

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen  
desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa  
Pública “Simón Bolívar”. Ayacucho, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN  
EDUCACIONAL**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. Yussyana Rojas Ciprian**

**ASESOR:**

**Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes**

**Ayacucho - Perú**

**2023**

**Dedicatoria**

A mamita Maga, por la firme convicción mostrada en el proceso de mi formación profesional.

A Camila, por ser mi soporte e inspiración.

## **Agradecimientos**

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, mi *alma mater*, por haberme formado en sus aulas universitarias. Especialmente, a la Escuela de Posgrado, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Al Dr. Marcelino Pomasoncco Illanes, por la paciencia y las orientaciones oportunas que permitieron la culminación del presente trabajo de investigación; fue un académico fundamental en este proceso, con experiencia profesional que lo caracteriza y lo dio a conocer.

A los maestros de la Institución Educativa N° 38060, Simón Bolívar-Ayacucho, por mostrarse siempre dispuestos a contribuir en la culminación de la presente investigación.

A mi madre, por ser mi ancla y soporte; me permite soñar y aterrizar inmediatamente.

A mis amigos, por las largas pláticas que me permitieron reflexionar para tomar decisiones oportunas.

A todas aquellas personas que contribuyeron para la adecuada ejecución del presente trabajo de investigación.

## Índice General

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Dedicatoria .....</b>                          | <b>ii</b>   |
| <b>Agradecimientos .....</b>                      | <b>iii</b>  |
| <b>Índice De Tablas .....</b>                     | <b>viii</b> |
| <b>Índice Del Anexo .....</b>                     | <b>x</b>    |
| <b>Resumen .....</b>                              | <b>xi</b>   |
| <b>Abstract .....</b>                             | <b>xii</b>  |
| <b>Introducción .....</b>                         | <b>13</b>   |
| <b>Capítulo I Planteamiento Del Problema.....</b> | <b>15</b>   |
| 1.1. Determinación Del Problema .....             | 15          |
| 1.2. Formulación del problema .....               | 17          |
| 1.2.1. Problema general .....                     | 17          |
| 1.2.2. Problemas específicos .....                | 17          |
| 1.3. Objetivos .....                              | 18          |
| 1.3.1. Objetivo general .....                     | 18          |
| 1.3.2. Objetivos específicos.....                 | 18          |
| 1.4. Justificación.....                           | 18          |
| <b>Capítulo II Marco Teórico.....</b>             | <b>20</b>   |
| 2.1. Antecedentes .....                           | 20          |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales .....         | 20          |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales .....              | 21          |
| 2.1.3. Antecedentes regionales .....              | 22          |
| 2.2. Bases teóricas .....                         | 22          |
| 2.2.1. Programa .....                             | 22          |
| 2.2.2. Habilidades emocionales.....               | 23          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.3. Beneficios de la inteligencia emocional .....      | 24        |
| 2.2.4. Modelos de habilidades emocionales .....           | 25        |
| 2.2.5. Dimensiones .....                                  | 26        |
| Autoconocimiento .....                                    | 26        |
| Automotivación .....                                      | 26        |
| Autocontrol.....  | 27        |
| Empatía.....  | 27        |
| Destreza social.....                                      | 27        |
| Desempeño docente.....                                    | 28        |
| Elementos del desempeño .....                             | 29        |
| Teorías del desempeño .....                               | 29        |
| Rol del docente dentro de la teoría del conectivismo..... | 31        |
| Dimensiones del desempeño docente .....                   | 32        |
| 2.3. Bases conceptuales.....                              | 32        |
| <b>Capítulo III Metodología .....</b>                     | <b>34</b> |
| 3.1. Formulación de hipótesis .....                       | 34        |
| 3.1.1. Hipótesis general .....                            | 34        |
| 3.1.2. Hipótesis específicas .....                        | 34        |
| 3.2. Variables .....                                      | 34        |
| 3.3. Operacionalización de variables .....                | 36        |
| 3.4. Tipo y nivel de investigación .....                  | 38        |
| 3.4.1. Tipo de investigación .....                        | 38        |
| 3.4.2. Nivel de investigación.....                        | 38        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.5. Método .....                              | 38        |
| 3.6. Diseño de investigación .....             | 39        |
| 3.7. Población y muestra .....                 | 39        |
| 3.7.1. Población.....                          | 39        |
| 3.7.2. Muestra.....                            | 40        |
| 3.8. Técnicas e instrumentos .....             | 40        |
| 3.8.1. Técnicas.....                           | 40        |
| 3.8.2. Instrumentos .....                      | 40        |
| 3.9. Validez y confiabilidad .....             | 41        |
| 3.9.1. Validez .....                           | 41        |
| 3.9.2. Confiabilidad.....                      | 41        |
| 3.10. Técnicas de procesamiento de datos ..... | 41        |
| 3.11. Aspectos éticos.....                     | 41        |
| <b>Capítulo IV Resultados Y Discusión.....</b> | <b>43</b> |
| 4.1. A nivel descriptivo .....                 | 43        |
| 4.2. A nivel inferencial.....                  | 48        |
| 4.2.1. Prueba de normalidad.....               | 48        |
| 4.2.2. Prueba de hipótesis.....                | 48        |
| Hipótesis general .....                        | 48        |
| Primera hipótesis específica .....             | 50        |
| Segunda hipótesis específica .....             | 50        |
| Tercera hipótesis específica.....              | 51        |
| Cuarta hipótesis específica .....              | 52        |
| 4.3. Discusión de resultados.....              | 52        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Conclusiones.....</b>                | <b>56</b> |
| <b>Recomendaciones.....</b>             | <b>58</b> |
| <b>Referencias Bibliográficas .....</b> | <b>59</b> |
| <b>Anexos.....</b>                      | <b>66</b> |

## Índice De Tablas

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1</b> Contraste del nivel de desempeño docente antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....   | 43 |
| <b>Tabla 2</b> Contraste del nivel de preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....  | 44 |
| <b>Tabla 3</b> Contraste del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....                    | 45 |
| <b>Tabla 4</b> Contraste del nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 ..... | 46 |
| <b>Tabla 5</b> Contraste del nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....             | 47 |
| <b>Tabla 6</b> Prueba de normalidad de la variable desempeño docente antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....  | 48 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 7</b> Prueba de muestras relacionadas antes y después del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....  | 49 |
| <b>Tabla 8</b> Prueba de muestras relacionadas antes y después del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales, que influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 .....               | 50 |
| <b>Tabla 9</b> Prueba de muestras relacionadas antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública “Simón Bolívar”. Ayacucho, 2021 .....                | 50 |
| <b>Tabla 10</b> Prueba de muestras relacionadas antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021 ..... | 51 |
| <b>Tabla 11</b> Prueba de muestras relacionadas antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar- Ayacucho, 2021 .....                | 52 |

## Índice Del Anexo

|   |    |
|---|----|
| <b>Anexo 1</b> Matriz de consistencia .....                                   | 67 |
| <b>Anexo 2</b> Instrumentos de recolección de datos .....                     | 70 |
| <b>Anexo 1</b> Material del programa.....                                     | 74 |
| <b>Anexo 4</b> Resultado de validez del instrumento .....                     | 90 |
| <b>Anexo 5</b> Resultados de confiabilidad del instrumento .....              | 91 |
| <b>Anexo 6</b> Constancia de aplicación de instrumentos de investigación..... | 93 |
| <b>Anexo 7</b> Evidencias fotográficas.....                                   | 94 |

## Resumen

El objetivo del estudio fue demostrar la influencia de un programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021. La investigación fue de tipo aplicada, nivel explicativo, diseño preexperimental. La muestra estuvo constituida por 54 docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar; los instrumentos fueron un material experimental y la ficha de observación sobre el desempeño docente. Los datos fueron procesados con el software SPSS, versión 25.00. Con el estudio, se llegó a concluir que el programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente. El resultado fue refrendado a través de la medición de la Prueba de Rangos de Wilcoxon, al adquirir el valor de  $p = 0,000 < 0,05$  al 95 % de nivel de certeza y 5 % de confianza. Además, previo al experimento, el 72,2 % fue calificado en el nivel regular en su desempeño docente; luego del tratamiento, el 70,4 % llegó a avanzar al nivel de logro destacado en su desempeño docente ( $Z = -4,656^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ) (tablas 7 y 1).

*Palabras claves:* Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales, habilidades emocionales, desempeño docente.

### **Abstract**

The objective of the study was to demonstrate the influence of a program to strengthen emotional skills for good teaching performance in remote work at the Simón Bolívar-Ayacucho Public Educational Institution, 2021. The research was of an applied type, explanatory level, pre-experimental design. The sample consisted of fifty-four teachers from the Simón Bolívar Educational Institution; the instruments were an experimental material and the observation sheet on teaching performance. The data were processed with the SPSS software, version 25.00. With the study, it was concluded that the emotional skills strengthening program influences good teaching performance. The result was endorsed through the measurement of the Wilcoxon Range Test, by acquiring the value of  $p = 0.000 < 0.05$  at a 95% level of certainty and 5% confidence. In addition, prior to the experiment, 72.2% were qualified at the regular level in their teaching performance; After the treatment, 70.4% reached the level of outstanding achievement in their teaching performance ( $Z = -4.656b$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) (tables 7 and 1).

*Key words:* Emotional skills strengthening program, emotional skills, teaching performance.

## Introducción

El presente estudio trata de medir los efectos de un programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto; en este sentido, se sabe que la habilidad emocional es la capacidad que posee cada individuo para motivarse a sí mismo, de persistir en el empeño, a pesar de los posibles fracasos que se presenten, de controlar los impulsos, de equilibrar nuestros estados de ánimo personales; igualmente, la capacidad de empatizar y confiar en los demás (Goleman, 2017).

Respecto al desempeño docente, el Minedu (2014) manifiesta que son actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia (p. 29). En este sentido, el fortalecimiento de las habilidades emocionales es indispensable, puesto que ayuda a lograr un buen desempeño docente. Así, la investigación planteó como objetivo general demostrar la influencia de un programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar, de Ayacucho.

El trabajo remoto ya se introdujo en el actuar laboral de manera común, más en la labor educativa; así, es necesario fortalecer las diversas potencialidades educativas personales y pedagógicas que subyacen en cada maestro. Por otro lado, es de necesidad que cada persona o profesional, en particular el maestro, pueda manejar sus emociones racionalmente en su accionar educativo, que implica adaptabilidad en el campo laboral, aspecto que también nos interesa. Es así como se ve como necesidad el desarrollo de diversos programas que lo enfoquen en una dimensión óptima de ejecución, empeño que nos motivó desde un inicio, a manera de impulso interno.

Para el propósito, el estudio está estructurado en cuatro capítulos: el primero, planteamiento del problema, abarca aspectos como el desarrollo del planteamiento del problema y lo relaciona a los objetivos. El segundo, marco teórico, expone aspectos de los

antecedentes investigativos, las respectivas bases teóricas y las definiciones conceptuales; que, integradas, exponen de manera completa el propósito. El tercero, metodología, parte por la presentación de las hipótesis, las variables y su respectiva operacionalización, el tipo y diseño de investigación, los instrumentos de recopilación de datos, la determinación del universo y la muestra, entre otros aspectos. El cuarto, resultados y discusión, da a conocer los productos investigativos desde lo descriptivo hasta lo inferencial; del mismo modo, con los productos, se realiza una comparación con los de otras investigaciones, a manera de discusión académica de los efectos investigativos. Finalmente, como parte del estilo de texto, da a conocer las conclusiones a las cuales se arribó, unas sugerencias académicas, las fuentes de referencia textual empleada en el proceso y concluye exponiendo el anexo, que brinda pruebas de la ejecución investigativa realizada con el máximo de los esfuerzos.

## Capítulo I

### Planteamiento Del Problema

#### 1.1. Determinación Del Problema

Asumiendo que el avance tecnológico en el mundo actual, día a día, se apodera de la sociedad, motivados por la situación actual de la pandemia por el covid-19 y sus efectos, hoy en día se vienen atravesando diversos problemas de comunicabilidad; ahí, se perciben diversas dificultades, como la falta de capacitación de los docentes en el empleo apropiado de las TIC, lo más importante, el desarrollo de las habilidades emocionales, habilidades que deben ser fortalecidas para afrontar este tipo de cambios competentemente, de manera que no se perjudique la salud mental de los docentes.

Martínez y Lavín (2017) afirma que:

El desempeño docente involucra precisar cómo debe ser, determinar la forma en que debe ejercer su función, resaltar las características que, a título personal y como profesional, debe ocupar en el marco del contexto escolar y sociocultural del que forma parte; esto, además, debe asumirse como una constante en su disposición profesional.

En Perú, en el contexto actual de la pandemia, el desempeño docente está siendo afectado, ya que la preocupación por la salud física y mental repercute a la hora de efectuar las clases. De este modo, se sabe que la evaluación del desempeño de los maestros es una tarea fundamental que debe desarrollar el Estado Peruano; pero se sabe que los docentes vienen asumiendo resultados deficientes en el aprendizaje de sus alumnos según afirman Gálvez y Milla (2018). Por su lado, Amachi (2016) menciona que la capacitación profesional permanente afecta el desempeño docente: planificación del proceso enseñanza-aprendizaje, la selección y estructuración de contenidos, la metodología y la evaluación del aprendizaje. Respecto a ello, se infiere que el desempeño docente es primordial, dado que de ello dependerá la calidad de servicio educativo que se brinda a los estudiantes; por

ende, el docente debe estar preparado y en constante capacitación. Además, se debe promover en ellos el fortalecimiento de las habilidades emocionales.

En este contexto, las instituciones educativas están presentando problemas en los servicios que ofrecen, dado que el desempeño docente se ve afectado a consecuencia de la pandemia; por ello, la educación y los miembros educativos no son ajenos a esta realidad, puesto que dicho desempeño implica condiciones externas e internas; es decir, que los docentes estén bien física y emocionalmente. Por ello, es necesario y útil el conocimiento, sistematización y desarrollo de programas que fortalezcan la inteligencia emocional; puesto que favorece tanto al bienestar individual como al colectivo, tener el control de nuestras emociones, conductas y acciones que favorezcan al desarrollo personal y profesional; también, permite entablar una buena relación en un determinado contexto. Por tanto, fortalecer las habilidades emocionales es fundamental, más en el ámbito académico en estudiantes y docentes, para que de este modo el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo de manera óptima y armoniosa.

En merito a la problemática descrita, se desarrolló la investigación titulada Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública “Simón Bolívar”. Ayacucho, 2021, enmarcado en la guía siguiente de problemas.

## 1.2. Formulación Del Problema

### 1.2.1. Problema General

- **Pg:** ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales influye para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?

### 1.2.2. Problemas Específicos

- **Pe1:** ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?
- **Pe2:** ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?
- **Pe3:** ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?
- **Pe4:** ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?

### 1.3. Objetivos

#### 1.3.1. *Objetivo General*

- **Og:** Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

#### 1.3.2. *Objetivos Específicos*

- **Oe1:** Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- **Oe2:** Comprobar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- **Oe3:** Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- **Oe4:** Evaluar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

### 1.4. Justificación

**Justificación teórica.** El propósito de este estudio es examinar el impacto de un programa específico de fortalecimiento de habilidades emocionales en el rendimiento

educativo a distancia en la Institución Educativa Estatal Simón Bolívar. Los docentes deben fortalecer sus habilidades emocionales mientras trabajan en remoto. Por tanto, mediante el uso de métodos experimentales, nuestro objetivo es profundizar en la comprensión del tema y utilizar las ventajas de este método para lograr buenos resultados de aprendizaje.

