

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos



Implementación de un programa de inteligencia emocional para la mejora de la actitud y la reducción del síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa 2020 - 2021

Tesis presentada por la Bachiller:

Cahuina Chura, Mary Cielo

ORCID: 0009-0006-6386-7236

Para optar el grado académico de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos

Asesor:

Cruz Villegas, Pedro Jesús

ORCID: 0009-0002-5623-5637

Arequipa – Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 08 de Noviembre del 2025

Dictamen: 014377-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 014377, presentado por:

2014001782 - CAHUINA CHURA MARY CIELO

Titulado:

**IMPLEMENTACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA MEJORA DE
LA ACTITUD Y LA REDUCCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SOCABAYA, AREQUIPA 2020 - 2021**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**30402488 - SAMALVIDES MARQUEZ ELBERTH HERNAN
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO
DICTAMINADOR**



**29553971 - PAREDES SAN ROMAN SANDRA IRENE
DICTAMINADOR**



Implementación de un programa de inteligencia emocional para la mejora de la actitud y la reducción del síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa

INFORME DE ORIGINALIDAD

7 %	7 %	3 %	5 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
2	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	2 %
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
4	www.psicologia-online.com Fuente de Internet	1 %
5	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	1 %
6	www.capacitarte.org Fuente de Internet	1 %

DEDICATORIA

A mi madre, por sus palabras de aliento, por su motivación constante, por ser la fuerza que me impulsó a cumplir mis metas, muchos de mis logros se los debo a ella.



RESUMEN

Actualmente, los docentes se encuentran con varios retos que afectan directamente su salud emocional, su motivación y su rendimiento laboral. El presente estudio evaluó la efectividad de un programa de inteligencia emocional para mejorar la actitud y reducir el síndrome de Burnout. Las unidades de estudio fueron docentes de instituciones educativas públicas de los niveles de educación básica regular del distrito de Socabaya pertenecientes a la UGEL Arequipa Sur. Se aplicó un diseño pretest-postest en una muestra de 54 docentes durante el periodo 2020 - 2021.

El estudio adopta un enfoque cuasi experimental, utilizando como instrumentos cuestionarios con preguntas tipo Likert de opción múltiple, que se aplicaron pre y post intervención. La pertinencia del estudio radica en que la inteligencia emocional no solo contribuye al desarrollo personal del docente, sino que impacta en su desempeño laboral y en una mejor gestión educativa institucional. Los resultados mostraron una mejora significativa en la actitud tras la intervención, con un aumento promedio de 23.06 puntos ($t(53) = -3.004, p = 0.0041$). En cuanto al Burnout, se observó una reducción promedio de 3.26 puntos ($t(53) = 1.955, p = 0.0559$). Estos hallazgos sugieren que el programa contribuye significativamente a mejorar la actitud docente y presenta una tendencia favorable en la reducción del Burnout, lo que puede favorecer el bienestar y desempeño profesional del personal educativo.

Se concluye que la propuesta del plan de capacitaciones y talleres contribuyó en la mejora de la actitud docente y la leve reducción de los niveles de síndrome de Burnout, no obstante, a pesar de tener resultados positivos, se evidenció la persistencia de factores que afectan negativamente el bienestar emocional de algunos docentes. Se recomienda promover la implementación de programas de acompañamiento emocional sostenido. Esto en pro de lograr resultados permanentes.

Palabras clave: Inteligencia emocional, actitud docente, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

Currently, teachers face several challenges that directly affect their emotional health, motivation, and job performance. This study evaluated the effectiveness of an emotional intelligence program aimed at improving teachers' attitudes and reducing Burnout syndrome. The study units consisted of teachers from public educational institutions at the levels of Basic Regular Education in the district of Socabaya, under the jurisdiction of UGEL Arequipa Sur. A pretest–posttest design was applied to a sample of 54 teachers during the 2020–2021 period.

The study adopted a quasi-experimental approach, using Likert-scale multiple-choice questionnaires administered before and after the intervention. The relevance of the research lies in the fact that emotional intelligence not only contributes to teachers' personal development but also has an impact on their job performance and on improved institutional educational management.

The results showed a significant improvement in teachers' attitudes following the intervention, with an average increase of 23.06 points ($t(53) = -3.004$, $p = 0.0041$). Regarding Burnout, an average reduction of 3.26 points was observed ($t(53) = 1.955$, $p = 0.0559$). These findings suggest that the program significantly contributes to improving teachers' attitudes and shows a favorable trend toward reducing Burnout, which may enhance the well-being and professional performance of educational personnel.

It is concluded that the proposed training plan and workshops contributed to improving teachers' attitudes and slightly reducing Burnout levels. However, despite the positive results, factors that negatively affect the emotional well-being of some teachers persisted. It is recommended to promote the implementation of sustained emotional support programs to achieve lasting outcomes.

Keywords: emotional intelligence, teacher attitude, Burnout syndrome.

ÍNDICE

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS.....	5
OBJETIVOS	7
CAPÍTULO I	8
Marco Teórico y Conceptual	8
1. Bases teóricas.....	8
1.1 La inteligencia emocional.....	8
1.2 Antecedentes de la inteligencia emocional.....	9
1.3 Modelos de la inteligencia emocional.....	11
1.3.1 Modelo de Mayer y Salovey:.....	11
1.3.2 Modelo de Goleman:.....	12
1.3.3 Modelo de Bar-On	13
1.4 La inteligencia emocional, las emociones y la educación emocional.....	16
1.5 Las emociones.....	17
1.5.1 La ruleta de las emociones o flor de las emociones de Robert Plutchik.....	19
1.5.1.1 Criterios de la ruleta de las emociones	20

1.5.1.2	¿Para qué sirve la rueda de las emociones?	23
1.6	Diferencia entre emociones, sentimiento y pensamiento:.....	24
1.6.1	"¿Qué es una emoción? La respuesta inmediata del cuerpo	25
1.6.2	¿Qué es un sentimiento? La Interpretación personal de las emociones.....	25
1.6.3	¿Qué es un pensamiento? El proceso racional detrás de nuestras experiencias ...	25
1.7	Diferencia entre conciencia emocional, educación emocional, y	
	competencias emocionales.....	26
1.7.1	Conciencia emocional.....	26
1.7.1.1	Aspectos de la conciencia emocional	26
1.7.1.2	Importancia de la conciencia emocional.....	27
1.7.1.3	Desarrollo de la conciencia emocional	27
1.7.2	Educación emocional	27
1.7.2.1	Aspectos de la educación emocional	28
1.7.2.2	Importancia de la educación emocional	28
1.7.3	Competencias emocionales.....	29
1.7.3.1	Componentes de las competencias emocionales.....	29
1.7.3.2	Importancia de las competencias emocionales	30
1.8	Importancia del estudio de la inteligencia emocional.....	31
1.8.1	La inteligencia emocional en la salud.....	31
1.8.2	Las emociones y la somatización.....	32

1.8.3	La inteligencia emocional en las empresas	35
1.8.4	La inteligencia emocional en la educación	36
1.9	Docentes emocionalmente sanos	37
1.9.1	Características de un docente destacado	42
2.	Análisis de antecedentes investigativos	45
2.1	Antecedentes internacionales.....	45
2.2	Antecedentes nacionales	56
2.3	Antecedentes locales	58
CAPÍTULO II		61
METODOLOGÍA.....		61
1.	Tipo, nivel y diseño de investigación	61
2.	Técnicas e instrumentos de verificación	61
2.1	Instrumentos.....	61
2.1.1	Primer instrumento: Ficha personal:.....	62
2.1.2	Segundo Instrumento: Inventario de Ice de Bar-On	62
2.1.3	Tercer instrumento: Escala de actitud docente	64
2.1.4	Cuarto instrumento: Síndrome Burnout.....	66
2.1.5	Quinto instrumento: Encuesta de satisfacción	73
2.2	Cuadro de coherencias	75
3.	Campo de verificación	76

3.1	Ubicación espacial	76
3.2	Ubicación temporal	76
3.3	Unidades de estudio	76
4.	Estrategias de recolección de datos.....	78
4.1	Organización	78
4.2	Recursos:.....	80
4.3	Confiabilidad y validación.....	80
4.4	Manejo estadístico	81
CAPÍTULO III.....		82
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		82
1.	Resultados	82
1.1.	Resultados del diagnóstico inicial.....	82
1.1.1.	Dimensión Social	82
1.1.2.	Dimensión salud.....	83
1.1.3.	Dimensión Pedagógico-Profesional	83
1.1.4.	Dimensión psicológica.....	84
1.2.	Resultados apoyo e intervención:.....	84
1.2.1.	Talleres realizados:	85
1.2.2.	Actividades realizadas (tareas):	85
1.2.3.	Encuestas de satisfacción:.....	86

1.2.4. Resultados satisfacción por talleres	89
1.2.5. Deserción	100
1.3. Resultados de capacitación.....	101
1.3.1. Certificación.....	102
1.4 Resultados pre y postests	104
1.4.1. Variable inteligencia emocional ICE de Bar-On	104
1.4.2. Variable actitud docente frente a la profesión	117
1.4.3 Variable Síndrome de Burnout	135
2. Discusión.....	146
CONCLUSIONES	150
RECOMENDACIONES.....	153
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	155

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: <i>Estructura de Técnicas e Instrumentos</i>	61
Tabla 02: <i>Ficha personal</i>	62
Tabla 03: <i>Inventario de Ice de Bar-On</i>	63
Tabla 04: <i>Ficha Técnica del Instrumento: ICE de Bar-On (EQ-i)</i>	64
Tabla 05: <i>Escala de Actitud Docente (EAD)</i>	65
Tabla 06: <i>Ficha Técnica del Instrumento: Escala de Actitud Docente (según el estudio UNESCO- MINEDU)</i>	66
Tabla 07: <i>Síndrome de Burnout</i>	67
Tabla 08: <i>Ficha Técnica del Instrumento: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach (MBI)</i>	67
Tabla 09: <i>Descripción de talleres</i>	68
Tabla 10: <i>Encuesta de satisfacción para módulos</i>	73
Tabla 11: <i>Matriz de operacionalización de variables</i>	75
Tabla 12: <i>Población de estudio</i>	77
Tabla 13: <i>Insatisfacciones laborales</i>	82
Tabla 14: <i>Problemas de Salud</i>	83
Tabla 15: <i>Problemas Profesionales</i>	83
Tabla 16: <i>Problemas de tipo Psicológico</i>	84

Tabla 17: <i>Datos personales de docentes certificados</i>	103
Tabla 18: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión intrapersonal de la variable Inteligencia emocional ICE de Bar-On (Pretest y Postest).</i>	104
Tabla 19: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión interpersonal de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).</i>	106
Tabla 20: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión adaptación de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).</i>	108
Tabla 21: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión manejo de estrés de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).</i>	110
Tabla 22: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión manejo de estado de ánimo de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).</i> .	112
Tabla 23: <i>Resultados generales del Inventario del Ice de Bar-On</i>	114
Tabla 24: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Satisfacción en la Actitud Docente (Pretest y Postest).</i>	117
Tabla 25: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Relaciones interpersonales en la Actitud Docente (Pretest y Postest).</i>	119
Tabla 26: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Relación con los alumnos en la Actitud Docente (Pretest y Postest).</i>	121
Tabla 27: <i>Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Remuneración en la Actitud Docente (Pretest y Postest).</i>	123

Tabla 28: Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel Formación en la Actitud Docente (Pretest y Postest).	125
Tabla 29: Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Vocación en la Actitud Docente (Pretest y Postest).	127
Tabla 30: Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Capacitación en la Actitud Docente (Pretest y Postest).	129
Tabla 31: Resultado de la Escala de Actitud Docente	131
Tabla 32. Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).	135
Tabla 33: Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de Burnout (Pretest y Postest).	137
Tabla 34: Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).	139
Tabla 35: Resultado del Síndrome de Burnout	142

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: La ruleta de las emociones de Robert Plutchik	24
Figura 02: <i>Actividades realizadas</i>	86
Figura 03: <i>Nivel de aceptación de los talleres</i>	87
Figura 04: <i>Nivel de satisfacción por talleres</i>	88
Figura 05: Resultados porcentuales del taller “El arte de la locución”.....	89
Figura 06: <i>Resultados porcentuales del “Taller Higiene postural en el trabajo”</i>	90
Figura 07: <i>Resultados porcentuales del “Taller técnicas de relajación”</i>	91
Figura 08: Resultados porcentuales del “Taller Gamificación”	92
Figura 09: Resultados porcentuales del “Taller Imagen personal”.....	93
Figura 10: Resultados porcentuales del “Taller activa tus emociones”	94
Figura 11: Resultados porcentuales del “Taller Herramientas creativas”	95
Figura 12: Resultados porcentuales del “Taller Taichi”	96
Figura 13: Resultados porcentuales del “Taller por qué nos enfermamos”	97
Figura 14: Resultados porcentuales del “Taller personajes insólitos en la creación”.....	98
Figura 15: Resultados porcentuales del taller “Mi esencia docente”	99
Figura 16: <i>Deserción de talleres</i>	100
Figura 17: <i>Nivel de satisfacción del curso</i>	102
Figura 18: <i>Certificación del curso: Inteligencia emocional para docentes</i>	103

Figura 19: Porcentaje comparativo de la dimensión intrapersonales de la variable	
Inteligencia emocional ICE de Bar-On (Pretest y Postest).....	104
Figura 20: Porcentaje comparativo de la dimensión interpersonal de la variable	
Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).	106
Figura 21: Porcentaje comparativo de la dimensión adaptación de la variable	
Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).	108
Figura 22: Porcentaje comparativo de la dimensión manejo de estrés de la variable	
Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).	110
Figura 23: Porcentaje comparativo de la dimensión manejo de estado de ánimo de	
la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).....	112
Figura 24: <i>Comparación de resultados pre y post test de Ice de Bar-on</i>	115
Figura 25: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión Satisfacción en la Actitud Docente</i>	
<i>(Pretest y Postest)</i>	117
Figura 26: Porcentaje comparativo de la dimensión relaciones interpersonales en	
la Actitud Docente (Pretest	119
Figura 27: Porcentaje comparativo de la dimensión relación con los alumnos en la Actitud	
Docente (Pretest y Postest).	121
Figura 28: Porcentaje comparativo de la dimensión Remuneración en la Actitud Docente	
(Pretest y Postest).....	123
Figura 29: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión Formación en la Actitud Docente</i>	
<i>(Pretest y Postest)</i>	125

Figura 30: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión Vocación en la Actitud Docente</i> <i>(Pretest y Postest).</i>	127
Figura 31: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión Capacitación en la Actitud Docente</i> <i>(Pretest y Postest).</i>	129
Figura 32: <i>Comparación de resultados pre y post de la escala de actitud docente</i>	132
Figura 33: <i>Mejora en la actitud docente prueba T student tras intervención en</i> <i>Inteligencia emocional.</i>	133
Figura 34: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión agotamiento emocional de la</i> <i>variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).</i>	136
Figura 35: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión despersonalización de la variable</i> <i>Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).</i>	138
Figura 36: <i>Porcentaje comparativo de la dimensión relaciones interpersonales de la</i> <i>variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).</i>	140
Figura 37: <i>Comparación de puntajes pre y post test del Síndrome de Burnout</i>	143
Figura 38: <i>Tendencia del síndrome de Burnout tras intervención en Inteligencia Emocional ..</i>	145
Figura 39: <i>Entrega de presentes por el Día del maestro</i>	232

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: Consentimiento Informado	173
ANEXO B: Instrumento Inventario Ice de bar-On.....	178
ANEXO C: Instrumento Escala de Actitud Docente	182
ANEXO D: Instrumento Inventario de Burnout (MBI).....	186
ANEXO E. FASE DE ADECUACIÓN DEL PROYECTO.....	189
E.1 Solicitud para espacio de almacenamiento en el Hosting de la UCSM	189
E.2 Creación e implementación del aula virtual del Programa Inteligencia Emocional para docentes.....	190
E.3 Envío de carta de Invitación digital a los directores de las Instituciones Educativas, según la base de datos	191
E.4 Fases de Implementación del Programa Inteligencia Emocional para docentes	192
E.5 Acceso a la plataforma y taller de inducción.....	193
ANEXO F. Desarrollo por etapas	195
F.1 Etapa Diagnóstica: Aplicación de instrumentos	195
F.2 Etapa de Apoyo e intervención.....	201
F 2.1.Registro de entregas de actividades talleres	212
F.2.2 Etapa de Capacitación.....	214
F.2.2.2 Informe de la culminación del curso	229
F.2.2.5 Registro de participantes del curso aptos para recibir certificados.....	229

F.2.2.3Certificados entregados	230
F.2.2.4 Relación de certificados entregados	231
F.2.2.5 Reconocimiento y motivación:	232
ANEXO G: Matriz de datos tripartita	233



INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional, entendida como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, se ha consolidado como un constructo clave en múltiples campos del quehacer humano. En el ámbito educativo, su relevancia es aún mayor, ya que los docentes no solo deben gestionar sus propias emociones, sino también guiar el desarrollo socioemocional de sus estudiantes.

Según Sánchez (2024), la inteligencia emocional es una cualidad esencial en el profesorado, ya que la educación es un proceso profundamente humano que requiere habilidades emocionales específicas para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este contexto, los docentes enfrentan desafíos emocionales significativos como el estrés, la ansiedad y el agotamiento, los cuales afectan su actitud hacia la profesión y, por ende, su desempeño.

Hernández y Ortega (2025) señalan que hasta el 60% de los docentes que han participado en programas de desarrollo emocional han mostrado mejoras significativas en su capacidad para gestionar sus emociones. De igual forma, Navas (2024) constató que más del 70% del profesorado de educación infantil en Jaén (España) incrementó su bienestar emocional tras asistir a un programa estructurado de ocho sesiones. Estos hallazgos evidencian que los programas de inteligencia emocional no solo favorecen habilidades personales como la autorregulación y la empatía, sino que también contribuyen a reducir factores que afectan negativamente la motivación en el ejercicio docente.

Uno de los principales efectos de la dificultad para regular las emociones en el entorno educativo es el síndrome de burnout o agotamiento emocional. Según la OCDE, los docentes con escasas habilidades socioemocionales presentan mayores niveles de estrés, ansiedad y desmotivación, lo que repercute directamente en la calidad de la enseñanza y en su permanencia

en la profesión. En el Perú, estudios recientes indican que más del 45% de los docentes manifiestan síntomas de agotamiento emocional, especialmente en contextos de alta demanda y bajo reconocimiento institucional. La Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIEEB) también advierte que la falta de educación emocional adecuada puede derivar en problemas como la depresión y el abandono de la carrera docente.

Asimismo, la actitud de los docentes frente a su profesión es un factor determinante en la calidad educativa, ya que influye directamente en su compromiso, desempeño y bienestar. El estudio “Una mirada a la profesión docente en el Perú”, elaborado por el Ministerio de Educación y la UNESCO, reveló que un 52% de los docentes en servicio experimentan una pérdida progresiva de motivación y satisfacción profesional, mientras que un 48% considera que su rol como agente de cambio social ha perdido relevancia. Esta situación se ve agravada por factores emocionales, laborales, sociales y económicos, generando desmotivación, estrés y, en algunos casos, abandono de la carrera docente.

Investigaciones realizadas en instituciones educativas de Arequipa confirman una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Por ejemplo, un estudio en un colegio público de Arequipa encontró una correlación positiva moderada entre inteligencia emocional y desempeño, lo que sugiere que fortalecer esta competencia puede mejorar la actitud y la eficacia profesional del docente.

Frente a este panorama, la presente investigación propone la implementación de un programa de inteligencia emocional dirigido a docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa. El objetivo es reducir los factores que desmotivan su labor, fortaleciendo sus competencias emocionales y promoviendo una actitud más positiva hacia su profesión. A través

de talleres, módulos de capacitación y estrategias prácticas, se busca mejorar el bienestar docente y, en consecuencia, la calidad de la educación que brindan.

Se planteó la interrogante general del estudio de la siguiente manera: ¿Cuál es el efecto de la implementación de un programa de inteligencia emocional en la mejora de la actitud hacia la profesión y en la reducción del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa, en el año 2020-2021?

Asimismo, se muestran las interrogantes específicas:

¿Cuál es el impacto de un programa de inteligencia emocional en la actitud profesional de los docentes?

¿Qué cambios se observan en los niveles de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) antes y después de la implementación del programa?

¿Qué dimensiones de la inteligencia emocional se relacionan significativamente con la mejora de la actitud docente?

¿Existen diferencias significativas en los niveles de actitud profesional y burnout entre los docentes que participaron en el programa?

En cuanto a la justificación del estudio, se plantea lo siguiente:

Justificación teórica: El estudio ha contribuido al conocimiento científico mediante la revisión y análisis de diversas fuentes teóricas relacionadas con la temática abordada. Este marco conceptual no solo permitió sustentar adecuadamente la investigación, sino que también se constituye como un antecedente valioso para futuras investigaciones académicas que aborden problemáticas similares.

Justificación práctica: La propuesta presentada se centra en la implementación de un programa orientado a fortalecer la inteligencia emocional, con el propósito de promover el desarrollo personal y profesional de los participantes. Esta intervención práctica ofrece una herramienta aplicable en contextos reales, generando un impacto directo en la mejora del bienestar y desempeño laboral.

Justificación social: La investigación posee una dimensión social relevante, ya que los beneficios obtenidos se proyectan en el ambiente laboral y en la calidad del servicio educativo. Al proporcionar herramientas para una gestión más humana y eficaz, se espera un impacto positivo en la comunidad educativa, promoviendo relaciones laborales más saludables y una enseñanza de mayor calidad.

Justificación metodológica: Desde el enfoque metodológico, se emplearon instrumentos validados previamente en otras investigaciones, tales como el Inventario de Burnout, el ICE de Bar-On y la Escala de Actitud Docente. Esto permitió asegurar la fiabilidad y validez de los datos recolectados, brindando rigor científico al estudio.

El estudio adopta un enfoque cuasiexperimental, aplicando instrumentos pre y post intervención para medir el nivel de inteligencia emocional, la actitud docente y el nivel de síndrome de Burnout. La pertinencia del estudio radica en que la inteligencia emocional no solo contribuye al desarrollo personal del docente, sino que también impacta en su desempeño laboral y en la gestión educativa institucional.

El presente estudio está estructurado en secciones y capítulos que permiten una exposición ordenada y coherente del proceso investigativo.

Previo al desarrollo de los capítulos, se presenta la Introducción, en la cual se contextualiza la problemática abordada. Asimismo, se destaca la relevancia e importancia del estudio en el ámbito académico, social y profesional.

Posteriormente, se expone una sección dedicada a la formulación de la hipótesis y los objetivos de la investigación, donde se precisan las metas del estudio y la relación esperada entre las variables planteadas.

A continuación, se desarrollan los siguientes capítulos:

Capítulo I: Marco teórico: En este capítulo se exponen los fundamentos teóricos que sustentan el estudio. Se detallan las definiciones y descripciones de las variables principales, se revisan antecedentes investigativos relevantes y se construye el marco conceptual que guía la investigación.

Capítulo II: Metodología: Este capítulo describe el enfoque metodológico del estudio. Se especifican el tipo, nivel y diseño de investigación, así como los métodos empleados. Además, se presentan las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el análisis de confiabilidad y validación de los instrumentos utilizados, la delimitación del campo de estudio y la estrategia empleada para el recojo de la información.

Capítulo III: Resultados y discusión: En esta sección se presentan los resultados obtenidos antes y después de la intervención, con base en los instrumentos aplicados. Se incluyen análisis descriptivos y la contrastación de las hipótesis formuladas. Asimismo, se realiza una discusión crítica de los hallazgos en función de los objetivos del estudio y la literatura revisada.

Secciones finales: Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas del análisis, las recomendaciones prácticas y académicas, la lista de referencias bibliográficas consultadas y los anexos que complementan el desarrollo de la investigación.

HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en el estudio se compone de:

Hipótesis general

La implementación de un programa de inteligencia emocional mejoraría significativamente la actitud hacia la profesión docente y reduciría los niveles del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa.

Hipótesis específicas

- Es probable que exista un impacto positivo en la aplicación de un programa de inteligencia emocional en mejora de la actitud profesional de los docentes.
- Es probable que se generen cambios en los niveles de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) después de la implementación del programa.
- Es probable que existan ciertas dimensiones de la inteligencia emocional que se relacionan significativamente con la mejora de la actitud docente.
- Es probable que se genere cambios significativos en los niveles de actitud y burnout entre docentes que participaron en el programa.

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar los efectos de la implementación de un programa de inteligencia emocional en la mejora de la actitud hacia la profesión y en la reducción del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa, en los años 2020 - 2021.

Objetivos específicos

- Evaluar el impacto de un programa de inteligencia emocional en la actitud profesional de los docentes.
- Analizar los cambios en los niveles de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) antes y después de la implementación del programa.
- Identificar las dimensiones de la inteligencia emocional que se relacionan significativamente con la mejora de la actitud docente.
- Comparar los niveles de actitud y burnout entre docentes que participaron en el programa.

