó a demostrar que la inteligencia emocional presenta una gran influencia en el desempeño de los docentes.

A nivel nacional se encontró como antecedente que Grados (2016) en su tesis de maestría: teniendo como propósito determinar si el programa de inteligencia emocional mejora el clima institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán Distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014. Se conto con un tipo de estudio descriptivo, documental y de campo. La metodología aplicada fue: analítico – sintético. Como conclusión se determinó que de manera significativa la inteligencia emocional en docentes permite alcanzar mejoras importantes en la calidad educativa.

Pincay et al. (2018) en su artículo: con la finalidad de establecer la correlación de la Inteligencia emocional en el desempeño docente, en un conjunto muestral de

ciento cincuenta docentes, a quienes se les aplicó el test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24), que permite hacer la medición de la (IE) en docentes, bajo un diseño correlacional-descriptivo. Finalmente se concluye que mientras la inteligencia emocional aumenta, en los docentes se aprecia un mayor desempeño.

Después de revisar los antecedentes de la variables se describen las teorías que fundamentan la variable independiente gestión emocional cuya construcción sienta sus bases en las teorías de la inteligencia emocional que muestra sus inicios en diferentes modelos y concepciones sobre el tema, en su modelo teórico Salovey y Mayer (1990) refieren que la inteligencia emocional es un intercambio que se produce entre elementos como la empatía, la motivación de la personalidad y la parte cognitiva como es la atención, donde se puede manifestar desde cuatro perspectivas, la planificación activa, que son los cambios que se experimentan en las emociones, el pensamiento activo que se refiere al estado de ánimo de la persona, la atención redirigida que es la predisposición del individuo como ansiedad o depresión que dirigen la atención a situaciones urgentes y por último la motivación.

Según Goleman (1995) define la gestión emocional como la destreza para manejar las emociones, nivelar los sentimientos y entender la parte emocional de los demás, guiando sus respuestas adecuadamente (Carrasco, 2016). Este autor dimensiona en cuatro la inteligencia emocional, el conocimiento de uno mismo, formado por la capacidad del autoconocimiento emocional, que es la habilidad para conocer las señales internas, reconociendo nuestros propios sentimientos y expresarnos de manera libre. La autorregulación, es la manera en que la persona regula su mundo interior con la finalidad de usarlo en su propio beneficio y el de los demás. La conciencia social, se muestra la importancia del aprendizaje de competencias que nos permitan establecer adecuadamente las relaciones interpersonales. Por último, la regulación de relaciones interpersonales, que esta direccionada en los aspectos que ejercen influencia sobre los demás (Daniel Goleman, 2011).

Por su parte BarOn (1997) la define como la habilidad de descubrir, entender, integrar y manejar las emociones referentes a uno mismo y los demás para

enfrentar con éxito las dificultades del ambiente. BarOn estudia la inteligencia desde cinco dimensiones, la intrapersonal que es el entendimiento de las propias emociones, la interpersonal que son las relaciones que se establecen con los demás, la adaptabilidad que es la flexibilidad para resolver los problemas, gestión del estrés que es el control y tolerancia de aspectos estresores y por último el estado de ánimo general que se refiere a como se siente la persona anímicamente como la felicidad, la tranquilidad, etc. (Sosa et al., 2017).

En la teoría de las Inteligencias Múltiples, según Gardner (2001), la inteligencia es la habilidad que posee el individuo para resolver problemas, la capacidad para razonar en forma crítica, resolver problemas y escoger la mejor decisión ante los diferentes escenarios que se le presentan. En este sentido, el mismo Gardner, propone modificar la perspectiva tradicional, a la que muchos docentes están expuestos durante el proceso de enseñanza/aprendizaje, al determinar que en cada uno de los estudiantes se puede presentar capacidades e inteligencias que son únicas, las mismas que influyen en su proceso de aprendizaje (Castaño y Tocoche, 2018), por lo que propone la existencia de ocho inteligencias: Lingüística, que es la capacidad que se tiene al momento de usar el lenguaje escrito y hablado, tanto en la comprensión de la expresión, la destreza para estructurar y manejar los significados de las palabras y funciones del lenguaje (Ferreira y Espínola, 2019).

La inteligencia lógico-matemática, que es la capacidad para manejar números, montos y operaciones, estimar y manejar relaciones abstractas, manifestando la habilidad para entender modelos lógicos (Mesa, 2018). Inteligencia espacial que es la habilidad para reconocer el mundo visual y espacial de forma exacta, realizando cambios en base a esas percepciones (Nadal, 2015). Inteligencia Corporal-Kinestésica es la habilidad que se tiene para distinguir y representar el movimiento que debe realizar el cuerpo para ejecutar actividades (Heredia et al., 2017). Inteligencia Musical es la capacidad que se tiene para pensar de manera musical, tener la habilidad para escuchar patrones, para escucharlos y probablemente manipularlos (Jáuregui, 2016). La inteligencia interpersonal es la habilidad para relacionarse con los demás. Inteligencia intrapersonal se genera a través de la habilidad para conocerse y poder utilizar el conocimiento personal para interactuar

con su entorno y la Inteligencia naturalista que es la capacidad del individuo para comprender el medio natural (Bartolomei y Aguaded, 2018).

Sobre la importancia de la gestión emocional se puede mencionar que actualmente las personas que mejor gestionan sus emociones, hacen que el rumbo de su vida sea fluido y desarrollan mejores relaciones interpersonales. Por lo tanto, la gestión de las emociones ha tomado gran importancia en la sociedad actual, sobre todo cuando esta se debe aplicar en el ámbito educativo, en este sentido, el incremento de las exigencias educativas por los órganos de control en educación han conllevado que los docentes tengan que adaptarse emocionalmente a los múltiples roles que tiene que ejercer los que implican la toma de decisiones y que tengan una participación mayor en las actividades propias de los procesos de enseñanza aprendizaje, sumados estos a las actividades de su vida cotidiana (Molina y García, 2018).

Para la evaluación de la variable gestión emocional nos basaremos en el Inventario de Inteligencia Emocional BarOn Adaptado en su forma abreviada por Ugarriza (2014), quien establece cinco dimensiones: Componente Intrapersonal (CIA): área que considera los siguientes componentes: Comprensión emocional de sí mismo (CM). - La capacidad para comprender nuestros propios sentimientos. Asertividad (AS). - Capacidad de expresarnos sin lastimar o los demás y protegernos. Autoconcepto (AC). - Capacidad para comprendernos y reconocer nuestras fortalezas y debilidades. Autorrealización (AR). - Capacidad para alcanzar lo que nos proponemos y valoramos. Independencia (IN). - Capacidad para guiarnos a nosotros mismos adecuadamente, sentirnos seguros y ser independientes para la toma de nuestras propias decisiones. Componente interpersonal (CIE). - área que comprende los siguientes componentes: Empatía (EM). - habilidad para reconocer los sentimientos de otras personas. Relaciones Interpersonales (RI). - condición que se tiene para formar y conservar vínculos agradables y de respeto de manera recíproca. Responsabilidad social (RS). - es lo que se expresa, como persona organizada, útil y valioso en un grupo social. Componente de adaptabilidad (CAD). - comprende los siguientes componentes: Solución de problemas (SP). - capacidad para buscar salidas efectivas a los problemas que se presentan. Prueba de la realidad (PR). - habilidad para diferenciar entre lo subjetivo y lo objetivo. Flexibilidad

(FL). - capacidad para adaptarnos ante cualquier circunstancia. Componentes del manejo de estrés (CME). - comprende los componentes: Tolerancia al estrés (TE). – destreza para aguantar situaciones perjudiciales, acontecimientos difíciles, sentimientos fuertes sin que se lastime así mismo afrontando de la mejor manera situaciones estresantes. Control de los Impulsos (CI). - capacidad para controlar nuestros impulsos con la finalidad de ejercer control en nuestros sentimiento y emociones. Componentes del estado de ánimo en general (CAG). - Tiene los siguientes componentes: Felicidad (FE). - capacidad para sentirnos bien con lo que tenemos, expresando agrado de nuestra vida y de lo que nos rodea. Optimismo (OP). - capacidad para mantener el ánimo positivo, a pesar de las adversidades.