**Justificación práctica.** Con el desarrollo de la investigación, se buscó mejorar el desempeño docente en el trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar; como tal, con el desarrollo del estudio, se buscó fortalecer las habilidades emocionales en los docentes aplicando el método experimental. Por otro lado, los antecedentes sistematizados pueden ser utilizados en otras investigaciones para conocer mejor los estudios anteriores y plantear otros puntos que faltan estudiar, con la finalidad de seguir innovando en la construcción de nuevos conocimientos, que ayuden a seguir buscar alternativas de solución al problema.

**Justificación metodológica.** Este estudio establece los siguientes estándares de razonamiento a nivel metodológico:

- Los procedimientos metodológicos utilizados en la realización de este trabajo de investigación servirán de base para la realización de otros estudios con un diseño de investigación similar.
- Los métodos experimentales utilizados en este estudio se pueden utilizar como variables independientes para realizar otros estudios experimentales.
- Las herramientas de investigación utilizadas en este estudio se pueden utilizar en la realización de otros trabajos de investigación.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Chiappe y Cuesta (2013) en *Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales*, artículo de investigación científica concretada en Colombia, en el tipo de estudio de enfoque cualitativa, donde se utilizó la encuesta y como instrumento un test, manifestó que la colaboración en el trabajo virtual es de suma importancia en la construcción de saberes significativos de los estudiantes de la muestra seleccionada.

Por otro lado, Arrieta *et al.* (2015) en el artículo investigativo titulado *Habilidades emocionales del docente en su práctica pedagógica*, arriban a la conclusión de que el 56 % de los docentes de la muestra es competente en cuanto se refiere al desarrollo de sus habilidades; él mismo le permite tener mayores capacidades en el control de sus emociones, como tal tener mayor dominio en la dirección de las sesiones de aprendizaje.

Por su lado, Gómez y Salas (2017) en el artículo investigativo titulado *Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas bolivarianas venezolanas*, las conclusiones determinaron que, respecto al nivel de inteligencia de los gestores directivos o directores, estos presentan una inteligencia emocional baja, lo que no permite orientar de forma pertinente el trabajo de los docentes en la enseñanza.

Además, Atencio (2019) en la tesis titulada *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Simón Bolívar, Otuzco-2018*, las conclusiones detalladas señalan que la actividad de monitoreo está orientada a la supervisión de la clase y el acopio de información; como tal, se relaciona con la enseñanza y el buen desempeño de los docentes.

De la misma manera, Cantillo y Calambria (2018) en la tesis titulada *Acompañamiento pedagógico: Estrategia para la práctica reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria*, para obtener una maestría en la Universidad de la Costa-Colombia, donde el tipo de estudio fue cualitativo-interactivo, con diseño transversal-correlacional, donde los instrumentos y técnicas que se aplicaron fueron la observación de aula, entrevista (cuestionario) y grupos de discusión, las conclusiones detallan que el desarrollo del acompañamiento pedagógico permite al docente acompañado mejorar en su praxis pedagógica; como tal, mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Conislla (2018) en el estudio titulado *Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018*, utilizando como instrumento el cuestionario para ambas variables de estudio, las conclusiones afirman que el acompañamiento directivo se relaciona significativamente con el desempeño docente ( $t_c = 0,903$ ;  $p < 0,05$ ); puesto que, las orientaciones que brinda el directivo hacen que el docente reflexione, tome decisiones autocríticamente y mejore de manera constante en sus estrategias de enseñanza y la forma de evaluar el aprendizaje de los estudiantes.

De la misma manera, Pfoccoalata (2018), en la tesis titulada *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario de Urubamba*, donde el tipo de estudio fue el acompañamiento pedagógico, con diseño descriptivo correlacional, donde el instrumento empleado fue el cuestionario estructurado sobre acompañamiento pedagógico, llega a la conclusión de que siempre existe relación entre acompañamiento pedagógico con el desempeño docente.

También, Pacheco (2016), en la tesis titulada *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes*, donde el tipo de estudio es

descriptivo-correlativo y un diseño no experimental, donde emplea como instrumentos una guía de test de acompañamiento y un test de desempeño, concluye en que el buen desempeño de los docentes está relacionado con el proceso de acompañamiento que reciben los mismos.

### **2.1.3. Antecedentes Regionales**

Ramírez (2017) presentó un estudio investigativo titulado *Fortalezas y debilidades del acompañamiento pedagógico*. En el mismo, logró concluir en que todo proceso de acompañamiento al profesor permite mejorar sus prácticas pedagógicas; como tal, se reconoce la importancia del proceso de acompañamiento en el trabajo pedagógico.

También, Ortiz (2017) en la tesis titulada *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente*, llegó a concluir en que el proceso de acompañamiento pedagógico ha permitido mejorar el desempeño del docente; puesto que, al ver los problemas de cerca, plantea soluciones de forma concreta.

Seguidamente, Mamani (2016), en la tesis titulada *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente*, después de haber realizado estudios en base a las variables establecidas en el trabajo de investigación, llega a la conclusión de que el acompañamiento pedagógico influye favorable y significativamente en el desempeño profesional de los docentes.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Programa**

El término programa, empleado en el desarrollo de la investigación, se debe entender como “Serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto” (Real Academia Española, 2022, definición 8). En tal sentido, en la investigación, se desarrolló un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento de las habilidades emocionales de los maestros. En tal sentido, al desarrollo de las actividades que

comprende se denominó programa. Por ello, todo lo relacionado con el fortalecimiento de las competencias emocionales del profesorado se divide en varias sesiones. Para ello, se dispone de servicios expertos durante la ejecución del plan.

### **2.2.2. *Habilidades Emocionales***

La inteligencia emocional o habilidades emocionales es la capacidad que posee cada individuo para motivarse a sí mismo, de persistir en el empeño a pesar de los posibles fracasos que se presenten, de estar en constante alerta con la finalidad de evitar tropiezos que causen dolor en uno mismo (Goleman, 2017). Asimismo, la inteligencia emocional es definida como aquellas cualidades emocionales esenciales para lograr ser exitosos; dentro de ellas, se encuentran la empatía, transmisión y percepción de los sentimientos, verificación, temperamento, independencia, capacidad de acomodo, simpatía, capacidad de resolver situaciones difíciles de forma interpersonal, constancia, cordialidad, cortesía y respeto (Shapiro, 1997). Por su lado, Gómez y Salas (2017) enuncian que la inteligencia emocional es: “La capacidad de algunas personas de reaccionar frente a problemas o desafíos de manera inteligente, creativa y conciliadora, indiferentemente de la cultura a la cual pertenecen, estrato social o historia personal, es una premisa digna de análisis” (p. 14). Por su lado, Fernández (2013) expresa que la inteligencia emocional es:

La habilidad mental relacionada con el procesamiento de información emocional es tal vez el aspecto más relevante para nuestros propósitos, dado que un paso más en esta línea supone pasar a la competencia emocional, cuyo desarrollo implica a la educación emocional en un marco de orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo personal y social. (p. 11)

Por otro lado, según Mayer y Salovey (1997):

La inteligencia emocional relaciona la habilidad para percibir con precisión, valorar y expresar emociones, relaciona además la habilidad para acceder y/o generar sentimientos

cuando facilitan el pensamiento, también la habilidad para entender emoción y conocimiento emocional y la habilidad para regular emociones que promuevan el crecimiento emocional e intelectual. (p. 10)

En tal sentido, Fuentes (2014) expresa que la inteligencia emocional es saber hacer de cada sujeto, entender y la conducción de las emociones y sentimientos personales y grupales conservando un equilibrio de la información y dominio de los impulsos personales para alcanzar a interactuar, deducir y solucionar problemas aprendizaje y en base a las emociones.

En síntesis, la inteligencia emocional es la capacidad que posee un individuo de comprender, manifestar y manejar sus emociones. En tal virtud, es de suma importancia que los docentes desarrollen sus habilidades emocionales, puesto que de ello depende establecer relaciones sociales adecuadas. Estas ayudan a concebir y percibir las emociones propias y del otro; asimismo, el control de las transiciones emocionales, todo ello con la finalidad de ejercer su labor eficazmente.

### ***2.2.3. Beneficios De La Inteligencia Emocional***

La inteligencia emocional supone la valoración de los sentimientos propios, de los demás, promoviendo así a una acción evidente del sujeto. Por lo tanto, la formación emocional se incluye en el pensamiento, sentimiento y acción. De lo cual Ramos, citado por Jiménez (2007), refiere que está presente del siguiente modo: componente cognitivo: se refiere al conocimiento; componente conativo: referido a la voluntad; componente afectivo: referido a las pasiones y emociones.

En consecuencia, el conocimiento y desarrollo de la inteligencia emocional favorece tanto al bienestar individual como al colectivo; también que tener el control de nuestras emociones, conductas y acción favorece al desarrollo personal y profesional; asimismo, coadyuva a entablar una buena relación en un determinado contexto. Por tanto,

fortalece las habilidades emocionales, que son fundamentales en el ámbito académico en estudiantes y docentes, para que de este modo el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo de manera óptima y armoniosa.

#### **2.2.4. Modelos De Habilidades Emocionales**

Los modelos de las habilidades sociales son las que sustentan el constructo de la inteligencia emocional. De esta manera, Anchondo (2011), citado por Arrieta *et al.* (2015), define brevemente cada una de estas habilidades:

**Habilidades percepción emocional.** “Las emociones son percibidas, identificadas, valoradas y expresadas. Se refiere a sí mismo, en otros, a través del lenguaje, conducta, en obras de arte, música, etc.” (p. 39).

**Habilidades de facilitación emocional.** “Las emociones sentidas entran en el sistema cognitivo como señales que influyen la cognición (integración emoción y cognición)” (p. 40).

**Habilidades de comprensión emocional.** “Comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Las señales emocionales en las relaciones interpersonales son comprendidas, lo cual tiene implicaciones para la misma relación” (p. 40).

**Habilidades de regulación emocional.** Regulación reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal y permiten a las personas gestionar sus emociones en la vida. La capacidad de distanciarse de las emociones. La capacidad de regular las emociones propias y ajenas, reducir las emociones negativas y aumentar las emociones positivas sin suprimir ni exagerar los mensajes que transmiten. (p. 41).

### 2.2.5. Dimensiones

Las dimensiones, según Chiappe y Cuesta. (2013), basado en Mayer y Salovey (1997), son las siguientes:

#### **Autoconocimiento**

Mayer y Salovey (1997), citado por Chiappe y Cuesta (2013), refieren que el autoconocimiento:

Es la capacidad de responder quién soy yo, el conocimiento que tenemos de nosotros mismos. Es lo específico de la persona, la consecuencia de sí mismo. Nos identificamos y evaluamos, no es fácil tener un autoconcepto claro. Esta disposición personal establece la autoestima. (Navarro, 2009, p. 5).

En tal virtud, el autoconocimiento es una de las habilidades emocionales que se basa en la capacidad de conocernos y reconocernos, tanto nuestras características físicas como las emocionales. Ello conlleva a la autorreflexión y a la mejora continua de la salud mental; de este modo, conocerse a uno mismo es fundamental para un desarrollo personal favorable.

#### **Automotivación**

Es el proceso de reconocimiento propio. Mayer y Salovey (1997), citado por Chiappe y Cuesta (2013), refieren que la automotivación:

Impulsa a las personas a realizar actividades porque es de su interés o disfrutan de ellas. En el ámbito laboral, estas motivaciones se reflejan en la satisfacción de realizar tareas y cumplir metas disfrutando del proceso. Esto último, facilita la inmersión o concentración de los colaboradores en la tarea. Esta motivación tiene un efecto prolongado en la medida que hacer el trabajo los haga sentirse competentes y les permita satisfacer sus necesidades interpersonales. (Bosch *et al.*, 2020, p. 3)

En tal orden de ideas, la automotivación es la capacidad que posee el individuo en darse razones y ánimo para lograr los objetivos que se propone.

### **Autocontrol**

Tener control propio de nuestras emociones. Mayer y Salovey (1997), citados por Chiappe y Cuesta (2013), refieren que:

El autocontrol, como una característica de la personalidad, a la par de la fuerza de voluntad o autonomía del yo, éstos permiten a la persona ejercer el control sobre la conducta propia, el autocontrol es tan importante que es un elemento básico en el buen funcionamiento del individuo. (Arana, 2014, p. 14)

En síntesis, el autocontrol es la habilidad que tiene el individuo de saber controlar sus sentimientos, pensamientos y acciones. Es decir, poseer dominio de sí mismo.

### **Empatía**

Se refiere a reconocer las dificultades que atraviesa nuestro prójimo y ponerse en su lugar, esto de acuerdo con Mayer y Salovey (1990), citados por Chiappe y Cuesta (2013). Por su lado, López *et al.* (2014) mencionan que la empatía es ponerse en las dificultades que atraviesa otra persona y saber comprender al otro para que exista una convivencia armónica.

### **Destreza social**

Esta dimensión implica comprender al otro cuando presenta problemas personales en el lugar que vive, esto de acuerdo con Mayer y Salovey (1997), citados por Chiappe y Cuesta (2013). Por ende, esta habilidad permite a las personas interactuar con su contexto de manera competente, respetando las ideas de los demás y las suyas; de igual manera, permite que el individuo busque la forma y los medios más pertinentes para establecer comunicación con los demás. Es decir, las destrezas sociales son las conductas determinadas que emplea un individuo al relacionarse con los demás, las cuales le

permiten ser competente al momento de lograr sus metas. Asimismo, esta destreza contribuye a mantener un diálogo imprevisto, formar amistades, enunciar los sentimientos.

### **Desempeño docente**

Según Montenegro (2003), citado en Varas (2019):

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: El contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (p. 25)

Por su parte, el MINEDU (2014), cuando explica el asunto, sostiene que:

Los desempeños son actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés *performance* o *perform*, y tiene que ver con el logro del aprendizaje esperado y de la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (p. 29)

Por otro lado, Chiroque (2006), como cita Quispe (2019), sostiene que el desempeño docente:

Son las prácticas que ejercen los maestros y maestras en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo, propone que el docente considera en la relación con categorías el manejo cognitivo, el manejo de formas de operar y los comportamientos. (p. 23)

En suma, el desempeño docente implica todo el trabajo de los profesores en el aula, en la institución, en el contexto sociocultural y sobre la persona del profesional desde un punto de vista reflexivo; también, demuestra su capacidad para resolver problemas, lograr los propósitos que se esperan y que pueda mejorar sus habilidades.

### **Elementos del desempeño**

Según el MINEDU (2014), sus elementos componentes son: actuación, responsabilidad y resultados.

**Actuación.** Actuar en bien y en base a producto.

**Responsabilidad.** Cumplimiento del deber.

**Resultados.** Orientado a la obtención del producto.

### **Teorías del desempeño**

El asunto de estas teorías nos lleva a entender los factores actuantes en el proceso de despliegue del profesor en el campo educativo. Para Klingner y Nabaldian (2002, p. 252), citados en Villarreal (2018, p. 13): “las teorías explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo y su desempeño y rendimiento”. A continuación, se presenta el resumen tal como lo presenta Villarreal (2018, pp. 13 -14):

#### ***Teoría de la equidad***

Esta teoría, según Klingner y Nabaldian (2002):

Es la lealtad, en expresiones de buena voluntad y en una mayor eficacia en su trabajo dentro de la organización. Aunque en la teoría es clara la dificultad, estriba en que muchas veces esta percepción está más vinculada a un estado mental basado en juicios subjetivos. No obstante, significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales, apareciendo con igual peso la buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Esta equidad está constituida por dos aspectos: a) el rendimiento; b) y la equiparación con otros. En el primer caso, es la comparación de su aporte o rendimiento con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otras personas. (p. 253)

#### ***Teoría de las expectativas***

De acuerdo con Klingner y Nabaldian (2002), esta teoría se centra:

En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros. Son tres los factores identificados: a) el alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño; c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones. (p. 253)

### ***Teoría conectivista***

Según Ledesma (2015):

El conectivismo se presenta como un modelo de aprendizaje arraigado en una actividad social que reconoce las conexiones entre diversas partes del mundo, caracterizando así la era digital en la que vivimos. Este modelo de aprendizaje se ve influenciado por el impacto de la tecnología, lo que genera nuevas oportunidades de aprendizaje. El conectivismo se considera un fundamento teórico crucial para la evolución de la cultura educativa y la creación de redes de impacto en empresas e instituciones educativas. En la práctica, se promueve un enfoque que enfatiza la observación, la comunicación y, sobre todo, el intercambio de conocimientos desde distintos rincones del mundo.