CAPÍTULO I

Marco Teórico y Conceptual

1. Bases teóricas

1.1 La inteligencia emocional

Machaca (2022) hace referencia a los 4 autores que abordan el tema de la inteligencia emocional e indica que, en 1983, Gardner, psicólogo de Harvard, en su teoría de las inteligencias múltiples, introdujo la noción de concentrar la inteligencia interpersonal (la habilidad de entender a los demás, sus intenciones, motivaciones y necesidades) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad de entenderse a uno mismo, valorar los propios sentimientos, temores y motivaciones). Inicialmente identificó siete capacidades o habilidades. Sin embargo, destacó estas dos como “inteligencias personales”, que son cruciales para la inteligencia emocional, Salovey y Mayer (1990) afirmaron que la inteligencia emocional abarca la capacidad de gestionar sentimientos y emociones, diferenciarlos y usar este conocimiento para guiar pensamientos y acciones. Goleman (1995) definió la inteligencia emocional como el entendimiento de las propias emociones, su manejo, la capacidad de automotivarse, reconocer las emociones de los demás y, finalmente, establecer relaciones. En 1998, la modificó, describiéndola como “la habilidad para identificar nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarnos y gestionar la emocionalidad tanto en nosotros como en las relaciones interpersonales”. Román (2022) asocia la inteligencia emocional con las inteligencias intrapersonal e interpersonal. Integra elementos de la inteligencia ejecutiva como la metacognición y la flexibilidad cognitiva (que también son componentes de las funciones ejecutivas) junto con otros aspectos relacionados con el autoconocimiento. Destaca la importancia del control inhibitorio, donde la regulación emocional desempeña un papel crucial. Señala que la experiencia afectiva está siempre presente en cualquier proceso; por lo tanto, con la

inteligencia emocional, tengo la capacidad de percibir, comprender, manejar y utilizar mis emociones. Esto se manifiesta a través de sistemas metacognitivos conectados a procesos conscientes de regulación emocional (como percibir las emociones, controlar nuestros impulsos, reflexionar sobre lo que sentimos y pensamos, y saber tomar decisiones).

Por su parte, Nóstica (2020) define la IE como la capacidad que tenemos las personas de sentir, entender, controlar, dirigir y modificar nuestras emociones. Es también la capacidad de reconocerlas e influir en las de los demás. Esto supone ser consciente de lo que sentimos, sea positivo o negativo, y cómo aprendemos de ello para manejarlo de manera tal que nos beneficie, incluso cuando estamos bajo presión” (p. 32). Y añadiríamos que también es el resultado de la combinación de herencia biológica y de entrenamiento (Goldberg, como se cita en Merino, 2018, p.12).

1.2 Antecedentes de la inteligencia emocional

Aunque esta habilidad se ha popularizado en las últimas décadas, su origen se remonta a la antigua Grecia.

La historia señala que el filósofo Aristóteles habló por primera vez de la "phronesis", que es la habilidad de discernir lo correcto de lo incorrecto y actuar en consecuencia. Posteriormente, en la Edad Media, el pensador Tomás de Aquino incluyó la "prudencia" como una de las cuatro virtudes cardinales, que se refiere a la capacidad de tomar decisiones correctas.

Machado (2022) menciona que se suele considerar que los psicólogos Peter Salovey y John D. Mayer acuñaron el término "inteligencia emocional" en 1990. Para Mayer (2015), en la historia del concepto, se encuentra que el término ya había sido mencionado por Beldoch en 1964. Beldoch fue el primero en introducir el término en sus escritos. Posteriormente, en 1966, Leuner también empleó esta idea. Por lo tanto, se puede afirmar que Beldoch y Leuner fueron los primeros en

proponer el término "inteligencia emocional" en los años sesenta, aunque no llegaron a explorarlo o desarrollarlo exhaustivamente.

Gardner (1983), es quien propone la teoría de las inteligencias múltiples, y aunque no menciona directamente el término inteligencia emocional en su teoría, sí propone la existencia de una "inteligencia interpersonal" y una "inteligencia intrapersonal", las cuales están relacionadas con la inteligencia emocional. Por lo que; la teoría de Howard Gardner sirvió de base a otros investigadores para comprender que la inteligencia va más allá de las habilidades cognitivas tradicionales.

En la historia de la inteligencia emocional, se observa que Payne (1985) fue quien mencionó el término por primera vez, en su tesis doctoral titulada "Un estudio de las emociones: el desarrollo de la inteligencia emocional". Más adelante, Greenspan (1989) también presentó un modelo de inteligencia emocional, seguido por Salovey y Mayer (1990). Sin embargo, fue en la década de 1990 cuando el psicólogo estadounidense Goleman hizo que el concepto alcanzara a popularidad con su libro del mismo nombre. Goleman sostenía que la inteligencia emocional es una habilidad crucial, incluso más relevante que el coeficiente intelectual para lograr el éxito en la vida, ya que facilita una mejor interacción con los demás, aumenta la capacidad de resiliencia frente a las dificultades y contribuye a tomar decisiones más acertadas.

Desde entonces, la inteligencia emocional ha sido objeto de numerosos estudios científicos y se ha convertido en una habilidad valorada en el ámbito laboral y educativo. Se ha demostrado que las personas con alta inteligencia emocional tienen mejores habilidades sociales, son más creativas y tienen menos problemas de salud mental.

1.3 Modelos de la inteligencia emocional

1.3.1 Modelo de Mayer y Salovey:

Gonzales (2019) Hace referencia a la idea de inteligencia emocional que Salovey y Mayer (1990) introdujeron. Ellos describen la inteligencia emocional como "la capacidad para reconocer, comprender, asimilar y gestionar las emociones propias y de los demás". Este enfoque se basa en la premisa de que las emociones contienen información valiosa que puede emplearse para mejorar tanto el pensamiento como las acciones.

El modelo de Mayer y Salovey se organiza en cuatro áreas esenciales, cada una abarcando un conjunto de habilidades emocionales particulares:

1° Percepción de las emociones:

Esta área se centra en la habilidad para identificar y reconocer emociones en uno mismo y en los demás, incluyendo la capacidad de interpretar señales emocionales a través de expresiones faciales, tonos de voz y arte. La percepción emocional es fundamental para una comunicación eficaz y para desarrollar empatía, ya que permite comprender las emociones de otros y reaccionar de forma adecuada.

2° Facilitación emocional:

También conocida como asimilación emocional, esta área implica usar las emociones para facilitar el pensamiento y la resolución de problemas. Las emociones pueden dirigir la atención hacia información relevante y ayudar a priorizar tareas. La facilitación emocional ayuda a las personas a utilizar sus estados emocionales para mejorar su habilidad de razonamiento y toma de decisiones.

3° Comprensión de las emociones:

Esta área se especializa en la habilidad de comprender las emociones y el lenguaje emocional, incluyendo la capacidad de interpretar las causas y efectos de las emociones, así como las complejas interacciones entre ellas. La comprensión emocional es crítica para desarrollar empatía y gestionar relaciones, ya que permite anticipar cómo se sentirán los demás en diversas situaciones.

4° Regulación de las emociones:

La regulación emocional se refiere a la habilidad para gestionar y controlar tanto las propias emociones como las de los demás. Esto incluye la capacidad de moderar las respuestas emocionales y emplear estrategias que ayuden a mantener un estado emocional positivo. La regulación emocional es esencial para el bienestar psicológico y la resiliencia, ya que permite enfrentar el estrés y mantener un equilibrio emocional en situaciones desafiantes.

1.3.2 Modelo de Goleman:

De acuerdo con Cueva (2017), el modelo de inteligencia propuesto por Goleman es una de las teorías más influyentes y conocidas en el campo de la psicología. En su libro *Inteligencia emocional*, Goleman acuñó por primera vez este concepto como la posibilidad de reconocer, comprender y manejar sus propias emociones y las de los demás.

Según Goleman, la inteligencia emocional se compone de cinco elementos clave:

1. Autoconciencia emocional: Esta es la habilidad para identificar y comprender nuestras emociones, siendo conscientes de nuestros estados emocionales y cómo estos influyen en nuestros pensamientos y acciones.
2. Autorregulación emocional: Se trata de la capacidad para controlar o redirigir nuestros impulsos y emociones perturbadoras, lo que implica pensar antes de actuar y ajustarse a situaciones cambiantes.

3. Motivación: Es el deseo de trabajar por razones que trascienden el dinero o la posición social. Las personas con un alto nivel de inteligencia emocional están motivadas por metas internas y tienen un ferviente deseo de alcanzar logros.

4. Empatía: La habilidad para comprender los sentimientos de los demás, lo que incluye considerar sus emociones, especialmente al tomar decisiones.

5. Habilidades sociales: Estas son las capacidades necesarias para gestionar relaciones y establecer conexiones efectivas. Las personas con habilidades sociales son buenas para liderar cambios, persuadir a otros y trabajar en equipo.

1.3.3 Modelo de Bar-On

Bar-On presenta una definición de inteligencia emocional basada en Salovey y Mayer (1990), al reformular el concepto utilizando el término de inteligencia socio-emocional, definiéndola como un “conjunto interrelacionado de competencias sociales y emocionales, habilidades y facilitadores que determinan cómo nos entendemos y nos expresamos de manera efectiva, cómo comprendemos a los demás y nos relacionamos con ellos, así como cómo enfrentamos las exigencias cotidianas” (Bar-On, 2006).

Esto resalta la relevancia de este tipo de inteligencia para el éxito en la vida y el bienestar general. Considerando que la inteligencia emocional se forma desde la infancia y a lo largo de gran parte de la vida, Bar-On (2006) señala que hay investigaciones que demuestran que un trauma o la negligencia de los padres durante la niñez o adolescencia pueden predisponer a los individuos a desarrollar deficiencias en la inteligencia emocional. Por lo tanto, ser emocional y socialmente inteligente significa entender y expresar eficazmente las emociones, relacionarse adecuadamente con los demás; y enfrentar con éxito las demandas, retos y presiones diarias.

Esto se basa, principalmente, en la capacidad de tener autoconciencia para entender las propias fortalezas y debilidades, así como para expresar sentimientos y pensamientos de forma no destructiva. En un ámbito interpersonal, ser emocional y socialmente inteligente implica ser consciente de las emociones, sentimientos y necesidades de los otros, y establecer y mantener relaciones cooperativas, constructivas y mutuamente satisfactorias (Bar-On, 2006).

Chávez (2005) explica los componentes y subcomponentes del Inventario de Cociente Emocional:

Componente intrapersonal (CIA): Área que comprende los siguientes componentes:

Comprensión emocional de sí mismo (CM): Es la habilidad de darse cuenta y entender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y comprender las razones detrás de ellos.

Asertividad (AS): La capacidad de comunicar sentimientos, creencias y pensamientos sin perjudicar los sentimientos ajenos, y defender nuestros derechos de manera constructiva.

Autoconcepto (AC): Capacidad para entender, aceptar y valorarse a uno mismo, reconociendo tanto los aspectos positivos como negativos, junto con nuestras limitaciones y potencialidades.

Autorrealización (AR): Capacidad de llevar a cabo lo que realmente podemos, deseamos y disfrutamos hacer.

Independencia (IN): Capacidad para autogestionarse, tener confianza en nuestros pensamientos y acciones, y ser emocionalmente autónomos al tomar decisiones.

Componente Interpersonal (CIE): Las áreas que comprenden este componente son las siguientes:

Empatía (EM): Capacidad para notar, entender y valorar los sentimientos de los demás.

Relaciones interpersonales (RI): Capacidad de formar y mantener relaciones satisfactorias que se distinguen por una conexión emocional y cercanía.

Responsabilidad social (RS): Capacidad de presentarse como una persona que colabora, aporta y es un miembro constructivo del grupo social.

Componente de adaptabilidad (CAD): Área que abarca los siguientes subcomponentes:

Solución de problemas (SP): Capacidad para identificar y definir problemas, así como para idear e implementar soluciones efectivas.

Prueba de realidad (PR): Capacidad para evaluar la relación entre nuestras experiencias (lo subjetivo) y lo que realmente existe (lo objetivo).

Flexibilidad (FL): Capacidad para ajustar adecuadamente nuestras emociones, pensamientos y comportamientos a situaciones y condiciones cambiantes.

Componente del manejo de estrés (CME): Área que incluye los siguientes componentes:

Tolerancia al estrés (TE): Capacidad para soportar situaciones adversas, eventos estresantes y emociones intensas sin “desmoronarse”, enfrentando el estrés de manera activa y constructiva.

Control de impulsos (CI): Capacidad para resistir o posponer deseos o tentaciones de actuar, además de gestionar nuestras emociones.

Componente del Estado de Ánimo General (CAG): Este ámbito comprende los siguientes elementos:

Felicidad (FE): Capacidad de sentir satisfacción con la vida, disfrutar de uno mismo y de los demás, así como divertirse y expresar emociones positivas.

Optimismo (OP): Capacidad para identificar el lado positivo de la vida y mantener una actitud favorable, incluso ante adversidades y sentimientos negativos.

El modelo mencionado ha demostrado tener gran coherencia y validez, respaldado por investigaciones realizadas con el Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On; estas investigaciones también han confirmado su capacidad predictiva. Los informes de los diversos estudios realizados han logrado anticipar el desempeño en interacciones sociales, en el ámbito escolar, laboral, así como su impacto en la salud física, la salud mental, la autorrealización y el bienestar subjetivo (Bar-On, 2006).

1.4 La inteligencia emocional, las emociones y la educación emocional

Antes de seguir explicando este campo de estudio de la inteligencia emocional, es fundamental aclarar algunos términos.

Inteligencia emocional: Se refiere a la capacidad de identificar, entender y manejar nuestras propias emociones, así como las de los demás. Incluye habilidades como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades interpersonales.

Emociones: Son reacciones psicológicas y fisiológicas ante estímulos internos o externos. Estas pueden ser positivas (como la felicidad) o negativas (como la tristeza) e influyen en nuestro comportamiento y decisiones. Las emociones son innatas y universales, aunque la manera en que las manifestamos y gestionamos puede diferir según la cultura y la personalidad.

Educación emocional: Es el proceso de enseñar y aprender acerca de las emociones y cómo manejarlas de manera adecuada. Busca fomentar la inteligencia emocional en las personas, ayudándolas a entender sus propias emociones, regularlas e interactuar de manera saludable con los demás. En el ámbito educativo, esto puede incluir programas y actividades orientadas a mejorar la autoconciencia, la empatía y las habilidades sociales de los alumnos.

En resumen, la inteligencia emocional es una habilidad, las emociones son experiencias, y la educación emocional es el proceso de aprender a manejar esas experiencias de manera efectiva.

1.5 Las emociones

En palabras de Cappi (2009) las emociones son un conjunto innato de sistemas de adaptación al medio que han tenido valor de supervivencia para la humanidad; en otras palabras, son respuestas psicológicas y fisiológicas que experimentamos ante diferentes estímulos o situaciones. Corbera (2018) sostiene que todos los seres vivos experimentan emociones (no que razonan) y tienen funciones específicas dependiendo del organismo que las manifieste. En un nivel más elevado, las emociones actúan como verdaderos motores de motivación. Nos impulsan a actuar, muchas veces sin un razonamiento previo. Además, facilitan nuestra comunicación. Incluso en el caso de la comunicación no verbal, esto revela más sobre nuestros interlocutores que las propias palabras. Las emociones se manifiestan inicialmente en nuestro cuerpo, y posteriormente les damos un significado que se expresa en nuestras relaciones sociales. En otras palabras, nos ayudan a reaccionar automáticamente y adaptarnos a nuestro entorno.

Podemos afirmar que se expresan en tres niveles.

Nivel orgánico: Nuestro organismo funciona como un amplio resonador, y cualquier cambio, por mínimo que sea, en nuestras percepciones, conciencia o pensamientos, tendrá un efecto de alguna manera a nivel orgánico. De igual forma, lo contrario también es cierto; este aspecto está vinculado a las respuestas fisiológicas y biológicas que surgen junto con las emociones. Incluye alteraciones en el ritmo cardíaco, la respiración, la tensión muscular y otras reacciones corporales que se producen al vivir una emoción, lo que clarifica su relación con las enfermedades.

Nivel expresivo: Se manifiesta a través del lenguaje verbal y no verbal. Este nivel examina la forma en que las emociones se reflejan externamente. Incluye expresiones

faciales, gestos, posturas y el tono de la voz. La expresión de las emociones es esencial para la comunicación y puede variar según la cultura y el contexto.

Nivel mental: Este nivel está relacionado con los aspectos cognitivos y personales de las emociones. Comprende los pensamientos, percepciones y valoraciones que realizamos como respuesta a una emoción (Corbera, 2018). También incluye cómo las emociones influyen en nuestra toma de decisiones y nuestro comportamiento o mediante la explicación que ofrecemos sobre lo que experimentamos.

De acuerdo a Corcoran (2013) las emociones pueden clasificarse en varios niveles y tipos, desde las más básicas y universales hasta las más complejas y sociales. Tenemos:

Emociones básicas o primarias: Son universales y se encuentran en todas las culturas.

Incluyen:

- Alegría
- Tristeza
- Miedo
- Ira
- Sorpresa
- Asco

Emociones secundarias: Son más complejas y pueden ser combinaciones de emociones primarias. Ejemplos incluyen:

- Amor (alegría + confianza)
- Vergüenza (tristeza + miedo)
- Orgullo (alegría + confianza)
- Culpa (tristeza + miedo)

Emociones positivas y negativas:

- Positivas: Alegría, amor, orgullo, gratitud.
- Negativas: Tristeza, miedo, ira, asco, culpa.

Emociones activas y pasivas:

- Activas: Ira, alegría, amor (impulsan a la acción).
- Pasivas: Tristeza, miedo, asco (pueden llevar a la inacción).

Emociones sociales: Son aquellas que surgen en interacción con otras personas. Incluyen:

- Empatía
- Vergüenza
- Orgullo
- Culpa

Sin duda, las personas que son capaces de anticipar la respuesta a una emoción están mejor preparadas para tomar decisiones sin equivocarse. Pero, hay una emoción que nos hace diferentes al resto de los seres vivos: EL ODIO. “El odio es un deseo de destruir lo que crees que te produce infelicidad. Sentir odio es autodestructivo. Solamente te perjudica a ti. Los demás seres vivos no odian, ellos atacan, huyen, matan, se defienden, protegen, cuidan, pero no odian. Una vez pasado el estrés emocional, siguen con su vida” (Corbera, 2018, p. 18).

1.5.1 La ruleta de las emociones o flor de las emociones de Robert Plutchik

Alabao (2021) en su artículo La ruleta de las emociones de Robert Plutchik, menciona que fue un psicólogo estadounidense que creó un modelo de las emociones basado en la teoría psicoevolutiva. Esta teoría sostiene que el mapa emocional de los seres humanos y los animales ha evolucionado con el fin de adaptarse al entorno. Destacando que las emociones no son inherentemente buenas ni malas, sino que todas son esenciales y cumplen funciones específicas

que fomentan la supervivencia y la adaptación. A partir de esta idea sobre las emociones, este psicólogo desarrolló en 1980 la rueda de las emociones, conocida también como ruleta de las emociones o flor de las emociones.

1.5.1.1 Criterios de la ruleta de las emociones

Risco (2024) explica que la teoría de la rueda de las emociones se basa en los criterios de tipología, antagonismo e intensidad.

La tipología

Las emociones se dividen en emociones básicas y compuestas:

Las emociones básicas se sitúan en el núcleo central de todo el círculo, en la segunda circunferencia, y son: alegría, confianza, miedo, sorpresa, tristeza, aversión, ira y anticipación.

El resto de emociones que aparecen son clasificadas como emociones compuestas o secundarias.

Antagonismo

Las emociones se encuentran situadas dependiendo de su grado de similitud y discrepancia; aquellas más similares están cercanas y las más antagónicas están en situación de oposición. De esta manera se crean cuatro ejes de oposición:

- Alegría - tristeza
- Anticipación - sorpresa
- Asco - confianza
- Ira - miedo

Intensidad

Las emociones básicas presentan diferentes niveles de intensidad, lo que se ve reflejado en la fuerza de los colores de esta ruleta. Por ello, cuanto más cercana sea la emoción al núcleo, será de mayor intensidad, y cuanto más lejana, de menor. Cuanto más intensa sea la emoción, es

más probable que la persona actúe de forma consonante a ella. Por ejemplo, respecto al miedo, el terror es más intenso y el temor menos.

Aplicación

En esta rueda se pueden observar las ocho emociones fundamentales, que varían en intensidad. La mezcla de estas emociones da origen a lo que se denomina emociones compuestas, las cuales están formadas por dos emociones básicas. La combinación de las emociones básicas genera un total de veinticuatro emociones compuestas, están organizadas en tres díadas distintas que nos ayudan a entender cómo las emociones se pueden combinar para formar sentimientos más complejos y matizados.

Díada primaria

La primera díada se compone de la combinación entre las emociones básicas que se encuentran al lado:

- Alegría + Confianza → Amor
- Alegría + Anticipación → Optimismo
- Confianza + Miedo → Sumisión
- Miedo + Sorpresa → Alarma
- Sorpresa + Tristeza → Decepción
- Tristeza + Asco → Remordimiento
- Asco + Ira → Desprecio
- Ira + Anticipación → Agresión

Díada secundaria

La segunda díada está formada por la combinación de las emociones básicas con un grado de separación:

- Alegría + Miedo → Culpa
- Alegría + Ira → Orgullo
- Confianza + Sorpresa → Curiosidad
- Confianza + Anticipación → Fatalismo
- Miedo + Tristeza → Desesperación
- Sorpresa + Asco → Incredulidad
- Tristeza + Ira → Envidia
- Asco + Anticipación → Cinismo
- Ira + Tristeza → Envidia

Díada terciaria

La tercera díada es el resultado de la mezcla de las emociones básicas con dos grados de separación:

- Alegría + Sorpresa → Deleite
- Alegría + Asco → Morbosidad
- Confianza + Tristeza → Sentimentalismo
- Confianza + Ira → Dominación
- Miedo + Asco → Vergüenza
- Miedo + Anticipación → Ansiedad
- Sorpresa + Ira → Indignación
- Tristeza + Anticipación → Pesimismo

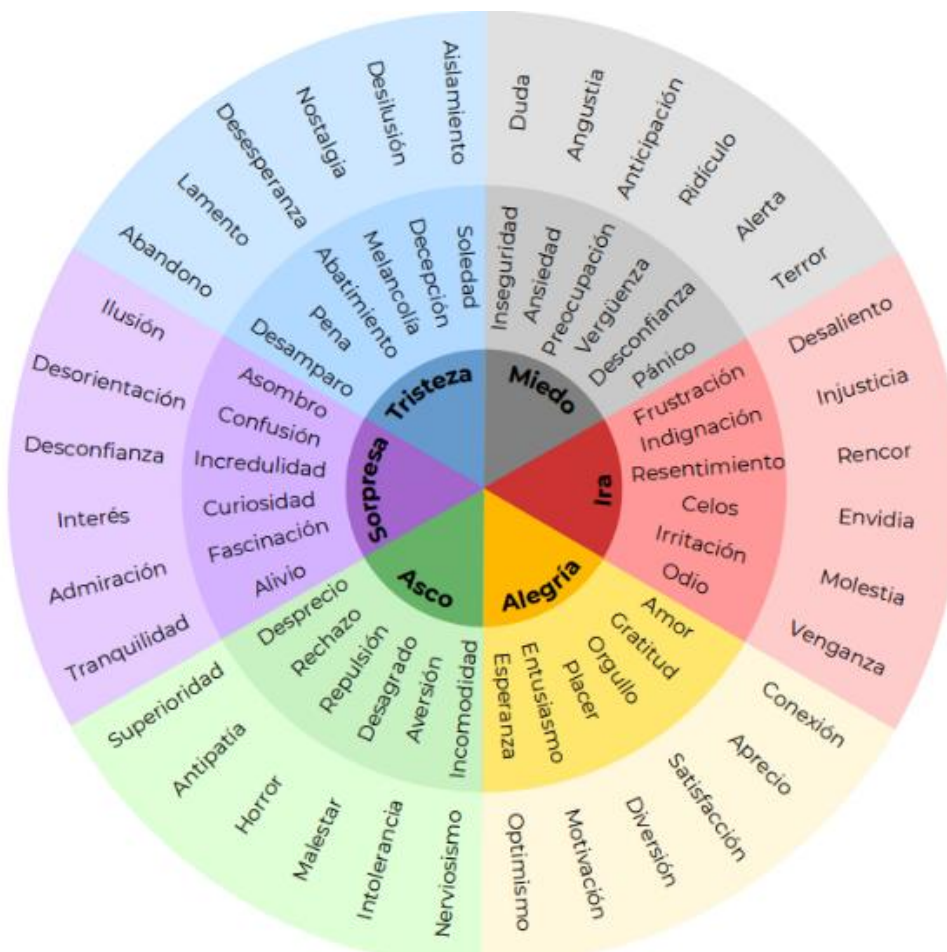
1.5.1.2 ¿Para qué sirve la rueda de las emociones?