Respecto a la variable desempeño docente se determina que su contextualización se diseña desde aspectos distintos. En tal sentido, El desempeño del profesional docente se refiere a la acción específica de las actividades y prácticas inherentes de la función docente (Martínez y Lavín, 2017), o de un conjunto de actividades particulares, que se aprecian con la ejecución de las funciones, acorde con las actividades vinculadas al estudiante, el entono y el docente. Asimismo, el desempeño docente tiende a desarrollarse en diferentes contextos y niveles del ámbito institucional, por lo que, es necesario evaluar para cualificar el desempeño en el ejercicio docente y mejorar la calidad educativa (Montenegro, 2003).

En este sentido, la evaluación del desempeño profesional docente es un punto fundamental que puede ser obtenido a través de un proceso sistemático de obtención de información válida y confiable, que permita comprobar y valorar el efecto de la ejecución docente en los estudiantes, la consecución respecto a sus responsabilidad laboral, su emocionalidad, sus capacidades pedagógicas, su relaciones interpersonales con sus pares, directivos, padres de familia y estudiantes que conforman la comunidad educativa (Valdés, 2009).

La evaluación docente se configura como las actividades que de manera organizada intervienen entre las mediaciones pedagógicas y la interacción que se ejerce entre el conocimiento científico com a estudiantil y las mediaciones culturales, lingüísticas y sociales. Permitiendo, el desarrollo de las acciones didácticas y pedagógicas que ayuden a la formación y perfeccionamiento de los

docentes y los procesos de enseñanza aprendizaje (Ministerio de Educación del Ecuador [Mineduc], 2021).

De las bases teóricas se encuentra el modelo centrado en el perfil del docente, El cual tiene por finalidad evaluar el grado de concordancia entre los rasgos y características de acuerdo al perfil determinado previamente ante la búsqueda del docente idóneo (Schon, 1987). El siguiente modelo es el centrado en los resultados obtenidos, que se caracteriza por evaluar el desempeño del docente mediante los resultados o aprendizajes obtenidos por los estudiantes, por lo que, el modelo se fija en lo que el estudiante aplica como respuesta a lo que el docente realiza (Schon, 1987). Otro de los modelos es el centrado en el comportamiento docente dentro del aula, donde se evalúa en base a los logros alcanzados por el estudiante sostenidos en el comportamiento que tiene el docente dentro del aula, vinculados a su habilidad para establecer un ambiente adecuado de aprendizaje dentro de ella (Schon, 1987). El Modelo centrado en la práctica reflexiva, tiene su fundamento basado en la enseñanza como procesos continuos en la resolución y búsqueda de problemas, donde se ven reflejadas las capacidades del profesional docente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos (Schon, 1987).

Para, Valdés (2004) El desempeño docente se define como la acción educativa sustentada en el desarrollo práctico que realiza el docente de los conocimientos adquiridos durante su formación, así como, de sus competencias respecto al dominio práctico y teórico del aprendizaje, conducta humana, técnicas métodos y procesos de enseñanza, relaciones interpersonales entre otras que permitan el correcto desarrollo y faciliten el aprendizaje en los estudiantes. Dentro de las dimensiones para evaluar el desempeño del profesional docente se encuentran: Las capacidades pedagógicas, donde se plantea que el éxito en su desarrollo depende de la necesidad por parte del docente en tener una formación sólida científicamente, así como, niveles altos de conocimiento en capacidades y habilidades pedagógicas (Valdés, 2004). Emocionalidad, Esta dimensión hace referencia a los estados y procesos emocionales, y sentimientos que conforman las particularidades y la manera natural en que se experimentan los sentimientos donde es la emoción la forma inmediata y directa para poder experimentarlos (Valdés, 2004). Responsabilidad en el desempeño de funciones, Esta dimensión

considera el cumplimiento de las actividades o funciones docentes, donde se considera la calificación de la asistencia, la puntualidad, la participación en las jornadas docentes y de las sesiones metodológicas con a cumplimiento de normas, capacitación y participación personal para la toma de decisiones dentro de la institución (Valdés, 2004). Relaciones interpersonales, en esta dimensión se tiene en cuenta la complejidad de las interrelaciones que se genera entre la institución, los alumnos, comunidad, docentes, familia y las organizaciones sociales. Es preciso enfatizar que las relaciones que se generan entre docentes y estudiantes cumplen un rol fundamental no solamente en el ámbito donde se desarrolla las clases sino también en el desarrollo de las actividades que el docente realiza fuera del horario de clases (Valdés, 2004).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo. Donde se realiza la contrastación de hipótesis apoyados en la estadística y la medición numérica (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, se analizó la información, obtenida de la aplicación del instrumento de desempeño docente y el programa de gestión emocional con el programa estadístico SPSS 23.

La investigación fue de tipo aplicada. Son estudios cuya naturaleza tiene un carácter aplicativo o práctico y tienen como objetivo solucionar un problema de la realidad y beneficiar a la sociedad (Ñaupas et al., 2018), por lo tanto, se buscó mediante la aplicación de un programa mejorar el desempeño de los docentes y mejorar la realidad en estudio.

Fue de nivel explicativo. Son investigaciones que tienen como propósito explicar de forma objetiva el acontecer de un hecho, como este se presenta y porque se asocian las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño fue experimental con un alcance preexperimental, donde se aplicó un pre y un post test al grupo experimento, asimismo, se desarrolló el programa de gestión de emociones para determinar si este influye en el desempeño de los docentes. También, fue de corte longitudinal, porque se recogió la información en tiempo diferentes.

Tabla 1
Esquema del diseño

Grupo	Pre-test	Experto	Post-test
G	O1	X	O2

Dónde:

G = (grupo de docentes)

O₁= Pretest

X = Aplicación del programa

O₂= Posttest

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente

Gestión emocional

Definición conceptual

BarOn (1997) la define como la habilidad de descubrir, entender, integrar y manejar las emociones referentes a uno mismo y los demás para enfrentar con éxito las dificultades del ambiente.

Definición operacional

Es la capacidad que se tiene para quererse a sí mismo, y tener un control emocional que se vea reflejado en el respeto hacia las emociones de los demás. En este sentido, se aplicará un programa de gestión de emociones.

Escala: es programa: que contará con 10 sesiones.

Variable dependiente

Desempeño docente

Definición conceptual

Para, Valdés (2004) El desempeño docente se define como la acción educativa sustentada en el desarrollo práctico que realiza el docente de los conocimientos adquiridos durante su formación, así como, de sus competencias respecto al dominio práctico y teórico del aprendizaje, conducta humana, técnicas métodos y procesos de enseñanza, relaciones interpersonales entre otras que permitan el correcto desarrollo y faciliten el aprendizaje en los estudiantes.

Definición operacional

La variable será medida a través del cuestionario de desempeño docente, que consta de las dimensiones capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y relaciones interpersonales.

Indicadores

Uso de metodologías, participación espontánea, dominio de tareas, empatía y motivación, clima agradable, planificación y organización, relaciones interpersonales.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población es el conjunto de objetos, elementos (docentes), etc.; que se desean estudiar (Ñaupas et al., 2018). Para el estudio se contó con una población muestral de 21 docentes de la Institución Educativa Chipe Hamburgo N°2 de Cotopaxi.

Tabla 2

Población muestral de docentes

Docentes	cantidad
Hombres	12
Mujeres	09
Total	21

Fuente: Registro de asistencia docente.

Criterios de inclusión

Docentes que firman su asentimiento informado.

Criterios de exclusión

Docentes que no completen la evaluación.

Docentes con permiso por salud u otro motivo.

En el diseño preexperimentales, se conforma un solo grupo el (experimental) que estuvo constituido por los 21 docentes de la Institución Educativa Chipe Hamburgo N°2 de Cotopaxi.

Muestreo: Se utilizó el no probabilístico por conveniencia, donde se eligen las unidades de estudio basado en la experiencia, criterio y conocimiento que tiene el investigador de la población a estudiar (Palomino et al., 2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizará fue la observación. Es una técnica que le permite al investigador tomar contacto con el objeto y sujeto o fenómeno de la realidad en estudio (Ñaupas et al., 2018).

Instrumentos

Según, Hernández y Mendoza (2018) un instrumento es aquel medio donde el investigador registra los datos que se obtienen de las variables en estudio. Para la variable desempeño docente se hará uso de un cuestionario que contará con opciones de respuesta en escala de Likert y estará estructurado en cuatro dimensiones y 12 indicadores el cual se utilizará para el pre y postest. Asimismo, se elaboró un programa de gestión emocional, para su aplicación a la muestra de estudio, con diez sesiones establecidas.