Siemens (2004) afirma que:

El aprendizaje y el conocimiento dependen de la diversidad de opiniones; El aprendizaje es un proceso de conectar nodos o fuentes de información especializados; El aprendizaje puede residir en dispositivos no humanos; La capacidad de saber más es más crítica que aquello que se sabe en un momento dado; La alimentación y mantenimiento de las conexiones es necesaria para facilitar el aprendizaje continuo; La habilidad de ver conexiones entre áreas, ideas y conceptos es una habilidad clave; La actualización

(conocimiento preciso y actual) es la intención de todas las actividades conectivistas de aprendizaje; La toma de decisiones es, en sí misma, un proceso de aprendizaje. (p. 7)

### **Rol del docente dentro de la teoría del conectivismo**

De acuerdo con, Marcillo y Nacevilla (2021) el docente cumple un rol importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje ya que, este facilitará el uso apropiado de las TICs. Luego de examinar la teoría del conectivismo, se considera que, en el ámbito educativo, el rol del instructor debe orientarse de la siguiente manera:

- Instruir a los estudiantes en estrategias de aprendizaje que puedan aplicar mediante herramientas digitales.
- Cultivar la capacidad de los aprendices para tomar decisiones acerca de qué contenidos aprender, permitiéndoles distinguir entre información relevante y superficial.
- Enseñar a los alumnos a gestionar la información, ya que el entorno web se caracteriza por su desorden, y mantener la organización es esencial.
- Establecer entornos de aprendizaje que fomenten la construcción de redes de aprendizaje, tanto a nivel individual como grupal, alentando a los estudiantes a colaborar y trabajar de manera cooperativa.
- Fomentar la investigación a través de la interacción de los estudiantes con recursos especializados y entornos de aprendizaje apropiados, con el objetivo de lograr un aprendizaje significativo.

En ese sentido, las TICs son herramientas fundamentales que ayudan en el proceso de enseñanza y aprendizaje tanto a los docentes como alumnos. Asimismo, las herramientas tecnológicas facilitaron el proceso educativo en el tiempo de pandemia, puesto que, mediante diversas plataformas se desarrolló el proceso formativo de los estudiantes.

## **Dimensiones del desempeño docente**

Según se expone en el *Marco del buen desempeño docente* (2014), consta de cuatro dominios o campos de ejercicio, que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. Los cuales son:

### ***Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes***

Está centrado en la preparación de la sesión: “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (p. 25).

### ***Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***

Está referido a la enseñanza de los estudiantes: “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (p. 25).

### ***Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad***

Está referido a la participación de los docentes en el desarrollo de la vida comunal; es decir, que el docente participa en las actividades comunales con la finalidad de que la comunidad siga desarrollándose.

### ***Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***

Está referido a la capacidad de seguir el docente formándose para el adecuado servicio en la formación de los estudiantes. Por otro lado, el saber conocerse a sí mismo, la construcción del autoconocimiento, crecimiento personal, social y el afecto personal para crecer uno mismo.

## **2.3. Bases conceptuales**

- **Programa.** “Serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto” (RAE, 2022, d. 8).

- **Fortalecimiento.** “Hacer más fuerte o vigoroso” (RAE, 2022, d. 2).
- **Habilidades.** “Capacidad y disposición para algo” (RAE, 2022, d. 1).
- **Emocionales.** “Alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática” (RAE, 2022, d. 1).
- **Desempeño.** “Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio” (RAE, 2022, d. 1).
- **Docente.** “Que enseña” (RAE, 2022, d. 1).

## Capítulo III

### Metodología

#### 3.1. Formulación De Hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis General*

- **Hg:** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

##### 3.1.2. *Hipótesis Específicas*

- **He1:** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- **He2:** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- **He3:** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- **He4:** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

#### 3.2. Variables

El estudio presenta dos variables. Líneas contiguas, se expone cada una de ellas:

**Variable independiente:** Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales.

Variable dependiente: Desempeño docente.

### 3.3. Operacionalización De Variables

| Variable   | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones                       | Indicadores  | Escala de medición  |
|--|---|---|-----------------------------------|--|---|
| Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales | Son las actividades para desarrollarse con la finalidad de fortalecer: “La capacidad de algunas personas de reaccionen frente a problemas o desafíos de manera inteligente, creativa y conciliadora, indiferentemente de la cultura a la cual pertenecen, estrato social o historia personal, es una premisa digna de análisis” (Gómez y Salas, 2017, p. 14). | Se utilizó como instrumento el programa para el desarrollo del experimento. | Habilidad de autoconocimiento     | Comprende sus emociones                              | Nominal<br>Antes del experimento<br>Después del experimento |
|  |   |   |                                   | Comprende su sentimiento                             |   |
|  |   |   |                                   | Comprende las causas de las emociones y sentimientos |   |
|  |   |   | Habilidad de automotivación       | Prepararse mentalmente para actuar                   |   |
|  |   |   |                                   | Espíritu de iniciativa                               |   |
|  |   |   |                                   | Facilidad para orientarse por sus objetivos          |   |
|  |   |   | Habilidad de autocontrol          | Controlar sus emociones                              |   |
|  |   |   |                                   | Redirigir sus pensamientos                           |   |
|  |   |   |                                   | Jerarquizar sus pensamientos                         |   |
|  |   |   | Habilidad de empatía              | Transmisión de emociones                             |   |
|  |   |   |                                   | Transmisión de simpatía                              |   |
|  |   |   |                                   | Comportarse empáticamente                            |   |
|  |   |   | Habilidad para la destreza social | Comprensión de las emociones de los otros            |   |
| Desempeño  | Un conjunto de  | Para el   | Preparación para                  | Características                                      | Ordinal   |

| Variable | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones   | Indicadores   | Escala de medición |
|----------|---|---|---|---------------|--------------------|
| docente  | características de un docente que determina su práctica docente y está básicamente enfocada al desarrollo de estrategias didácticas para desarrollar aprendizajes significativos; alternativamente aplica sus conocimientos en actividades de gestión educativa. (Montenegro, 2003) | proceso de acopio de datos, se utilizó el cuestionario de desempeño docente como instrumento, el mismo contenía 20 preguntas. | el aprendizaje  | Contexto      | = Nunca: 1         |
|          |   |   |   | Planificación | = Casi nunca: 2    |
|          |   |   | Enseñanza para el aprendizaje                                       | Clima         | = A veces: 3       |
|          |   |   |   | Estrategias   | = Casi siempre: 4  |
|          |   |   |   | Evaluación    | = Siempre: 5       |
|          |   |   | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Integra       | Recategorizadas    |
|          |   |   |   | Informa       | Muy deficiente     |
|          |   |   |   | Gestiona      | = Deficiente       |
|          |   |   | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente             | Reflexiona    | = Regular          |
|          |   |   |   | Valores.      | 4 = Bueno          |
|          | Cumplimiento  | 5 = Excelente   |   |               |                    |

### **3.4. Tipo Y Nivel De Investigación**

#### ***3.4.1. Tipo De Investigación***

Por las particularidades del desarrollo de la investigación, se determinó que el estudio es aplicado. Según manifiesta Carrasco (2006), la investigación de tipo aplicado tiene como finalidad manipular la variable independiente para generar cambios en la variable dependiente.

#### ***3.4.2. Nivel De Investigación***

Este estudio tiene un nivel explicativo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014): “va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p. 95).

Por lo tanto, este estudio intenta calcular el efecto de la variable independiente: fortalecimiento de habilidades emocionales sobre la variable dependiente: desempeño docente en un proceso experimental que lleva tiempo.

### **3.5. Método**

El método utilizado para realizar este estudio fue los el hipotético-deductivo y el experimental.

Según Quispe (2012): “consiste en un procedimiento que parte de unas premisas en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 102).

Asimismo, “aquella donde se manipula intencionalmente las variables independientes para ver sus efectos en las variables dependientes bajo el control del investigador y en la que hay un grupo de control y un grupo experimental” (Carrasco, 2006, p. 272).

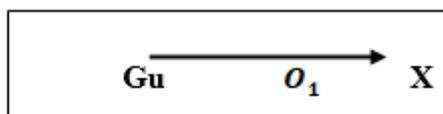
Por tanto, la variable independiente se controla en el diseño de la investigación con el objetivo de obtener sus efectos sobre la variable dependiente.

### 3.6. Diseño De Investigación

El presente estudio es de diseño preexperimental.

Abanto (2016) afirma “son planes o estructuras para seguir para el adecuado desarrollo del trabajo de investigación y su respectivo tratamiento estadístico. Por tal motivo, se tomó el diseño preexperimental, con pre y postest, con un solo grupo”.

Esquema del diseño de investigación:



**Donde**

**Gu:** grupo único

**O<sub>1</sub>:** Pretest

**X:** Tratamiento

**O<sub>2</sub>:** Postest

**→:** Trayectoria

### 3.7. Población Y Muestra

#### 3.7.1. Población

Según Carrasco (2006) “la población es aquella que presenta características comunes. Para tal efecto, los elementos que la conforman deben presentar dicho rasgo común”. Por dicha motivación, se tomó como población a 58 docentes de Educación Primaria (26 docentes) y Secundaria (32 docentes) de la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

### **3.7.2. Muestra**

Al respecto, Hernández et al. (2014) “conciben a la muestra como una pequeña porción del total de la población, con la finalidad de recoger datos sobre el tema estudiado y finalmente llegar a generalizar en la población”. Por tal motivo, la muestra de estudio estuvo integrada por 54 docentes de Educación Primaria (24 docentes) y Secundaria (30 docentes) de la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

## **3.8. Técnicas E Instrumentos**

### **3.8.1. Técnicas**

Los métodos son procedimientos sistemáticos que permiten a los investigadores reconstruir las relaciones entre objetos y objetos de estudio.

Al respecto, Ñaupas (2009) refiere que “una técnica de investigación guía el procedimiento a realizarse para recopilar los datos en forma concreta y verídica, sin ningún sesgo”. Por lo tanto, se utilizaron métodos experimentales para manipular las variables del desempeño docente. Asimismo, la observación, que ha servido para recoger la información sobre el comportamiento de la misma variable antes y después del tratamiento.

### **3.8.2. Instrumentos**

Se refiere al material específico para la recolección de la información. En este caso, empleamos al cuestionario, que es: “un instrumento muy útil para la recogida de datos, especialmente de aquellos difícilmente accesibles por la distancia o dispersión de los sujetos a los que interesa considerar, o por la dificultad para reunirlos” (García, 2003, p. 2). Como tal, se aplicó el material experimental y la ficha de observación. El material del programa es un instrumento que contiene el plan experimental y su correspondiente módulo de las sesiones para el fortalecimiento de las habilidades emocionales; el mismo contenía 10 sesiones, para ser aplicadas durante los talleres de trabajo. Por otro lado, se tiene la ficha de observación; este medio, según Carrasco (2006) tiene como propósito

registrar datos en la realidad misma de los hechos; por tal motivo, se recopiló la información sobre el desempeño docente utilizando dicho instrumento.

### **3.9. Validez Y Confiabilidad**

#### **3.9.1. Validez**

El instrumento de investigación fue validado mediante correlación R de Pearson con puntaje mayor a 0,21; por lo tanto, se utilizó para recopilar información. Seguimos así porque la herramienta fue utilizada anteriormente para otro estudio.

#### **3.9.2. Confiabilidad**

El proceso de confiabilidad del instrumento se desarrolla con base en el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente arrojó un resultado de 0,852, lo que indica que el instrumento tiene buena consistencia interna. Este resultado nos permitió realizar este estudio.

### **3.10. Técnicas De Procesamiento De Datos**

Los datos tabulares se procesaron utilizando el software SPSS versión 26.0. A nivel descriptivo contamos con tablas de frecuencia para pretest y postest; mientras que en el nivel de conclusiones se encuentra la prueba de hipótesis; los resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación.

### **3.11. Aspectos Éticos**

En la realización del estudio se tuvieron en cuenta normas éticas relativas a la identidad del individuo que formó parte de la muestra del estudio y por lo tanto su identidad se mantuvo confidencial. Por otro lado, se cita adecuadamente la información que forma parte de este estudio.

Por otro lado, la investigación adhiere al principio de que se maximiza el respeto por la creación de conocimiento, es decir, la información teórica se construye a partir de

información existente y se refiere a información de otros estudios y teorías. Asimismo, los resultados son producto del uso de una herramienta de investigación o un fiel reflejo del proceso de desarrollo de la investigación.

## Capítulo IV

### Resultados Y Discusión

#### 4.1. A Nivel Descriptivo

**Tabla 1**

*Contraste del nivel de desempeño docente antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

|                   |           |           | Momentos |         |
|-------------------|-----------|-----------|----------|---------|
|                   |           |           | Pretest  | Postest |
| Desempeño docente | Regular   | <i>f</i>  | 39       | 7       |
|                   |           | <i>f%</i> | 72,2 %   | 13,0 %  |
|                   | Bueno     | <i>f</i>  | 12       | 38      |
|                   |           | <i>f%</i> | 22,2 %   | 70,4 %  |
|                   | Excelente | <i>f</i>  | 3        | 9       |
|                   |           | <i>f%</i> | 5,6 %    | 16,7 %  |
| Total             | <i>f</i>  | 54        | 54       |         |
|                   | <i>f%</i> | 100,0 %   | 100,0 %  |         |

De los resultados de la tabla 1, previa a la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la mejora del desempeño docente, el 72,2 % fue calificado en el nivel regular, valor preponderante. Luego del tratamiento, el 70,4 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno; mientras que el 16,7 % llegó al nivel excelente.

**Tabla 2**

*Contraste del nivel de preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

|   |                      | Momentos            |         |
|---|----------------------|---------------------|---------|
|   |                      | Pretest             | Postest |
| Preparación para el<br>aprendizaje de los estudiantes | Regular              | <i>f</i><br>34      | 8       |
|   |                      | <i>f%</i><br>63,0 % | 14,8 %  |
|   | Bueno                | <i>f</i><br>18      | 31      |
|   |                      | <i>f%</i><br>33,3 % | 57,4 %  |
|   | Excelente            | <i>f</i><br>2       | 15      |
|   |                      | <i>f%</i><br>3,7 %  | 27,8 %  |
| Total   | <i>f</i><br>54       | 54                  |         |
|   | <i>f%</i><br>100,0 % | 100,0 %             |         |

De los resultados de la tabla 2, previa la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la mejora de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 63,0 % fue calificado en el nivel regular, valor preponderante. Luego del tratamiento, el 57,4 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno; mientras que el 27,8 % llegó al nivel excelente.