La rueda de las emociones es una herramienta valiosa que permite clasificar y comprender emociones de manera accesible. Ofrece múltiples beneficios, como:

- Identificación clara y precisa de emociones.
- Comprensión de las relaciones entre diferentes estados emocionales, mostrando que estos no son aislados.
- Fomento de la empatía y comprensión hacia los sentimientos ajenos.
- Ayuda en la identificación de eventos que desencadenan emociones.
- Contribuye a la expresión emocional al facilitar el reconocimiento de las propias emociones.
- Mejora la gestión emocional gracias a una mejor comprensión.
- Especialmente útil en la psicología educativa, sirviendo como recurso para trabajar con niños.
- Permite mejorar el reconocimiento, comunicación, autoconocimiento y manejo de emociones, siendo esencial para el bienestar emocional en situaciones de conflicto o estrés.

Figura 1

La ruleta de las emociones de Robert Plutchik



Nota: Tomado de <https://esenciamontessori.com/la-rueda-de-las-emociones/>

1.6 Diferencia entre emociones, sentimiento y pensamiento:

Las emociones, los sentimientos y los pensamientos son elementos fundamentales de nuestra vida cotidiana, pero frecuentemente se mezclan. Entender la distinción es crucial para aumentar nuestra inteligencia emocional y hacer elecciones más deliberadas.

En Capacitarte blog encontramos una explicación clara y detallada de los términos.

1.6.1 "¿Qué es una emoción? La respuesta inmediata del cuerpo

Las emociones son reacciones automáticas y fisiológicas que surgen ante estímulos internos o externos. Estas respuestas son veloces e instintivas, preparando al cuerpo para reaccionar ante diferentes situaciones. Por ejemplo, el miedo que sientes al escuchar un ruido fuerte es una emoción que prepara tu cuerpo para luchar o huir. Las emociones son breves y universales, con manifestaciones físicas como el aumento del ritmo cardíaco o la sudoración."

1.6.2 ¿Qué es un sentimiento? La Interpretación personal de las emociones

Los sentimientos son la interpretación consciente de las emociones. A diferencia de las emociones, los sentimientos son subjetivos y duraderos. Son el resultado de la reflexión sobre las emociones experimentadas. Por ejemplo, tras sentir miedo, puedes desarrollar un sentimiento de inseguridad. Los sentimientos están influenciados por experiencias pasadas, creencias y el entorno social, lo que los hace únicos para cada persona.

1.6.3 ¿Qué es un pensamiento? El proceso racional detrás de nuestras experiencias

Los pensamientos son procesos cognitivos que nos permiten analizar y dar sentido a nuestras emociones y sentimientos. A través del pensamiento, podemos reflexionar, planificar y tomar decisiones. Por ejemplo, si sientes inseguridad después de una experiencia aterradora, podrías pensar en formas de evitar esa situación en el futuro. Los pensamientos pueden ser racionales o irracionales y tienen un impacto directo en cómo experimentamos nuestras emociones y sentimientos.

Es pertinente resaltar: "Sentimientos, pensamientos y emociones, todo ello conforma una unidad de acción. Sin ellos es imposible actuar, tomar decisiones, relacionarse; en definitiva, es imposible vivir. La emoción es consustancial a la experiencia y, en el ser humano, esta predeterminada por la percepción" (Corbera, 2018, p. 19). En otras palabras, las emociones son

del cuerpo, mientras que los sentimientos son de la mente, aunque están completamente interconectados; los sentimientos reflejan creencias inconscientes que influyen en cómo percibo el mundo y, por ende, en mi interacción emocional.

Para Escudero (2019) al identificar nuestras emociones, podemos entender mejor los sentimientos que surgen y, mediante un pensamiento consciente, tomar decisiones más acertadas. Esta comprensión es clave para el bienestar emocional y para mejorar nuestras relaciones interpersonales.

1.7 Diferencia entre conciencia emocional, educación emocional, y competencias emocionales

De acuerdo con Alesko (2011) estos conceptos (conciencia emocional, educación emocional y competencias emocionales) están estrechamente vinculados y forman parte del ámbito de la inteligencia emocional.

1.7.1 Conciencia emocional

La conciencia emocional es la habilidad de reconocer y entender tanto nuestras propias emociones como las de los demás. Es esencial para nuestro bienestar emocional y para desarrollar una inteligencia emocional saludable.

1.7.1.1 Aspectos de la conciencia emocional

Autoconocimiento: Se trata de ser consciente de tus propias emociones, entender cómo te afectan y reconocer patrones en tu comportamiento emocional.

Empatía: Es la capacidad de percibir y comprender las emociones de otras personas, lo cual es crucial para construir relaciones saludables y efectivas.

Reflexión emocional: Consiste en analizar y reflexionar sobre tus emociones y las de los demás, lo que te ayuda a tomar decisiones más informadas y equilibradas.

Regulación emocional: Una vez que eres consciente de tus emociones, puedes desarrollar estrategias para manejarlas de manera efectiva, evitando reacciones impulsivas y promoviendo respuestas más constructivas.

1.7.1.2 Importancia de la conciencia emocional

- Mejora la salud mental: Ayuda a manejar el estrés, la ansiedad y otros problemas emocionales.
- Fortalece las relaciones: Facilita la comunicación y la empatía, mejorando las interacciones con los demás.
- Promueve el desarrollo personal: Fomenta el autoconocimiento y la autorreflexión, contribuyendo al crecimiento personal y profesional.

1.7.1.3 Desarrollo de la conciencia emocional

Puedes desarrollar la conciencia emocional a través de prácticas como la atención plena (mindfulness), la reflexión personal y la educación emocional. Estas prácticas aumentan tu sensibilidad hacia tus propias emociones y las de los demás, mejorando tu capacidad para gestionarlas de manera efectiva.

1.7.2 Educación emocional

Para Bisquerra (2011) “la educación emocional debe iniciarse en los primeros momentos de la vida y debe estar presente a lo largo de todo el ciclo vital. Por lo tanto, debe estar presente en educación infantil, primaria, secundaria, formación de adultos, medio socio comunitarios, organizaciones, personas mayores, etc. En este sentido, toda persona es un usuario potencial de los servicios de la educación emocional, ya que no se aplica solamente al contexto de la educación

formal” (p.18). En otras, la educación emocional se centra en ayudar a las personas a comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva.

1.7.2.1 Aspectos de la educación emocional

- Identificación de emociones: Reconocer y nombrar las emociones propias y ajenas.
- Comprensión emocional: Entender las causas y consecuencias de las emociones.
- Expresión emocional: Aprender a expresar las emociones de manera adecuada.
- Regulación emocional: Desarrollar estrategias para manejar las emociones, especialmente en situaciones de estrés o conflicto.
- Empatía: Fomentar la capacidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus emociones.

1.7.2.2 Importancia de la educación emocional

En opinión de Pérez (2021) la educación emocional es crucial porque:

- Permite detectar emociones: es clave para mejorar el autoconocimiento, prever sentimientos en situaciones específicas y actuar adecuadamente, facilitando la automotivación y evitando inconvenientes innecesarios.
- Ayuda a prevenir problemas de autoestima: Si las emociones no son gestionadas correctamente, es sencillo caer en errores de atribución en los que asumimos que nuestros logros son un producto de la suerte y que todo lo que nos sale mal es nuestra culpa. Saber identificar esos sentimientos basados simplemente en el malestar (y no en la realidad) es clave.
- Ayuda a prevenir patrones de conducta problemáticos en la gestión del malestar: Muchas personas tienen problemas para identificar el tipo de emociones que les generan malestar, y por ello se llevan a cabo acciones poco precisas o directamente disfuncionales para intentar “tapar” esa experiencia.

- Permite expresarnos correctamente: Comprender mejor qué sentimos y cómo lo sentimos nos ayuda a expresar adecuadamente nuestros estados psicológicos, de manera que podamos contar con el apoyo de nuestros seres queridos (sin llevarlos a caer en malentendidos).

1.7.3 Competencias emocionales

De acuerdo con Mayer (2015) “las competencias emocionales son habilidades que permiten a una persona manejar sus emociones de manera efectiva. Estas competencias son fundamentales para la inteligencia emocional y pieza clave en las organizaciones” (p. 239).

Para Bisquerra (2012) las competencias emocionales no solo son habilidades; implican también conocimientos, actitudes y destrezas requeridas para realizar distintas actividades con un nivel adecuado de eficacia y calidad. En este concepto se incluye tanto el saber ser como el saber hacer. Como consecuencia, somos capaces de generar acciones no planificadas frente a diferentes situaciones que se nos presenten en cualquier contexto.

1.7.3.1 Componentes de las competencias emocionales:

Autoconsciencia: Capacidad de entender las propias emociones, permite reconocer cómo las emociones afectan el comportamiento y las decisiones. Se puede mejorar mediante la reflexión personal y prácticas de atención plena (mindfulness).

Autorregulación: La capacidad de gestionar e influir en nuestros propios sentimientos, nos ayuda a controlar las reacciones impulsivas y a mantener la calma en situaciones de estrés. Podemos mejorar esta habilidad mediante técnicas como la respiración profunda, la meditación y el establecimiento de objetivos emocionales.

Motivación: La capacidad de inspirarse a uno mismo para alcanzar sus metas, es esencial para desarrollar la perseverancia y la resiliencia. Podemos fortalecer esta habilidad estableciendo objetivos claros y evaluándonos regularmente.

Empatía: La capacidad de entender las emociones de los demás y considerarlas al actuar, es clave para construir relaciones saludables y efectivas. Podemos mejorar esta habilidad practicando la escucha activa y mostrando empatía en nuestro día a día.

Habilidades sociales: Es el conjunto de habilidades que nos ayuda a construir relaciones satisfactorias con los demás, es fundamental para colaborar, comunicarnos y resolver conflictos. Esto abarca aprender técnicas de comunicación efectiva y practicar habilidades interpersonales.

1.7.3.2 Importancia de las competencias emocionales

En la educación: Las habilidades emocionales son esenciales en el contexto educativo, ya que permiten a los estudiantes gestionar sus emociones, lo que potencia su capacidad de aprendizaje y su desempeño académico. Asimismo, promueven un entorno de aprendizaje positivo y seguro.

En la vida diaria: En la vida diaria, estas habilidades nos ayudan a manejar nuestras emociones y las de los otros, lo que refuerza nuestras relaciones interpersonales y nuestra habilidad para solucionar conflictos. Aquellos que poseen altas competencias emocionales suelen disfrutar de relaciones más plenas y una salud mental superior.

En el trabajo: En el ámbito laboral, las habilidades emocionales son fundamentales para la colaboración en equipo, el liderazgo y la toma de decisiones. Contribuyen a fomentar un clima de trabajo cooperativo y a aumentar la eficiencia. Asimismo, las personas con competencias emocionales tienen una mayor capacidad para gestionar el estrés y adaptarse a las modificaciones.

Desarrollo personal: Fomentar habilidades emocionales también contribuye a nuestro crecimiento personal. Nos motiva a ser más resilientes, a aumentar nuestra autoconciencia y a definir y lograr objetivos tanto personales como profesionales.

La conciencia emocional, la educación emocional y la competencia emocional son esenciales para nuestro crecimiento personal. La conciencia emocional nos ayuda a entender nuestras propias emociones y las de los demás, lo cual es clave para desarrollar empatía y construir relaciones saludables. La educación emocional nos enseña a manejar el estrés, resolver conflictos y crear un ambiente positivo, tanto en el aula como en la vida diaria. Por último, la competencia emocional incluye habilidades como la autogestión y la resiliencia, que son vitales para nuestro bienestar emocional y éxito en la vida. Juntas, estas áreas no solo mejoran nuestra salud mental, sino que también nos ayudan a rendir mejor académicamente y a desarrollar habilidades sociales cruciales.

1.8 Importancia del estudio de la inteligencia emocional

1.8.1 La inteligencia emocional en la salud

Los neurólogos han descubierto que el estómago también tiene la capacidad de recordar, experimentar nerviosismo y sobrepasar a su compañero más noble, el cerebro. Actualmente, se conoce que la serotonina es el principal neurotransmisor que gestiona las emociones, seguido por la dopamina, y que el 95% de la serotonina y el 50% de la dopamina presentes en el cuerpo se originan en los intestinos. Por ende, es lógico pensar que este cerebro intestinal afecta los pensamientos y las conductas.

Para Ardila (2024) las emociones específicas pueden tener diversos efectos en el estómago debido a la estrecha conexión entre el sistema nervioso y el sistema digestivo. Solo por mencionar algunos ejemplos:

- Estrés: El estrés puede desencadenar la respuesta de "lucha o huida", aumentando la producción de ácido estomacal y causando síntomas como acidez, dolor abdominal y náuseas.
- Ansiedad: La ansiedad puede provocar espasmos en el estómago y alterar la motilidad intestinal, lo que puede dar como resultado dolor abdominal, diarrea o estreñimiento.
- Tristeza: Sentimientos de tristeza pueden disminuir el apetito y afectar la digestión, causando malestar estomacal y sensación de pesadez.
- Miedo: El miedo puede aumentar la acidez estomacal y causar síntomas como dolor abdominal y náuseas.
- Felicidad: La felicidad puede reducir la acidez estomacal y mejorar la digestión, promoviendo una sensación de bienestar general.

1.8.2 Las emociones y la somatización

Awenpsicología (2022) argumenta que la salud física y la salud mental son dos partes de un mismo elemento. Si bien no son lo mismo, se complementan hasta el punto de que, cuando una falla, la otra también se puede ver afectada. Cuando los problemas de salud mental afectan a la salud física, se produce un fenómeno conocido como somatización. Yosen (2024) habla del concepto de 'psicosomática'; se refiere a cómo las emociones pueden manifestarse físicamente. Para Keleman (1992) esto significa que “las experiencias emocionales, si no se manejan adecuadamente, pueden traducirse en síntomas físicos, estos síntomas se caracterizan por afectar a la persona a nivel social, personal y laboral” (p. 126).

El término descodificación biológica mencionado por Fleche (2015) permite comprender el origen de una enfermedad cualquiera que sea. Según este método, “la localización corporal del síntoma indica una emoción reprimida que permite orientarse y asociarla a un acontecimiento percibido como desagradable, o sea, al bioshock. La enfermedad ya no parece como un mal o un

problema, sino más bien como un indicador sobre el que cada uno de nosotros puede apoyarse para su transformación. Esto permite determinar la causa profunda de un síntoma recurrente, tomar conciencia de la simbología que presenta para el paciente, identificar la emoción relacionada con el trastorno o la patología y, de esta forma, digerir liberar al paciente de la emoción. La adaptación biológica que constituye un síntoma ya no tiene ningún sentido, y el síntoma aparece por él mismo” (p. 9).

Flèche (2015), en su obra sobre la descodificación biológica, sugiere que las enfermedades son respuestas biológicas a conflictos emocionales no resueltos. A continuación, algunos ejemplos de cómo se comprenden ciertas enfermedades desde esta óptica:

- Asma: Se relaciona con un conflicto territorial, donde la persona siente que su espacio vital está siendo invadido o que no puede respirar libremente.
- Cáncer de mama: Puede vincularse a un conflicto de nido, como problemas familiares o el deseo de proteger a los seres queridos.
- Diabetes: Se ve como un conflicto de resistencia, donde la persona siente que no puede disfrutar de la dulzura de la vida.
- Hipertensión: Se asocia con un conflicto de desvalorización, donde la persona siente una presión constante para demostrar su valía.
- Problemas digestivos: Pueden estar relacionados con conflictos de indigestión emocional, donde la persona no puede “digerir” una situación o experiencia.

Estos son solo algunos ejemplos, y la descodificación biológica tiene como objetivo encontrar el sentido biológico detrás de cada síntoma para ayudar a resolver el conflicto emocional subyacente.

Otras propuestas, como la de Vilanova i Pujó (2013) quien recopiló en el Diccionario bio-emocional propuestas sobre biodescodificación y bioneuroemoción, explican algunas de las enfermedades en las que puede influir una causa emocional:

- Sordera. Están originadas por un conflicto de separación o por sentirse agredido. Lo que me dicen o lo que oigo agrede mis pensamientos o sentimientos. Quiero separarme de estas palabras injuriosas que me molestan en la comprensión de mi vida. La sordera también representa para Marc una negativa que puede venir de mucho tiempo atrás al escuchar a alguien.
- Incapacidad para hablar (afonía). Este problema se presenta después de un choque afectivo que sacude la sensibilidad de la persona, quien luego se esfuerza demasiado para hablar, aun cuando no exprese todo lo que su corazón desearía decir. Este excesivo esfuerzo crea angustia y deja un vacío. Finalmente, los sonidos acaban por extinguirse.
- Parálisis. Frecuentemente relacionada con la huida, porque me paraliza un miedo. La parálisis se presenta en personas que viven una situación que les resulta demasiado difícil y de la cual quieren escapar, es decir, desearían evitar esa situación o a una persona determinada. Es el medio ideal para conseguir ayuda y que otro se haga cargo de todo. De este modo, no tendrán que enfrentar solas la situación o a la persona indeseable.
- Alergias. Frecuentemente relacionadas con la ira o frustración frente a una persona o un suceso asociado al producto alergénico. El sentido biológico de la alergia es protegerte del “agresor”.
- Dolores en general. El dolor, según este autor y las teorías que sigue, está relacionado con el sentimiento de culpa.

Cada vez más estudios e investigaciones científicas demuestran, con datos contrastados, el impacto de las emociones y los beneficios que implica desarrollar la inteligencia emocional en las

personas, en los equipos y en las organizaciones de diferentes ámbitos: salud, educación, empresarial, etc.

1.8.3 La inteligencia emocional en las empresas

Como detalla Reyes (2022) en el top 10 de las marcas globales con mayor inteligencia emocional, destacan empresas como:

Google es reconocida por su énfasis en la inteligencia emocional, particularmente en la construcción de un entorno laboral positivo y colaborativo. La compañía promueve la empatía y la autorregulación entre sus trabajadores para incrementar la productividad y el bienestar.

Microsoft ha puesto en marcha programas de desarrollo de inteligencia emocional para sus líderes y empleados, con el propósito de optimizar la comunicación y la resolución de conflictos dentro de la compañía.

Amazon aplica la inteligencia emocional para comprender mejor las necesidades y deseos de sus clientes, lo que les permite brindar un servicio más personalizado y efectivo.

Apple se concentra en la empatía y la motivación para crear productos que realmente se conecten con sus usuarios. La empresa también impulsa un entorno de trabajo donde la inteligencia emocional es esencial para la innovación.

Netflix utiliza la inteligencia emocional para desarrollar contenido que logre resonar emocionalmente con su público. Además, la compañía promueve un ambiente laboral donde la empatía y la autorregulación son cruciales para la colaboración y la creatividad.

Estas compañías han demostrado que la inteligencia emocional no solo mejora el ambiente laboral, sino que también puede tener un impacto positivo en la relación con los clientes y en el éxito general de la organización. El informe Brand OE CARAY (Brand, 2022) señala que la clasificación se ha realizado en función de cinco atributos fundamentales: Autoconocimiento,

autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. En la tercera edición de Brand EQ, Carat subraya la relevancia de la inteligencia emocional en las marcas que tienen éxito. Los estudios evidencian que las empresas que se apegan a su misión destacan la importancia de promover la inteligencia emocional en un entorno cada vez más competitivo.

1.8.4 La inteligencia emocional en la educación

La educación es uno de los pilares fundamentales en el desarrollo de cada individuo. Desde el momento en que nacemos, estamos inmersos en un proceso continuo de aprendizaje que nos acompaña durante toda nuestra vida. Como decía Nelson Mandela: «La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo» (Gómez, 2024).

La educación no solo proporciona conocimientos, sino que también juega un papel crucial en la construcción de la autoestima y la confianza en uno mismo.

Bisquerra (2016) hace una reflexión interesante sobre la educación:

El objetivo de la educación es fomentar el bienestar personal y social. Este se refiere al bienestar emocional, que consiste en experimentar emociones positivas. Lo cual es lo más próximo a la felicidad, pero para ello es necesario aprender a regular de forma apropiada las emociones negativas. Esto implica el desarrollo de las potencialidades que favorezcan una vida significativa, plena y satisfactoria. Es decir, el objetivo de la educación es posibilitar que las personas puedan evaluar de forma positiva la calidad total de su vida. (p. 15)

A partir de esta premisa podemos decir que la inteligencia emocional no son solo las palabras de moda, sino que es un componente importante de la educación moderna, No sólo mejorará el nivel de conocimiento, sino que también es indispensable para fomentar ambientes escolares más saludables, puede ayudar a reducir los problemas de comportamiento y preparar a los estudiantes para su vida futura. En un contexto que evoluciona rápidamente, la capacidad de

entender y controlar las emociones es más importante que nunca, y una comunidad educativa emocionalmente sana puede lograr estudiantes estables y exitosos.

La inteligencia emocional (IE) es crucial en el ámbito educativo, ya que influye significativamente en el desarrollo integral de los estudiantes.

García (2025) refiere que la inteligencia emocional mejora el rendimiento académico, pues les ayuda a manejar el estrés y la ansiedad, lo que les permite concentrarse mejor en sus estudios, y es clave para la reducción de problemas de comportamiento porque los estudiantes aprenden a gestionar sus emociones de manera saludable.

De acuerdo a Puerta-Moreno (2020) la inteligencia emocional en la educación permite a los estudiantes desarrollar sus habilidades sociales, tales como la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, ya que estas habilidades son fundamentales para crear un ambiente de aprendizaje positivo, colaborativo y los prepara para la vida profesional.

Por su parte, Armeida (2017) sostiene que las escuelas contribuyen al bienestar emocional de los estudiantes, ayudándoles a desarrollar una mayor resiliencia y una actitud positiva hacia los desafíos.

En pocas palabras, los estudiantes que desarrollan una alta inteligencia emocional están mejor preparados para enfrentar las demandas emocionales y sociales del entorno académico y profesional.

1.9 Docentes emocionalmente sanos

En la labor docente, es evidente la necesidad de poseer habilidades emocionales con un enfoque altruista y un objetivo educativo claro. Para que el estudiante desarrolle competencias emocionales y afectivas que le permitan manejar sus emociones de forma adecuada, requiere un “educador emocional”. Dado que los alumnos pasan gran parte de su infancia y adolescencia en el

aula, que son etapas clave para su desarrollo emocional, la escuela se convierte en su entorno privilegiado para la socialización emocional y el docente se erige como el principal referente en cuanto a actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos. El maestro debe ser consciente de estas habilidades en su labor. En otras palabras, los profesores actúan como un modelo a seguir, representando no solo el conocimiento, sino también la forma idónea de pensar, observar y responder ante la vida. El maestro, en muchas ocasiones, llegará a asumir para el estudiante el rol de padre o madre y será un modelo de inteligencia emocional insustituible. A la par de la impartición de conocimientos teóricos y valores cívicos, le corresponde moldear el perfil afectivo y emocional de sus alumnos. De forma casi invisible, la práctica docente implica actividades como: (Extremera & Fernández, 2004)

- La estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y, más difícil aún, de las emociones negativas (ira, envidia, celos...).
- La creación de ambientes (tareas escolares, dinámicas de trabajo en grupo...) que desarrollen las capacidades socioemocionales y la solución de conflictos interpersonales.
- La exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales.
- La enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los alumnos cómo prestar atención y saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

(Cabello et al., 2010) La mayoría de los docentes consideran primordial el desarrollo de las habilidades emocionales para lograr este desarrollo integral del alumno. Sin embargo, a veces se olvida que estas habilidades emocionales, afectivas y sociales deben ser enseñadas por un equipo docente que domine estas capacidades, ya que las aulas son para el alumno uno de los modelos de aprendizaje socioemocionales más importantes. Además, el progresivo desarrollo de investigaciones sobre la inteligencia emocional y su influencia en diferentes contextos ha generado

una mayor conciencia sobre la importancia del uso adecuado de las emociones para afrontar el estrés laboral que se produce en el contexto educativo. La capacidad para identificar, comprender y regular las emociones es fundamental entre el profesorado, ya que estas habilidades van a influir en los procesos de aprendizaje, en la salud física, en la calidad de las relaciones interpersonales y en el rendimiento académico y laboral. Este hecho ha propiciado que los docentes demanden una formación adecuada en competencias emocionales.

(Cabello et al., 2010) afirma que las investigaciones sobre la relación entre la inteligencia emocional y el ajuste personal del docente indican que la inteligencia emocional del profesor predice el nivel del burnout que sufren (Brackett et al., 2003). Además, el profesorado experimenta, con más frecuencia, mayor número de emociones negativas que positivas (EMMER, 1994).