La validez del cuestionario fue mediante la valoración del juicio de tres expertos y la confiabilidad del cuestionario de desempeño docente se obtuvo con el proceso de aplicación de una prueba piloto, donde los resultados fueron analizados con el coeficiente de Alpha de Cronbach para determinar su confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se presentó la documentación solicitando los permisos a la Institución Educativa para poder desarrollar la investigación, se realizó el procedimiento de asentimiento informado con los docentes, se comunicó las actividades a realizar al director de la institución, se realizó la prueba piloto para obtener la confiabilidad del instrumento, se utilizó el proceso de validación con el juicio de tres expertos, se aplicó el pretest a la muestra de estudio, luego se desarrollaran las 10 sesiones del programa, para luego realizar el postest, se recogió la información para luego ser llenada en planillones y su posterior proceso de análisis en el programa SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis de datos se realizará la prueba de normalidad Shapiro Wilk, para determinar que prueba estadística se debe utilizar para la contrastación de las hipótesis, luego se hizo uso de la estadística inferencial para la prueba de hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se contemplaron los siguientes criterios éticos: El principio de beneficencia a los participantes, el respeto de su dignidad, el trató de manera justa, el respetó el anonimato y la confidencialidad de los resultados. El uso de las normas internacionales APA para citar en toda la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 3

Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia del puntaje general del desempeño docente antes y después de la aplicación del programa	,876	21	,012

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 03, después de hacer el análisis de la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Prueba de hipótesis estadística:

H₀: El programa de gestión emocional no influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

H₁: El programa de gestión emocional influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

Tabla 4
Rangos de los puntajes.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
Puntaje general del desempeño docente antes y después de la aplicación del programa	Rangos positivos	16 ^b	8,50	136,00
	Empates	5 ^c		
	Total	21		

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

a. Puntajes después de la aplicación del programa < Puntajes antes de la aplicación del programa

b. Puntajes después de la aplicación del programa > Puntajes antes de la aplicación del programa

c. Puntajes después de la aplicación del programa = Puntajes antes de la aplicación del programa

Tabla 5
Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.

	Z	Sig.
Puntaje general del desempeño docente después - antes de la aplicación del programa	-3,556	0,000

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 05, arrojó que la prueba es altamente significativa debido a que su valor de 0.000 es menor al 1%, concluyendo que el programa de gestión emocional influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

Primer objetivo específico:

Tabla 6

Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia del puntaje de la dimensión capacidades pedagógicas antes y después de la aplicación del programa	,776	21	,000

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 06, después de hacer el análisis de la prueba de normalidad, se estableció el uso de una prueba no paramétrica, para este estudio se utilizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Prueba de hipótesis estadística:

H₀: El programa de gestión emocional no influye significativamente en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

H₁: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

Tabla 7
Rangos de los puntajes.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Puntaje de la dimensión capacidades pedagógicas antes y después de la aplicación del programa	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	10 ^b	5,50	55,00
	Empates	11 ^c		
	Total	21		

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

a. Puntajes después de la aplicación del programa < Puntajes antes de la aplicación del programa

b. Puntajes después de la aplicación del programa > Puntajes antes de la aplicación del programa

c. Puntajes después de la aplicación del programa = Puntajes antes de la aplicación del programa

Tabla 8
Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.

	Z	Sig.
Puntaje de la dimensión capacidades pedagógicas después - antes de la aplicación del programa	-2,831 ^b	,005

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 08, arrojó que la prueba es altamente significativa debido a que su valor de 0.005 es menor al 1%, concluyendo el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.

Segundo objetivo específico:

Tabla 9

Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia del puntaje de la dimensión emocionalidad antes y después de la aplicación del programa	,445	21	,000

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 09, después de hacer el análisis de la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Prueba de hipótesis estadística:

Ho: El programa de gestión emocional no influye significativamente en la dimensión emocionalidad del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

H1: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión emocionalidad del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

Tabla 10
Rangos de los puntajes.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Puntaje de la dimensión emocionalidad antes y después de la aplicación del programa	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	4 ^b	2,50	10,00
	Empates	17 ^c		
	Total	21		

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

- a. Puntajes después de la aplicación del programa < Puntajes antes de la aplicación del programa
- b. Puntajes después de la aplicación del programa > Puntajes antes de la aplicación del programa
- c. Puntajes después de la aplicación del programa = Puntajes antes de la aplicación del programa

Tabla 11
Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.

	Z	Sig.
Puntaje de la dimensión emocionalidad después - antes de la aplicación del programa	-1,826	,038

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 11, arrojó arrojando que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.038 es menor al 5%, concluyendo el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión “emocionalidad del desempeño docente” de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.

Tercer objetivo específico:

Tabla 12

Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia del puntaje de la dimensión responsabilidad antes y después de la aplicación del programa	,609	21	,000

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 12, después de hacer el análisis de la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Prueba de hipótesis estadística:

Ho: El programa de gestión emocional no influye significativamente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

H1: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

Tabla 13
Rangos de los puntajes.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Puntaje de la dimensión responsabilidad antes y después de la aplicación del programa	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,00	28,00
	Empates	14 ^c		
	Total	21		

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

a. Puntajes después de la aplicación del programa < Puntajes antes de la aplicación del programa

b. Puntajes después de la aplicación del programa > Puntajes antes de la aplicación del programa

c. Puntajes después de la aplicación del programa = Puntajes antes de la aplicación del programa

Tabla 14
Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.

	Z	Sig.
Puntaje de la dimensión responsabilidad después - antes de la aplicación del programa	-2,530 ^b	,011

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 14, arrojó que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.011 es menor al 5%, concluyendo que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.

Cuarto objetivo específico:

Tabla 15

Prueba de normalidad de la diferencia de los puntajes.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Diferencia del puntaje de la dimensión relaciones interpersonales antes y después de la aplicación del programa	,652	21	,000

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 15, después de hacer el análisis de la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon para muestras relacionadas.

Prueba de hipótesis estadística:

Ho: El programa de gestión emocional no influye significativamente en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

H1: El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión relaciones interpersonales del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

Tabla 16
Rangos de los puntajes.

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Puntaje de la dimensión relaciones interpersonales antes y después de la aplicación del programa	Rangos negativos	0 ^a	,00	,00
	Rangos positivos	7 ^b	4,00	28,00
	Empates	14 ^c		
	Total	21		

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

a. Puntajes después de la aplicación del programa < Puntajes antes de la aplicación del programa

b. Puntajes después de la aplicación del programa > Puntajes antes de la aplicación del programa

c. Puntajes después de la aplicación del programa = Puntajes antes de la aplicación del programa

Tabla 17
Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon de los puntajes.

	Z	Sig.
Puntaje de la dimensión relaciones interpersonales después - antes de la aplicación del programa	-2,530	,011

Nota: Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario (2021)

Como se observa en la Tabla N° 17, arrojó que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.011 es menor al 5%, concluyendo que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión “relaciones interpersonales del desempeño docente” de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

V. DISCUSIÓN

Revisados los resultados estadísticos se pudo determinar que la prueba es altamente significativa debido a que su valor de 0.000 es menor al 1%, permitiendo afirmar que el programa de gestión emocional influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Encontrándose coincidencia con los resultados obtenidos por Delgado (2019) concluye que la emocionalidad y las relaciones interpersonales son influenciada con la aplicación del programa de clima institucional, por lo tanto, influye de forma significativa en el desempeño de los docentes. Pincay et al. (2018) concluyen que mientras mayores sean los niveles de inteligencia emocional, el desempeño de los docentes también es mayor. Córdova y Sánchez (2017) también concluye que la aplicación de un programa de inteligencia emocional influye de forma significativa en el desempeño de los docentes. Grados (2016) determino que existe un efecto positivo a través de la aplicación de un programa de inteligencia emocional en el clima institucional de los docentes.

Desde el punto de vista teórico se encuentra coincidencia con Salovey y Mayer (1990) quienes refieren que la inteligencia emocional es un intercambio que se produce entre elementos como la empatía, la motivación de la personalidad y la parte cognitiva como es la atención, donde se puede manifestar desde cuatro perspectivas, la planificación activa, que son los cambios que se experimentan en las emociones, el pensamiento activo que se refiere al estado de ánimo de la persona, la atención redirigida que es la predisposición del individuo como ansiedad o depresión que dirigen la atención a situaciones urgentes y por último la motivación.