**Tabla 3**

*Contraste del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar- Ayacucho, 2021*

|   |           | <b>Momentos</b> |                |                |
|---|-----------|-----------------|----------------|----------------|
|   |           |                 | <b>Pretest</b> | <b>Postest</b> |
| Enseñanza para el aprendizaje<br>de los estudiantes | Regular   | <i>f</i>        | 36             | 12             |
|   |           | <i>f%</i>       | 66,7 %         | 22,2 %         |
|   | Bueno     | <i>f</i>        | 13             | 26             |
|   |           | <i>f%</i>       | 24,1 %         | 48,1 %         |
|   | Excelente | <i>f</i>        | 5              | 16             |
|   |           | <i>f%</i>       | 9,3 %          | 29,6 %         |
| Total   |           | <i>f</i>        | 54             | 54             |
|   |           | <i>f%</i>       | 100,0 %        | 100,0 %        |

De los resultados de la tabla 3, previa a la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la mejora de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 66,7 % fue calificado en el nivel regular, valor preponderante. Luego del tratamiento, el 48,1 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno; mientras que el 29,6 % llegó al nivel excelente.

**Tabla 4**

*Contraste del nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

|   |           | Momentos |         |
|---|-----------|----------|---------|
|   |           | Pretest  | Postest |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Regular   | 37       | 9       |
|   | %         | 68,5 %   | 16,7 %  |
|   | Buen      | 11       | 34      |
|   | %         | 20,4 %   | 63,0 %  |
|   | Excelente | 6        | 11      |
|   | %         | 11,1 %   | 20,4 %  |
| Total   |           | 54       | 54      |
|   | %         | 100,0    | 100,0 % |

De los resultados de la tabla 4, previa a la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la mejora de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 68,5 % fue calificado en el nivel regular, valor preponderante. Luego del tratamiento, el 63,0 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno; mientras que el 20,4 % llegó al nivel excelente.

**Tabla 5**

*Contraste del nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente antes (pretest) y después (postest) de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

|  |            |            | <b>Momentos</b> |                |
|--|------------|------------|-----------------|----------------|
|  |            |            | <b>Pretest</b>  | <b>Postest</b> |
| Desarrollo de la profesionalidad<br>y la identidad docente | Regular    | <i>f</i>   | 38              | 8              |
|  |            | <i>f</i> % | 70,4 %          | 14,8 %         |
|  | Bueno      | <i>f</i>   | 12              | 39             |
|  |            | <i>f</i> % | 22,2 %          | 72,2 %         |
|  | Excelente  | <i>f</i>   | 4               | 7              |
|  |            | <i>f</i> % | 7,4 %           | 13,0 %         |
| Total  | <i>f</i>   | 54         | 54              |                |
|  | <i>f</i> % | 100,0 %    | 100,0 %         |                |

De los resultados de la tabla 5, previa a la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la mejora del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 70,4 % fue calificado en el nivel regular, valor preponderante. Luego del tratamiento, el 72,2 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno; mientras que, el 13,0 % llegó al nivel excelente.

## 4.2. A Nivel Inferencial

### 4.2.1. Prueba De Normalidad

Se explicita en las siguientes tablas:

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de la variable desempeño docente antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

|                                    |                  | Desempeño docente |
|------------------------------------|------------------|-------------------|
| N                                  |                  | 108               |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media            | 3,69              |
|                                    | Desv. Desviación | ,665              |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluto         | ,275              |
|                                    | Positivo         | ,275              |
|                                    | Negativo         | -,256             |
| Estadístico de prueba              |                  | ,275              |
| Sig. asintótica(bilateral)         |                  | ,000 <sup>c</sup> |

*a. La distribución de prueba es normal*

*b. Se calcula a partir de datos*

*c. Corrección de significación de Lilliefors*

Los resultados de la Tabla 6 muestran que la distribución no es normal ( $p < 0,05$ ) en la correlación significativa de Lilliefors, evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov; por lo tanto, el estadístico de la prueba de normalidad no es paramétrico; en este sentido, el estadístico aplica la prueba de rangos de Wilcoxon a la muestra en cuestión.

### 4.2.2. Prueba De Hipótesis

#### Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

**$H_0$ :** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales no influye en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

**$H_1$ :** El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

$$H_1: \mu_1 > \mu_2$$

b) Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$ , es decir el 5 %.

c) Cálculo estadístico

### Tabla 7

*Prueba de muestras relacionadas antes y después del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

|                            | Desempeño docente posttest-pretest |
|----------------------------|------------------------------------|
| Z                          | -4,656 <sup>b</sup>                |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000                               |

Siendo  $p=0,000 < 0,05$ ; entonces, se concluye en que: “El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021”. ( $Z = -4,656^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

### Primera hipótesis específica

**Tabla 8**

*Prueba de muestras relacionadas antes y después del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales, que influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021*

| Estadísticos de prueba <sup>a</sup>                                |                     |
|--|---------------------|
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes postest-pretest |                     |
| Z  | -4,620 <sup>b</sup> |
| Sig. asintótica(bilateral)   | ,000                |

Siendo  $p=0,000 < 0,05$ ; entonces, se concluye en que: “El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación docente para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021”. ( $Z = -4,620^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

### Segunda hipótesis específica

**Tabla 9**

*Prueba de muestras relacionadas antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública “Simón Bolívar”. Ayacucho, 2021*

| Estadísticos de prueba <sup>a</sup>                              |                     |
|--|---------------------|
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes postest-pretest |                     |
| Z  | -3,832 <sup>b</sup> |
| Sig. asintótica(bilateral)                                       | ,000                |

Siendo  $p=0,000 < 0,05$ ; entonces, se concluye que “El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021”. ( $Z = -3,832^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

### Tercera hipótesis específica

#### Tabla 10

Prueba de muestras relacionadas antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales para la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad pretest-postest |                     |
|---|---------------------|
| Z   | -3,557 <sup>b</sup> |
| Sig. asintótica(bilateral)  | ,000                |

Siendo  $p=0,000 < \alpha=0,05$ ; entonces, se concluye que “El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021”. ( $Z = -3,557^b$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ).

### Cuarta hipótesis específica

**Tabla 11**

Prueba de muestras relacionadas antes y después de la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar- Ayacucho, 2021

#### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

|                            | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente posttest-pretest |
|----------------------------|--|
| Z                          | -4,404 <sup>b</sup>  |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,000   |

Siendo  $p=0,000 < \alpha=0,05$ ); entonces, se concluye que “El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye positivamente en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar. Ayacucho, 2021. ( $Z= -4,404^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

#### 4.3. Discusión De Resultados

Actualmente, en el ámbito educativo, es fundamental brindar un servicio educativo de calidad; para ello, es importante establecer programas que fortalezcan las habilidades emocionales, más aún debido a la pandemia; de ello dependerá, en cierto modo, el desempeño docente. En este sentido, según Gómez y Salas (2017) la inteligencia emocional es: “La capacidad de algunas personas de reaccionar frente a problemas o desafíos de manera inteligente, creativa y conciliadora; indiferentemente de la cultura a la cual pertenecen, estrato social o historia personal, es una premisa digna de análisis” (p. 14). Por otro lado, Chiroque (2006) como cita Quispe (2019) sostiene que el desempeño

docente: “se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación con las obligaciones inherentes a su profesión y cargo” (p. 23).

Por lo tanto, se proponen los siguientes objetivos generales: Demostrar el impacto de este programa en el fortalecimiento de habilidades emocionales para lograr buenos resultados de aprendizaje en el teletrabajo de la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021. De este modo, se muestran las hipótesis contrastadas con diversos estudios.

En relación con la hipótesis general, se demostró que la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente en trabajo remoto. Resultado que fue refrendado a través de la prueba de rangos de Wilcoxon, ( $Z = -4,656^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Esto es avalado por Chiappe y Cuesta (2013) quienes manifiestan que, mediante la implementación de este programa, se presenta en los docentes la capacidad para distinguir, percibir y regular las emociones propias y las de los demás. Por su lado, Cantillo y Calambria (2018) exponen que el programa de fortalecimiento de habilidades emocionales es una buena estrategia para el mejoramiento de la práctica docente, el cual es sustentado en el estudio que realizó.

Respecto a la hipótesis específica uno, se concluye en que la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. Resultado que fue refrendado a través de la prueba de rangos de Wilcoxon, ( $Z = -4,620^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). La cual es contrastada por Atencio (2019) en el sentido que la habilidad emocional que desarrollan los docentes se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, Pacheco (2016) expresa que hay un nivel de correlación directa y significativa entre dichas variables

Respecto a la hipótesis específica dos, se concluye en que la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. Resultado que fue refrendado a través de ( $Z = -3,832^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Al respecto, Ramírez (2017) determinó que cualquier ayuda que se brinda, sea el acompañamiento o programas, es de gran ayuda para una práctica docente adecuada. Asimismo, Ortiz (2017) demuestra, pero tomando en cuenta el acompañamiento que en algunas instituciones educativas se realiza, que la directora brinda a los docentes un acompañamiento que no es sistemático, lo que influye en el desarrollo de un buen desempeño docente; por tanto, se evidencia que la ayuda o programa que se brinda debe ser organizada para lograr un buen desempeño docente.

De acuerdo con la hipótesis específica tres, se determinó que la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Resultado que fue refrendado a través de la prueba de rangos de Wilcoxon ( $Z = -3,557^b$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Respecto a ello, Arrieta *et al.* (2015) manifiestan que el fortalecimiento de las habilidades emocionales desarrolla diversas capacidades en los docentes, que contribuye en la participación en la gestión de la escuela y la interrelación con todos los miembros de la comunidad educativa en forma pertinente. Por su lado, Conislla (2018) muestra que cualquier tipo de ayuda, en este caso el acompañamiento, se relaciona significativamente con el desempeño docente ( $t_c = 0,785$ ;  $p < 0,05$ ).

Respecto a la hipótesis específica cuatro, se estableció que la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; resultado que fue refrendado a través de ( $Z = -4,404^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Lo cual es contrastado por Pfoccoalata (2018) quien concluyó en que el 51.5 % de los miembros de una institución educativa opina que existe un muy

buen acompañamiento pedagógico, lo que mejora el desempeño docente. Por su lado, Ramírez (2017) enuncia que, aparte de la implementación de programas de fortalecimiento de habilidades emocionales, el buen acompañamiento pedagógico influye positivamente en el desempeño del profesor.

En consecuencia, el presente trabajo de investigación muestra que la implementación de un programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desempeño docente. Cabe aclarar que el programa se implementó en una determinada institución educativa, de manera que se realizaron con personas y en contextos diferentes, por lo que hay diversos factores que influyen en la efectividad del programa desarrollado. Por lo tanto, la aplicación del programa piloto incide significativamente en los buenos resultados de aprendizaje de los docentes de la Institución Educativa Estatal Simón Bolívar, y además sirve como estrategia de aprendizaje implementada en la práctica pedagógica.

## Conclusiones

El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente, siendo  $p = 0,000 < 0,05$ . Además, previo al experimento, el 72,2 % fue calificado en el nivel regular de su desempeño docente; luego del tratamiento, el 70,4 % llegó a avanzar al nivel de logro destacado en su desempeño docente ( $Z = -4,656^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$ . Además, previo a la aplicación del Programa de fortalecimiento de habilidades, el 63,0 % fue calificado en el nivel regular. Luego del tratamiento, el 57,4 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes ( $Z = -4,620^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$ . Además, previo a la aplicación del programa, el 66,7 % fue calificado en el nivel regular en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Luego del tratamiento, el 48,1 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno ( $Z = -3,832^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$ . Además, previo a la aplicación del programa, el 68,5 % fue calificado en el nivel regular de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Luego del tratamiento, el 63,0 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno ( $Z = -3,557^b$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Siendo  $p = 0,000 < 0,05$ . Además, previo a la

aplicación del programa para la mejora del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 70,4 % fue calificado en el nivel regular. Luego del tratamiento, el 72,2 % de los docentes logró avanzar al nivel bueno ( $Z = -4,401$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

## **Recomendaciones**

Al Ministerio de Educación, ofrecer talleres vivenciales para los maestros, no solo teóricos, sobre el manejo asertivo de las emociones; de esta manera, se podrá desenvolverse de manera pertinente ante las diversas situaciones que lo aquejan y obtener resultados beneficiosos en los estudiantes.

A la Dirección Regional de Educación y la UGEL Huamanga, ofrecer ambientes saludables de trabajo; buscando aliados estratégicos, quienes orienten y escuchen a los maestros, más no fiscalizadores, quienes juzguen sin conocer la realidad.

A los directores de las instituciones educativas, contar con un psicólogo en la institución, que es beneficioso para los maestros y estudiantes; de igual manera, implementar programas de interaprendizaje y fortalecimiento de las emociones.

A los maestros, ser más empáticos. No podemos tomar decisiones tan apresuradas sin pensar en las consecuencias que estas pueden provocar; ahondar en los aprendizajes que se quiere lograr, sin dejar de lado las situaciones por las que atraviesan los estudiantes. Hay que considerar que los maestros, en muchas oportunidades, tomamos el rol de padre, madre, psicólogo, psicóloga, amigo, amiga y que no podemos orientar adecuadamente si no contamos con un control de nuestras emociones.

A los padres de familia, fomentar la confianza con sus hijos e hijas, considerando la etapa que están atravesando. Muchas veces, se deja de lado las emociones o la manera de pensar de los jóvenes; lo cual origina rebeldía y desgano. Igualmente, se deben generar espacios de interacción emocional, el cual afianzará lazos familiares.

### Referencias Bibliográficas

- Amachi, M. (2016). *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMAM.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5430/Amachi_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arana, S. N. (2014). *Autocontrol y su relación con la autoestima en adolescentes* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional URL.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/42/Arana-Sharon.pdf>
- Arrieta, Y., Córdoba, Y., Maestre, L. y Niño, K. (2015). *Habilidades emocionales del docente en su práctica pedagógica* [Tesis de maestría, Universidad del Norte]. Repositorio Institucional Uninorte.  
<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/7609/yolanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atencio, L. J. (2019). *El monitoreo pedagógico y el desempeño docente de la IEP Horacio Zeballos Gámez de Desaguadero en el año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA. Repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13330/Lenny\_Judith\_Atencio\_Ayma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bosch, M. J., Riumalló, M. P. y Urzúa, M. J. (2020). *La importancia de la (auto) motivación*.  
[https://www.ese.cl/ese/site/artic/20200803/asocfile/20200803082818/\\_12\\_\\_\\_auto\\_motivacio\\_\\_n.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20200803/asocfile/20200803082818/_12___auto_motivacio__n.pdf)

- Cantillo, B. y Calabria, M. (2015). Acompañamiento pedagógico: estrategia para la práctica el Centro Escolar “Emmanuel Mongalo y Rubio”, departamento de Managua, distrito iii, turno vespertino, en el ii semestre del año 2014 [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. [Repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf](http://repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf)
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. San Marcos.
- Chiappe, A. y Cuesta, J. C. (2013). Fortalecimiento de las habilidades emocionales de los educadores: interacción en los ambientes virtuales. *Educ. Educ.* Vol. 16, No 3, 503-524. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v16n3/v16n3a06.pdf>
- Conislla, J. (2018). *Acompañamiento directivo y desempeño docente en una Institución Educativa Pública de San Miguel. Ayacucho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28500/conislla\\_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28500/conislla_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contreras, L. (2018). *Acompañamiento pedagógico y calidad educativa de la I.E. “Augusto Gutiérrez Mendoza” Chorrillos, 2015* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USANPEDRO. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5536/Tesis\\_57316.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5536/Tesis_57316.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cueva, J. L. (2019). El conectivismo y las TIC: Un paradigma que impacta el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista Científica*, 4(14), 205-227. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662154011/html/>
- Fernández, M. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de Claseshistoria*. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaInteligenciaEmocional-5173632.pdf>

- FONDEP (2008). *Guía para el acompañamiento pedagógico de proyectos de innovación en las regiones*. [https://nanopdf.com/download/guia-para-el-acompaamiento-pedagogico\\_pdf](https://nanopdf.com/download/guia-para-el-acompaamiento-pedagogico_pdf)
- Fuentes, Y. S. (2014). *El manejo de la inteligencia emocional como factor determinante para lograr un alto nivel de desarrollo social en los niños* [Tesis de licenciatura, Universidad de Sotavento]. Repositorio Institucional US. <http://132.248.9.195/ptd2014/marzo/0711480/0711480.pdf>
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones. Scielo, 6(2), 407-429. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Goleman, D. (2017). *La inteligencia emocional*. Le Libros. <http://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Gómez, M. y Salas, M. (2017). Inteligencia emocional del gerente educativo y clima laboral en escuelas bolivarianas venezolanas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y Aplicadas*. Año III. Vol. III. n.º 5. <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-InteligenciaEmocionalDelGerenteEducativoYClimaLabo-7062711.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.<sup>a</sup> ed. Mc Graw-Hill Education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/me>
- Ledesma, M. A. (2015). Del conductismo, cognitivismo y constructivismo al conectivismo para la educación. Killari.