Las emociones positivas de los docentes pueden mejorar su bienestar, así como el de sus estudiantes, y el incremento de estas emociones positivas puede facilitar la creación de un clima favorable para el aprendizaje. Asimismo, la creación de un clima de seguridad en clase, así como la generación de emociones positivas, contribuyen al bienestar y a la felicidad del alumnado. Entonces, se torna importante que los profesores aprendan a mantener los estados emocionales positivos y aminorar el impacto de los negativos. Así, los docentes con una mayor capacidad para identificar, comprender, regular y pensar con las emociones de forma inteligente, tendrán más recursos para conseguir alumnos emocionalmente más estables y para afrontar mejor los eventos estresantes que surgen con frecuencia en el contexto educativo. La labor docente y el éxito profesional

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) menciona que:

La profesión docente, lejos de ser considerada una vocación, tiene complejidades, ya que los docentes requieren capacidades y competencias para trabajar en escenarios distintos y cambiantes, con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y aprendizaje que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado. Más aún, tienen la responsabilidad de asumir la tarea de aprender-enseñar, ejercerla con 14 responsabilidades y, a la vez, sentir que es una fuente de satisfacción y crecimiento. Por otro lado, el desempeño del profesor tiene que ver directamente con el aprendizaje de los estudiantes, con la calidad de la educación y con las oportunidades de desarrollo de las comunidades y países. Por lo tanto, comprender aspectos de los educadores exige aceptar que hay factores poco explorados que inciden en el desempeño profesional, como por ejemplo las condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo se refieren al amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico que influye, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2015) dan a conocer recomendaciones sobre la situación del personal docente. Estas recomendaciones tienen como objetivo promover los principios de la enseñanza de calidad en todos los niveles educativos. Estas recomendaciones consideran aspectos de las condiciones de trabajo y salud, estas son:

- Recomendación 53: El personal docente debería ser sometido periódicamente a reconocimiento médico y estos reconocimientos deberían ser gratuitos.
- Recomendación 82: Los sueldos y las condiciones de trabajo del personal docente deberían determinarse por vía de negociaciones entre sus organizaciones y los empleadores.

- Recomendación 108: Los edificios escolares deberían reunir las necesarias garantías de seguridad, resultar agradables por su concepción de conjunto y ser de uso funcional.
- Recomendación 130: El personal docente debería estar protegido contra las consecuencias de accidentes ocurridos no sólo durante las horas dedicadas a la enseñanza en el interior de la escuela, sino también en el curso de actividades escolares fuera del establecimiento escolar.
- Recomendación 131: Determinadas enfermedades infecciosas de los niños deberían considerarse como enfermedades profesionales cuando sean contraídas por el personal docente expuesto al contagio por su relación con los alumnos.

Para comprender la labor de un docente y su papel en la educación de un país, debe considerarse como un hecho esencial. Por ello, Juvonen (2001) plantea que “los maestros no sólo instruyen, sino que representan y comunican una filosofía educativa particular, que incluye pautas mediante las cuales los estudiantes serán evaluados. No sólo proporcionan retroalimentación referente al desempeño académico de los estudiantes, sino que tienen un efecto considerable en la motivación de los mismos para el aprendizaje”.

Hasta el momento, como lo muestra Vaillant (2007), las condiciones de trabajo para el docente resultan desestimulantes, es bajo el reconocimiento social, así como carece de incentivos a la innovación educativa y a las mejores prácticas y resultados. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener al personal docente idóneo. Para que la carrera docente sea considerada como una primera opción, los estímulos que se ofrecen son mínimos o casi nulos. Las condiciones de trabajo son a menudo inadecuadas y existen serios problemas en la estructura de remuneración y distribución de incentivos. A esto se agrega la falta

de una formación inicial y un desarrollo profesional adecuados que los preparen para la tarea de enseñar.

Para Vila, (1998) señala que “debemos ser conscientes de la realidad implícita de que, los docentes o maestros, no son sólo unos meros transmisores de conocimientos, sino que su influencia en la formación de los niños va mucho más allá”. Por otro lado, Juvonen, et al. (2001) afirman que “los maestros no sólo instruyen a los estudiantes, sino que los representan”.

1.9.1 Características de un docente destacado

Conciencia de uno mismo: Conocer las propias emociones, fortalezas, debilidades, motivaciones, valores y objetivos, y su impacto sobre los demás. Un directivo (directos de IE) sabe que los plazos ajustados hacen que salga lo peor de sí mismo. Con el fin de evitarlo, planifica su tiempo para acabar el trabajo con suficiente anticipación.

- Confiar en uno mismo.
- Hacer una autoevaluación realista.
- Restar importancia a los propios defectos con sentido del humor.
- Buscar las críticas constructivas.

Autorregulación: Controlar o reorientar las emociones y los impulsos perturbadores. Cuando un equipo estropea una presentación, el líder se resiste a gritar. En su lugar, considera las posibles razones del fracaso, explica las consecuencias al equipo y explora soluciones con ellos.

- Confiado.
- Integro.
- Cómodo con la ambigüedad y el cambio.

Motivación: Estar motivado para alcanzar el éxito. Una encargada de gestión de cartera (docente) de una compañía de inversión ve cómo sus fondos caen durante tres trimestres seguidos.

Los principales clientes se van. En lugar de culpar a las circunstancias externas, decide aprender de la experiencia y prepara un giro radical.

- Siente pasión por el trabajo y los nuevos retos.
- Con energía inagotable para poder mejorar.
- Optimista en caso de fracaso.

Empatía: Tiene en cuenta los sentimientos de otros, en especial cuando toma decisiones.

Una consultora estadounidense y su equipo presentan un proyecto a un cliente potencial en Japón. El equipo interpreta el silencio del cliente como un signo de desaprobación y se prepara para marcharse. La consultora observa el lenguaje corporal del cliente y percibe interés. Ella continúa con la reunión, y el equipo acaba consiguiendo el proyecto.

- Es experto en atraer y retener talentos.
- Con capacidad para enseñar a otros.
- Con sensibilidad hacia las diferencias culturales.

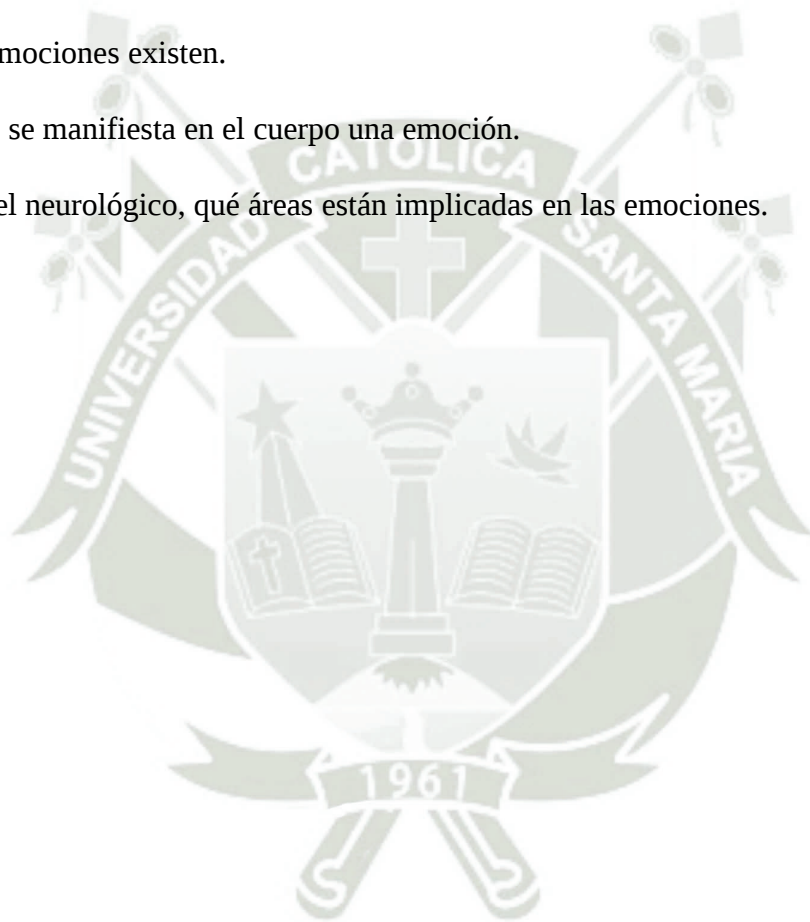
Habilidades sociales: Gestiona las relaciones para dirigirse hacia el objetivo deseado. Un directivo quiere que su empresa adopte una mejor estrategia en internet. Encuentra a personas afines y monta un equipo de facto para crear una primera versión de la web. Persuade a aliados en otros departamentos para financiar la participación de la compañía en una importante conversión. Su empresa pone en marcha un departamento dedicado a internet, y lo ponen al frente.

- Lidera el cambio con eficiencia.
- Es persuasivo.
- Hace y mantiene sus contactos con gran dedicación.
- Es experto en formar y liderar equipos.

Para Longe (2020) desde la perspectiva de la psicología positiva, menciona:

La inteligencia emocional requiere de la capacidad de comprensión racional sobre datos que ignoramos sobre el mundo emocional, por ejemplo, podrían ser las siguientes:

- Para qué sirve una emoción.
- De dónde viene una emoción.
- Cómo se manifiesta una emoción.
- Qué emociones existen.
- Cómo se manifiesta en el cuerpo una emoción.
- A nivel neurológico, qué áreas están implicadas en las emociones.



2. Análisis de antecedentes investigativos

2.1 Antecedentes internacionales

Jennings et al., (2017) en el artículo científico titulado: “Impactos del programa CARE for Teachers en la competencia socioemocional y las interacciones en el aula de los docentes.”

Este estudio fue realizado en base al programa Cultivando Conciencia y Resiliencia en Educación (CARE for Teachers), se enfoca en el desarrollo profesional de docentes a través de la atención plena. Implementado en 36 escuelas primarias urbanas, constó de 30 horas de capacitación presencial y coaching telefónico. Se evaluó su eficacia mediante un ensayo aleatorio en 224 docentes. Los resultados indican que CARE for Teachers mejora la regulación emocional, la atención plena, el estrés psicológico y la urgencia del tiempo, así como el apoyo emocional en las interacciones en el aula. Este programa demuestra ser efectivo para potenciar las competencias socioemocionales del profesorado.

Aránega et al., (2023) en el artículo de investigación titulado: “Metodologías ágiles e inteligencia emocional: Un enfoque innovador para la gestión de equipos”.

El estudio se centró en desarrollar un programa de formación docente multifacético basado en la inteligencia emocional (IE) para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Setenta y cuatro maestros de educación primaria y sus 2069 alumnos fueron asignados aleatoriamente a tres grupos: uno recibió capacitación en enseñanza presencial, otro en instrucción gamificada en línea, y un grupo de control no recibió capacitación. Se buscó que los maestros implementaran la IE para potenciar el rendimiento académico de sus estudiantes. Los resultados mostraron que la IE mejoró efectivamente el rendimiento académico en ambos métodos, siendo más destacado en el grupo de e-learning, donde también se registró una mayor satisfacción docente. No hubo diferencias significativas en el grupo control.

Arteaga-Cedeño et al., (2025) en el artículo de investigación titulado: “Cómo un programa de intervención en inteligencia emocional impacta en el bienestar y desempeño de docentes de educación general básica”.

El estudio tuvo como objetivo medir el nivel de inteligencia emocional de 205 docentes de educación primaria en Ecuador, encontrando correlaciones significativas con competencias estratégicas del profesorado. Se aplicaron escalas específicas para la evaluación del estado emocional y la autopercepción de competencias docentes. Los resultados sugieren que una formación en inteligencia emocional impacta positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el bienestar integral de alumnos y docentes, indicando la necesidad de fortalecer estas habilidades de forma independiente.

Cihan y Dilekmen (2024) en el artículo de investigación titulado: “Emotional intelligence training for pre-service primary school teachers: mixed methods research”

El estudio utilizó un diseño mixto, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos con 73 futuros maestros de primaria en Turquía. En la dimensión cuantitativa, se aplicó un diseño cuasiexperimental con pretest y posttest, mientras que en la dimensión cualitativa se utilizó un estudio de caso evaluativo. La muestra se formó mediante muestreo aleatorio intencional y probabilístico, y el programa se implementó durante 10 semanas. Los datos cuantitativos se analizaron con el Bar-On EQ-i, y los cualitativos a través de entrevistas semiestructuradas y diarios. Los resultados mostraron que el programa de capacitación mejoró notablemente la inteligencia emocional de los futuros docentes. Las evidencias cualitativas complementaron y validaron los resultados cuantitativos, indicando que el enfoque centrado en el aprendizaje socioemocional fue efectivo sin perjudicar el currículo. Investigaciones previas también respaldan la mejora de la inteligencia emocional mediante intervenciones específicas.

Dolev y Leshem (2016) en el artículo de investigación titulado: “Desarrollo de la competencia de inteligencia emocional en el profesorado. Desarrollo Docente”.

Este estudio analizó la inteligencia emocional de académicos universitarios y su relación con el desempeño laboral a través de una encuesta con 293 participantes en Henan, China. Se encontró una correlación positiva significativa entre ambas variables. Altos niveles de inteligencia emocional, que incluyen autoconciencia, regulación emocional y habilidades sociales, están vinculados a un mejor desempeño. Los resultados enfatizan la necesidad de incorporar la inteligencia emocional en el liderazgo educativo y la capacitación de académicos para mejorar el ecosistema educativo.

Džafić y Ilić (2024) en el artículo de investigación titulado: “Emotional intelligence in teaching and learning”.

El estudio investiga cómo las estrategias de desarrollo de la inteligencia emocional afectan a docentes y estudiantes en el entorno educativo. Se parte de la hipótesis de que hay diferencias significativas en la inteligencia emocional antes y después de las intervenciones. La investigación se basa en una muestra de 25 docentes con experiencia y 80 estudiantes de dos escuelas primarias en Mostar, de 12 años de edad. Los resultados demostraron que los docentes mejoraron en autorregulación, motivación y empatía tras el programa. Igualmente, los estudiantes mostraron una mejora en su inteligencia emocional, lo que se tradujo en mayor motivación para aprender y un mejor rendimiento académico. Se utilizaron cuestionarios validados para evaluar estas capacidades emocionales y la prueba de suma de rangos de Wilcoxon para analizar los datos obtenidos. Los resultados fueron significativamente positivos.

Escoda et al., (2013) en el artículo de científico titulado: “Evaluación de un programa de educación emocional para profesorado de primaria.”

En este trabajo se presenta la evaluación de un programa de educación emocional, dirigido a profesores de educación primaria, mediante una investigación cuasiexperimental pretest - postest con grupo control. Participaron de la experiencia 92 profesores de tres centros educativos de Barcelona y Lleida. El programa incidió en el desarrollo de las cinco dimensiones de la competencia emocional siguiendo el modelo de Bisquerra y Pérez (2007): conciencia, regulación, autonomía, competencia social y competencias para la vida y el bienestar. Se utilizaron diversas estrategias para la evaluación de la intervención: diversos cuestionarios antes y después de la intervención y seguimiento del formador durante el proceso. Los resultados muestran, por un lado, una mejora significativa de la competencia emocional de los participantes al final de la experiencia y sugieren, por otro lado, la eficacia del programa en el desarrollo de la competencia emocional de los docentes, así como en la mejora del clima institucional.

Geraci et al.,2023) en el artículo de investigación titulado: “Inteligencia emocional, agotamiento, compromiso laboral y autoeficacia docente durante el confinamiento por la COVID-19.”

Esta investigación se realizó para determinar el nivel de síndrome de burnout en docentes del Instituto Tecnológico de Villahermosa, mostrando el nivel de estrés generado por la pandemia de COVID-19 durante las clases virtuales. Se estudiará cómo la pandemia de COVID-19 ha afectado la salud mental, física y emocional. Se utilizará un enfoque que combina métodos cualitativos y cuantitativos, y se empleará un análisis exploratorio y descriptivo. Además, se usará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para ayudar en el análisis de la situación. Este análisis contribuirá a la reflexión de las consecuencias de desarrollar un alto nivel de estrés. El tipo de muestreo fue aleatorio simple, donde se garantizó que todos los elementos de la muestra tengan a priori la misma probabilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra; la población

total para el estudio corresponde a 245 docentes, realizando el cálculo de la muestra, se obtuvo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6%, obteniendo un total de 128 docentes como muestra. Se obtuvieron los siguientes resultados para cada subescala: agotamiento emocional con 56%, agotamiento físico con 57% y agotamiento psicológico o mental con 69%.

Sánchez-Núñez et al., (2023) en el artículo científico titulado: “Developing Emotional and Social Intelligence in an education leadership postgraduate program: Perceptions of aspiring school leader: Emotional and Social Intelligence Leadership Program.”

Este estudio exploratorio parte de la necesidad de estudios científicos que midan el impacto de la formación en inteligencia emocional en el desarrollo de habilidades de liderazgo educativo. Utilizando un enfoque metodológico cuasiexperimental, los investigadores evaluaron la eficacia de un curso sobre desarrollo de liderazgo en inteligencia emocional en un programa de posgrado en esa área, realizado durante el primer semestre del mismo. El curso se basó en el marco de la inteligencia emocional de Daniel Goleman. También utilizó conceptos y habilidades del modelo de capacidad de la inteligencia emocional. La muestra consistió en 45 aspirantes a líderes en una universidad urbana de Nueva York. Las medidas de evaluación incluyeron el Inventario de Prácticas de Liderazgo (LPI) y el Inventario de Competencia Social Emocional (ESCI). Los resultados iniciales, obtenidos a través de pruebas t de muestras pareadas, mostraron diferencias significativas en todas las variables del ESCI y el LPI. Un análisis posterior, con un diseño pre-postest cuasiexperimental, evaluó el efecto de la cohorte y la maduración. Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas positivas en las cinco prácticas de liderazgo del LPI, excepto en la práctica de Desafío. La percepción de los futuros líderes escolares sobre sus competencias de inteligencia emocional, medidas por el ESCI, también mostró resultados positivos significativos en todas las variables excepto en la autoconciencia.

Marcos-Sánchez et al., (2023) en el artículo de investigación: “Competencias socioemocionales y gestión del aula del profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional.”

Se evaluó la eficacia de un programa de intervención destinado a mejorar la inteligencia emocional, la satisfacción vital, la orientación vital y el bienestar laboral de 425 docentes de educación general básica en Ecuador. Utilizando un diseño cuasiexperimental, se establecieron dos grupos: uno experimental, que participó en el programa durante un trimestre, y otro control, que no recibió ninguna intervención. Para medir las variables de interés se emplearon pretest y postest. Los resultados mostraron mejoras significativas en el grupo experimental en comparación con el grupo control en varias áreas. Se reportaron incrementos en la satisfacción vital, el optimismo, la energía, el entusiasmo y la inmersión, mientras que el pesimismo disminuyó. Las mujeres destacaron en los avances en percepción emocional, en tanto que los hombres mejoraron más en comprensión y regulación emocional. Además, se identificó una correlación positiva entre las variables del estudio.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar programas de educación emocional en la formación docente, contribuyendo a crear un ambiente educativo más saludable y efectivo, lo que podría repercutir en el desarrollo integral de los educadores y, por ende, en el de sus estudiantes.

Patino-Carvajal et al., (2019) en el artículo de investigación: “Revisión de Inteligencia Emocional: Un mapa preliminar en Latinoamérica.”

La investigación sobre inteligencia emocional en América Latina es limitada, con solo 12 de 19 países teniendo publicaciones relevantes. Este estudio sistemático analiza la literatura desde 1995 hasta 2022, empleando marcos PRISMA y TCCM, y evalúa 36 investigaciones sobre la

inteligencia emocional en el éxito profesional. Los resultados indican que la inteligencia emocional es un antecedente crucial para diversos resultados laborales, incluyendo éxitos objetivos y subjetivos. Actúa como mediador entre rasgos de personalidad y resultados profesionales, y también muestra un papel moderador en la relación entre compromiso profesional y éxito. Además, influye en el agotamiento y el equilibrio emocional, estableciendo un vínculo claro para futuras investigaciones aplicadas en organizaciones.

Poveda-Brotons et al., (2024) en el artículo científico titulado: “Construyendo caminos hacia el éxito: un análisis multinivel de los efectos de un programa de desarrollo de la inteligencia emocional en el rendimiento académico de futuros docentes.”

La investigación involucró a 240 estudiantes de educación superior de la Universidad de Alicante, España, con el objetivo de evaluar el impacto de un programa en línea de 30 horas en habilidades emocionales y rendimiento académico. Mediante un diseño cuasiexperimental, se midieron los efectos del programa usando pretest y postests en comparación con un grupo de control. Los resultados revelaron una mejora significativa en el rendimiento académico de los estudiantes que participaron en el programa. Estos hallazgos sugieren la viabilidad de implementar formación en inteligencia emocional a través de plataformas virtuales, lo que podría beneficiar tanto a los futuros docentes como a sus estudiantes al mejorar las estrategias educativas y adaptar entornos de aprendizaje a las necesidades actuales.

Pozo-Rico y Sandoval (2020) en el artículo científico titulado: “¿Se puede mejorar el rendimiento académico del alumnado de Primaria mediante la formación del profesorado en inteligencia emocional como competencia académica clave?”

Se llevó a cabo un estudio con setenta y cuatro maestros de educación primaria y 2069 estudiantes, distribuidos en tres grupos. El primer grupo recibió capacitación en métodos

presenciales ($n = 23$, estudiantes $n = 645$) para implementar la Inteligencia Emocional (IE) en su enseñanza. El segundo grupo fue entrenado en gamificación de aprendizaje electrónico ($n = 28$, estudiantes $n = 758$). El tercer grupo actuó como control ($n = 23$, estudiantes $n = 666$) sin capacitación. Los resultados mostraron que la IE mejoró el rendimiento académico en ambos métodos, siendo más notable en el método de gamificación, que también incrementó la satisfacción del profesorado. No se hallaron diferencias en el grupo control.

Sharma y Tiwari (2024) en el artículo científico titulado: “¿Contribuye la inteligencia emocional al éxito profesional? Evidencia de una revisión sistemática de la literatura”

El objetivo de este artículo es llenar el vacío identificado en la literatura con respecto a un enfoque holístico para la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el liderazgo transformacional (LT). De hecho, este artículo contribuye a la anotación de la literatura en este campo particular a través de una bibliografía selectiva. El objetivo es cubrir los principales contribuyentes al desarrollo de este tema y explorar sus diferentes puntos de vista para abordar críticamente los pros y contras. Esto produce implicaciones para el mundo académico y las organizaciones. Un líder que aplica el estilo transformacional es capaz de influir indirecta o directamente en la eficiencia de los empleados a través del aumento de los niveles de inteligencia emocional y el desarrollo de habilidades cognitivas. El propósito de este artículo es examinar la correlación entre la IE y el LT. Se realizó una revisión sistemática de la literatura (SLR) para los artículos publicados a partir del año 2000 (siglo XXI). Los artículos publicados se seleccionaron de revistas científicas internacionales que han sido indexadas como Q1 o Q2 (mejores cuartiles) en los campos de negocios, administración y contabilidad de la base de datos SJR. Para la selección inicial, se utilizó la base de datos de Google Académico para acceder a artículos mediante las siguientes palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo transformacional, comportamiento

organizacional, gestión y desarrollo organizacional. Además, el diagrama de flujo PRISMA de SLR indicó los artículos más adecuados para su análisis en el contexto de este trabajo. La investigación arrojó 16 estudios publicados que confirman la relación positiva entre la IE y el liderazgo transformacional, y 9 artículos que la cuestionan. Estos artículos se analizaron para iniciar un debate y extraer conclusiones. Las investigaciones sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional demuestran una correlación positiva en la mayoría de los casos, aunque algunos la cuestionan.

Castañeda y Sánchez (2022) en el artículo científico titulado: “Satisfacción laboral y burnout en personal docente”. El objetivo de este trabajo es medir y describir el nivel de SL, la prevalencia del SB y su relación. Es una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Se utilizaron cuestionarios y pruebas con escalas cuantitativas, así como análisis estadístico descriptivo e inferencial. La muestra es de 61 docentes de educación superior en una universidad pública de San Luis Potosí (México). Se aplica la prueba de factores de SL, la Maslach Burnout-Inventory y un cuestionario sociodemográfico. Se encontró que la SL de docentes se encuentra en un nivel medio, que los niveles de propensión al SB están entre leves y moderados. Además, el género, el puesto y el hecho de tener un segundo empleo como profesor condicionaron la SL. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la propensión al SB y la SL. Se infiere que el contexto organizacional, el género y un segundo empleo inciden en el estrés y, a su vez, propician el SB. Es indispensable valorar y trabajar en las condiciones de los trabajadores de la educación con la finalidad de propiciar ambientes de trabajo saludables, que no solo los afecten a ellos, sino también a estudiantes.

Schoeps et al., (2020) en el artículo de investigación titulado: “Valoración del programa de educación emocional para docentes (Mademo)”

El presente estudio tuvo como objetivo evaluar tanto los efectos del programa de intervención sobre los cambios producidos en las competencias emocionales, como la propia percepción de los docentes. Participaron en el estudio 135 docentes entre 22 y 62 años ($M = 43,66$; $DT = 9,29$), 104 eran mujeres (77%). Para la valoración del programa se utilizó una metodología mixta que permitió analizar los aprendizajes percibidos por las personas participantes y profundizar en su experiencia subjetiva. Los resultados muestran que hay aprendizajes importantes en las cuatro habilidades emocionales del modelo de inteligencia emocional. También se destaca el aumento de la interacción social y el crecimiento personal y profesional. Los resultados del estudio cuantitativo complementan el análisis cualitativo, permitiendo una exploración más profunda de la utilidad del programa MADAMO para educar en emociones, atendiendo a la necesidad real de los docentes que demandan recursos para afrontar las tareas que implican la atención y gestión de las emociones dentro y fuera del aula.