Asimismo, según Goleman (1995) define la gestión emocional como la destreza para manejar las emociones, nivelar los sentimientos y entender la parte emocional de los demás, guiando sus respuestas adecuadamente (Carrasco, 2016). Este autor dimensiona en cuatro la inteligencia emocional, el conocimiento de uno mismo, formado por la capacidad del autoconocimiento emocional, que es la habilidad para conocer las señales internas, reconociendo nuestros propios sentimientos y expresarnos de manera libre. La autorregulación, es la manera en

que la persona regula su mundo interior con la finalidad de usarlo en su propio beneficio y el de los demás. La conciencia social, se muestra la importancia del aprendizaje de competencias que nos permitan establecer adecuadamente las relaciones interpersonales. Por último, la regulación de relaciones interpersonales, que esta direccionada en los aspectos que ejercen influencia sobre los demás (Daniel Goleman, 2011).

Por su parte BarOn (1997) la define como la habilidad de descubrir, entender, integrar y manejar las emociones referentes a uno mismo y los demás para enfrentar con éxito las dificultades del ambiente. BarOn estudia la inteligencia desde cinco dimensiones, la intrapersonal que es el entendimiento de las propias emociones, la interpersonal que son las relaciones que se establecen con los demás, la adaptabilidad que es la flexibilidad para resolver los problemas, gestión del estrés que es el control y tolerancia de aspectos estresores y por último el estado de ánimo general que se refiere a como se siente la persona anímicamente como la felicidad, la tranquilidad, etc. (Sosa et al., 2017).

En la teoría de las Inteligencias Múltiples, según Gardner (2001), la inteligencia es la habilidad que posee el individuo para resolver problemas, la capacidad para razonar en forma crítica, resolver problemas y escoger la mejor decisión ante los diferentes escenarios que se le presentan. En este sentido, el mismo Gardner, propone modificar la perspectiva tradicional, a la que muchos docentes están expuestos durante el proceso de enseñanza/aprendizaje, al determinar que en cada uno de los estudiantes se puede presentar capacidades e inteligencias que son únicas, las mismas que influyen en su proceso de aprendizaje (Castaño y Tocoche, 2018), por lo que propone la existencia de ocho inteligencias: Lingüística, que es la capacidad que se tiene al momento de usar el lenguaje escrito y hablado , tanto en la comprensión de la expresión, la destreza para estructurar y manejar los significados de las palabras y funciones del lenguaje (Ferreira y Espínola, 2019).

La inteligencia lógico-matemática, que es la capacidad para manejar números, montos y operaciones, estimar y manejar relaciones abstractas, manifestando la habilidad para entender modelos lógicos (Mesa, 2018). Inteligencia espacial que es la habilidad para reconocer el mundo visual y espacial de forma exacta, realizando cambios en base a esas percepciones (Nadal, 2015). Inteligencia Corporal-Kinestésica es la habilidad que se tiene para distinguir y representar el movimiento que debe realizar el cuerpo para ejecutar actividades (Heredia et al., 2017). Inteligencia Musical es la capacidad que se tiene para pensar de manera musical, tener la habilidad para escuchar patrones, para escucharlos y probablemente manipularlos (Jáuregui, 2016). La inteligencia interpersonal es la habilidad para relacionarse con los demás. Inteligencia intrapersonal se genera a través de la habilidad para conocerse y poder utilizar el conocimiento personal para interactuar con su entorno y la Inteligencia naturalista que es la capacidad del individuo para comprender el medio natural (Bartolomei y Aguaded, 2018).

En este sentido, respecto a la importancia de la gestión emocional se puede mencionar que actualmente las personas que mejor gestionan sus emociones hacen que el rumbo de su vida sea fluido y desarrollan mejores relaciones interpersonales. Por lo tanto, la gestión de las emociones ha tomado gran importancia en la sociedad actual, sobre todo cuando esta se debe aplicar en el ámbito educativo, en este sentido, el incremento de las exigencias educativas por los órganos de control en educación han conllevado que los docentes tengan que adaptarse emocionalmente a los múltiples roles que tiene que ejercer los que implican la toma de decisiones y que tengan una participación mayor en las actividades propias de los procesos de enseñanza aprendizaje, sumados estos a las actividades de su vida cotidiana (Molina y García, 2018).

Relacionado a los resultados se encuentra coincidencia con Martínez y Lavín (2017) quienes refieren que el desempeño docente se determina que su contextualización se diseña desde aspectos distintos. En tal sentido, El desempeño del profesional docente se refiere a la acción específica de las actividades y

prácticas inherentes de la función docente (Martínez y Lavín, 2017), o de un conjunto de actividades particulares, que se aprecian con la ejecución de las funciones, acorde con las actividades vinculadas al estudiante, el entono y el docente. Asimismo, el desempeño docente tiende a desarrollarse en diferentes contextos y niveles del ámbito institucional, por lo que, es necesario evaluar para cualificar el desempeño en el ejercicio docente y mejorar la calidad educativa (Montenegro, 2003).

En este sentido, la evaluación del desempeño profesional docente es un punto fundamental que puede ser obtenido a través de un proceso sistemático de obtención de información válida y confiable, que permita comprobar y valorar el efecto de la ejecución docente en los estudiantes, la consecución respecto a sus responsabilidades laborales, su emocionalidad, sus capacidades pedagógicas, sus relaciones interpersonales con sus pares, directivos, padres de familia y estudiantes que conforman la comunidad educativa (Valdés, 2009).

La evaluación docente se configura como las actividades que de manera organizada intervienen entre las mediaciones pedagógicas y la interacción que se ejerce entre el conocimiento científico, estudiantil y las mediaciones culturales, lingüísticas y sociales. Permitiendo, el desarrollo de las acciones didácticas y pedagógicas que ayuden a la formación y perfeccionamiento de los docentes y los procesos de enseñanza aprendizaje (Ministerio de Educación del Ecuador [Mineduc], 2021).

En este sentido, desde las bases teóricas se encuentra el modelo centrado en el perfil del docente, el cual tiene por finalidad evaluar el grado de concordancia entre los rasgos y características de acuerdo al perfil determinado previamente ante la búsqueda del docente idóneo (Schon, 1987). El siguiente modelo es el centrado en los resultados obtenidos, que se caracteriza por evaluar el desempeño del docente mediante los resultados o aprendizajes obtenidos por los estudiantes, por lo que, el modelo se fija en lo que el estudiante aplica como respuesta a lo que el docente realiza (Schon, 1987). Otro de los modelos es el centrado en el comportamiento docente dentro del aula, donde se evalúa en base a los logros alcanzados por el estudiante sostenidos en el comportamiento que tiene el docente dentro del aula, vinculados a su habilidad para establecer un ambiente adecuado

de aprendizaje dentro de ella (Schon, 1987). El Modelo centrado en la práctica reflexiva, tiene su fundamento basado en la enseñanza como procesos continuos en la resolución y búsqueda de problemas, donde se ven reflejadas las capacidades del profesional docente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos (Schon, 1987).

Para, Valdés (2004) El desempeño docente se define como la acción educativa sustentada en el desarrollo práctico que realiza el docente de los conocimientos adquiridos durante su formación, así como, de sus competencias respecto al dominio práctico y teórico del aprendizaje, conducta humana, técnicas métodos y procesos de enseñanza, relaciones interpersonales entre otras que permitan el correcto desarrollo y faciliten el aprendizaje en los estudiantes.

Del análisis realizado a los resultados se ha podido determinar en el primer objetivo específico, se muestran que la prueba es altamente significativa debido a que su valor de 0.005 es menor al 1%, concluyendo que se acepta la primera hipótesis específica de la investigación, la cual sí se afirma que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. En este sentido, se coincide con lo manifestado por Valdés (2004) quien refiere que las capacidades pedagógicas, son aquellas donde se plantea que el éxito en su desarrollo depende de la necesidad por parte del docente en tener una formación sólida científicamente, así como, niveles altos de conocimiento en capacidades y habilidades pedagógicas. En este sentido, Schon (1987) refiere que la práctica reflexiva, tiene su fundamento basado en la enseñanza como procesos continuos en la resolución y búsqueda de problemas, donde se ven reflejadas las capacidades del profesional docente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos.