<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/127706/Conectivismo.pdf;jsessionid=7D4898E13A84B39193F411E48D951A11?sequence=1>

- López, M. B., Filippetti, V. A. y Richaud, M. C. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. *Avances en Psicología Latinoamericana*, vol. 32(1), pp. 37-51. doi: dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.03. <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a04.pdf>
- Mamani, I. S. (2016). *Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en Managua, en el II semestre del año 2017* [Tesis Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. Repositorio Institucional UNAN. [Repositorio.unan.edu.ni/8807/1/98522.pdf](http://repositorio.unan.edu.ni/8807/1/98522.pdf)
- Marcillo, P. P. y Nacevilla, C. A. (2021). La teoría del Conectivismo de Siemens en la Educación. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/22856/1/T-UC-0010-FIL-1126.pdf>
- Martínez S. I. y Lavín, J. L. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente. Una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso Internacional de Investigación Educativa. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mayer, J. D. y Salovey, R (1997). ¿Qué es la inteligencia emocional? En P. Salovey y D. J. Sluyter: *Desarrollo emocional e inteligencia emocional*. BasicBooks.
- Ministerio de Educación (2014). *Protocolo de acompañamiento pedagógico*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3706/Protocolo%20de%20acompa%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ministerio de Educación (2014). *Gestión escolar centrada en los aprendizajes*. Fascículo. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_gestion\\_escolar\\_centrada\\_en\\_aprendizajes.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf)
- Ministerio de Educación (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG. Orientaciones, protocolos e instrumentos*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5916>
- Ministerio de Educación (2016). *Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (Local/Regional)*. <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/guia-para-la-formulacion-del-plan-de-monitoreo.pdf>
- Navarro, M. (2009). Autoconocimiento y autoestima. *Temas para la Educación*. Revista digital para profesionales de la enseñanza. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf>
- Ortiz, C. (2014). Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en la Dirección del Centro Escolar Solidaridad, Municipio de Tipitapa, Departamento de la Institución Educativa Emblemática “Divina Pastora”, Oxapampa, Pasco-2016; 2014 [Tesis Doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [Repositorio Institucional UCV. \[Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30159/valdivia\\\_mi.pdf?sequence=1\]\(https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30159/valdivia\_mi.pdf?sequence=1\)](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30159/valdivia_mi.pdf?sequence=1)
- Pacheco, G. A. (2016). El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNAS. [repositorio.unsa.edu.pe/  
bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf?sequence=1](https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2467/EDMpaalag.pdf?sequence=1)

- Pfoccoalata E. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario de Urubamba*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34837/pfoccalata\\_ze.pdf?sequence=1](http://Repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34837/pfoccalata_ze.pdf?sequence=1)
- Quispe, A. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas Horacio Zevallos Gámez e Inca Garcilaso de la Vega, Juliaca Puno 2018* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USANPEDRO. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5216/Tesis\\_56524.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5216/Tesis_56524.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Copygraph Bautista E. I. R. L.
- Ramírez, I. (2017). *Fortalezas y debilidades del acompañamiento pedagógico realizado por reflexiva en los docentes de tercer grado de básica primaria*. [Tesis de maestría, Universidad de la Consta]. Repositorio Institucional CUC. <https://practicareflexiva.pro/wp-content/uploads/2019/03/Investigacio%CC%81n-sobre-acompan%CC%83amiento-pedagogico.pdf>
- Romero, H. (2018). *La gestión pedagógica directoral y el desempeño docente en la Institución Educativa Nro. 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres – Lima* [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con Mención en Gestión Educacional, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Archivo digital. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1594/TM%20CE-Ge%203530%20R1%20-%20Romero%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Siemens, G. (2004). Conectivismo: Una teoría de aprendizaje para la era digital. Chile: Ministerio del Interior y Seguridad Pública SENDA - Consorcio de Universidades del Estado de Chile. [https://www.comenius.cl/recursos/virtual/minsal\\_v2/Modulo\\_1/Recursos/Lectura/conectivismo\\_Siemens.pdf](https://www.comenius.cl/recursos/virtual/minsal_v2/Modulo_1/Recursos/Lectura/conectivismo_Siemens.pdf)
- Shapiro, L. (1997). La inteligencia emocional de los niños. Grupo Zeta.
- Varas, O. (2019). Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Juan Alvarado”- 81028 de Otuzco, Otuzco 2019. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USANPEDRO. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38438/varas\\_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38438/varas_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vezub, L. y Alliaud, A. (2012). El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principiantes de Uruguay. Ministerio de Cultura. [https://www.induccionedu.com/fondo\\_recursos/system/files/el\\_acompanamiento\\_pedagogico.pdf](https://www.induccionedu.com/fondo_recursos/system/files/el_acompanamiento_pedagogico.pdf)
- Villarreal, I. (2018). Desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en estudiantes del VI ciclo de enfermería Universidad San Pedro Huacho 2015. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional USANPEDRO. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6769/Tesis\\_59292.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6769/Tesis_59292.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **Anexos**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

| PROBLEMA   | OBJETIVO  | HIPÓTESIS  | VARIABLES Y DIMENSIONES   | METODOLOGÍA   |
|--|---|--|---|---|
| <p>Problema general:</p> <p>Pg: ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales influye para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>Pe1: ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe2: ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades</p> | <p>Objetivos generales:</p> <p>Og: Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Oe1: Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe2: Comprobar la influencia del Programa de fortalecimiento de</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Hg: El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>He1: El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>He2: El Programa de</p> | <p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>X: Fortalecimiento de las habilidades emocionales</p> <p>Dimensiones</p> <p>Habilidad de autoconocimiento.</p> <p>Habilidad de automotivación.</p> <p>Habilidad de autocontrol</p> <p>Habilidad de empatía</p> <p>Habilidad de destreza social</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> | <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Método: hipotético deductivo y estadístico.</p> <p>Diseño: Preexperimental</p> <p>Población: 58 docentes de Educación Primaria (26 docentes) y Secundaria (32 docentes) de la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> |

| PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS  | VARIABLES Y DIMENSIONES   | METODOLOGÍA   |
|---|---|--|---|---|
| <p>emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe3: ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?</p> <p>Pe4: ¿En qué medida el Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021?</p> | <p>habilidades emocionales en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe3: Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>Oe4: Evaluar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> | <p>fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>He3: El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>He4: El Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales influye en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón</p> | <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p> | <p>Muestra: 54 docentes de Educación Primaria (24 docentes) y Secundaria (30 docentes) de la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.</p> <p>Técnica: Experimental</p> <p>La observación</p> <p>Instrumento: Material experimental y la ficha de observación.</p> <p>Métodos de análisis de datos: Estadístico SPSS, versión 25.0.</p> |

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS               | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA   |
|----------|----------|-------------------------|-------------------------|---|
|          |          | Bolívar-Ayacucho, 2021. |                         | <p>A nivel descriptivo:<br/>Tabla de frecuencias.</p> <p>A nivel inferencial:<br/>Estadígrafo de Pruebas de Rangos de Wilcoxon.</p> |

**Anexo 2***Instrumentos de recolección de datos*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCACIONAL

### CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**Presentación:** Estimado docente.

Nuestra intención es recoger información sobre el desempeño docente, dentro del *Marco del buen desempeño docente*, para fines de investigación. Para ello, queremos pedirle su colaboración para responder el presente cuestionario, que no le tomará mucho tiempo. Este cuestionario es estrictamente confidencial y solo será utilizado con fines establecidos. Tus respuestas serán útiles para nuestra investigación.

#### Instrucciones

Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y responda marcando con una equis o aspa (X) en solo uno de los cuadros de cada pregunta que creas conveniente que tienen los siguientes valores:

1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

| DESEMPEÑO DOCENTE |  |            |   |   |   |   |
|-------------------|--|------------|---|---|---|---|
| N.º               | DOMINIO 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE<br>LOS ESTUDIANTES | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|                   |  | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
|                   |  |            |   |   |   |   |

| DESEMPEÑO DOCENTE  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 1  | Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.  |  |  |  |  |  |
| 2  | Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.  |  |  |  |  |  |
| 3  | Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.  |  |  |  |  |  |
| DOMINIO 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES                    |   |  |  |  |  |  |
| 4  | Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.  |  |  |  |  |  |
| 5  | Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica. |  |  |  |  |  |
| 6  | Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.  |  |  |  |  |  |
| 7  | Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.  |  |  |  |  |  |
| 8  | Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.  |  |  |  |  |  |
| DOMINIO 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD |   |  |  |  |  |  |
| 9  | Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.   |  |  |  |  |  |
| 10   | Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el  |  |  |  |  |  |

| DESEMPEÑO DOCENTE |  |  |  |  |  |  |
|-------------------|--|--|--|--|--|--|
|                   | aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.  |  |  |  |  |  |
| 11                | Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.   |  |  |  |  |  |
|                   | <b>DOMINIO 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>  |  |  |  |  |  |
| 12                | Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.   |  |  |  |  |  |
| 13                | Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. |  |  |  |  |  |
| 14                | Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.  |  |  |  |  |  |

¡Gracias por su apoyo!

---

**FICHA TÉCNICA**


---

|                      |  |
|----------------------|--|
| Instrumento          | Cuestionario sobre desempeño docente   |
| Autores              | Ministerio de Educación  |
| Origen               | Sistema de evaluación del desempeño docente. MED 2012  |
| Ámbito de aplicación | Instituciones educativas públicas  |
| Administración       | Individual   |
| Objetivo             | Valorar el desempeño docente   |
| Dimensiones          | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes<br>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes<br>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.<br>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. |
| Campo de aplicación  | Docentes de las instituciones educativas públicas.   |
| Duración             | El tiempo de aplicación de este instrumento es de 90 minutos aproximadamente.  |
| Calificación         | La escala de valoración es intervalo:<br>= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.<br>Recategorizadas<br>1 = Muy deficiente<br>= Deficiente<br>= Regular<br>4 = Bueno<br>5 = Excelente                         |

---

### **Anexo 3**

#### *Material del programa*

- 1. Título:** Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- 2. Fundamentación teórica del programa experimental**

La inteligencia emocional o habilidades emocionales, es la capacidad que posee cada individuo para motivarse a sí mismo, de persistir en el empeño a pesar de los posibles fracasos que se presenten, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de equilibrar nuestros estados de ánimo personales, de impedir que la angustia obstruya a nuestras facultades racionales, igualmente la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: El contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva

Es necesario exponer, que la dinámica educativa peruana y las exigencias del proceso de descentralización, la supervisión pedagógica, el monitoreo y acompañamiento enfrentan desafíos referidos a contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa de las instituciones educativas brindando el apoyo y estímulo debido al trabajo del docente. Es así como, estos desafíos conllevan a que el aprendizaje responda a las demandas de la comunidad y a las exigencias de la sociedad del conocimiento. Todo ello conlleva a que el docente pueda mejorar ciertas habilidades

En síntesis, la inteligencia emocional es la capacidad que posee un individuo de comprender, manifestar y manejar sus emociones. En tal virtud, es de suma importancia

que los docentes desarrollen estas habilidades emocionales puesto que de ello depende establecer relaciones sociales adecuadas, ya que, estas ayudan a entender y comprender las emociones propias y de los demás, asimismo, el control de las transiciones emocionales todo ello con la finalidad de ejercer su labor eficazmente.

### 3. Objetivo general

#### 3.1. General

OG. Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

#### 3.2. Específicos

- Oe1: Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la buena preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- Oe2: Comprobar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la enseñanza de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.
- Oe3: Demostrar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en la participación del docente en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021
- Oe4: Evaluar la influencia del Programa de fortalecimiento de habilidades emocionales en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en

trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar-Ayacucho, 2021.

#### 4. Justificación

##### 4.1. Justificación teórica

El presente estudio se realizará con la finalidad de comprobar la influencia de la primera variable que viene a ser el fortalecimiento de habilidades emocionales en el desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar. Quienes requieren fortalecer las habilidades emocionales en el trabajo remoto que desempeñan. Por consiguiente, con la aplicación del método experimental, se busca profundizar en el conocimiento y hacer uso de las bondades que presenta dicho método para lograr un buen desempeño docente.

##### 4.2. Justificación práctica

Con el desarrollo de la investigación se busca mejorar el desempeño docente en el trabajo remoto en la Institución Educativa Pública Simón Bolívar; como tal, con el desarrollo del estudio se busca fortalecer las habilidades emocionales en los docentes aplicando el método experimental. De otro lado, los antecedentes sistematizados pueden ser utilizados en otras investigaciones para conocer mejor los estudios anteriores y plantear otros puntos que faltan estudiar con la finalidad de seguir innovando en la construcción de nuevos conocimientos que ayuden a seguir buscar las alternativas de solución al problema. Del mismo modo, los instrumentos empleados podrán ser utilizados por otros investigadores.

##### 4.3. Justificación metodológica

El presente estudio a nivel metodológico presenta los siguientes criterios en la justificación:

Los procedimientos metodológicos utilizados en el desarrollo del presente trabajo de investigación servirán de base para el desarrollo de otros estudios con diseños de estudio similares.

El método experimental utilizado en esta investigación puede servir tomado como variable independiente para el desarrollo de otras investigaciones experimentales.

El instrumento de investigación aplicado en este estudio servirá para el desarrollo de otros trabajos de investigación.

## **5. Principios que lo rigen**

La inteligencia emocional o habilidades emocionales, es la capacidad que posee cada individuo para motivarse a sí mismo.

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos.

El fortalecimiento de habilidades emocionales en el desempeño docente parte del hecho de que los profesores desarrollen estas habilidades emocionales, puesto que de ello depende establecer relaciones sociales adecuadas, ya que estas ayudan a entender y comprender las emociones propias y de los demás en la Institución Educativa Simón Bolívar-Ayacucho 2021.

## **6. Estrategias que se emplean**

- Organización de ideas
- Planteamiento de retos
- Discusiones o conversaciones
- Devolución de la información

- Juego de roles

| N  | Fecha    | Actividades del experimento       | Estrategias    | Sesión | Horas pedagógicas | Responsable   |
|----|----------|-----------------------------------|----------------|--------|-------------------|---------------|
| 1  | 04/08/21 | Preprueba                         |                |        | 1                 | Investigadora |
| 2  | 05/08/21 | Habilidad de autoconocimiento     | Taller virtual | 1      | 2                 |               |
| 03 | 06/08/21 | Habilidad de autoconocimiento     | Taller virtual | 2      | 2                 |               |
| 04 | 12/08/21 | Habilidad de automotivación       | Taller virtual | 3      | 2                 |               |
| 05 | 13/08/21 | Habilidad de automotivación       | Taller virtual | 4      | 2                 |               |
| 06 | 09/09/21 | Habilidad de empatía              | Taller virtual | 5      | 2                 |               |
| 07 | 10/09/21 | Habilidad de empatía              | Taller virtual | 6      | 2                 |               |
| 08 | 23/09/21 | Habilidad de autocontrol          | Taller virtual | 7      | 2                 |               |
| 09 | 24/09/21 | Habilidad de autocontrol          | Taller virtual | 8      | 2                 |               |
| 10 | 07/10/21 | Habilidad para la destreza social | Taller virtual | 9      | 2                 |               |
| 11 | 11/10/21 | Habilidad para la destreza social | Taller virtual | 10     | 2                 |               |
| 12 | 12/10/21 | Post prueba                       |                |        | 1                 |               |

## 7. Metodología

### 7.1. Materiales

Los materiales de trabajo están compuestos por:

- Siluetas
- Globos

- Pinturas
- Diapositivas
- Laptop
- Otros

## 7.2. Evaluación

La preprueba se llevará a cabo antes del inicio del experimento; luego, se aplicará el experimento; es decir, se desarrollará la variable independiente (Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales) para ver sus efectos en la mejora del desempeño docente; luego de la aplicación de las 11 sesiones, se procederá a la aplicación de la post prueba.