Singh y Ryhal (2021) en el artículo científico titulado: “La influencia de la inteligencia emocional docente en el rendimiento académico con efecto mediador de la satisfacción laboral”

Este estudio analizó cómo la inteligencia emocional (IE) de los profesores afecta el rendimiento académico y explicó el modelo que muestra cómo la satisfacción laboral (JS) actúa como un factor que influye entre la IE y el rendimiento académico. Se empleó un método de encuesta para recopilar información de 728 docentes de secundaria pertenecientes a Himachal Pradesh, un estado del norte de la India, mediante diversas herramientas estadísticas. Los resultados del estudio mostraron que las habilidades emocionales de los docentes se asociaron significativa y positivamente con el rendimiento académico de los estudiantes y mostraron una varianza de R^2 del 61 % en el rendimiento académico. La relación entre la IE y el rendimiento académico de los estudiantes está parcialmente mediada por la JS.

Rodríguez-Donaire et al., (2020) en el artículo científico: “El papel de la inteligencia emocional en el afrontamiento resiliente y la satisfacción con la vida en docentes”.

El presente estudio tuvo como finalidad analizar la relación existente entre inteligencia emocional rasgo, afrontamiento resiliente y satisfacción con la vida en una muestra de docentes. La muestra estuvo compuesta por 195 docentes, siendo el 68% profesoras, con edades comprendidas entre los 25 y los 65 años ($M = 47.84$; $DT = 9.61$). El diseño del estudio fue de carácter descriptivo y correlacional. Los instrumentos de evaluación han sido: para evaluar la inteligencia emocional rasgo, el cuestionario Trait Emotional Intelligence Questionnaire–Short Form (TEIQue-SF), para evaluar el afrontamiento resiliente, la escala Brief Resilient Coping Scale (BRCS) y para evaluar la satisfacción con la vida, la escala Satisfaction With Life Scale (SWLS). Los resultados muestran que la inteligencia emocional rasgo tiene una relación positiva con el afrontamiento resiliente y la satisfacción con la vida. Además, no existen diferencias significativas en función del género en ninguna de las variables. Por último, los resultados evidenciaron que la inteligencia emocional rasgo influye en el afrontamiento resiliente y en la satisfacción con la vida de los docentes.

Méndez (2023) en la investigación “Programa de Formación Docente en Inteligencia Emocional”, El objetivo es diseñar un programa de formación docente en competencias emocionales para el Colegio Agustiniiano Campestre en 2022. Este incluye la creación, aplicación y evaluación de actividades metodológicas y se basa en un modelo de formación humanista compatible con la inteligencia emocional. Se enfatiza la necesidad de una formación continua a lo largo del año escolar para docentes y también se sugiere implicar a estudiantes y padres. Los debates entre docentes sobre estrategias enriquecen el aprendizaje, facilitando la aplicación de conceptos como autoconocimiento, autorregulación, empatía y relaciones sociales.

Bergmann (2022) en la investigación “Diseño de un Programa de Intervención en Educación Emocional con Docentes de Nivel Secundario”, El objetivo general de este trabajo ha sido diseñar una propuesta de intervención en educación emocional para docentes de nivel secundario de la Unidad Educativa Fe y Alegría. la misma que se desarrollará mediante actividades que siguen una planificación en 10 sesiones con estrategias pedagógicas como saber conocer (taller, discusión dirigida, clase práctica), saber hacer (trabajos individuales) y saber convivir (foros, diálogos simultáneos, debates). Se puede concluir que se ha cumplido este objetivo, puesto que la propuesta tiene un enfoque de interacción con el fin de fortalecer la salud emocional, el desarrollo de las habilidades y competencias en el aula de clases.

2.2 Antecedentes nacionales

Dongo (2024) en la investigación “Plan de acompañamiento para promover el desarrollo de competencias socioemocionales en los docentes de una institución educativa privada de Lima”. Se propone un plan de acompañamiento para el desarrollo de competencias socioemocionales en docentes de educación primaria con el fin de mejorar la conciencia y regulación emocional, así como la autonomía y competencia social de los educadores. Esto busca fortalecer las relaciones con los estudiantes y promover un clima de aula positivo, el diagnóstico mostró deficiencias en autoconocimiento, resolución de conflictos, gestión emocional y habilidades comunicativas entre los docentes, impactando negativamente sus relaciones interpersonales. Se diseñó un plan de acompañamiento que sigue un protocolo del Minedu, estructurado en cinco fases: Observación, Planificación, Ejecución, Acompañamiento y Acciones Correctivas. Este proceso incluye actividades para fomentar la reflexión y mejorar continuamente. Finalmente, la propuesta fue validada por tres expertos, confirmando que el plan no solo apoya el desarrollo personal de los

docentes, sino que también mejora su desempeño profesional, facilitando así la creación de relaciones interpersonales saludables y efectivas en el ámbito educativo.

Juárez (2021) en el artículo científico: “Actitudes del docente que favorecen el clima emocional positivo en aulas de educación básica”. Llego a las siguientes conclusiones. Las actitudes inadecuadas de los docentes, como la mala comunicación y la baja autoestima, generan un clima emocional negativo en las aulas de educación básica. La desconfianza en las habilidades de los estudiantes provoca expectativas bajas y relaciones distantes, afectadas por opiniones encontradas sobre el uso de exámenes como motivación y la percepción del error en los alumnos.

La metodología docente actual carece de estimulación para la reflexión y el desarrollo de la inteligencia emocional, y no incluye dinámicas de juego que motiven a los estudiantes. Para mejorar el interaprendizaje, los estudiantes destacan la importancia del respeto mutuo, la competencia del docente y su capacidad para comunicar eficazmente. Un ambiente emocional positivo requiere que el docente sea afectuoso y brinde confianza.

Las actitudes que favorecen el aprendizaje incluyen ética, respeto mutuo y responsabilidad. Las habilidades comunicativas son fundamentales para crear un entorno adecuado. Además, se enfatiza la necesidad de que los docentes trabajen en su desarrollo emocional, a través de la conciencia emocional, habilidades sociales y técnicas participativas, lo que les permitirá fomentar un crecimiento integral de los estudiantes y prepararlos para un futuro esperanzador.

Huamán (2018) en la investigación: “Desempeño docente y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi, Pasco”. Su investigación tiene por objetivo general determinar los niveles del síndrome de burnout y del desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular Integrada Francisco Bolognesi de Pasco en el año 2018. El diseño es descriptivo correlacional. La investigación es de enfoque cuantitativo. La población de

estudio fue de 41 docentes de la institución educativa particular integrada “Francisco Bolognesi” ubicada en el distrito de Yanacancha, provincia de Pasco, adscrita a la UGEL PASCO; para recolectar los dato de la variable síndrome de Burnout se hizo uso de la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes de una escala politómica y se aplicó la confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad alta y para la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de entrevista y de instrumento se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente con una escala politómica y su confiabilidad de Cronbach que indica una confiabilidad moderada. Para el proceso de los datos se requirió el software estadístico SPSS. Los resultados alcanzados luego del procesamiento y análisis de los datos nos muestran que existe una relación positiva moderada entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la institución educativa.

2.3 Antecedentes locales

Chahuada (2020) en la investigación “Propuesta de un modelo de inteligencia emocional para la mejora de las relaciones interpersonales en la Universidad Autónoma San Francisco, Arequipa 2019” planteó en su investigación el desarrollo profesional de los trabajadores de la Universidad Autónoma San Francisco, se identifican actitudes negativas que impactan su entorno personal y laboral. Se propone diseñar y aplicar un Modelo de Desarrollo Humano para superar el Estrés Laboral Profesional, con el fin de mejorar el comportamiento actitudinal. La hipótesis plantea que implementar un modelo de relaciones interpersonales basado en la inteligencia emocional ayudará a los trabajadores a enfrentar acciones que distorsionan su desempeño, fortaleciendo así el clima y la cultura organizacional. Un aspecto innovador de esta investigación es el uso de un Decálogo de Comportamiento Humano, que busca fomentar actitudes positivas en el ámbito laboral.

Corrales (2018) en la investigación: “Desempeño docente y su relación con el síndrome de burnout en las profesoras de Educación Inicial UGEL Arequipa Norte, 2016” planteó en su investigación: determinar la relación significativa entre el desempeño docente y síndrome de burnout en las profesoras de Educación Inicial de la UGEL Arequipa Norte. Para lograr dicho propósito, la investigación se realizó mediante el diseño no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal, se empleó el método científico deductivo e inductivo, lo cual nos permitió sistematizar dos instrumentos de investigación suministrada a una muestra de 64 docentes de educación inicial estatal de la UGEL Arequipa Norte. Los resultados indican que 69% de las docentes presentan alto nivel de desempeño docente y 49% alto nivel de síndrome de burnout. Además, se determinó, mediante la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson, que la $r = 511$; por lo que el grado de relación es moderado, y donde la probabilidad $p = 0,000$, es menor que $p = 0,05$, lo que demuestra que la relación entre desempeño docente y Síndrome de Burnout es estadísticamente significativa. En base a los resultados, se concluyó que los docentes de Educación Inicial, a consecuencia de las reformas o cambios en las normas legales, las remuneraciones y la presión administrativa, en gran medida se dedican al manejo de las estrategias, medios y materiales didácticos, capacitación pedagógica y cumplimiento de sus responsabilidades en el desempeño de sus funciones laborales que, según los resultados evidencia la relación con las dimensiones del Síndrome de Burnout como agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de los docentes.

Yucra (2010) en la investigación: “La inteligencia emocional requerida por el poder judicial para prestar el servicio de justicia y el nivel de inteligencia emocional del personal que labora en el módulo básico de justicia de Paucarpata. Arequipa 2008” Llegó a las siguientes conclusiones: El perfil de inteligencia emocional del personal del Poder Judicial se caracteriza por

la necesidad de un desarrollo adecuado en todos sus componentes, incluyendo los intrapersonales, interpersonales, de adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo.

Intrapersonal: El 65.96% del personal tiene un nivel adecuado, pero más de un tercio enfrenta dificultades en el reconocimiento y expresión de sus sentimientos, lo que afecta su autoestima y capacidad de involucrarse en actividades significativas.

Interpersonal: Aunque el 68.83% del personal muestra un nivel adecuado, casi una tercera parte presenta problemas en sus relaciones interpersonales, careciendo de empatía y colaboración.

Adaptabilidad: Más de dos tercios (68.08%) tienen un nivel aceptable en adaptabilidad, aunque un porcentaje importante tiene dificultades para ajustarse a situaciones impredecibles y para resolver problemas.

Manejo de tensión: Un 70.21% del personal puede manejar la tensión, sin embargo, cerca de un tercio tiene problemas para mantener la calma ante adversidades, manifestando comportamientos explosivos.

Ánimo general: El 65.96% muestra un nivel adecuado, pero una proporción significativa se siente insatisfecha y carece de una perspectiva positiva.

Con un 34.04% del personal sin el nivel requerido de inteligencia emocional, se identifica una problemática que afecta la administración de justicia, ya que estos individuos enfrentan serias dificultades para gestionar sus emociones, comprometiendo así la calidad del servicio judicial.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo de investigación: Cuantitativa

Nivel de investigación: Aplicativa

Diseño: Cuasiexperimental

2. Técnicas e instrumentos de verificación

Dentro de la técnica empleada se aplicó encuestas, a través de cuestionarios y test validados y aplicados en anteriores estudios de investigación.

2.1 Instrumentos

La implementación del Programa de Inteligencia Emocional para Docentes, se divide en 4 etapas (1° Diagnóstica, 2° De Intervención y apoyo, 3° Capacitación y 4° Sistematización y publicación).

Tabla 1

Estructura de Técnicas e Instrumentos

ETAPAS		TÉCNICA	INSTRUMENTO		MOMENTO
I	Diagnóstico	Encuesta	Test	➤ Inventario de Ice de Bar-On. ➤ Escala de Actitud docente ➤ Inventario de Burnout ➤ Post talleres	Pre y post Implementación del Programa
			Cuestionario de satisfacción		
II	Intervención y apoyo	Encuesta	Cuestionario de satisfacción		Post módulos de Capacitación
III	Capacitación	Encuesta	Software de análisis.		Post Programa
IV	Sistematización y Publicación				

- **ETAPA DIAGNÓSTICA:**

2.1.1 Primer instrumento: Ficha personal:

El presente instrumento fue elaborado a partir de la Encuesta Nacional Docente (ENDO) 2017, 2018 y 2019, del Ministerio de Educación. Está conformada por 34 preguntas de alternativas múltiples.

Tabla 2

Ficha personal

DESCRIPCIÓN	AMBITO	ÍTEMS
Instrumento elaborado para la recolección de datos personales e inquietudes.	SOCIAL	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.
	LABORAL	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 34.
	SALUD	30, 31, 32, 34.
	PSICOLÓGICOS	15, 28, 29.

Nota. Elaboración propia.

2.1.2 Segundo Instrumento: Inventario de Ice de Bar-On

Para medir la variable inteligencia emocional, se empleó la versión adaptada al contexto peruano del instrumento Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i), traducido al español como Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (ICE). que contiene 133 ítems distribuidos en 7 escalas. También incluye una escala que evalúa las respuestas inconsistentes (Índice de inconsistencia), que está diseñada para identificar las respuestas al azar. Este instrumento mide de forma completa. Escalas: Inteligencia emocional total, interpersonal, intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general, impresión positiva, índice de inconsistencia.

Para la evaluación de la inteligencia emocional en docentes, se utilizó el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (ICE), instrumento ampliamente validado a nivel internacional y adaptado en diversos contextos educativos. En el Perú, investigaciones como la realizada en docentes de secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho han empleado el ICE de Bar-On

para analizar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente, lo que respalda su pertinencia y aplicabilidad en el contexto educativo nacional. Aunque no se detalla en dicha investigación un proceso formal de validación estadística local, el uso reiterado del instrumento en estudios similares sugiere una aceptación metodológica sólida y una estructura confiable para medir las dimensiones emocionales relevantes en el ejercicio docente.

Tabla 3
Inventario de Ice de Bar-On

DESCRIPCIÓN	COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	ITEM
Mide las distintas habilidades emocionales y sociales de un individuo con el objetivo de mejorar determinadas áreas y ayudar a alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.	INTRAPERSONAL	Comprensión de sí mismo	7, 9, 23, 35, 41, 52, 57, 63, 79, 88, 116, 133.
		Asertividad	22, 37, 67, 82, 96, 111, 126.
		Autoconcepto	24, 40, 50, 56, 70, 85, 100, 101, 109, 114, 129.
		Autorregulación	6, 21, 36, 51, 65, 66, 71, 81, 95, 110, 125.
		Independencia	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121.
	INTERPERSONAL	Empatía	18, 34, 44, 61, 72, 98, 119, 124.
		Relaciones interpersonales	5, 10, 23, 39, 55, 69, 84, 99, 113, 128.
		Responsabilidad Social	16, 30, 46, 72, 76, 90, 94, 104.
		Solución de problemas	1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118.
	ADAPTACIÓN	Prueba de la realidad	8, 38, 53, 68, 83, 97, 112, 127.
		Flexibilidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 105, 131.
	MANEJO ESTRÉS	DE Tolerancia al estrés	4, 20, 33, 49, 64, 77, 8, 93, 108, 122.
		Control de impulsos	12, 13, 25, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 115, 117, 130.
	ESTADO ÁNIMO GENERAL	DE Felicidad	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120.
		Optimismo	11, 20, 26, 54, 80, 106, 132.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4
Ficha Técnica del Instrumento: ICE de Bar-On (EQ-i)

Elemento	Descripción
Nombre del instrumento	EQ-i (Emotional Quotient Inventory) – Inventario de Cociente Emocional
Autor	Reuven Bar-On, Ph.D.
Año de creación	1997
Fundamento teórico	Modelo de inteligencia emocional como una serie de competencias emocionales y sociales que influyen en la capacidad general de adaptarse a las demandas del entorno.
Objetivo	Evaluar el funcionamiento emocional y social de una persona
Dimensiones	5 componentes principales: 1. Intrapersonal 2. Interpersonal 3. Adaptabilidad 4. Manejo del estrés 5. Estado de ánimo general
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: de 0.93
Subescalas	15 subcomponentes distribuidos entre los 5 factores principales
Número de ítems	133 ítems
Formato de respuesta	Escala tipo Likert de 5 puntos
Población objetivo	Adolescentes y adultos (desde los 16 años)
Aplicación en Perú	Adaptado por Zoila Abanto, Leonardo Higuera, Jorge Cueto y Nelly Ugarriza

Nota. Elaboración propia.

2.1.3 Tercer instrumento: Escala de actitud docente

Escala de actitud docente (EAD): Este tipo de escalas se compone de afirmaciones que expresan varias opiniones posibles sobre un tema. Por lo general, las personas responden a cada reactivo en una escala de cinco puntos que va de “totalmente de acuerdo” a “totalmente en desacuerdo”. Al combinar las puntuaciones de todos los reactivos, se puede calificar la aceptación o rechazo general de una persona hacia un asunto en particular” (Cuenca y Portocarrero 2003).

El instrumento utilizado para evaluar la actitud docente frente a la profesión fue adaptado del estudio “Una mirada a la profesión docente en el Perú”, desarrollado por el Ministerio de Educación y la UNESCO (2017). Este estudio fue elaborado por el Instituto de Estudios Peruanos (IEP), reconocido por su rigurosidad metodológica en investigaciones educativas. Si bien el informe no detalla procedimientos estadísticos específicos de validación, el instrumento fue diseñado y aplicado a nivel nacional, con una muestra representativa de futuros docentes, profesores en servicio y formadores, lo que respalda su pertinencia y validez contextual para el presente estudio.

Tabla 5
Escala de Actitud Docente (EAD)

DESCRIPCIÓN	INDICADORES	ITEMS
Permite conocer las características, formación y condiciones laborales de los docentes y las actitudes, como fuentes de información y desarrollo de competencias. SATISFACCIÓN O INSATISFACCIÓN HACIA LA DOCENCIA.	SATISFACCIÓN	1, 11, 18, 19, 21, 39, 44, 45, 46, 49, 52, 67.
	RELACIONES INTERPERSONALES	7, 16, 29, 34, 50.
	RELACIÓN CON LOS ALUMNOS	13, 22, 40, 47, 54, 59, 63, 66, 69
	REMUNERACIÓN	8, 26, 31, 35, 37, 43, 51.
	FORMACIÓN	5, 23, 32, 41, 48, 55, 60.
	VOCACIÓN	2, 4, 6, 10, 15, 17, 24, 25, 28, 30, 33, 38, 42, 49, 56, 57, 61, 64, 70.
	CAPACITACIÓN	3, 9, 12, 14, 20, 21, 27, 36, 39, 46, 53, 58, 62, 65, 68, 71

Nota. Elaboración propia.

Tabla 6

Ficha Técnica del Instrumento: Escala de Actitud Docente (según el estudio UNESCO- MINEDU)

Elemento	Descripción
Nombre del instrumento	Escala de Actitud hacia la Profesión Docente
Autores	Ricardo Cuenca y Sandra Carrillo (Instituto de Estudios Peruanos - IEP)
Año de aplicación	2017
Fundamento teórico	Basado en enfoques de identidad profesional docente, vocación, compromiso y percepción social de la docencia.
Objetivo	Evaluar las actitudes hacia la profesión docente en tres grupos: futuros docentes, docentes en servicio y formadores.
Dimensiones	1. Vocación y compromiso 2. Percepción de la profesión 3. Satisfacción y expectativas
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: de 0.972
Número de ítems	Varía según grupo, pero en promedio entre 15 y 20 ítems
Formato de respuesta	Escala tipo Likert de 4 puntos (desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”)

Nota. Elaboración propia.

2.1.4 Cuarto instrumento: Síndrome Burnout

Para evaluar el desgaste profesional, se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI), un instrumento que presenta al evaluado una serie de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos en relación con su interacción laboral. En el contexto peruano, este instrumento ha sido validado en diversas investigaciones. Entre ellas la tesis de Oyola García (2021), realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, que evaluó la validez de constructo y la confiabilidad del MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) para el tamizaje del síndrome del trabajador quemado en médicos peruanos.

El MBI tiene 22 preguntas, y los estudios han mostrado de manera constante que hay tres aspectos principales del síndrome de burnout: Agotamiento emocional: Refleja el cansancio físico y emocional derivado de las demandas laborales. Despersonalización: Evalúa actitudes negativas,

frías o distantes hacia los receptores del servicio. Realización personal en el trabajo: mide el sentimiento de competencia y éxito en el entorno laboral.

Estas dimensiones permiten una evaluación integral del desgaste profesional, siendo especialmente útil en contextos educativos y de salud, donde las exigencias emocionales son elevadas.

Tabla 7

Síndrome de Burnout

DESCRIPCIÓN	FACTORES	ITEMS
Identifica la condición psicológica provocada por el estrés crónico laboral. Se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, impactando negativamente la salud, el desempeño y la calidad de vida.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20
	DESPERSONALIZACIÓN	5, 10, 11, 15 y 22
	RELACIONES INTERPERSONALES	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

Nota. Elaboración propia.

Tabla 8

Ficha Técnica del Instrumento: Inventario de Síndrome de Burnout de Maslach (MBI)

Elemento	Descripción
Nombre del instrumento	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autores	Cristina Maslach y Susan E. Jackson
Año de creación	1981 (primera versión), revisado en 1986
Fundamento teórico	Modelo tridimensional del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.
Objetivo	Evaluar el nivel de burnout en profesionales de servicios humanos
Dimensiones	1. Cansancio Emocional (CE) – 9 ítems 2. Despersonalización (DP) – 5 ítems 3. Realización Personal (RP) – 8 ítems
Número de ítems	2 ítems en total
Formato de respuesta	Escala tipo Likert de 7 puntos (frecuencia: de “nunca” a “todos los días”)

Población objetivo	Adultos en profesiones de servicio (salud, educación, trabajo social, etc.)
Aplicación en Perú	Utilizado en múltiples investigaciones en contextos clínicos y educativos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: CE (0.90), DP (0.79), RP (0.71)
Tiempo de aplicación	10 a 15 minutos
Tipo de instrumento	Autoinforme
Idioma original	Inglés
Traducciones	Español (adaptación por TEA Ediciones, 1997), entre otros idiomas
Ámbitos de aplicación	Clínico, educativo, organizacional, investigación

Nota. Elaboración propia.

Etapas intervención y apoyo:

Talleres: Comprende 10 talleres dirigidos a los docentes, los cuales se dictaron por profesionales especialistas en cada área, En los talleres los docentes participantes comprendieron la importancia del control y manejo de emociones, identificar debilidades, desarrollar o potenciar habilidades y técnicas para mejorar personalmente y con su entorno.