Respecto al análisis realizado del segundo objetivo específico al haberse realizado la prueba de hipótesis se determinó que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.038 es menor al 5%, concluyendo que se acepta la segunda hipótesis

específica de la investigación, la cual sí se afirma que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión “emocionalidad del desempeño docente” de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Ante estos resultados se encuentra concordancia con lo que refiere Valdés (2004) quien refiere que la emocionalidad en el desempeño docente hace referencia a los estados y procesos emocionales, y sentimientos que conforman las particularidades y la manera natural en que se experimentan los sentimientos donde es la emoción la forma inmediata y directa para poder experimentarlos. Asimismo, Molina y García (2018) sostienen que las emociones ha tomado gran importancia en la sociedad actual, sobre todo cuando esta se debe aplicar en el ámbito educativo, en este sentido, el incremento de las exigencias educativas por los órganos de control en educación han conllevado que los docentes tengan que adaptarse emocionalmente a los múltiples roles que tiene que ejercer los que implican la toma de decisiones y que tengan una participación mayor en las actividades propias de los procesos de enseñanza aprendizaje, sumados estos a las actividades de su vida cotidiana.

Del tercer objetivo específico el análisis realizado demuestra que el procesamiento de la prueba de hipótesis determinó que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.011 es menor al 5%, concluyendo que se acepta la tercera hipótesis específica de la investigación, la cual sí se afirma que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Por lo tanto, se encuentra coincidencia con lo referido por Valdés (2004) quien refiere que la responsabilidad en el desempeño de las funciones docente considera el cumplimiento de las actividades o funciones docentes, donde se considera la calificación de la asistencia, la puntualidad, la participación en las jornadas docentes y de las sesiones metodológicas, cumplimiento de normas, capacitación y participación personal para la toma de decisiones dentro de la institución. De igual manera, Montenegro (2003) refiere que la responsabilidad modifica el desempeño de los docentes ya que este es conjunto de actividades particulares, que se aprecian con la ejecución de las funciones, acorde con las actividades vinculadas al estudiante, el entorno y el docente. Asimismo, el

desempeño docente tiende a desarrollarse en diferentes contextos y niveles del ámbito institucional, por lo que, es necesario evaluar para cualificar el desempeño en el ejercicio docente y mejorar la calidad educativa.

En el cuarto objetivo específico del análisis estadístico se llegó a determinar que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.011 es menor al 5%, concluyendo que se acepta la cuarta hipótesis específica de la investigación, la cual sí se afirma que El programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión “relaciones interpersonales del desempeño docente” de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021. Coincidiendo con lo referido por Valdés (2004) quien sostiene que las Relaciones interpersonales, en donde se tiene en cuenta la complejidad de las interrelaciones que se genera entre la institución, los alumnos, comunidad, docentes, familia y las organizaciones sociales. Es preciso enfatizar que las relaciones que se generan entre docentes y estudiantes cumplen un rol fundamental no solamente en el ámbito donde se desarrolla las clases sino también en el desarrollo de las actividades que el docente realiza fuera del horario de clases.

VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión se encontró que al realizar la prueba de hipótesis el valor de significancia es de 0.000, permitiendo afirmar que el programa de gestión emocional influye significativamente en el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.
2. Se determinó que el valor de significancia es 0.005, lo que permite afirmar que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión capacidades pedagógicas del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.
3. Se concluye que con un valor de significancia 0.038, se pudo afirmar que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión “emocionalidad del desempeño docente” de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.
4. Se determinó estadísticamente que, con un valor de significancia de 0.011, se afirmó que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones del desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021.
5. Se concluye que la prueba es significativa debido a que su valor de 0.011 es menor al 5%, lo que permite afirmar que el programa de gestión emocional influye significativamente en la dimensión “relaciones interpersonales del desempeño docente” de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Continuar fortaleciendo a los docentes a través de capacitaciones o talleres de gestión emocional que incluyan temas de estrés, empatía, habilidades, social y relaciones interpersonales.
- 2.** Ejecutar programas de prevención en coordinación con el departamento de psicología en las siguientes temáticas: estrés, ansiedad, autocontrol de emociones y felicidad en el trabajo.
- 3.** Ejecutar el programa de gestión emocional en otra muestra de estudio similar o igual a la que se está utilizando en esta investigación para demostrar su efectividad.
- 4.** Realizar en el futuro investigaciones cualitativas para conocer las opiniones y experiencias de los docentes sobre sus expresiones emocionales, automotivación y por último su autoconciencia emocional.
- 5.** Asistir a capacitaciones en temas de relaciones interpersonales, fomentar el trabajo en equipo, trabajo colaborativo que permita socializarse entre docentes y personal de la institución.

REFERENCIAS

- Araujo, M. C., Carneiro, P., Cruz-Aguayo, Y., & Schady, N. (2016). Teacher quality and learning outcomes in kindergarten. *Quarterly Journal of Economics*, 131(3), 1415–1453. <https://doi.org/10.1093/qje/qjw016>
- Bancomundial. (2018). *World Bank Education Overview: Teachers*. Washington, D.C.: World Bank Group. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- BarOn, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bartolomei, T. P., & Aguaded, R. E. M. (2018). Aplicación e impacto de las Inteligencias Múltiples en la Enseñanza de Lenguas Extranjeras. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 21(1), 95. <https://doi.org/10.6018/reifop.21.1.281841>
- Bruns, B., & Luque, J. (2015). *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean* (Vol. 148). Washington, D.C.: Banco Mundial. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesores_a_prueba_Claves_para_una_evaluación_docente_exitosa.pdf
- Carrasco, C. M. G. (2016). *La inteligencia emocional y las actitudes para la conservación del medio ambiente en los alumnos de educación secundaria de las I.E. Públicas del Distrito de Chucuito*. [Universidad Nacional de San Agustín]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2727/EDMcachmg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castaño, G. F., & Tocoche, P. Y. (2018). Inteligencias múltiples y competencias emocionales en estudiantes universitarios. *Campo Abierto*, 33–50.
- Córdova, L. N., & Sánchez, Q. M. (2017). *Inteligencia emocional gerencial en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohman” Independencia – Huaraz, 2016*. [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6825/BC-361CORDOVA_LINO-SANCHEZ_QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, L. Y. V. (2019). *Programa de clima institucional para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80521 de Santiago de*

- Chuco, 2014. [Universidad Nacional de Trujillo]. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar Ramos Cesar Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar_Ramos_Cesar_Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferreira, J. C., & Espínola, A. S. J. (2019). Inteligencias múltiples en estudiantes de educación media. *Ciencia Latina*, 3(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/27/19>
- Gardner, H. (2001). *Las inteligencias múltiples*. España-Madrid. Ed. Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel. (2011). *Leadership: the power of emotional intelligence*. Estados Unidos de América: AMA.
- Grados, B. E. C. (2016). *Efectos del programa de inteligencia emocional para la mejora del clima institucional de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán Distrito de Chicama, Provincia de Ascope, 2014* [Universidad Nacional de Trujillo]. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3961/TESIS DE MAESTRÍA_ESPERANZA CONSUELO GRADOS BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3961/TESIS_DE_MAESTRÍA_ESPERANZA_CONSUELO_GRADOS_BEJARANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Heredia, G. F. J., Ramírez, M. R., González, S. C. A., & Pisté, B. S. (2017). ¿Las Inteligencias Múltiples en la Educación Superior y la inteligencia de una persona se deben de medir por la capacidad lógico matemático y lingüístico? *Cultura Científica y Tecnológica*, 0(59), 325–333.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. (McGrawHill (ed.)).
- Jáuregui, S. E. S. (2016). La teoría de las inteligencias múltiples ¿práctica docente en la educación del Perú? *Educación*, 22, 87–91. <https://doi.org/10.33539/educacion.2016.n22.1154>
- Martínez, B. J., Castillo, C. L., & Granda, E. V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF, Revista Digital de Educación Física*, 8(48), 83–95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Martínez Ruiz, S. I., & Lavín García, J. L. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación Desarrollo Noción General Sobre Desempeño Docente. *XIV Congreso*

- Nacional de Investigación Educativa*, 11.
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097_GTH.pdf
- Mesa, S. C. E. (2018). Caracterización de las inteligencias múltiples de estudiantes de 2do año de la carrera de Medicina. *Rev. Medica Electron*, 40(2), 298–310.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v40n2/rme070218.pdf>
- Ministerio de Educación del Ecuador [MINEDUC]. (2021). *Desempeño del Docente*. MINEDUC. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Molina, S. K., & García, L. C. A. (2018). Relación entre el estrés laboral y el área afectiva en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 2(16), 1–10.
<http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/233/183>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Nadal, B. (2015). Las inteligencias múltiples como una estrategia didáctica para atender a la diversidad y aprovechar el potencial de todos los alumnos. *Revista de Educación Inclusiva*, 8(3), 121–136.
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Pincay, A. I., Candelario, S. G., & Castro, G. J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Psicología Unemi*, 2(2), 32–40.
<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Educational Leadership*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/dugg-p24e-52wk-6cdg>
- Schon, D. A. (1987). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. (Paidós (ed.)).
<https://josegastiel.files.wordpress.com/2019/02/schc3b6n-la-formacion-de-profesionales-reflexivos-donald-schon.pdf>
- Sosa, A., Barragán, L., Martínez, S., & Quintanar, M. (2017). Análisis De Niveles De Inteligencia Emocional En Estudiantes Universitarios Del Área De La Salud. *Alternativas CUBanas En Psicología*, 5(13), 76–84.