TALLER N.º 01 - 02

## I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA: Simón Bolívar

**DIRECTOR DE LA IE:** Félix Rojas Quichca

**SUBDIRECTORAS:** Hilda Casaico Huacachi

**INVESTIGADORA:** Yussyana Rojas Ciprián

**TEMA:** Habilidad de autoconocimiento

**FECHA:** 05/08/21 Secundaria

06/08/21 Primaria

## II. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

| MOMENTOS   | SECUENCIA DE ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES                              |
|------------|--|--|
| INICIO     | <p>ACTIVIDADES PERMANENTES</p> <p>Se inicia con un saludo de manera afectuosa, teniendo en cuenta el nivel con el que se desarrollará el taller, se hacen las interrogantes de ¿Cómo se sienten en día de hoy? ¿Qué desearían hacer en este momento?</p>   | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> |
|            | <p>Propósito</p> <p>Conocer, comprender y entrenar los beneficios del autoconocimiento en nuestra salud, toma de decisiones, aprendizaje y rendimiento y ofrecer recursos prácticos para diseñar un plan de mejora personal.</p> <p>MOTIVACIÓN: Se invita a los profesores a cantar la canción “Que bonita es la vida”</p> | <p>Canción</p>                                   |
| DESARROLLO | <p>AUTOCONOCIMIENTO: Con la finalidad de desafiar a los maestros se ejecuta el taller de autoconocimiento, permitiendo la interacción a través de preguntas retadoras y de activación que permite la participación activa de los maestros.</p>   | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> |

| MOMENTOS | SECUENCIA DE ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES |
|----------|---|---------------------|
|          | <p>¿Alguien es profesor por vocación o por ocasión? ¿Alguien es madre por casualidad? ¿Estás en esta ciudad porque te gusta? ¿Estás en esta relación porque te gusta? ¿Te casaste porque si lo planeaste? ¿Está contenta, contento con tu cuerpo?</p> <p>¿Estás contento con tu sueldo? ¿Crees que eres buenas persona</p> <p>Teniendo en cuenta ¿qué es el autoconocimiento? Importancia y ¿por qué es importante tener autoconocimiento?</p> <p>Se procede a la ronda de ejercicios “la tabla de autoconocimiento” y “ejercicio de Johari”</p> <p>Una vez finalizado los ejercicios se interactúa con las preguntas de los maestros sobre las situaciones que aquejan en su vida personal como profesional.</p> |                     |
| CIERRE   | Considerando las experiencias que se vio en el taller se pide la sanación de cada maestro a través de ejercicios de relajación y aceptación.  | Google mett         |

TALLER N.º 03 - 04

I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA: Simón Bolívar

**DIRECTOR DE LA IE:** Félix Rojas Quichca

**SUBDIRECTORAS:** Hilda Casaico Huacachi

**INVESTIGADORA:** Yussyana Rojas Ciprián

**TEMA:** Habilidad de automotivación

**FECHA:** 12/08/21 Secundaria

13/08/21 Primaria

II. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

| MOMENTOS    | SECUENCIA DE ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIAL ES  |
|-------------|---|---|
| INICIO      | <p>ACTIVIDADES PERMANENTES</p> <p>Se inicia con un saludo de manera afectuosa, teniendo en cuenta el nivel con el que se desarrollará el taller, se hacen las interrogantes de ¿Cómo se sienten en día de hoy? ¿Qué desearían hacer en este momento?</p> <hr/> <p>Propósito</p> <p>Conocer, comprender y entrenar los beneficios de la automotivación en nuestra salud, toma de decisiones, aprendizaje y rendimiento y ofrecer recursos prácticos para diseñar un plan de mejora personal.</p> <p>MOTIVACIÓN: Se invita a los profesores a cantar la canción “Color esperanza”</p> | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> <p>Canción</p> |
| DESARROLL O | <p>AUTOMOTIVACIÓN: Con la finalidad de desafiar a los maestros se ejecuta el taller de automotivación, permitiendo la interacción a través de preguntas retadoras y de activación que permite la participación activa de los maestros.</p>  | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p>                |

| MOMENTOS | SECUENCIA DE ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIAL ES |
|----------|--|----------------------|
|          | <p>¿Qué te motiva cada día a levantarte? ¿Haces algo para auto motivarte? ¿Qué te motiva en tu trabajo?</p> <p>¿Qué te motiva en tu familia? ¿Qué te motiva de tu pareja? ¿Qué te motivó estar aquí?</p> <p>Teniendo en cuenta ¿qué es la automotivación? Importancia y tipos de automotivación</p> <p>Se procede a la ronda de ejercicios “contéstate por qué” y “poco a poco”</p> <p>Una vez finalizado los ejercicios se interactúa con las preguntas de los maestros sobre las situaciones que aquejan en su vida personal como profesional.</p> |                      |
| CIERRE   | <p>Considerando las experiencias que se vio en el taller se pide la sanación de cada maestro a través de ejercicios de relajación y aceptación.</p> <p>Se brinda las recomendaciones:</p> <p>Cuida tu físico duerme bien aliméntate descansa dedícate tiempo.</p> <p>Organízate busca automotivarte desde el amor propio y autoestima.</p> <p>¡esfuérate! porque nadie lo hará por ti</p>  | Google mett          |

TALLER N.º 05 - 06

I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA: Simón Bolívar

**DIRECTOR DE LA IE:** Félix Rojas Quichca

**SUBDIRECTORAS:** Hilda Casaico Huacachi

**INVESTIGADORA:** Yussyana Rojas Ciprián

**TEMA:** Habilidad de empatía

**FECHA:** 09/09/21 Secundaria

10/09/21 Primaria

II. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

| MOMENTOS   | SECUENCIA DE ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES   |
|------------|---|---|
| INICIO     | <p>ACTIVIDADES PERMANENTES</p> <p>Se inicia con un saludo de manera afectuosa, teniendo en cuenta el nivel con el que se desarrollará el taller, se hace las interrogantes de ¿Cómo se sienten en día de hoy? ¿Qué desearían hacer en este momento?</p>   | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> <p>Canción</p> |
|            | <p>Propósito</p> <p>Conocer, comprender y entrenar los beneficios de la empatía en nuestra salud, toma de decisiones, aprendizaje y rendimiento y ofrecer recursos prácticos para diseñar un plan de mejora personal.</p> <p>MOTIVACIÓN: Se invita a los profesores a cantar la canción “Color esperanza”</p> |   |
| DESARROLLO | <p>EMPATÍA: Con la finalidad de desafiar a los maestros se ejecuta el taller de empatía, permitiendo la interacción a través de preguntas retadoras y de activación que permite la participación activa de los maestros.</p> <p>¿Qué piensa? ¿Cómo decide? ¿Cuáles son sus prioridades?</p>                   | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p>                |

| MOMENTOS | SECUENCIA DE ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES |
|----------|---|---------------------|
|          | <p>¿Cuáles son sus necesidades?</p> <p>Teniendo en cuenta ¿qué es la empatía? Importancia y tipos de empatía.</p> <p>Se procede a la ronda de ejercicios “Deja de escuchar y observar el lenguaje” y “ponte en el zapato del otro varias veces al día”</p> <p>Una vez finalizado los ejercicios se interactúa con las preguntas de los maestros sobre las situaciones que aquejan en su vida personal como profesional.</p> |                     |
| CIERRE   | <p>Considerando las experiencias que se vio en el taller se pide la sanación de cada maestro a través de ejercicios de relajación y aceptación.</p> <p>Se brinda las recomendaciones:</p> <p>Cuida tu físico duerme bien aliméntate descansa dedícate tiempo. ¡esfuérate! porque nadie lo hará por ti</p>   | Google mett         |

TALLER N.º 07 - 08

I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA: Simón Bolívar

**DIRECTOR DE LA IE:** Félix Rojas Quichca

**SUBDIRECTORAS:** Hilda Casaico Huacachi

**INVESTIGADORA:** Yussyana Rojas Ciprián

**TEMA:** Habilidad de autocontrol

**FECHA:** 23/09/21 Secundaria

24/09/21 Primaria

II. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

| MOMENTOS   | SECUENCIA DE ACTIVIDADES  | MEDIOS Y MATERIALES   |
|------------|---|---|
| INICIO     | <p>ACTIVIDADES PERMANENTES</p> <p>Se inicia con un saludo de manera afectuosa, teniendo en cuenta el nivel con el que se desarrollará el taller, se hacen las interrogantes de ¿Cómo se sienten en día de hoy? ¿Qué desearían hacer en este momento?</p> <hr/> <p>Propósito:</p> <p>Conocer, comprender y entrenar los beneficios de la empatía en nuestra salud, toma de decisiones, aprendizaje y rendimiento y ofrecer recursos prácticos para diseñar un plan de mejora personal.</p> <p>MOTIVACIÓN: Se invita a los profesores a cantar la canción “Que bonita es esta vida”</p> | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> <p>Canción</p> |
| DESARROLLO | <p>AUTOCONTROL: Con la finalidad de mejorar el estado emocional a los maestros se ejecuta el taller de autocontrol, permitiendo la interacción a través de preguntas retadoras y de activación que permite la participación activa de los maestros.</p>   | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p>                |

| MOMENTOS | SECUENCIA DE ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES |
|----------|--|---------------------|
|          | <p>Teniendo en cuenta ¿qué es el autocontrol? Importancia y tipos de autocontrol</p> <p>Se procede a la ronda de ejercicios “Manejo mi ira” y “Respiración en tres tiempos”</p> <p>Una vez finalizado los ejercicios se interactúa con las preguntas de los maestros sobre las situaciones que aquejan en su vida personal como profesional.</p> |                     |
| CIERRE   | <p>Considerando las experiencias que se vio en el taller se pide la sanación de cada maestro a través de ejercicios de relajación y aceptación.</p> <p>Se brinda las recomendaciones:</p> <p>Cuida tu físico duerme bien aliméntate descansa dedícate tiempo.</p> <p>¡esfuérate! porque nadie lo hará por ti</p>                                 | Google mett         |

TALLER N.º 09 - 10

I. DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA: Simón Bolívar

**DIRECTOR DE LA IE:** Félix Rojas Quichca

**SUBDIRECTORAS:** Hilda Casaico Huacachi

**INVESTIGADORA:** Yussyana Rojas Ciprián

**TEMA:** Habilidad de destreza social

**FECHA:** 07/10/21 Secundaria

11/10/21 Primaria

II. EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

| MOMENTOS   | SECUENCIA DE ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES                              |
|------------|--|--|
| INICIO     | <p>ACTIVIDADES PERMANENTES</p> <p>Se inicia con un saludo de manera afectuosa, teniendo en cuenta el nivel con el que se desarrollará el taller, se hacen las interrogantes de ¿Cómo se sienten en día de hoy? ¿Qué desearían hacer en este momento?</p>   | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> |
|            | <p>Propósito</p> <p>Conocer, comprender y entrenar los beneficios de la empatía en nuestra salud, toma de decisiones, aprendizaje y rendimiento y ofrecer recursos prácticos para diseñar un plan de mejora personal.</p> <p>MOTIVACIÓN: Se invita a los profesores a cantar la canción “Vamos a agradecer a la vida”</p>  | <p>Canción</p>                                   |
| DESARROLLO | <p>DESTREZA SOCIAL: Con la finalidad de mejorar el estado emocional a los maestros se ejecuta el taller de destreza social, permitiendo la interacción a través de preguntas retadoras y de activación que permite la participación activa de los maestros.</p> <p>¿Dónde vivo? ¿Cómo me criaron? ¿Cómo me defino mi personalidad?</p> <p>Teniendo en cuenta ¿qué es la destreza social? Importancia y</p> | <p>Google mett</p> <p>Imágenes</p> <p>Videos</p> |

| MOMENTOS | SECUENCIA DE ACTIVIDADES   | MEDIOS Y MATERIALES |
|----------|--|---------------------|
|          | <p>tipos de destreza social</p> <p>Se procede a la ronda de ejercicios “Abrazos musicales” y “La gran tortuga”</p> <p>Una vez finalizado los ejercicios se interactúa con las preguntas de los maestros sobre las situaciones que aquejan en su vida personal como profesional.</p>                              |                     |
| CIERRE   | <p>Considerando las experiencias que se vio en el taller se pide la sanación de cada maestro a través de ejercicios de relajación y aceptación.</p> <p>Se brinda las recomendaciones:</p> <p>Cuida tu físico duerme bien aliméntate descansa dedícate tiempo.</p> <p>¡esfuérate! porque nadie lo hará por ti</p> | Google mett         |

**Anexo 4***Resultado de validez del instrumento*

| <b>Desempeño docente</b> |  |                  |
|--------------------------|--|------------------|
| <b>N° de ítems</b>       | <b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b> | <b>Resultado</b> |
| 1                        | 0,32   | Válido           |
| 2                        | 0,50   | Válido           |
| 3                        | 0,42   | Válido           |
| 4                        | 0,43   | Válido           |
| 5                        | 0,61   | Válido           |
| 6                        | 0,30   | Válido           |
| 7                        | 0,26   | Válido           |
| 8                        | 0,43   | Válido           |
| 9                        | 0,27   | Válido           |
| 10                       | 0,26   | Válido           |
| 11                       | 0,36   | Válido           |
| 12                       | 0,45   | Válido           |
| 13                       | 0,55   | Válido           |
| 14                       | 0,40   | Válido           |

## Anexo 5

### Resultados de confiabilidad del instrumento

#### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 10 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,852             | 14             |

#### 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 |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 50,0000  | 43,556  | ,619                                     | ,835  |
| VAR00002 | 49,9000  | 45,656  | ,478                                     | ,844  |
| VAR00003 | 49,6000  | 46,267  | ,476                                     | ,844  |
| VAR00004 | 49,7000  | 44,678  | ,795                                     | ,828  |
| VAR00005 | 50,0000  | 47,111  | ,345                                     | ,853  |
| VAR00006 | 50,0000  | 48,000  | ,280                                     | ,858  |
| VAR00007 | 50,2000  | 50,622  | ,110                                     | ,866  |
| VAR00008 | 50,0000  | 48,000  | ,280                                     | ,858  |
| VAR00009 | 49,8000  | 42,622  | ,678                                     | ,830  |

|          |         |        |      |      |
|----------|---------|--------|------|------|
| VAR00010 | 49,9000 | 44,767 | ,785 | ,829 |
| VAR00011 | 50,6000 | 47,156 | ,634 | ,838 |
| VAR00012 | 50,6000 | 47,156 | ,634 | ,838 |
| VAR00013 | 49,2000 | 45,956 | ,560 | ,839 |
| VAR00014 | 49,9000 | 46,322 | ,831 | ,832 |

## Anexo 6

## Constancia de aplicación de instrumentos de investigación



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
"SIMÓN BOLÍVAR" DE SANTA ELENA DEL DISTRITO DE  
ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY, PROVINCIA DE  
HUAMANGA, REGIÓN AYACUCHO, SUSCRIBE LA PRESENTE:

## **CONSTANCIA**

A la Lic. Yussyana ROJAS CIPRIAN, identificada con DNI N° 47693503, de la escuela de Posgrado de la UNSCH aplico su instrumento de investigación (cuestionario), del proyecto de tesis titulado: "Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública 38060 "Simón Bolívar". Ayacucho, 2021" para obtener el grado académico de magister en educación en la mención de gestión educacional.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que estime conveniente.