Tabla 9

Descripción de talleres

TALLER 1	<i>EL ARTE DE LA LOCUCIÓN</i>
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Desarrollar habilidades de expresión oral y manejo de la voz en los docentes, fortaleciendo su capacidad comunicativa para mejorar su interacción con el entorno.
Contenidos desarrollados	1. Técnicas de respiración y proyección de la voz. 2. Modulación y entonación para captar la atención. 3. Uso adecuado del micrófono y herramientas tecnológicas. 4. Prácticas de locución y retroalimentación

Materiales utilizados Estrategias didácticas Herramientas tecnológicas utilizadas Actividades prácticas	Presentaciones - Vídeos Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing Zoom Actividad aplicativa ✓ Ejercicios de calentamiento ✓ Técnicas de respiración ✓ Vocalización
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción
TALLER 2 Duración Modalidad	<i>HIGIENE POSTURAL EN EL TRABAJO</i> 2 horas VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Objetivo general:	Promover prácticas de higiene postural en el entorno laboral docente para prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el bienestar físico durante la jornada educativa
Contenidos desarrollados	1. Principios básicos de ergonomía. 2. Ejercicios para corregir la postura. 3. Adaptación del espacio de trabajo. 4. Prevención de lesiones comunes en docentes
Materiales utilizados Estrategias didácticas Herramientas tecnológicas utilizadas Actividades prácticas	Presentaciones - Vídeos Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing Zoom Actividad práctica ✓ Reconozco las molestias
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción
TALLER 3 Duración Modalidad	<i>TÉCNICAS DE RELAJACIÓN</i> 2 horas VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónicas
Objetivo general:	Enseñar técnicas básicas de relajación que permitan a los docentes reducir el estrés, mejorar su concentración y fomentar el equilibrio emocional en su vida personal y profesional.
Contenidos desarrollados	1. Respiración profunda y consciente. 2. Relajación muscular progresiva. 3. Meditación y mindfulness. 4. Visualización guiada
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos

Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Técnica de Relajación 4-7-8
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción
TALLER 4	GAMIFICACIÓN
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Introducir a los docentes en el uso de estrategias de gamificación como herramienta pedagógica innovadora para motivar a los estudiantes y dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Contenidos desarrollados	1. Fundamentos de la gamificación. 2. Diseño de actividades gamificadas. 3. Herramientas digitales para gamificación. 4. Evaluación y retroalimentación en entornos gamificados.
Materiales utilizados	Presentaciones Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Herramientas en acción
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción
TALLER 5	IMAGEN PERSONAL
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Reflexionar sobre la importancia de la imagen personal en el ámbito educativo y brindar herramientas para proyectar una presencia profesional coherente con los valores institucionales
Contenidos desarrollados	1. Elementos de la imagen personal. 2. Vestimenta adecuada para el entorno educativo. 3. Cuidado personal y presentación. 4. Impacto de la imagen en la percepción profesional.
Materiales utilizados	Presentaciones Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom

Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Imagen personal
TALLER 6	ACTIVA TUS EMOCIONES
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Fomentar el reconocimiento y la activación consciente de las emociones como parte del desarrollo de la inteligencia emocional y la mejora del clima laboral docente
Contenidos desarrollados	1. Identificación de emociones propias. 2. Técnicas para activar emociones positivas. 3. Gestión de emociones negativas. 4. Impacto de las emociones en el entorno laboral.
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Música en nuestro entorno de trabajo
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción
TALLER 7	HERRAMIENTAS CREATIVAS
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Explorar y aplicar herramientas creativas que potencien la innovación en la práctica docente y estimulen el pensamiento divergente en el aula.
Contenidos desarrollados	1. Técnicas de brainstorming y lluvia de ideas. 2. Uso de mapas mentales y conceptuales. 3. Herramientas digitales para la creatividad. 4. Fomento del pensamiento crítico y creativo
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Creando historias
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción

TALLER 8	TAICHI
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Introducir a los docentes en la práctica del Taichí como disciplina corporal que favorece la relajación, el equilibrio físico y mental, y la reducción del estrés
Contenidos desarrollados	1. Fundamentos del Taichí. 2. Ejercicios básicos de Taichí. 3. Beneficios para la salud física y mental. 4. Práctica guiada y recomendaciones
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ El abrazo del árbol
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción
TALLER 9	¿POR QUÉ NOS ENFERMAMOS?
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
Objetivo general:	Sesiones Sincrónica y asincrónica Concientizar a los docentes sobre los factores psicosomáticos y emocionales que influyen en la salud, promoviendo hábitos de autocuidado y prevención.
Contenidos desarrollados	1. Relación entre mente y cuerpo. 2. Impacto del estrés en la salud. 3. Hábitos saludables y prevención de enfermedades. 4. Estrategias de autocuidado emocional.
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas - Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ El poder de las emociones
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción
TALLER 10	PERSONAJES INSÓLITOS EN LA CREACIÓN
Duración	2 horas
Modalidad	VIRTUAL
	Sesiones Sincrónica y asincrónica

Objetivo general:	Estimular la creatividad y la expresión artística de los docentes a través de la creación de personajes originales, como medio para liberar tensiones y fomentar la imaginación.
Contenidos desarrollados	1. Técnicas de creación de personajes. 2. Desarrollo de historias y narrativas. 3. Expresión artística y visualización. 4. Compartir y retroalimentar creaciones.
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Creando historia
Evaluación del taller	Encuesta de satisfacción

Nota. Elaboración propia. A partir de temas desarrollados en cada taller.

Etapas de capacitación:

2.1.5 Quinto instrumento: Encuesta de satisfacción

Una encuesta de satisfacción se elaboró medir el nivel de satisfacción de los docentes en relación a los 5 módulos de capacitación planteados. Utilizando la Escala Likert con números del 1 al 5, donde 1 es "Muy Insatisfecho" y 5 es "Muy Satisfecho".

Tabla 10

Encuesta de satisfacción para módulos

DESCRIPCIÓN	INDICADORES	SUBINDICADOR	ITEMS
Esta escala es fácil de entender y permite a los participantes expresar su nivel de satisfacción de manera clara y cuantificable.	CONTENIDO DEL MÓDULO	• Relevancia del contenido • Claridad del material desarrollado • Profundidad del contenido	1, 2, 3.
	CAPACITADOR	• Conocimiento del tema • Habilidades de comunicación	4, 5, 6.

ORGANIZACIÓN	• Interacción con los participantes • Estructura del taller 7, 8, • Duración del taller 9. • Calidad de los materiales entregados
AMBIENTE	• Adecuación de las 10, instalaciones 11. • Comodidad del ambiente
IMPACTO	• Aplicabilidad de lo 12, aprendido 13. • Beneficio del taller
SATISFACCIÓN EN GENERAL	• Cumplimiento de 14, expectativas 15. • Recomendación del taller

Nota. Elaboración propia.

2.2 Cuadro de coherencias

Tabla 11

Matriz de operacionalización de variables

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / Técnica	Escala de medición
Bajo nivel de Inteligencia Emocional que repercute en la actitud docente y el agotamiento hacia la profesión.	Objetivo general: - Determinar los efectos de la implementación de un programa de inteligencia emocional en la mejora de la actitud hacia la profesión y en la reducción del síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa, en el año 2020 - 2021. Objetivos específicos: - Evaluar el impacto de un programa de inteligencia emocional en la actitud profesional de los docentes. - Analizar los cambios en los niveles de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) antes y después de la implementación del programa. - Identificar las dimensiones de la inteligencia emocional que se relacionan significativamente con la mejora de la actitud docente. - Comparar los niveles de actitud y burnout entre docentes que participaron en el programa.	La implementación de un programa de inteligencia emocional mejoraría significativamente e la actitud hacia la profesión docente y reduciría los niveles del síndrome de burnout de docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa	Programa de Inteligencia Emocional (Variable Independiente) Actitud Docente frente a la Profesión (Variable Dependiente) Síndrome de Burnout (Variable Dependiente)	- Intrapersonal - Interpersonal - Manejo del estrés - Adaptabilidad - Estado de ánimo general - Vocación y compromiso - Satisfacción profesional - Identidad profesional - Percepción del rol docente - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal	-Reconocimiento y expresión emocional - Empatía y relaciones interpersonales - Tolerancia al estrés - Flexibilidad y solución de problemas - Optimismo y bienestar - Sentido de propósito en la docencia - Nivel de satisfacción con la carrera - Orgullo por ser docente - Valoración del impacto social de su labor - Cansancio - Cinismo - Eficacia profesional	Inventario ICE de Bar-On (versión adaptada al contexto educativo) Ítems adaptados del estudio "Una mirada a la profesión docente en el Perú" (encuesta estructurada) Maslach Burnout Inventory (MBI)	Escala Likert (1-5) por ítem Escala Likert (1-4) Escala de valoración cualitativa Escala (0-6) por ítem

Nota. Elaboración propia.

3. Campo de verificación

3.1 Ubicación espacial

- País: Perú
- Región: Arequipa
- Provincia: Arequipa
- Distrito: Socabaya

3.2 Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio está referido a los meses de mayo 2020 a octubre 2021.

3.3 Unidades de estudio

Las unidades de estudio están conformadas por docentes de 43 Instituciones de Gestión pública de los niveles de Educación Básica Regular inicial, primaria, secundaria y Alternativa con atención escolarizada de estado activo de la jurisdicción del distrito de Socabaya de la ciudad de Arequipa, siendo en total de población 469 docente.

Tabla 12
Población de estudio

Código de institución	Nombre de IE		Gestión	Nivel / Modalidad	Docentes	Muestra
25800907	40197	FELIPE SANTIAGO SALAVERRY	Pública	Primaria	14	7
25801083	40199		Publica	Primaria	25	13
25801245	40204	NESTOR CACERES VELASQUEZ	Publica	Primaria	14	7
25801326	40205	MANUEL BENITO LINARES A.	Publica	Primaria	25	13
25410841	40221	CORAZON DE JESUS 70	Publica	Primaria	7	3
25616375	72		Publica	Inicial - Jardín	3	1
		SAN MARTIN DE SOCABAYA	Publica	Inicial - Jardín	4	2
26226521		SAN MARTIN DE SOCABAYA	Publica	Inicial - Jardín	9	4
25801407	40256	CARLOS MANCHEGO RENDON	Publica	Secundaria	81	40
				Primaria	6	3
22326015		SOCABAYA	Publica	Inicial - Jardín	5	2
22402579	40172		Publica	Primaria	16	8
25800907	40197	FELIPE SANTIAGO SALAVERRY	Publica	Secundaria	22	11
25801245	40204	NESTOR CACERES VELASQUEZ	Publica	Secundaria	10	5
24430911		BELLAPAMPA	Publica	Inicial - Jardín	3	1
25624378		4 DE OCTUBRE	Publica	Inicial - Jardín	5	2
25651332		VILLA EL GOLF	Publica	Inicial - Jardín	4	2
25645243		LARA	Publica	Inicial - Jardín	2	1
25801407	40256	CARLOS MANCHEGO RENDON	Publica	Secundaria	9	4
26101298	40639		Publica	Primaria	9	4
25616456		LA CAMPIÑA MUTUAL	Publica	Inicial - Jardín	3	1
25632036		HORACIO ZEBALLOS GAMEZ	Publica	Inicial - Jardín	3	1
22402579	40172		Publica	Secundaria	21	10
25226623	40680	HORACIO ZEBALLOS GAMEZ	Publica	Primaria	17	8
25268873	40676	LA MANSION DE SOCABAYA	Publica	Primaria	13	6
26020506		ROSARIO GONZALES ALVAREZ	Publica	Inicial - Jardín	2	1
26020506		ROSARIO GONZALES ALVAREZ	Publica	Primaria	8	4
25645162		LA CAMPIÑA	Publica	Secundaria	25	12
	40701		Publica	Primaria	7	3
25801326	40205	MANUEL BENITO LINARES A.	Publica	Secundaria	25	12
26176522		EL NAZARENO	Publica	Inicial - Jardín	2	1
26262658		EL GRAN MAESTRO	Publica	Secundaria	31	15

25801245	40204	NESTOR	CACERES	Publica	Inicial - Jardín	3	1
	VELASQUEZ						
25226623	40680	HORACIO	ZEBALLOS	Publica	Inicial - Jardín	2	1
	GAMEZ						
26101298	40639			Publica	Inicial - Jardín	3	1
25268873	40676	LA	MANSION	Publica	Inicial - Jardín	6	3
	SOCABAYA						
25410841	40221	CORAZON DE JESUS		Publica	Secundaria	10	5
25740106		ESTRELLITA DE DAVID A		Publica	Inicial - Jardín	3	1
25645405		LOS POLLITOS		Publica	Inicial - Jardín	3	1
25801407	40256	CARLOS	MANCHEGO	Publica	Inicial - Jardín	2	1
	RENDON						
22972081		CAMPO FERIAL		Publica	Inicial - Jardín	3	1
22363549		LOS BOSQUES		Publica	Inicial - Jardín	1	1
25654145		CORAZON DE JESUS		Publica	Inicial - Jardín	3	1
TOTAL						469	211

Nota. Elaboración propia.

El tamaño de la muestra es de 211 docentes, la selección fue aleatoria simple se aplicó siguiente formula:

$$n = (N * Z^2 * p * q) / ((e^2 * (N - 1)) + (Z^2 * p * q))$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (469)

Z = Valor Z según el nivel de confianza (1.96 para 95%)

p = Proporción esperada (0.5)

q = 1 - p (0.5)

e = Margen de error tolerado (0.05)

4. Estrategias de recolección de datos

4.1 Organización

- Base de datos: El directorio de las Instituciones Educativas de la jurisdicción del distrito de Socabaya la obtendremos de la página <https://escale.minedu.gob.pe/>

- Convocatoria: A través de los correos electrónicos institucionales se les hizo llegar la invitación a los directores de las Instituciones Educativas y se haga extensiva a los docentes para participar del estudio.
- Presentación del Programa: Se programo una sesión virtual para presentar el programa, haciendo una breve introducción, dando a conocer los objetivos, la importancia, la metodología, los contenidos, el cronograma, los beneficios, la evaluación y seguimiento y finalmente un espacio para preguntas y compromiso.
- Implementación del programa:
- Se inicio con la firma del consentimiento informado de los docentes que voluntariamente deseen participar y el llenado de la ficha sociodemográfica.
- El programa está dividido en 3 fases: Diagnóstica, intervención y evaluación.
- Fase diagnóstica (Pretest): Se aplico los instrumentos validados para medir el nivel de Inteligencia emocional, desgaste profesional, la fortaleza personal, la actitud hacia la docencia y el bienestar en el entorno institucional, antes de la intervención. Esta fase nos permitirá establecer la línea base.
- Fase de intervención: Teniendo en cuenta los resultados de la línea base se adecuo el Programa de Educación Emocional considerando las necesidades identificadas, el cual incluyo sesiones teórico-prácticas, actividades reflexivas y estrategias de autorregulación emocional, etc.
- Fase de evaluación (Postest): Al finalizar la intervención, se aplicó nuevamente los instrumentos utilizados en la fase diagnóstica para comparar los resultados y determinar los cambios producidos y determinar el impacto del Programa.

4.2 Recursos:

- Dentro de los recursos humanos se contó con la participación de diversos profesionales especialistas encargados de dictar los talleres a los docentes.
- Dentro de los recursos materiales, se hizo uso de la tecnología a través de laptops, plataforma zoom, correo electrónico Gmail, además los instrumentos serán digitalizados para facilitar la aplicación y sistematización de la información.
- Los recursos institucionales fueron gestionados, solicitando certificación de los participantes de los talleres a la Universidad Católica de Santa María.

4.3 Confiabilidad y validación

Todos los instrumentos seleccionados para el estudio han sido validados.

- **Inventario de Cociente Emocional de ICE de Bar-On (ICE:NA)**
Evalúa competencias emocionales y sociales en cinco áreas: intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo general. Adaptado para el contexto peruano por Zoila Abanto, Leonardo Higuera, Jorge Cueto y Nelly Ugariza.
Presenta un Alfa de Cronbach general > 0.90 , y confiabilidad por subescalas entre 0.70 y 0.89, lo que indica una alta consistencia interna.
- **Inventario de Síndrome de Burnout Docente**
Evalúa el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el contexto educativo ha sido utilizado en múltiples investigaciones peruanas en contextos clínicos y educativos. Presenta niveles de confiabilidad adecuados: Agotamiento emocional (0.90), Despersonalización (0.79), Realización personal (0.71).
- **Escala de Actitud Docente**

Basada en enfoques de identidad profesional, vocación, compromiso y percepción social de la docencia.

El instrumento fue aplicado en el estudio Una mirada a la profesión docente en el Perú (Cuenca & Carrillo, IEP, MINEDU, UNESCO) Equipo consultor: Ricardo Cuenca y Sandra Carrillo, Instituto de Estudios Peruanos (IEP) Presenta niveles de confiabilidad adecuados, Alfa de Cronbach: de 0.972, siendo usado como referencia en diversas investigaciones.

4.4 Manejo estadístico

Para el procesamiento y análisis de los datos se empleó estadística descriptiva e inferencial. En primer lugar, se calcularon medidas de tendencia central, específicamente la media aritmética, para describir el comportamiento de las variables actitud y síndrome de Burnout en las mediciones pretest y postest.

Para probar las hipótesis planteadas, se aplicó la prueba t de Student para muestras relacionadas, la cual permitió determinar si existían diferencias significativas entre las medias obtenidas antes y después de la implementación del programa de inteligencia emocional. Esta prueba fue seleccionada por tratarse de un diseño cuasiexperimental con dos mediciones sobre un mismo grupo de participantes.

- Software

El análisis se realizó utilizando SPSS y Excel.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSION

1. Resultados

1.1. Resultados del diagnóstico inicial

Durante la primera etapa del estudio, se realizó un diagnóstico integral a través de la ficha personal con el objetivo de identificar los principales factores que generan desmotivación en el ejercicio de la labor docente. Los hallazgos se organizaron en cuatro dimensiones: social, salud, pedagógico-profesional y psicológico.

1.1.1. Dimensión Social

Los docentes manifestaron una serie de insatisfacciones relacionadas con el reconocimiento y las condiciones laborales ofrecidas por el Estado y la sociedad:

Tabla 13

Insatisfacciones laborales

Perciben la ausencia de mecanismos efectivos de estímulo y reconocimiento por parte del Estado	Expresan insatisfacción con la remuneración recibida, especialmente considerando que dedican aproximadamente el 79% de su semana a actividades docentes	Consideran que las condiciones de jubilación son desfavorables y poco motivadoras
Señalan un escaso reconocimiento hacia la profesión docente, perciben que se subestima su labor al considerar que “cualquiera puede enseñar” A pesar de ejercer la docencia por vocación, muchos docentes manifestaron que no recomendarían esta profesión a sus hijos		

Nota. Elaboración propia.

1.1.2. Dimensión salud

Se identificaron diversos problemas de salud que afectan el bienestar físico de los docentes, los cuales podrían estar relacionados con las exigencias de la labor educativa

Tabla 14

Problemas de Salud

El 61% de los docentes reporta problemas visuales.	Frecuentes afecciones en la garganta y la voz, asociadas al uso intensivo en el aula.	Presencia de enfermedades respiratorias
Casos recurrentes de dolor vertebral. Dolores en la columna	Niveles elevados de colesterol	Dolores articulares. gastritis.

Nota. Elaboración propia.

1.1.3. Dimensión Pedagógico-Profesional

En el ámbito profesional, los docentes enfrentan condiciones que afectan su motivación y desempeño:

Tabla 15

Problemas Profesionales

Sobrecarga administrativa que interfiere con el tiempo destinado a la planificación y enseñanza.	Participación en capacitaciones obligatorias, muchas veces bajo presión y sin considerar sus intereses o necesidades reales
Imposición de normativas sin consulta previa ni participación activa del magisterio	

Nota. Elaboración propia.

1.1.4. Dimensión psicológica

Finalmente, se evidenció un impacto significativo en la salud mental de los docentes:

Tabla 16

Problemas de tipo Psicológico

Altos niveles de estrés derivados de las múltiples exigencias del sistema educativo	Presencia de ansiedad, asociada tanto a factores laborales como personales.
---	---

Nota. Elaboración propia.

Cabe mencionar que en esta etapa también se aplicó los instrumentos ICE de Bar-On (Inteligencia emocional), Maslach Burnout Inventory (agotamiento profesional y Escala de actitud docente (basada en la investigación de “Una mirada a la profesión docente en el Perú”). Todo ello, para recabar información para la línea base del programa.

1.2. Resultados apoyo e intervención:

Durante esta etapa se organizaron una serie de talleres virtuales dirigidos a los docentes participantes, en base a los resultados de la etapa diagnóstica, con el objetivo de brindar herramientas prácticas para el manejo del estrés, el fortalecimiento emocional y el bienestar personal y profesional. En total, se desarrollaron 10 talleres temáticos y una charla motivacional especial por el Día del Maestro. Todos los talleres fueron grabados para permitir su revisión posterior por parte de los docentes que no pudieron conectarse en el horario programado.

1.2.1. Talleres realizados:

1. El arte de la Locución – Lic. William Nicanor Cano Fuentes
2. Higiene postural en el trabajo – Lic. Hazley María Virginia Lima Villaverde
3. Técnicas de relajación – Dra. Deysi Yvon Flores Llerena
4. Gamificación – Mg. Jork Antholek Arizaka Riquelme
5. Imagen personal – Mg. Angela Valeria Mya Pazo Romero
6. Activa tus emociones – Mg. María Luisa Valdivia Torres
7. Herramientas creativas – Lic. César Mauricio Rodríguez Camargo
8. Taichi – Dra. Deysi Yvon Flores Llerena
9. ¿Por qué nos enfermamos? – Ps. Luz María Dueñas Colque
10. Personajes insólitos en la creación – Lic. Fredy Alberto Frisancho Cervantes

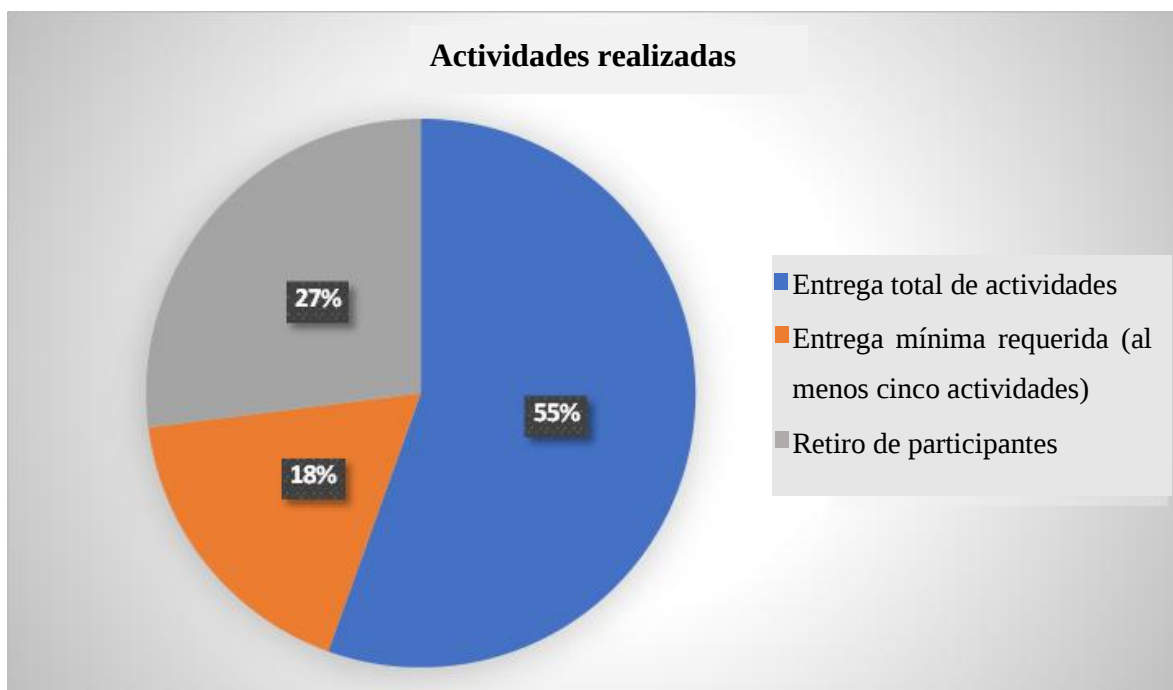
Además, se realizó una charla motivadora titulada “Mi esencia docente”, a cargo del Dr. José Alfredo Rito Soto, ponente internacional especialista en el tema, en conmemoración del Día del Maestro.

1.2.2. Actividades realizadas (tareas):

Cada taller incluyó actividades de reforzamiento, las cuales debían ser entregadas por los participantes como parte del seguimiento del programa. El 55% de los docentes entregaron todas las actividades, mientras que el 18% entregaron al menos cinco, que era el requisito mínimo para continuar en el programa. Al finalizar esta etapa, el 27% de los participantes fueron retirados por incumplimiento en la entrega de actividades o inasistencia reiterada.

Figura 2

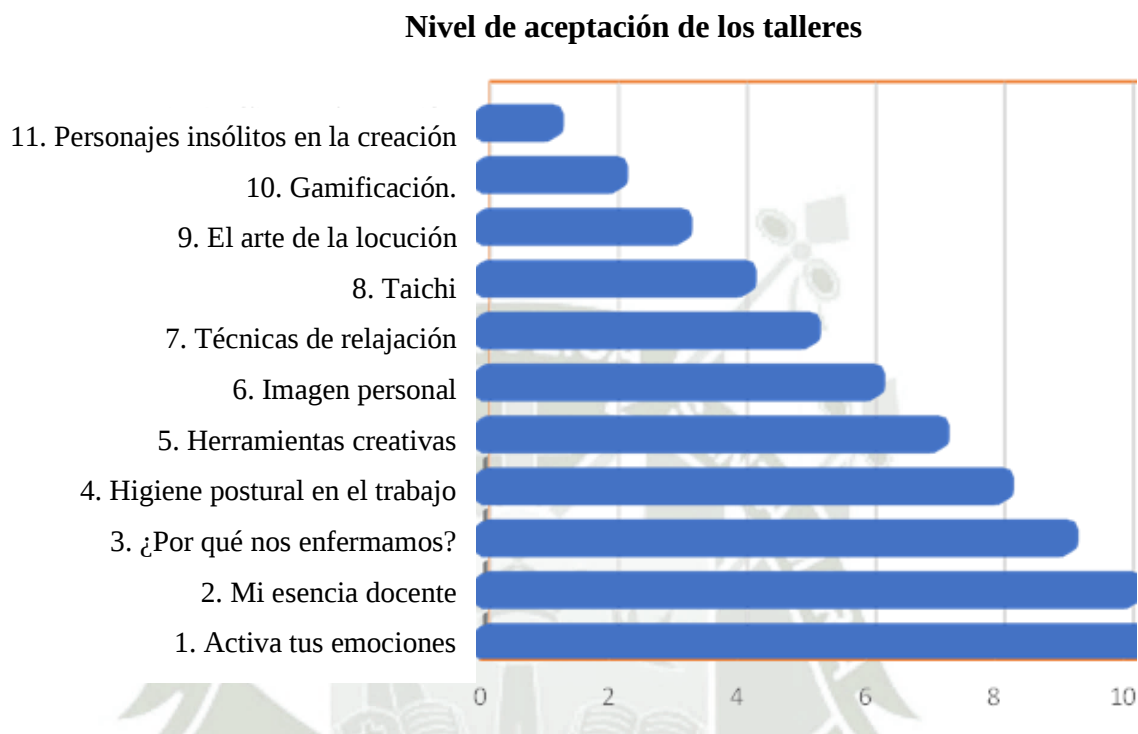
Actividades realizadas



Nota. Elaboración propia.