<https://www.acupsi.org/articulo/178/anlisis-de-niveles-de-inteligencia-emocional-en-estudiantes-universitarios-del-rea-de-la-salud.html>

Ugarriza, C. N. (2014). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Baron Ice - JA en jóvenes y adultos. Muestra de Lima Metropolitana*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-san-antonio-abad-del-cusco/psicologia-general/manual-baron-ice-test-de-inteligencia-emocional/9900426/download/manual-baron-ice-test-de-inteligencia-emocional.pdf>

Valdés Veloz, H. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuye a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador*. ICCP. Ciudad de laHabana.

Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes* (C. N. de Educación (ed.)). <https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>

ANEXOS

Operacionalización de variables (Anexo N°1)

VARIABLES	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión emocional	BarOn (1997) la define como la habilidad de descubrir, entender, integrar y manejar las emociones referentes a uno mismo y los demás para enfrentar con éxito las dificultades del ambiente.	Para el estudio de la variable se realizará un programa de gestión emocional.	Intrapersonal			TALLER
			Interpersonal			
			Adaptabilidad			
			Gestión del estrés			
			Estado de ánimo general			
Desempeño docente	Valdés (2004) El desempeño docente se define como la acción educativa sustentada en el desarrollo práctico que realiza el docente de los conocimientos adquiridos durante su formación, así como, de sus competencias respecto al dominio práctico y teórico del aprendizaje, conducta humana, técnicas métodos y procesos de enseñanza, relaciones interpersonales entre otras que permitan el correcto desarrollo y faciliten el aprendizaje en los estudiantes	La variable será medida a través del cuestionario de desempeño docente, Asimismo, servirá para aplicar el pre y postest a la muestra.	Capacidades pedagógicas	Uso de metodologías	1,2,3	Ordinal Siempre= 3 A veces=2 Nunca= 1
				Participación espontanea	4	
			Emocionalidad	Dominio de temas	5	
				Empatía y motivación	6,7,8	
			Responsabilidad en el desempeño de funciones	Planificación y organización	13,14,15,16	
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	17,18	

Instrumentos de recolección de datos (Anexo N°2)

Ficha técnica

Nombre	Cuestionario de desempeño docente								
Autor	Tapia Alboleda, Lisseth Maritza								
Procedencia	Ecuador (2021)								
Aplicación	Individual / grupal								
Ámbito de aplicación	Educativa								
Duración	10 minutos								
Finalidad	Evaluar el desempeño docente								
Numero de ítems	18								
Descripción	El cuestionario está constituido por cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales.								
Escala de medición	Likert. Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3								
Niveles	<table border="1"><thead><tr><th>Niveles</th><th>Rangos</th></tr></thead><tbody><tr><td>Bajo</td><td></td></tr><tr><td>Medio</td><td></td></tr><tr><td>Alto</td><td></td></tr></tbody></table>	Niveles	Rangos	Bajo		Medio		Alto	
Niveles	Rangos								
Bajo									
Medio									
Alto									

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento pretende medir el desempeño docente, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones.

Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

Ejecución

Dimensión	N°	Ítems	Siempre 3	A Veces 2	Nunca 1
Capacidades pedagógicas	1	Doy la oportunidad a mis alumnos para que participen y aprendan individualmente			
	2	Estimulo, valoro los esfuerzos y trabajos de mis alumnos			
	3	Utilizo diferentes metodologías constructivas que fomenten el trabajo colaborativo entre mis alumnos			
	4	Fomento en mis alumnos la participación espontanea en cada una de las sesiones de aprendizaje			
	5	Domino cada uno de los temas que se trabajara en la sesión de aprendizaje y los relaciono con las experiencias de mis alumnos			
Emocionalidad	6	Desarrollo la empatía y fomenta las relaciones armoniosas entre sus alumnos			
	7	Fomento la motivación y el entusiasmo en sus alumnos como parte del aprendizaje			
	8	Ayudo a mis alumnos a tener reacciones positivas entre sus pares y docentes			
	9	Fomento un clima agradable que ayude a canalizar el estrés y tensión en mis alumnos			
	10	Potencio en mis alumnos el logro de sus aprendizajes			
	11	Favorezco el compañerismo, la tolerancia, el trabajo en equipo y el asertividad en sus alumnos			
	12	Ofrezco a los estudiantes diferentes herramientas para la resolución de conflictos escolares			
Responsabilidad en el desempeño de funciones	13	Planifico y organizo el material que voy a utilizar en las sesiones de clase			
	14	Me capacito con frecuencia para retroalimentar mi práctica docente			
	15	Ofrezco a mis alumnos brindarles tutoría			
	16	Programo, organizo y coordino las actividades escolares			
Relaciones interpersonales	17	Practico habilidades comunicativas con mis alumnos			
	18	Fomento la escucha activa y empática en mis alumnos			

Confiabilidad y validez de instrumento (Anexo N°3)
Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	43,60	39,822	,423	,788
3	44,10	41,656	,232	,798
2	43,70	40,678	,329	,793
1	43,80	42,400	,142	,803
3	44,10	40,767	,339	,793
2	43,90	41,878	,157	,804
2	43,90	44,544	-,101	,819
1	43,80	39,289	,400	,789
2	43,80	43,511	,015	,810
2	44,00	39,333	,456	,786
3	43,70	38,011	,517	,781
3	43,50	36,500	,842	,763
2	43,40	41,156	,437	,790
1	44,10	42,322	,105	,808
2	43,90	38,989	,596	,780
3	43,60	37,156	,748	,769
3	43,70	36,678	,819	,765
1	43,70	36,900	,633	,773

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Capacidades pedagógicas								
1.	Doy la oportunidad a mis alumnos para que participen y aprendan individualmente	x		x		x		
2.	Estimulo, valoro los esfuerzos y trabajos de mis alumnos	x		x		x		
3.	Utilizo diferentes metodologías constructivas que fomenten el trabajo colaborativo entre mis alumnos	x		x		x		
4.	Fomento en mis alumnos la participación espontánea en cada una de las sesiones de aprendizaje	x		x		x		
5.	Domino cada uno de los temas que se trabajara en la sesión de aprendizaje y los relaciono con las experiencias de mis alumnos	x		x		x		
Dimensión: Emocionalidad								
6.	Desarrollo la empatía y fomenta las relaciones armoniosas entre sus alumnos	x		x		x		
7.	Fomento la motivación y el entusiasmo en sus alumnos como parte del aprendizaje	x		x		x		
8.	Ayudo a mis alumnos a tener reacciones positivas entre sus pares y docentes	x		x		x		
9.	Fomento un clima agradable que ayude a canalizar el estrés y tensión en mis alumnos	x		x		x		
10.	Potencio en mis alumnos el logro de sus aprendizajes	x		x		x		
11.	Favorezco el compañerismo, la tolerancia, el trabajo en equipo y el asertividad en sus alumnos	x		x		x		
12.	Ofrezco a los estudiantes diferentes herramientas para la resolución de conflictos escolares	x		x		x		
Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones								
13.	Planifico y organizo el material que voy a utilizar en las sesiones de clase	x		x		x		
14.	Me capacito con frecuencia para retroalimentar mi práctica docente	x		x		x		
15.	Ofrezco a mis alumnos brindarles tutoría	x		x		x		
16.	Programo, organizo y coordino las actividades escolares	x		x		x		
Dimensión: Relaciones interpersonales								
17.	Practico habilidades comunicativas con mis alumnos	x		x		x		
18.	Fomento la escucha activa y empática en mis alumnos	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