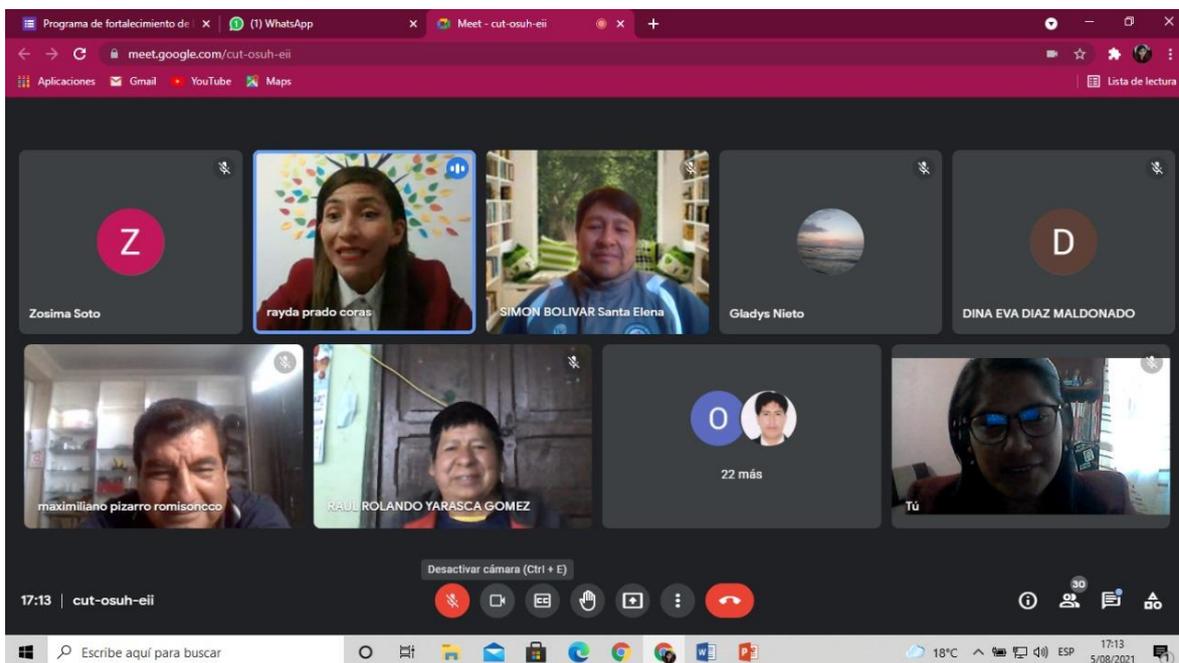
Santa Elena, 9 de noviembre de 2021.

FERQ/Dir.  
c.c. Archivo.

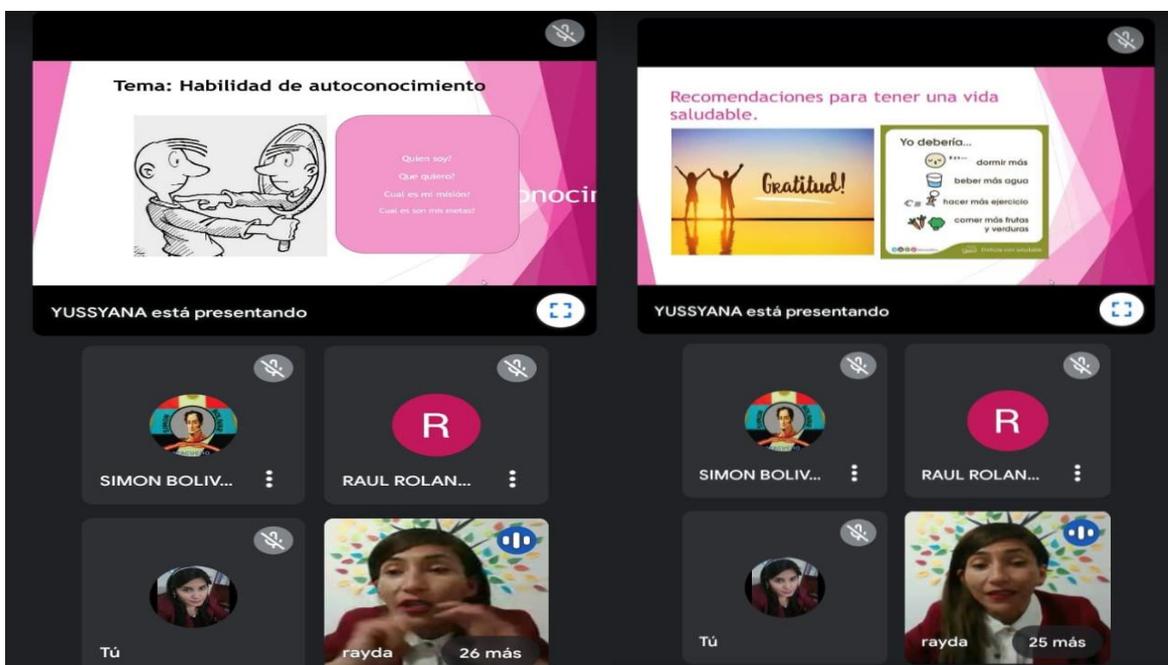


## Anexo 7

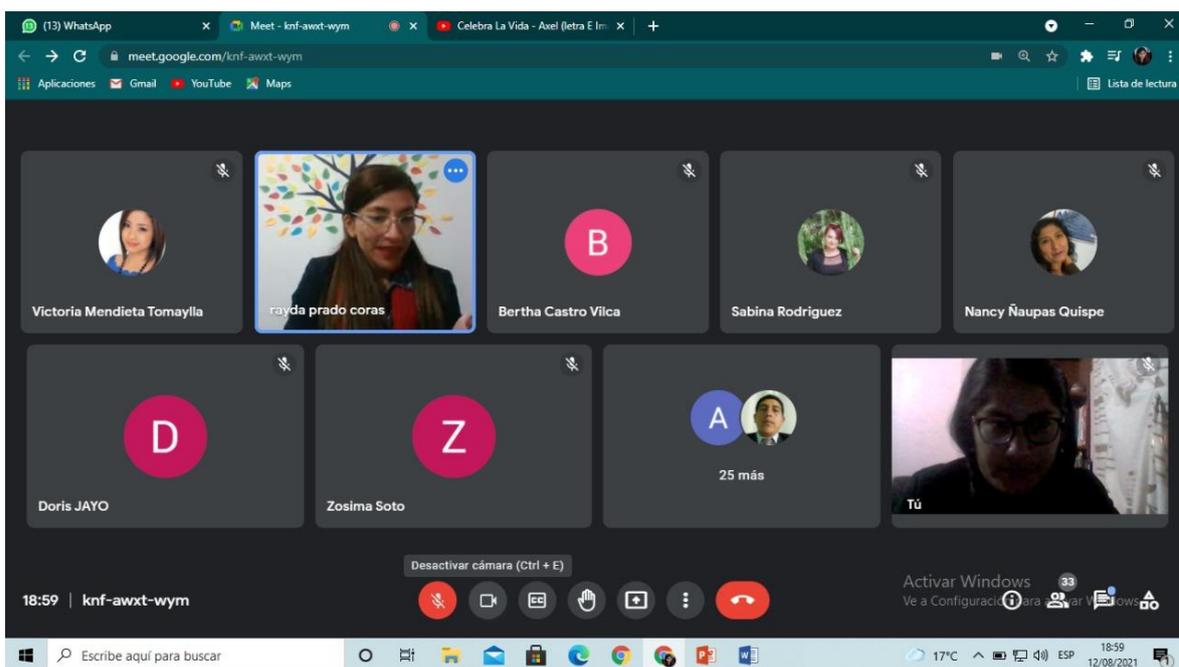
### Evidencias fotográficas



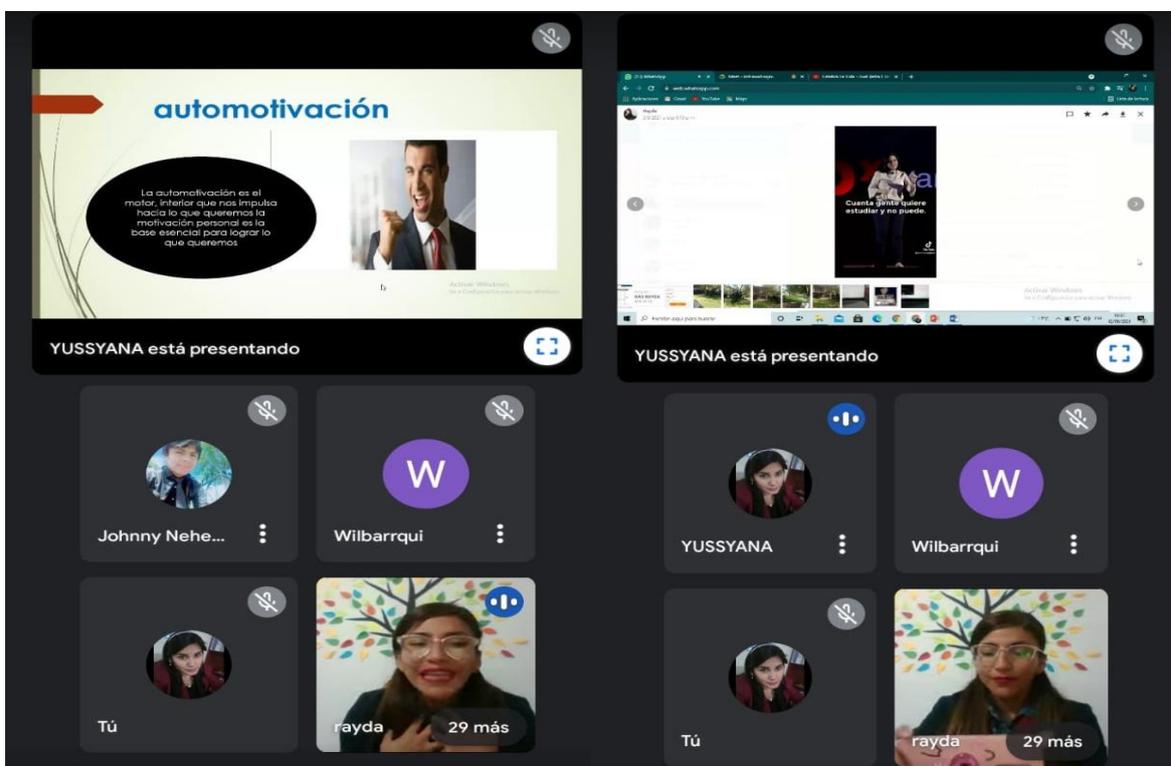
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel secundario,  
participando en el taller sobre autoconocimiento, 05/08/21



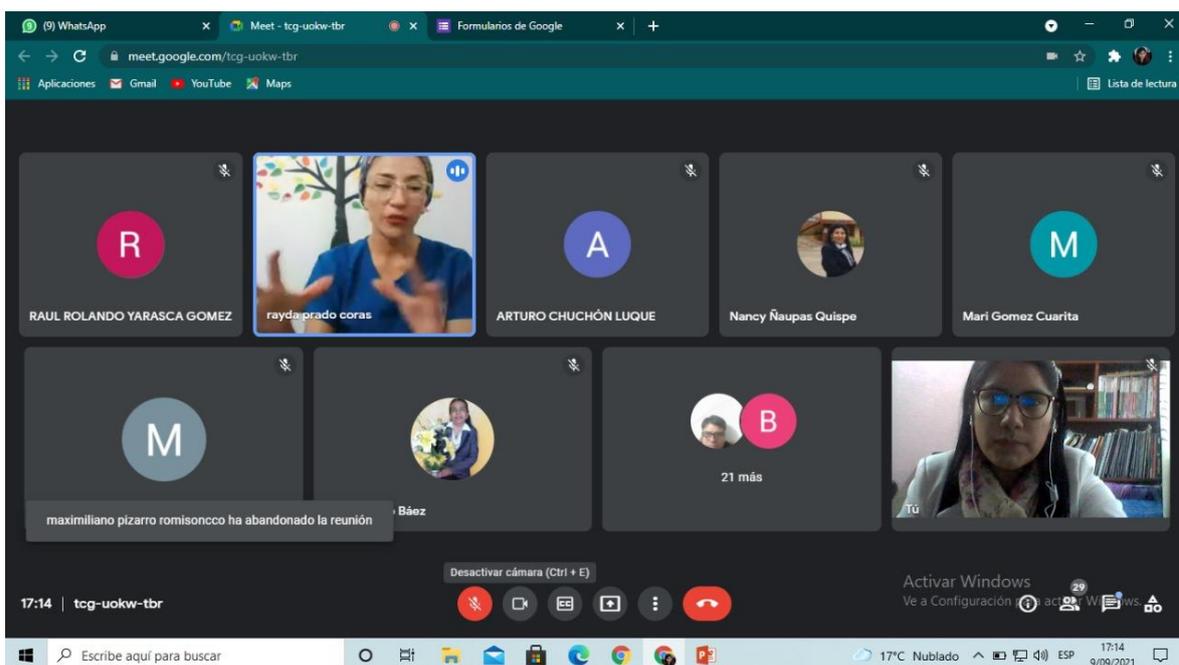
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel primario, participando en taller  
sobre autoconocimiento, 06/08/21



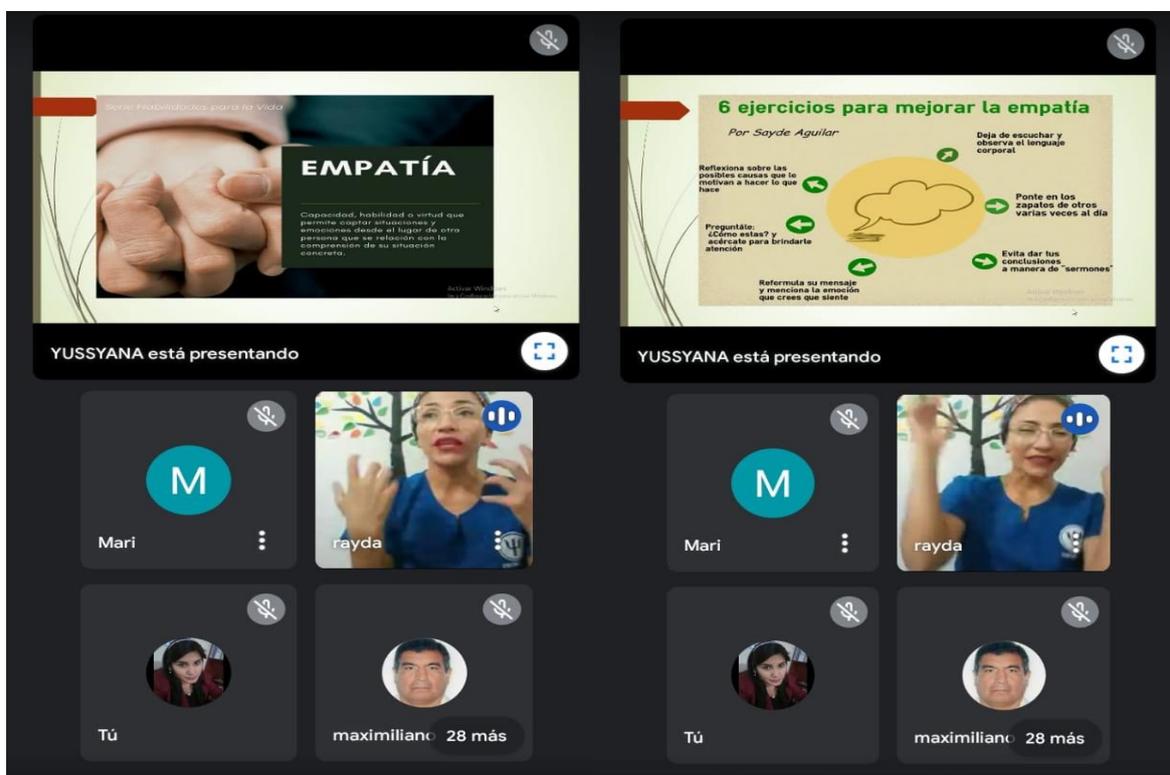
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel secundario, participando en taller sobre automotivación, 12/08/21