1.2.3. Encuestas de satisfacción:

Al concluir cada taller, se aplicó una encuesta de satisfacción a 19 participantes quienes fueron los que participaron desde el inicio hasta el final del programa, teniendo en cuenta su asistencia y presentación de actividades asignadas. Los resultados generales fueron los siguientes:

Figura 3*Nivel de aceptación de los talleres*

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados del cuestionario de satisfacción docente aplicado al finalizar los talleres.

La Figura 3 muestra el nivel de aceptación de los once talleres realizados durante la aplicación del programa de inteligencia emocional dirigido a los docentes. Cada taller fue evaluado en una escala de 0 a 10 puntos, donde los valores más altos indican una mayor satisfacción y valoración por parte de los participantes.

Como se observa, los talleres “Activa tus emociones” (10 puntos), “Mi esencia docente” (9.5 puntos) y “¿Por qué nos enfermamos?” (9.3 puntos) obtuvieron los niveles de aceptación más altos, lo que evidencia un marcado interés del profesorado en temas vinculados al manejo de emociones, el bienestar personal y la salud emocional.

En un nivel intermedio se ubicaron los talleres “Higiene postural en el trabajo”, “Herramientas creativas” e “Imagen personal”, con puntajes entre 7 y 8, reflejando una valoración positiva, aunque menor, posiblemente debido a su enfoque más práctico que emocional.

Por otro lado, los talleres “El arte de la locución”, “Comunicación” y “Reconoce los desafíos en la expresión” obtuvieron los puntajes más bajos, con valores entre 3 y 5, lo que sugiere una menor percepción de relevancia o aplicabilidad directa a las necesidades emocionales de los docentes.

En conjunto, los resultados muestran que los docentes valoran en mayor medida los espacios formativos orientados al desarrollo emocional y al autocuidado, en comparación con aquellos centrados en habilidades expresivas o comunicativas. Estos hallazgos resaltan la importancia de continuar implementando programas de capacitación que prioricen el fortalecimiento emocional como componente esencial del bienestar y desempeño docente.

Figura 4:

Nivel de satisfacción por talleres

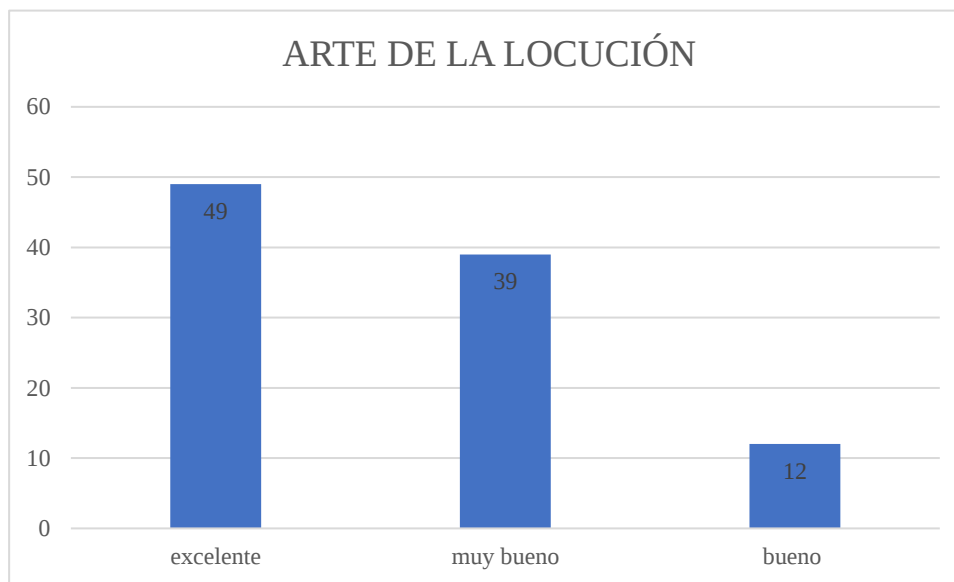


Nota. Elaboración propia.

1.2.4. Resultados satisfacción por talleres

Figura 5

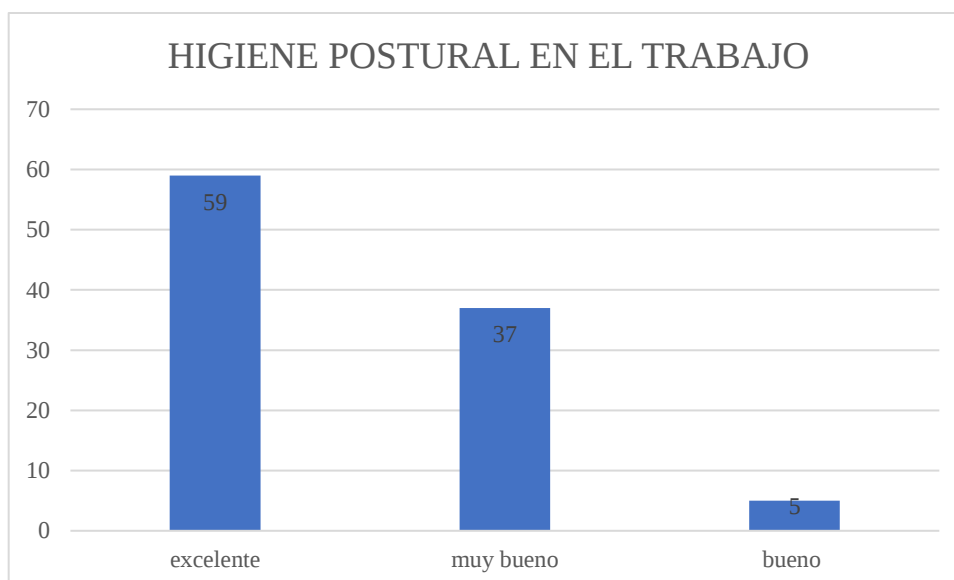
Resultados porcentuales del taller “El arte de la locución”



Nota: Elaboración propia en base a la figura 5 donde se presenta los resultados porcentuales del taller “El arte de la locución”, categorizados en tres tipos de calificaciones. Esta representación gráfica permite identificar de manera clara el nivel de desempeño y la percepción general de los participantes respecto al taller.

Figura 6

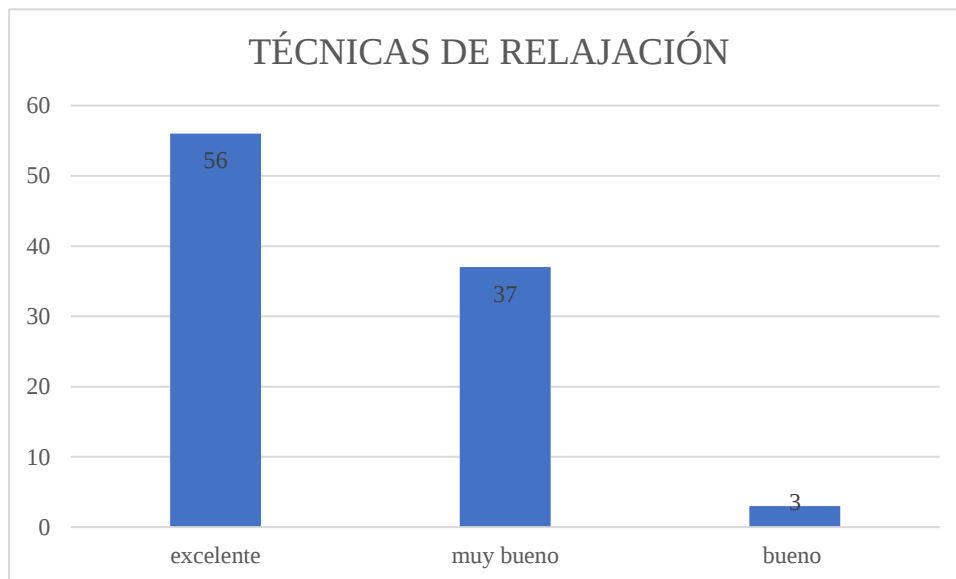
Resultados porcentuales del “Taller Higiene postural en el trabajo”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 6 donde se muestra los resultados porcentuales del Taller “Higiene postural en el trabajo”, organizados en tres tipos de calificaciones. Esta presentación permite apreciar de manera clara la valoración general de los participantes sobre el desarrollo del taller.

Figura 7

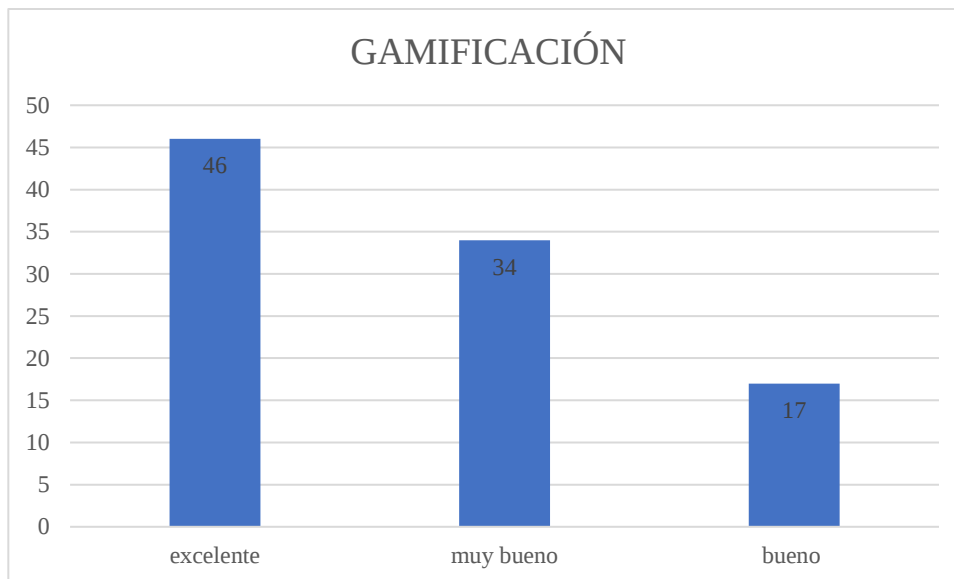
Resultados porcentuales del “Taller técnicas de relajación”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 7 donde se presenta los resultados porcentuales del Taller “Técnicas de relajación”, distribuidos en tres tipos de calificaciones. Esta visualización permite interpretar con claridad la percepción de los participantes sobre el taller.

Figura 8

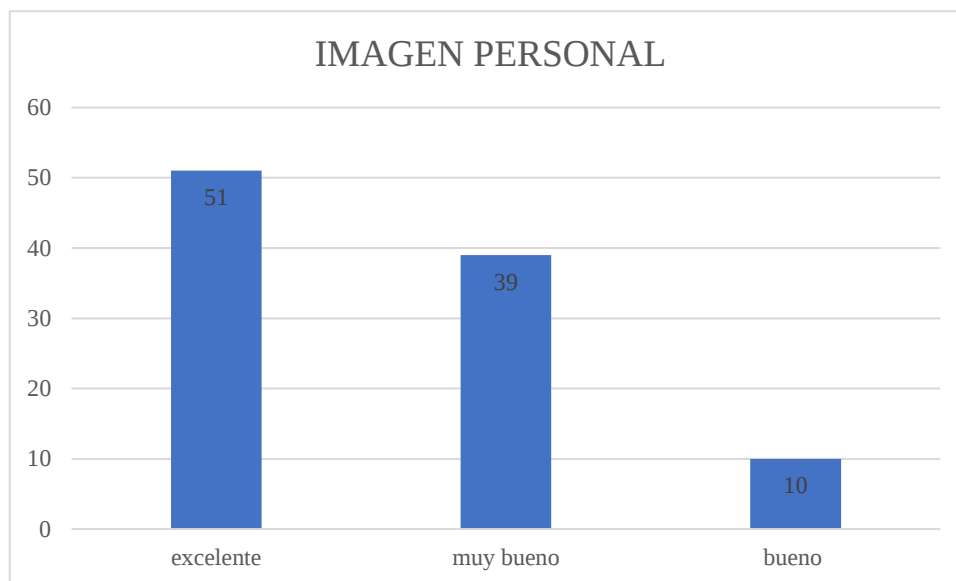
Resultados porcentuales del “Taller Gamificación”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 8 donde se muestra los resultados porcentuales del Taller “Gamificación”, clasificados en tres tipos de calificaciones. Esta representación gráfica permite identificar de forma clara la valoración de los participantes respecto al taller.

Figura 9

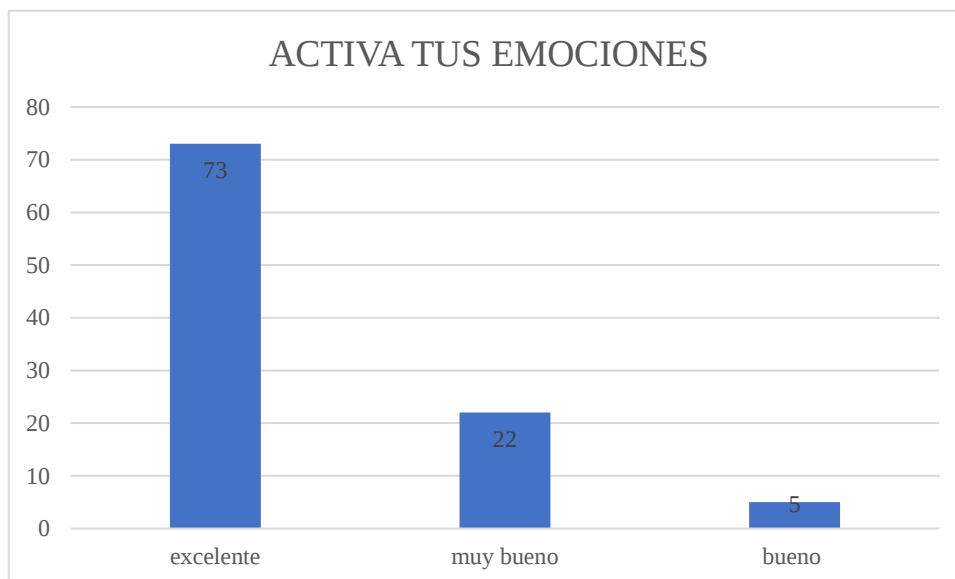
Resultados porcentuales del “Taller Imagen personal”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 9 donde se presenta los resultados porcentuales del Taller “Imagen personal”, distribuidos en tres tipos de calificaciones. Esta visualización permite apreciar la evaluación general de los participantes sobre el desarrollo del taller.

Figura 10

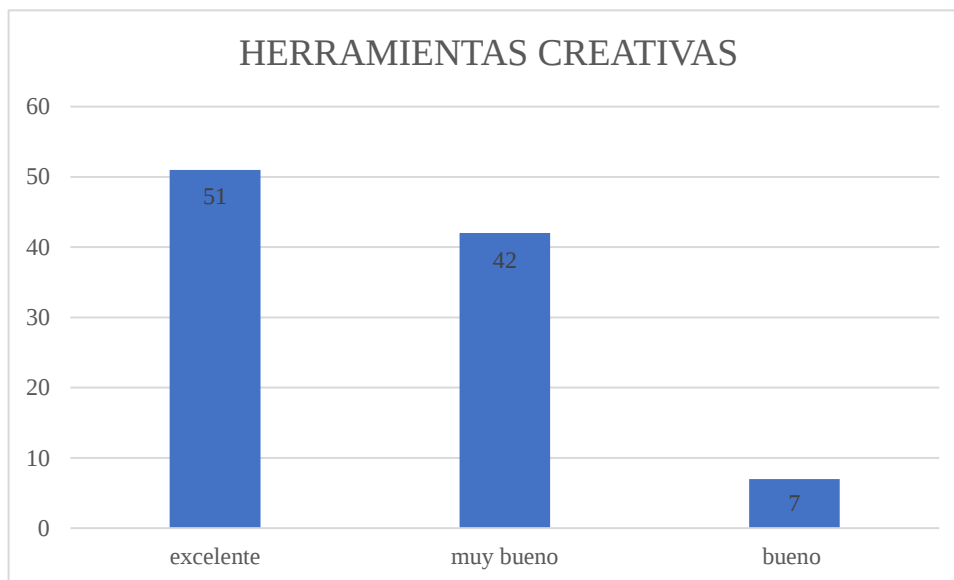
Resultados porcentuales del “Taller activa tus emociones”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 10 donde se muestra los resultados porcentuales del Taller “Activa tus emociones”, organizados en tres tipos de calificaciones. Esta representación permitió interpretar con claridad la valoración de los participantes sobre el taller.

Figura 11

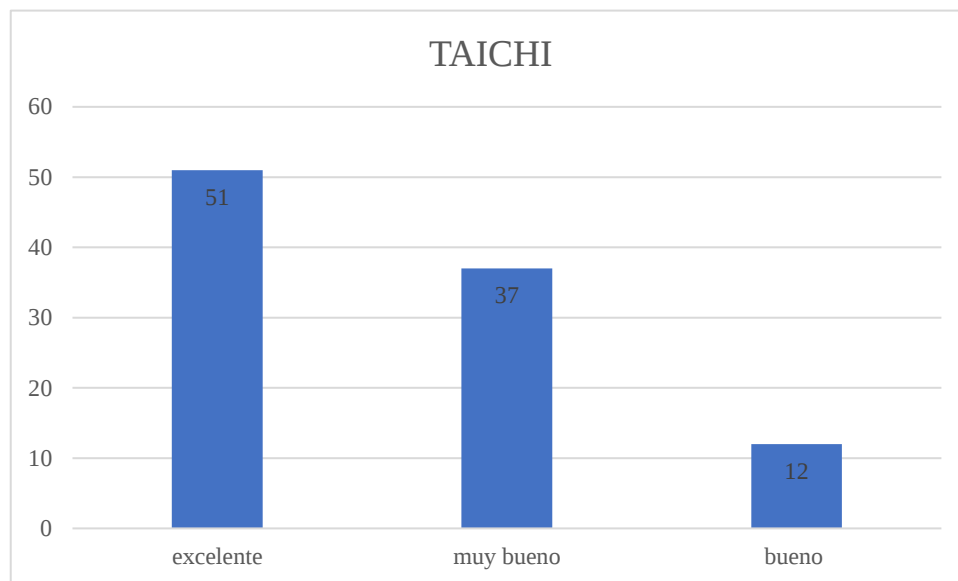
Resultados porcentuales del “Taller Herramientas creativas”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 11 donde se presenta los resultados porcentuales del Taller “Herramientas creativas”, clasificados en tres tipos de calificaciones. Esta visualización facilito la comprensión de la percepción general de los participantes sobre el taller.

Figura 12

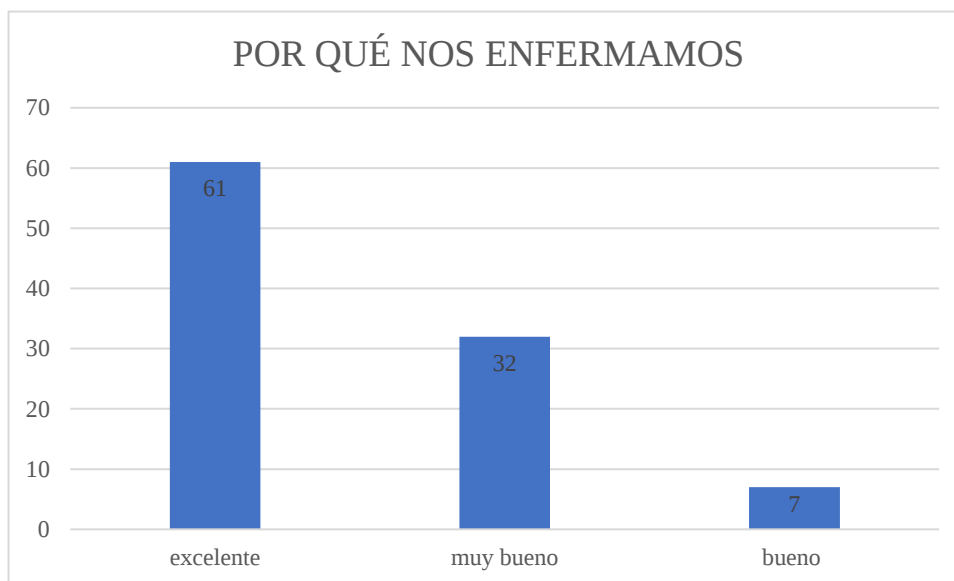
Resultados porcentuales del “Taller Taichi”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 12 donde se muestra los resultados porcentuales del Taller “Taichi”, organizados en tres tipos de calificaciones. Esta representación permitió observar la valoración general de los participantes respecto al desarrollo del taller.

Figura 13

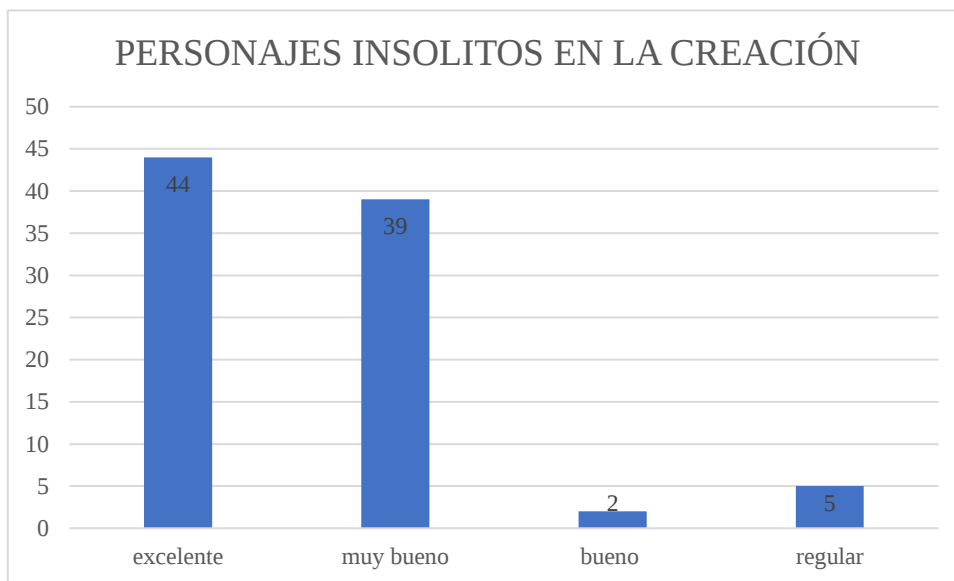
Resultados porcentuales del “Taller por qué nos enfermamos”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 13 donde se presenta los resultados porcentuales del Taller “¿Por qué nos enfermamos?”, clasificados en tres tipos de calificaciones. Esta visualización permitió comprender la percepción general de los participantes sobre el contenido y desarrollo del taller.

Figura 14

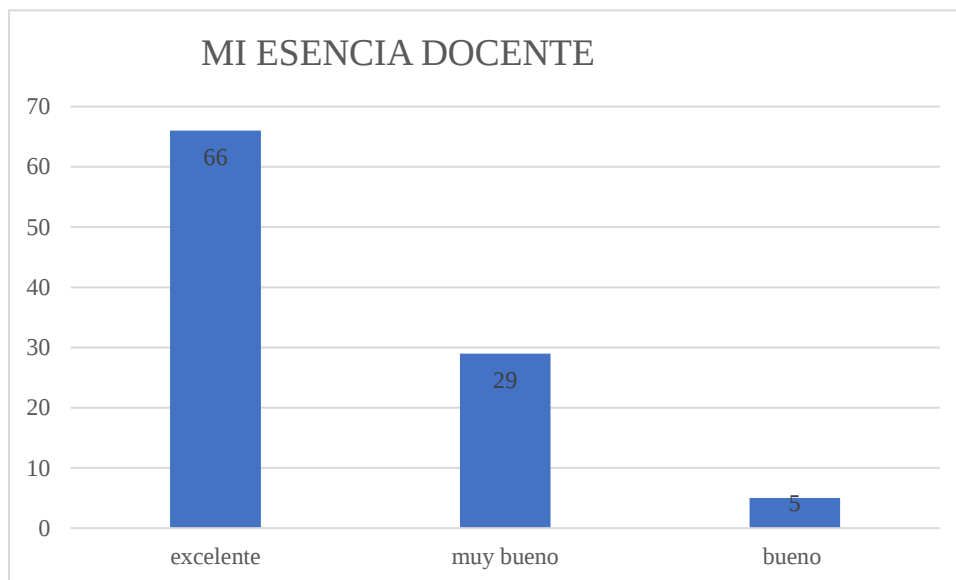
Resultados porcentuales del “Taller personajes insólitos en la creación”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 14 donde se muestra los resultados porcentuales del Taller “Personajes insólitos en la creación”, distribuidos en tres tipos de calificaciones. Esta representación permitió apreciar la valoración general de los participantes sobre el desarrollo del taller.

Figura 15

Resultados porcentuales del taller “Mi esencia docente”



Nota: Elaboración propia en base a la Figura 15 que presenta los resultados porcentuales del Taller “Mi esencia docente”, organizados en tres tipos de calificaciones. Esta visualización permitió apreciar la valoración general de los participantes sobre el taller.