30 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
Nº CPP: 0306823

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Capacidades pedagógicas								
1.	Doy la oportunidad a mis alumnos para que participen y aprendan individualmente	X		X		X		
2.	Estímulo, valoro los esfuerzos y trabajos de mis alumnos	X		X		X		
3.	Utilizo diferentes metodologías constructivas que fomenten el trabajo colaborativo entre mis alumnos	X		X		X		
4.	Fomento en mis alumnos la participación espontánea en cada una de las sesiones de aprendizaje	X		X		X		
5.	Domino cada uno de los temas que se trabajara en la sesión de aprendizaje y los relaciono con las experiencias de mis alumnos	X		X		X		
Dimensión: Emocionalidad								
6.	Desarrollo la empatía y fomenta las relaciones armoniosas entre sus alumnos	X		X		X		
7.	Fomento la motivación y el entusiasmo en sus alumnos como parte del aprendizaje	X		X		X		
8.	Ayudo a mis alumnos a tener reacciones positivas entre sus pares y docentes	X		X		X		
9.	Fomento un clima agradable que ayude a canalizar el estrés y tensión en mis alumnos	X		X		X		
10.	Potencio en mis alumnos el logro de sus aprendizajes	X		X		X		
11.	Favorezco el compañerismo, la tolerancia, el trabajo en equipo y el asertividad en sus alumnos	X		X		X		
12.	Ofrezco a los estudiantes diferentes herramientas para la resolución de conflictos escolares	X		X		X		
Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones								
13.	Planifico y organizo el material que voy a utilizar en las sesiones de clase	X		X		X		
14.	Me capacito con frecuencia para retroalimentar mi práctica docente	X		X		X		
15.	Ofrezco a mis alumnos brindarles tutoría	X		X		X		
16.	Programo, organizo y coordino las actividades escolares	X		X		X		
Dimensión: Relaciones interpersonales								
17.	Practico habilidades comunicativas con mis alumnos	X		X		X		
18.	Fomento la escucha activa y empática en mis alumnos	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
CONDICIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Elis Flores Guarnizo DNI: 43747867

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

30 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



N° colegiatura 2143747867
DNI: 43747867

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Capacidades pedagógicas								
1.	Doy la oportunidad a mis alumnos para que participen y aprendan individualmente	x		x		x		
2.	Estimulo, valoro los esfuerzos y trabajos de mis alumnos	x		x		x		
3.	Utilizo diferentes metodologías constructivas que fomenten el trabajo colaborativo entre mis alumnos	x		x		x		
4.	Fomento en mis alumnos la participación espontanea en cada una de las sesiones de aprendizaje	x		x		x		
5.	Domino cada uno de los temas que se trabajara en la sesión de aprendizaje y los relaciono con las experiencias de mis alumnos	x		x		x		
Dimensión: Emocionalidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6.	Desarrollo la empatía y fomenta las relaciones armoniosas entre sus alumnos	x		x		x		
7.	Fomento la motivación y el entusiasmo en sus alumnos como parte del aprendizaje	x		x		x		
8.	Ayudo a mis alumnos a tener reacciones positivas entre sus pares y docentes	x		x		x		
9.	Fomento un clima agradable que ayude a canalizar el estrés y tensión en mis alumnos	x		x		x		
10.	Potencio en mis alumnos el logro de sus aprendizajes	x		x		x		
11.	Favorezco el compañerismo, la tolerancia, el trabajo en equipo y el asertividad en sus alumnos	x		x		x		
12.	Ofrezco a los estudiantes diferentes herramientas para la resolución de conflictos escolares	x		x		x		
Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de funciones		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13.	Planifico y organizo el material que voy a utilizar en las sesiones de clase	x		x		x		
14.	Me capacito con frecuencia para retroalimentar mi práctica docente	x		x		x		
15.	Ofrezco a mis alumnos brindarles tutoría	x		x		x		
16.	Programo, organizo y coordino las actividades escolares	x		x		x		
Dimensión: Relaciones interpersonales		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
17.	Practico habilidades comunicativas con mis alumnos	x		x		x		
18.	Fomento la escucha activa y empática en mis alumnos	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):
OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Yacín Shirley Timoteo Mauricio

DNI: 42740697

ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

30 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Yacín Shirley Timoteo Mauricio

DNI: 42740697

PRE-TEST DESEMPEÑO DOCENTE																							
Suj.	CAPACIDAD PEDAGOGICA					EMOCIONALIDAD								RESPONSABILIDAD				RELA. INTERP.			TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18					
1	3	3	2	3	3	14	2	2	3	3	2	3	3	18	2	3	2	3	10	2	2	4	46
2	3	1	3	3	1	11	3	3	1	3	2	3	3	18	3	1	3	3	10	3	3	6	45
3	3	2	2	2	2	11	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	6	46
4	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	2	3	10	2	3	5	41
5	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	2	2	17	3	2	3	2	10	3	3	6	46
6	2	3	1	3	3	12	2	2	3	2	3	3	3	18	2	3	2	2	9	3	3	6	45
7	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	11	2	2	4	47
8	3	2	1	2	3	11	3	2	3	2	3	3	3	19	2	3	2	3	10	2	2	4	44
9	3	3	2	2	3	13	2	2	1	3	3	1	1	13	2	2	3	3	10	1	2	3	39
10	3	2	2	3	3	13	3	3	3	1	1	3	3	17	3	3	2	3	11	2	1	3	44
11	2	3	2	3	3	13	3	1	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	2	5	49
12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	2	2	4	50
13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	2	10	2	3	5	49
14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	11	1	3	4	50
15	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	11	1	3	4	47
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	2	1	3	51
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	11	2	1	3	50
18	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	3	1	1	14	3	2	2	3	10	2	3	5	44
19	1	1	2	3	1	8	3	2	3	3	1	3	3	18	3	3	3	2	11	2	3	5	42
20	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	2	3	11	2	2	4	48
21	3	3	3	2	3	14	1	3	1	1	2	1	1	10	3	2	2	2	9	2	2	4	37

POST-TEST DESEMPEÑO DOCENTE																							
Suj.	CAPACIDAD PEDAGOGICA					EMOCIONALIDAD								RESPONSABILIDAD				RELA. INTERP.			TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18					
1	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	2	3	3	18	2	3	2	3	10	3	3	6	49
2	3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	2	3	3	18	3	2	3	3	11	3	3	6	50
3	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	2	3	11	3	3	6	49
4	2	2	2	2	3	11	2	3	2	3	2	2	2	16	3	2	2	3	10	2	3	5	42
5	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	2	2	17	3	2	3	2	10	3	3	6	46
6	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	3	3	3	18	2	3	2	3	10	3	3	6	48
7	3	3	3	2	2	13	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	2	2	4	48
8	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	3	3	19	2	3	3	3	11	2	2	4	48
9	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	3	3	10	3	3	6	47
10	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	2	3	3	19	3	3	3	3	12	2	3	5	50
11	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	3	2	5	51
12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	3	3	12	2	2	4	50
13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	2	2	10	2	3	5	49
14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	11	3	3	6	52
15	2	3	3	2	2	12	3	2	3	3	3	3	3	20	3	3	3	2	11	3	3	6	49
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	2	3	5	53
17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	11	2	3	5	52
18	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	3	1	1	14	3	2	2	3	10	2	3	5	44
19	3	1	2	3	1	10	3	2	3	3	1	3	3	18	3	3	3	2	11	2	3	5	44
20	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	2	3	11	2	2	4	48
21	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	2	2	2	17	3	2	2	2	9	2	2	4	44

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN

“SOY FELIZ”



AUTOR: Tapia Alboleda, Lisseth Maritza

PIURA – PERÚ

I. INTRODUCCIÓN

En toda organización el tema de retener y conservar el recurso humano, resulta de suma importancia y existen diversas modalidades sobre cómo lograrlo, sin embargo un tema relevante es el tema de la motivación, pues este es el motor esencial para que cualquier ser humano, logre la obtención de objetivos y metas propuestas, lo cual puede ser visualizado en el ciclo de la vida de toda persona, ya que es común observar que todo acto humano es impulsado por una razón que cada sujeto tiene y esto no solo se da en el ámbito cotidiano y personal, sino también en el ámbito organizacional, siendo reflejado en los resultados y su desempeño

La motivación laboral, es importante para el desarrollo profesional de los docentes, puesto que, en muchas ocasiones, el tener trabajadores motivados, asegura altos índices de fidelización con la institución y logro de resultados eficaces. Asimismo la motivación en una institución, hace referencia a cambios cualitativos a la hora de llevar a cabo cualquier tarea, pero también es un factor que influye en mantener un ambiente agradable y proactivo, favoreciendo un óptimo clima laboral, sin embargo en el pasado, las instituciones prestaban poca atención a este tema, porque lo consideraban una pérdida de tiempo, pero en los últimos años, las organizaciones cambiaron esta percepción, favoreciendo a que estas se conviertan en más competitivas, dándole mayor importancia al hecho de tener docentes motivados.