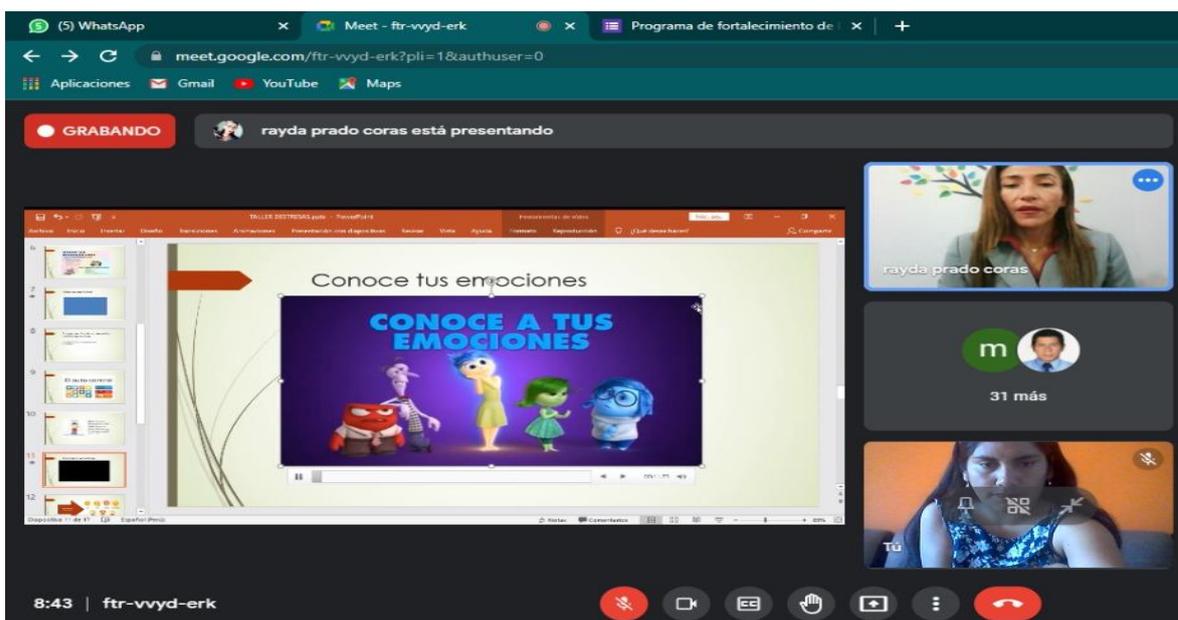
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel primario, participando en taller sobre automotivación, 13/08/21



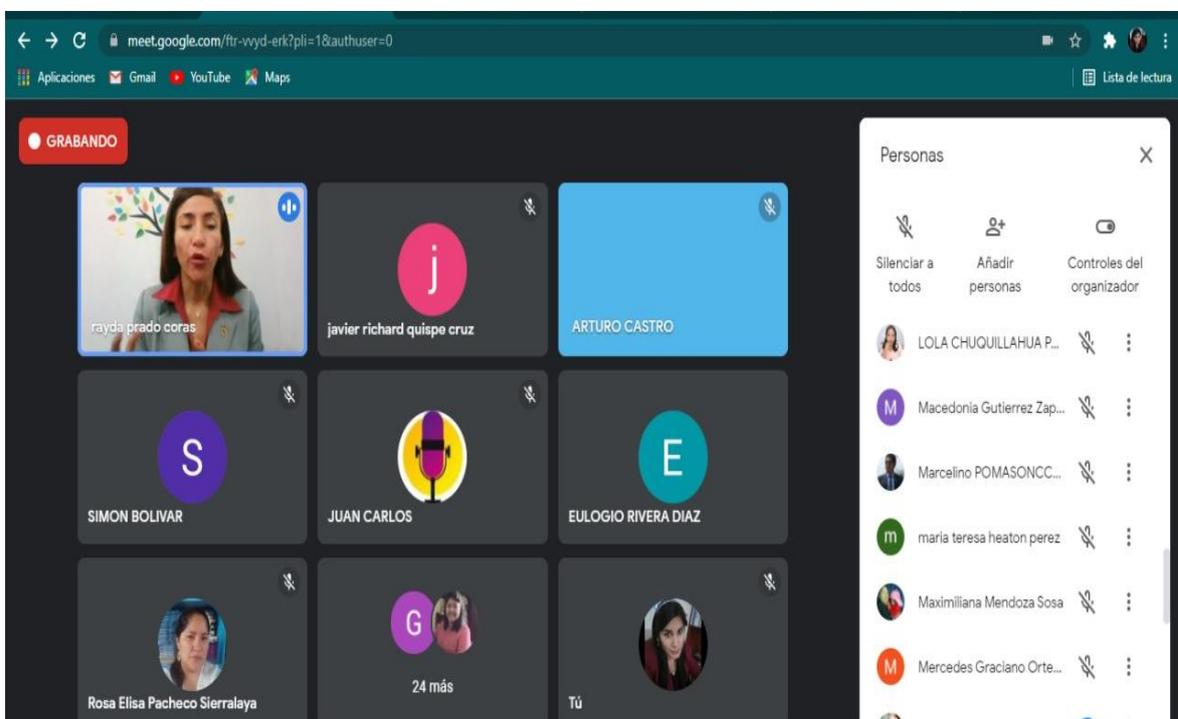
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel secundario, participando en taller sobre empatía, 09/09/21



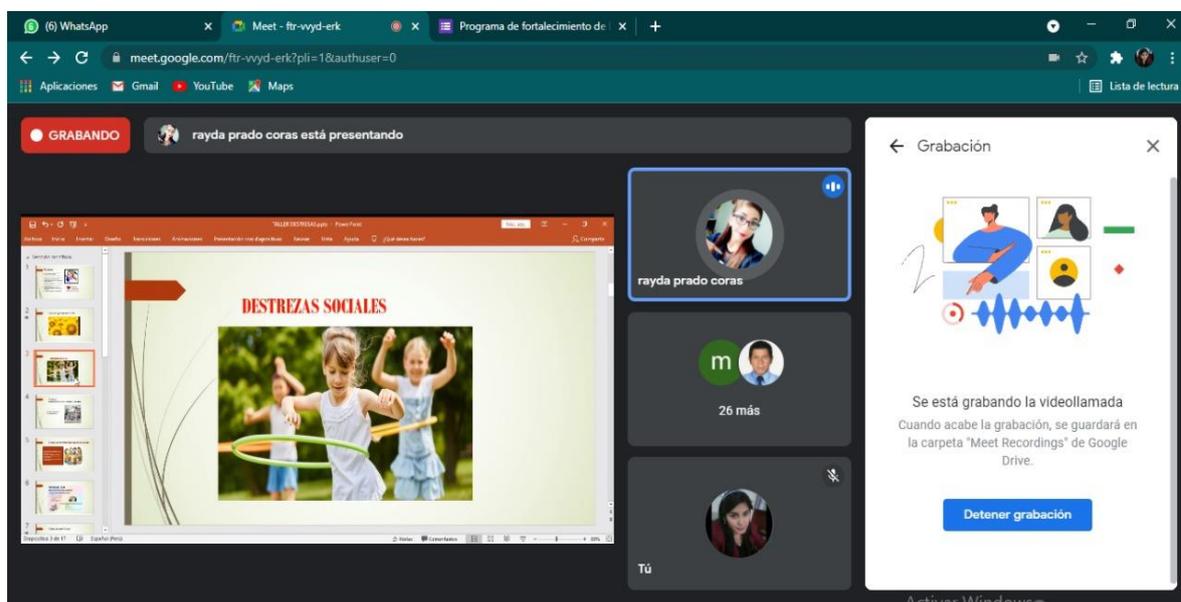
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel primario, participando en taller sobre empatía, 10/09/21



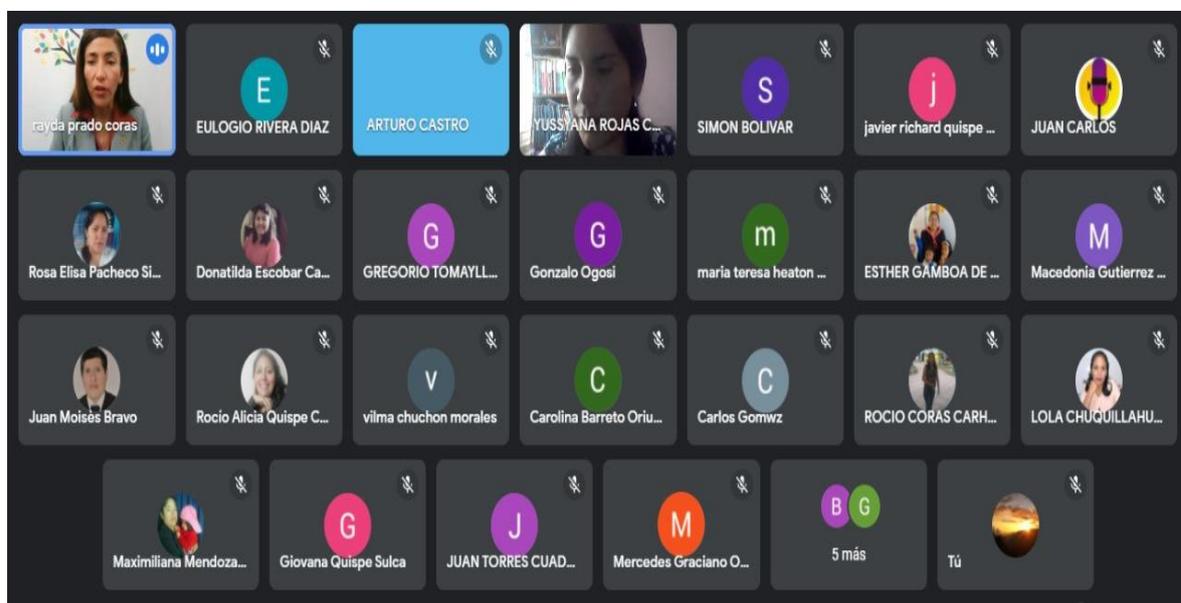
Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel secundario, participando en taller sobre autocontrol, 23/09/21



Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel primario, participando en taller sobre autocontrol, 24/09/21



Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel secundario, participando en taller sobre destreza social, 07/10/21



Docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar, nivel primario, participando en taller sobre destreza social, 11/10/21

**UNSCH**ESCUELA DE  
POSGRADO

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 201-2023-UNSCH-EPG/EGAP

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

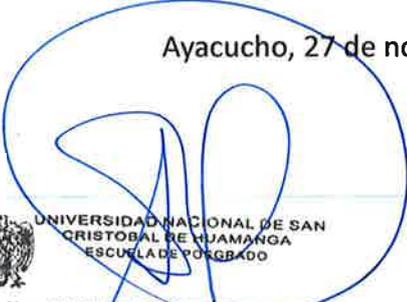
### **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

|  |   |
|--|---|
| <b>AUTOR</b>                                 | Bach. Yussyana Rojas Ciprian  |
| <b>DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS</b> | MAESTRÍA EN EDUCACIÓN   |
| <b>GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA</b>            | MAESTRO   |
| <b>DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO</b>      | MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL   |
| <b>TÍTULO DE TESIS</b>                       | Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública "Simón Bolívar". Ayacucho, 2021 |
| <b>EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:</b>           | 20% de similitud  |
| <b>N° DE TRABAJO</b>                         | 2239639258  |
| <b>FECHA</b>                                 | 27-nov.-2023  |

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 27 de noviembre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Area Academica

Programa de fortalecimiento  
de las habilidades emocionales  
para el buen desempeño  
docente en trabajo remoto en  
la Institución Educativa Pública  
"Simón Bolívar". Ayacucho,  
2021

*por* Yussyana Rojas Ciprian

---

**Fecha de entrega:** 27-nov-2023 09:14a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2239639258

**Nombre del archivo:** TESIS\_ROJAS\_CICPRIAN\_271123.doc (3.04M)

**Total de palabras:** 16091

**Total de caracteres:** 94652

# Programa de fortalecimiento de las habilidades emocionales para el buen desempeño docente en trabajo remoto en la Institución Educativa Pública "Simón Bolívar". Ayacucho, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>20%</b>          | <b>21%</b>          | <b>6%</b>     | <b>15%</b>              |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

## FUENTES PRIMARIAS

|          |   |               |
|----------|---|---------------|
| <b>1</b> | <b>Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga</b> | <b>6%</b>     |
|          | Trabajo del estudiante  |               |
| <b>2</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b>   | <b>5%</b>     |
|          | Fuente de Internet  |               |
| <b>3</b> | <b>repositorio.unsch.edu.pe</b>                                       | <b>4%</b>     |
|          | Fuente de Internet  |               |
| <b>4</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b>                         | <b>3%</b>     |
|          | Trabajo del estudiante  |               |
| <b>5</b> | <b>hdl.handle.net</b>   | <b>1%</b>     |
|          | Fuente de Internet  |               |
| <b>6</b> | <b>repositorio.une.edu.pe</b>   | <b>1%</b>     |
|          | Fuente de Internet  |               |
| <b>7</b> | <b>cdn.www.gob.pe</b>   | <b>&lt;1%</b> |
|          | Fuente de Internet  |               |
| <b>8</b> | <b>revistadigital.uce.edu.ec</b>                                      | <b>&lt;1%</b> |
|          | Fuente de Internet  |               |

9

Submitted to Universidad Gerardo Barrios de El Salvador

Trabajo del estudiante

<1%

10

manglar.uninorte.edu.co

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 30 words



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR  
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0347-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 2:00 p. m. de 16 de Junio de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ** director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dra. Brunihda Ailly ACOSTA MELCHOR** y la **Mg. Renee Elena MOZO ROJAS**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulado, **PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES EMOCIONALES PARA EL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN TRABAJO REMOTO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "SIMÓN BÓLIVAR". AYACUCHO, 2021.** En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Yussyana ROJAS CIPRIAN**. Teniendo como asesora a la **Dr. Marcelino POMASONCCO ILLANES**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: **DIECI SIETE (17)**

**CALIFICACION (\*)**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Aprobado por unanimidad    | X |
| Aprobado por Mayoría       | — |
| Desaprobada por Unanimidad | — |
| Desaprobada por mayoría    | — |

(\*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Yussyana ROJAS CIPRIAN** el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las **15:13** hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las **15:13** hrs. Del 16 de junio 2023.

.....  
**Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ**  
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....  
**Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ**  
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....  
**Dra. Brunihda Ailly ACOSTA MELCHOR**  
Miembro

.....  
**Mg. Renee Elena MOZO ROJAS**  
Miembro

.....  
**Dr. Marco Rolando ARONES JARA**  
Secretario Docente

**Observaciones:**

.....

.....