Por dicho motivo se ha creído conveniente a partir de los resultados que arrojó el pretest de desempeño docente, en donde se mostraba en un nivel desfavorable, por lo tanto, se elaboró el programa de motivación aplicable a la Institución Educativa Cotopaxi, 2021, con el objetivo de lograr aumentar el nivel de desempeño de los docentes y favorecer en su productividad, lo que va a contribuir en la fidelización de los docentes y el logro de óptimos resultados.

Por ello es importante definir las variables que comprenden dicho plan de motivación y estrategias de comunicación interna.

1.1. Motivación

Para entender el tema de la motivación en el ámbito laboral, primero debemos definir el concepto de motivación, la cual es definida por distintos autores; entre los cuales encontramos:

Chiavenato (2000) la define como, “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”, según lo que propone Chiavenato, es que para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Así mismo, Mahillo (1996), define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”, esta definición es entendida que para el individuo realice sus acciones este debe estar motivado. Coulter (2005), la motivación la define como: “los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.”

Como lo indican los autores el motivo es el desencadenante que causa el comportamiento humano, en otras palabras, sin un motivo definido, con dificultad habrá una motivación clara y precisa para moldear el comportamiento del sujeto. También la motivación ha sido definida como “una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona”. (López, 2005). Por su parte Davis y Palladino definieron a la motivación como los “factores fisiológicos y psicológicos que explican la activación, la dirección y la persistencia del comportamiento” (Davis y Palladino, 2008).

1.2. Ciclo Motivacional

Según Chiavenato (2011) el ciclo motivacional comienza con una fuerza intrínseca que da paso a un tipo específico de comportamiento de parte del sujeto que está inmerso en el ciclo, cuando aparece una necesidad, rompe el estado de confort del organismo y envía un mensaje directo que es representado por diversas formas de expresión anatómica como lo es la tensión, la insatisfacción, la incomodidad o bien un estado de desequilibrio emocional en ocasiones, es así como este estado lleva

a los sujetos a buscar un método o una forma de aliviar todas esas expresiones del organismo para avisar de su necesidad y por lógica el individuo empieza a actuar de forma en que su comportamiento sea la representación de un alivio a su necesidad. Si el comportamiento resulta ser efectivo, la necesidad se reducirá al punto que todas las expresiones del organismo para solicitar el alivio de su necesidad se reducirán al punto de que el sujeto se encontrara de nuevo cómodo y sentirá un nivel de equilibrio en todas las áreas que haya sido afectado a partir de la aparición de la necesidad.

Y “A medida que se repite el ciclo, debido al aprendizaje y la repetición, los comportamientos se vuelven más eficaces para la satisfacción de ciertas necesidades” (Chiavenato, 2011)

Chiavenato (2011), también advierte del riesgo que supone cuando una necesidad no es satisfecha ya que asegura que esta puede frustrarse o compensarse, siendo de este modo si una necesidad no es cubierta adecuadamente o no es cubierta totalmente genera cierto nivel de tensión, y cuando esta se acumula busca un medio indirecto de salida; también se encuentra la posibilidad que una necesidad supla a otra de una u otra forma. “Es lo que pasa cuando una promoción a un puesto superior se cambia por un buen aumento de sueldo o por un nuevo lugar de trabajo”. (Chiavenato, 2011).

Es importante considerar los factores que este ciclo aporta al ámbito laboral, tal y como lo citó Chiavenato en ocasiones no podría suplir necesidades laborales, pero puede guiar un camino, una forma y opciones para poder atender las necesidades de los colaboradores de una institución; y la clave está en la forma de manejar de manera adecuada el ciclo motivacional y entender cada uno de los actores principales que en él participan.

1.3. Motivación Laboral

Al igual que en la vida cotidiana, en el ámbito laboral la motivación tiene mucho que ver con los instintos ya que es tarea de todo directivo entender cómo manejar estos de buena forma para crear ambientes laborales efectivos y agradables para el colaborador.

López define a la motivación dentro del ámbito laboral como “un proceso que activa orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados”. (López, 2005).

Asimismo para Baron (1996), la motivación en el trabajo es el nivel de motivación para ejecutar, desarrollar y culminar las tareas de forma efectiva y correcta. Sin embargo, para crear ambientes motivacionales es importante considerar la aplicación que los tipos de motivación tienen en el ambiente laboral., según Davis y Newstrom (2003), los dos tipos de motivación tienen incidencia en el trabajo de distintas formas. En primer lugar, los motivadores intrínsecos dentro de un ambiente laboral son un grupo de emociones de satisfacción que tienen los colaboradores para realizar su trabajo, de modo que el ciclo motivacional encuentre continuamente efectividad en la satisfacción de la necesidad de satisfacción con la calidad del trabajo. En segundo lugar, los motivadores extrínsecos son retribuciones externas que son dadas por el ambiente en general del trabajo y no brindan una satisfacción instantánea, sino que brindan una satisfacción al largo plazo cuando se es recompensado.

De forma general se puede afirmar, que la fuerza motora que las personas dentro de las organizaciones tienen para realizar sus labores diarias se le denomina Motivación, es así como el reto actual de toda empresa es generar una motivación efectiva, ya que se puede observar que la actitud es la base fundamental del desempeño en los docentes, siendo así se puede afirmar que una empresa que motiva no solo genera resultados sino humaniza la labor de los colaboradores.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Diseñar el programa de gestión emocional para el desempeño docente de una Institución Educativa Cotopaxi, 2021





2.2 Objetivo Específicos

- Desarrollar el autoconocimiento para regular el propio comportamiento en los docentes.
- Desarrollar la capacidad para prevenir y controlar el estrés la ansiedad en los docentes.
- Identificar y brindar estrategias antes los factores que generan ansiedad en los docentes.
- Aprender a gestionar las emociones de manera que permitan conseguir mejores niveles de desarrollo personal y social en los docentes.

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

El programa de motivación, busca ser una herramienta útil, y aplicable a la Institución Educativa de Cotopaxi, beneficiando de forma directa a los docentes de dicha institución, y teniendo impacto positivo en el desempeño docente. El programa surgió por el siguiente problema que se estaba presentado en los docentes en su mayoría no muestran dominio o no se especializan en las materias que dictan, no planifican sus sesiones de clases y los procesos educativos, asimismo, en su mayoría muestran un elevado número de faltas según el registro de asistencia docente de la institución, de igual manera, los docentes no asisten a las capacitaciones que brinda el Ministerio de Educación o la propia institución, siempre están ausentes cuando se les convoca a las reuniones de trabajo, en aula no incentivan los debates de conocimiento o trabajo en equipo con sus estudiantes, no coordinan o se reúnen con los padres de familia para comunicar los avances de los estudiantes. Asimismo, el programa está estructurado en 8 sesiones.

IV. DESARROLLO DEL PROGRAMA.

Sesiones	actividades	metodología	Producto
<p>sesión 1y 2 Autoconocimiento</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • presentación del taller. • Dinámica de estrada “estoy en construcción” • Introducción al tema: Construcción del autoconocimiento porque es tan importante el autoconocimiento • Dinámica de despedida. “amor sin reservas” 		“Mi diagnostico”
<p>Sesión 3y4 Estrés y ansiedad</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • presentación del taller. • Dinámica de estrada. “gimnasia cerebral” • Introducción al tema. Etapas en la respuesta del estrés. Ansiedad y sus síntomas. Dinámica de despedida. “Ríe en voz alta” 		“Mi historia”
<p>Sesión 5y6 resiliencia</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • presentación del taller. • Dinámica de estrada. “una brújula para mi vida” • Introducción al tema. Las cuatro dimensiones de la resiliencia. tres estrategias para construir y mantener la resiliencia. Dinámica de despedida. “respiración enfocada a mi corazón” 	Basada en ejercicios prácticos y vivenciales.	Situaciones que drenan energía (hoja de trabajo)
<p>sesión 7y8 Autocontrol de emociones</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • presentación del taller. • Dinámica de estrada. “pensando la emoción que ha surgido de un sueño” • Introducción al tema. conciencia emocional. regulación emocional autonomía emocional. Dinámica de despedida. “sé pedir perdón” 		Cuadernillo yo regulo mis emociones