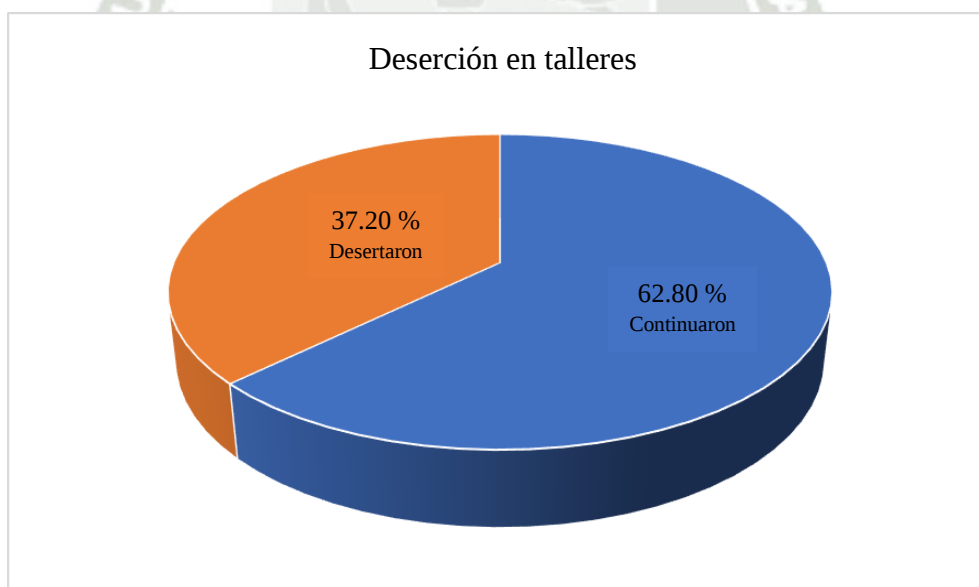
1.2.5. Deserción

Al inicio de la etapa de Apoyo e Intervención, se contó con la participación de 113 docentes inscritos. Sin embargo, a medida que avanzaban los talleres, el equipo investigador se vio en la necesidad de retirar a algunos participantes por no cumplir con los criterios de evaluación establecidos, tales como la asistencia regular, la participación activa y la entrega oportuna de las actividades de reforzamiento.

Como resultado, solo 71 docentes quedaron habilitados para continuar con el programa, lo que representa el 63% del total inicial. Esta situación fue cuidadosamente documentada y considerada en el análisis final del impacto del programa.

Figura 16

Deserción de talleres



Nota. Elaboración propia.

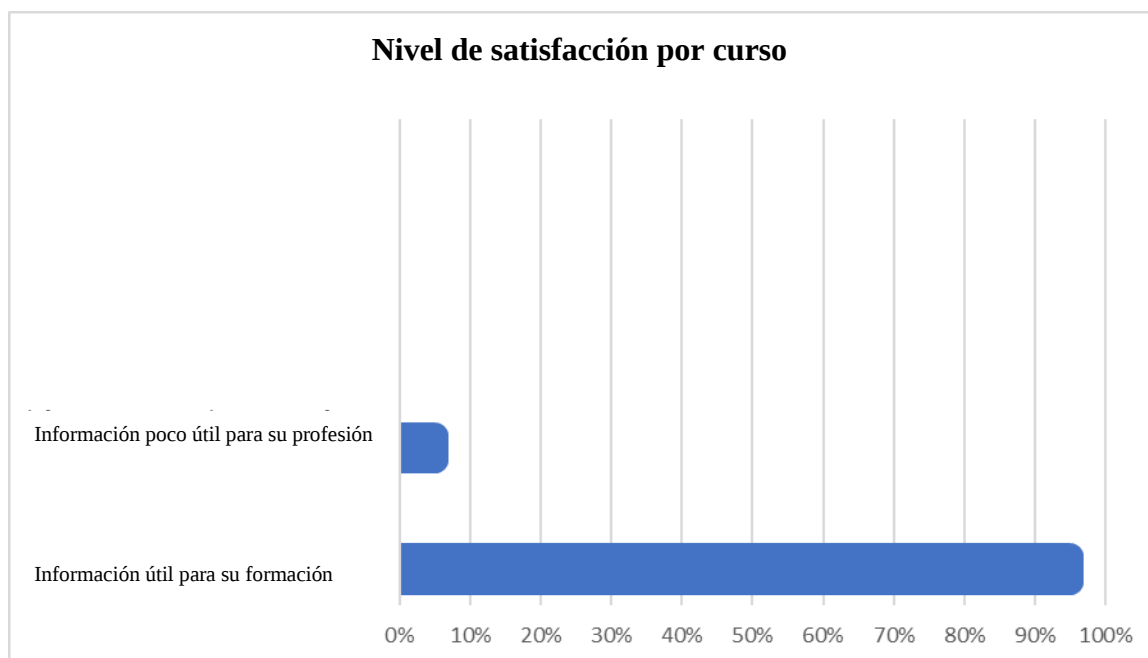
- **71 docentes (62.8%)** continuaron en el programa.
- **42 docentes (37.2%)** desertaron por incumplimiento de los criterios de evaluación.

1.3. Resultados de capacitación

En la tercera etapa del proyecto se implementó un curso de Postgrado Inteligencia Emocional para Docentes, dirigido a los docentes participantes que cumplieron los requisitos establecidos. El curso tuvo una duración de doce semanas, con un total de 213 horas pedagógicas, dividido en 5 módulos con sesiones sincrónicas y asincrónicas. Fue diseñado para fortalecer competencias emocionales clave en el contexto educativo.

Los módulos desarrollados fueron:

- **Módulo 1: Inteligencia emocional** – Introducción al concepto y su importancia en la docencia. Se desarrollo del 07 de junio al 19 de junio.
- **Módulo 2: Autoconocimiento** – Identificación de emociones y fortalezas personales. Se desarrolló del 21 de junio al 03 de julio.
- **Módulo 3: Autorregulación** – Estrategias para el manejo emocional en situaciones de estrés. Se desarrolló del 05 de julio al 17 de julio.
- **Módulo 4: Motivación y empatía** – Desarrollo de la empatía y la automotivación. Se desarrollo del 19 de julio al 07 de agosto.
- **Módulo 5: Habilidades blandas** – Comunicación asertiva, trabajo en equipo y liderazgo. Se desarrolló del 09 de agosto al 21 de agosto.

Figura 17*Nivel de satisfacción del curso*

Nota. Elaboración propia.

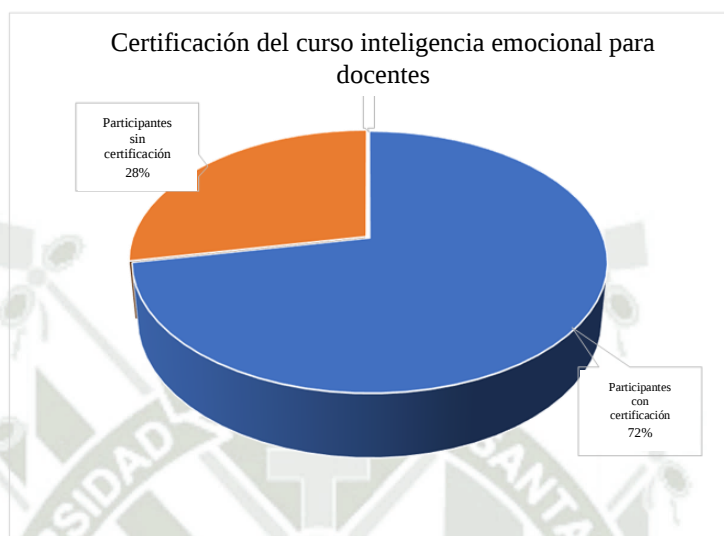
1.3.1. Certificación

Para acceder al proceso de certificación, los participantes debieron cumplir con una serie de requisitos establecidos, entre los cuales se incluían: la asistencia regular a las sesiones, la entrega oportuna de las actividades programadas, la participación activa en las dinámicas del programa, y, como condición fundamental exigida por la Escuela de Posgrado de la Universidad, contar con un grado académico.

Tras la evaluación del cumplimiento de estos criterios, solo 54 participantes lograron acceder a la certificación. El 72% de los participantes completaron el Curso de Postgrado Inteligencia Emocional para Docentes, recibiendo la certificación digital dada la coyuntura, que estuvo a cargo de la oficina de informática.

Figura 18

Certificación del curso: Inteligencia emocional para docentes



Nota. Elaboración propia.

Tabla 17

Datos personales de docentes certificados

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Nivel educativo	Inicial	21	39
	Primaria	19	35
	Secundaria	14	26
Título	Licenciado	53	98
	Profesor	1	2
Grado académico	Bachiller	41	76
	Magister	11	20
	Doctorado	2	4
Sexo	Femenino	50	93
	Masculino	4	7

Nota: La Tabla 17 presenta los datos personales considerados para la selección de la muestra, mostrando las características generales más relevantes del estudio, incluyendo nivel educativo, título, grado académico y sexo.

1.4 Resultados pre y postests

1.4.1 Variable inteligencia emocional ICE de Bar-On

Dimensión intrapersonal

Tabla 18:

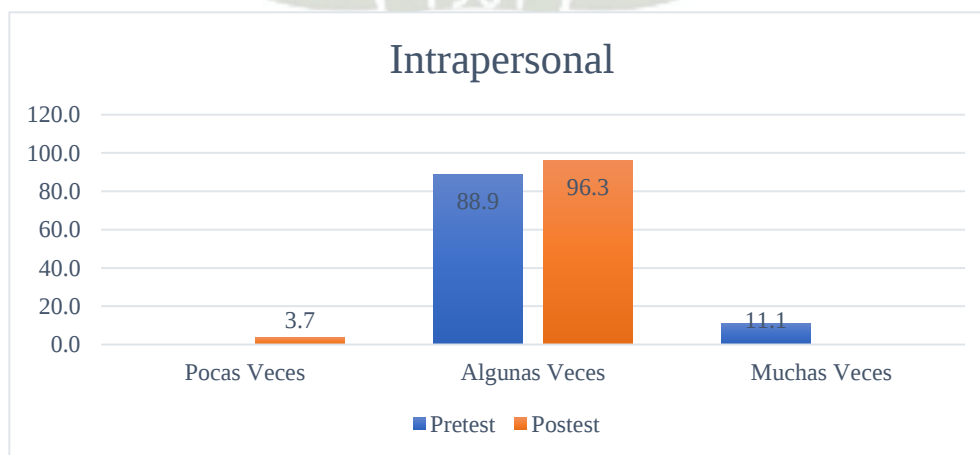
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión intrapersonales de la variable Inteligencia emocional ICE de Bar-On (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Pocas Veces		2		3,7		3,7		3,7
Algunas Veces	48	52	88,9	96,3	88,9	96,3	88,9	100,0
Muchas Veces	6		11,1		11,1		100,0	
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 19:

Porcentaje comparativo de la dimensión intrapersonales de la variable Inteligencia emocional ICE de Bar-On (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 18 y la Figura 19, en la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional, modelo ICE de Bar-On, los resultados muestran una autopercepción predominantemente intermedia por parte de los docentes encuestados de instituciones educativas del distrito de Socabaya. En la aplicación del pretest, el 88,9% de los participantes indicó experimentar conductas vinculadas a esta dimensión algunas veces, mientras que el 11,1% señaló hacerlo muchas veces, lo cual refleja una tendencia positiva hacia el reconocimiento y manejo de sus emociones, aunque aún no generalizada. Posteriormente, en el postest, se observa un leve aumento en la categoría algunas veces (96,3%) y una desaparición de respuestas en la categoría muchas veces, lo que puede interpretarse como un ajuste en la autopercepción, posiblemente producto de una mayor toma de conciencia emocional, que llevó a los docentes a evaluar sus competencias de manera más cauta o reflexiva. Además, se registra un 3,7% de respuestas en la categoría pocas veces, ausente en el pretest. En conjunto, estos resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes se ubica en un nivel intermedio de desarrollo de habilidades intrapersonales, manteniendo cierto grado de autoconciencia, autoexpresión y autoestima.

Tabla 19:

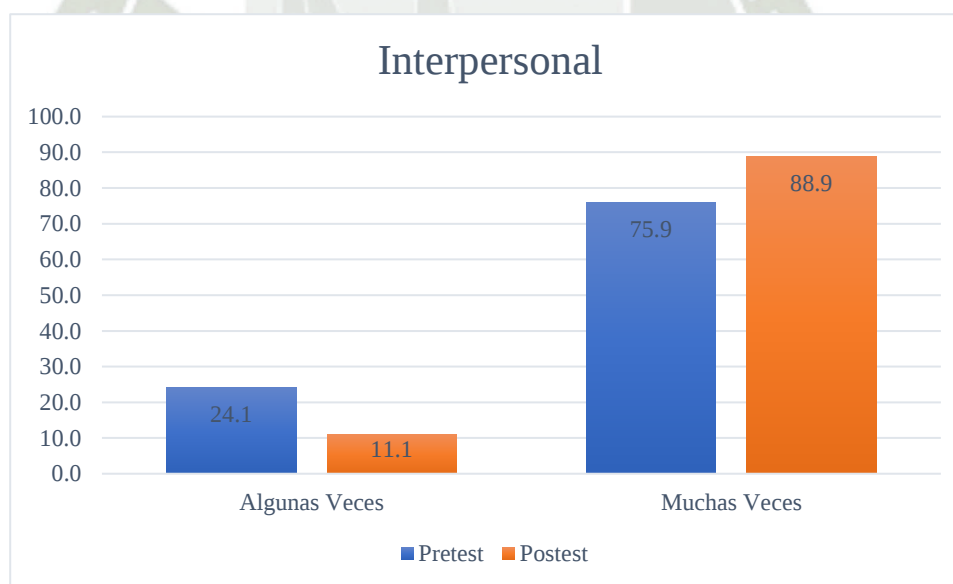
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión interpersonal de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).

	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Algunas Veces	13	6	24,1	11,1	24,1	11,1	24,1	11,1
Muchas Veces	41	48	75,9	88,9	75,9	88,9	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 20:

Porcentaje comparativo de la dimensión interpersonal de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 19 y la Figura 20, en la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional, modelo Ice de Bar-On, los resultados reflejan una tendencia positiva y un fortalecimiento en las habilidades relacionales de los docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya. En la aplicación del pretest, el 75,9% de los participantes indicó que manifiesta conductas relacionadas con esta dimensión muchas veces, mientras que el 24,1% respondió que lo hace algunas veces, lo que ya evidencia un nivel relativamente alto de competencia en aspectos como la empatía, la responsabilidad social y las relaciones interpersonales. Tras la aplicación del postest, se observa una mejora importante, el porcentaje de docentes que se ubicó en la categoría muchas veces aumentó al 88,9%, mientras que aquellos que respondieron algunas veces disminuyeron a 11,1%. Este cambio sugiere una evolución favorable en el desarrollo de la dimensión interpersonal, donde una mayor proporción de docentes reconoce y practica con mayor frecuencia comportamientos orientados al entendimiento y la conexión con los demás, habilidad de comprenderse a uno mismo, incluyendo emociones, pensamientos y motivaciones.

Tabla 20:

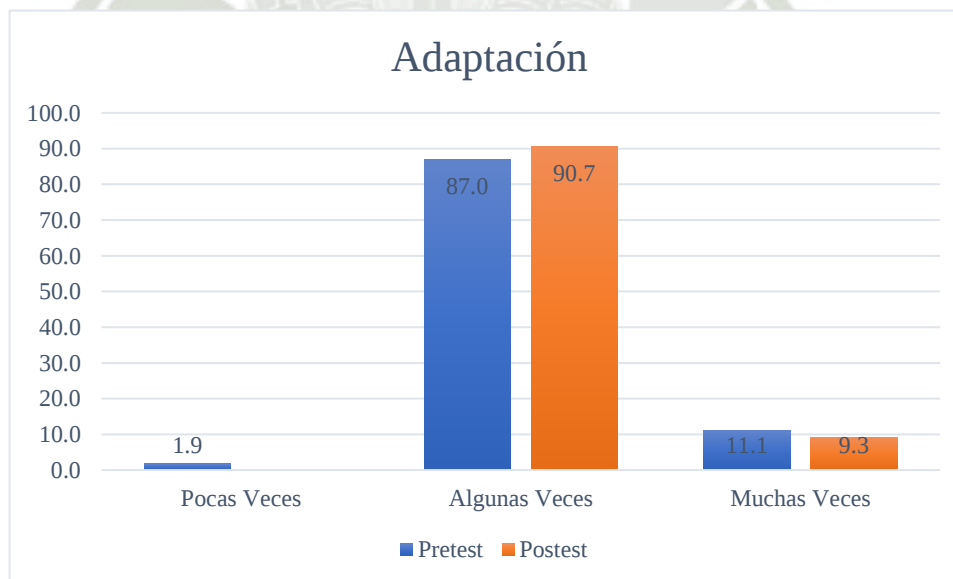
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión adaptación de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).

	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Pocas Veces	1		1,9		1,9		1,9	90,7
Algunas Veces	47	49	87,0	90,7	87,0	90,7	88,9	100,0
Muchas Veces	6	5	11,1	9,3	11,1	9,3	100,0	
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 21:

Porcentaje comparativo de la dimensión adaptación de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 20 y la Figura 2, en la dimensión adaptación, los resultados obtenidos en el pretest y posttest aplicados a docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya. En el pretest, la mayoría de los participantes que un 87,0% indicó experimentar conductas asociadas a la adaptación algunas veces, mientras que un 11,1% afirmó hacerlo muchas veces, y solo un 1,9% se ubicó en la categoría pocas veces. Estos resultados muestran una autopercepción predominantemente moderada en cuanto a su capacidad adaptativa, aunque con una pequeña proporción de docentes que reconoce dificultades en este aspecto.

En el posttest, se evidencian ligeros cambios. La categoría algunas veces aumentó a 90,7%, mientras que la categoría muchas veces descendió levemente a 9,3%. No se reportaron respuestas en la categoría pocas veces, lo cual puede interpretarse como una mejora entre aquellos docentes que inicialmente se percibían con baja capacidad adaptativa. Sin embargo, la reducción en el grupo de “muchas veces” sugiere que, pese a la intervención, no se logró consolidar un avance hacia niveles superiores de adaptación en la mayoría de los docentes. En conjunto, los resultados indican que los docentes mantienen una percepción intermedia y constante respecto a su nivel de adaptación, capacidad para responder de forma flexible y eficaz ante entornos variables o transformaciones en el contexto personal o profesional.

Tabla 21:

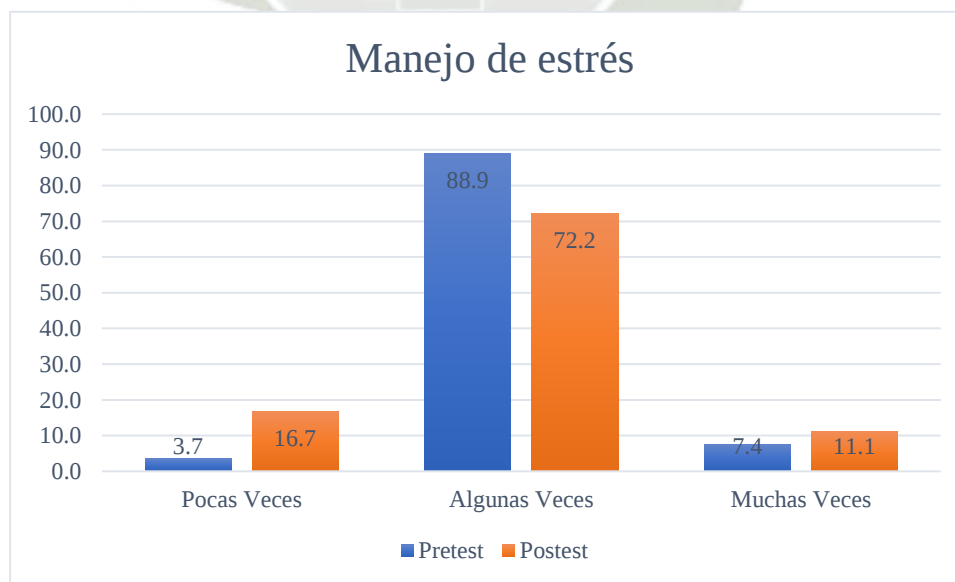
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión manejo de estrés de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Pocas Veces	2	9	3,7	16,7	3,7	16,7	3,7	16,7
Algunas Veces	48	39	88,9	72,2	88,9	72,2	92,6	88,9
Muchas Veces	4	6	7,4	11,1	7,4	11,1	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 22:

Porcentaje comparativo de la dimensión manejo de estrés de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 21 y la Figura 22, en la dimensión manejo del estrés de la variable inteligencia emocional, los resultados del pretest y postest muestran una variabilidad importante en la percepción que los docentes tienen sobre su capacidad para enfrentar situaciones de presión y tensión emocional en el entorno laboral. En la aplicación del pretest, se observó que el 88,9% de los docentes manifestó manejar el estrés algunas veces, mientras que un 7,4% lo hace muchas veces y un 3,7% indicó que lo logra pocas veces. En el postest, los resultados muestran una disminución en la categoría algunas veces con 72,2% y un aumento tanto en la categoría pocas veces 16,7% como en muchas veces (11,1%). Este comportamiento indica una polarización en la percepción de la competencia emocional: mientras algunos docentes avanzaron hacia un mayor dominio del estrés, otro grupo retrocedió, percibiendo menor capacidad para afrontarlo de manera efectiva. Estos hallazgos podrían interpretarse como el resultado de un proceso reflexivo tras la intervención, en el cual algunos docentes tomaron mayor conciencia de sus limitaciones para afrontar el estrés, especialmente si no se desarrollaron estrategias suficientemente prácticas o personalizadas durante la formación.

Tabla 22:

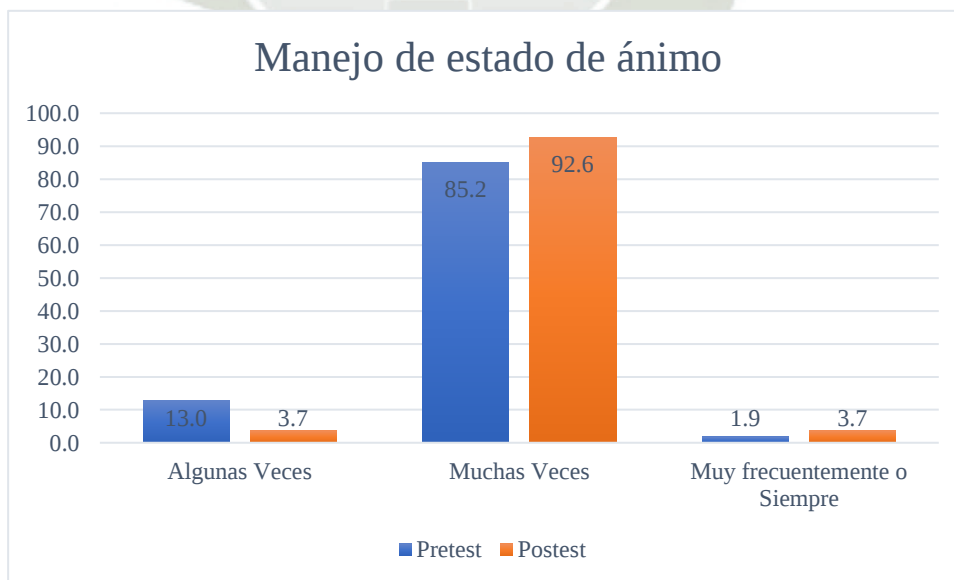
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión manejo de estado de ánimo de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Algunas Veces	7	2	13,0	3,7	13,0	3,7	13,0	3,7
Muchas Veces	46	50	85,2	92,6	85,2	92,6	98,1	96,3
Muy frecuentemente o Siempre	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 23:

Porcentaje comparativo de la dimensión manejo de estado de ánimo de la variable Inteligencia emocional Ice de Bar-On (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se presenta en la Tabla 22 y la Figura 23, en la dimensión manejo del estado de ánimo, los resultados del pretest y posttest evidencian una mejora positiva y progresiva en la percepción de los docentes respecto a su capacidad para mantener una actitud positiva, resiliente y estable emocionalmente frente a las demandas del entorno educativo. En la aplicación del pretest, la gran mayoría de los docentes 85,2% indicó experimentar esta habilidad muchas veces, mientras que un 13,0% señaló que lo hacía algunas veces y solo un 1,9% manifestó mantener un estado emocional positivo muy frecuentemente o siempre. Estos resultados ya mostraban una autopercepción mayoritariamente favorable en esta dimensión emocional. Tras la aplicación del posttest, se observa una mejora clara: el porcentaje de docentes que se ubica en la categoría muchas veces aumentó a 92,6%, y la categoría más baja (algunas veces) se redujo a 3,7%. Además, la categoría muy frecuentemente o siempre se duplicó, pasando de 1,9% a 3,7%. Este comportamiento refleja un progreso en la capacidad de los docentes para autorregular su estado de ánimo, mantener una visión positiva y conservar el equilibrio emocional frente a situaciones adversas o estresantes. Estos hallazgos indican que la intervención o proceso formativo aplicado tuvo un impacto positivo en el fortalecimiento de esta dimensión emocional.

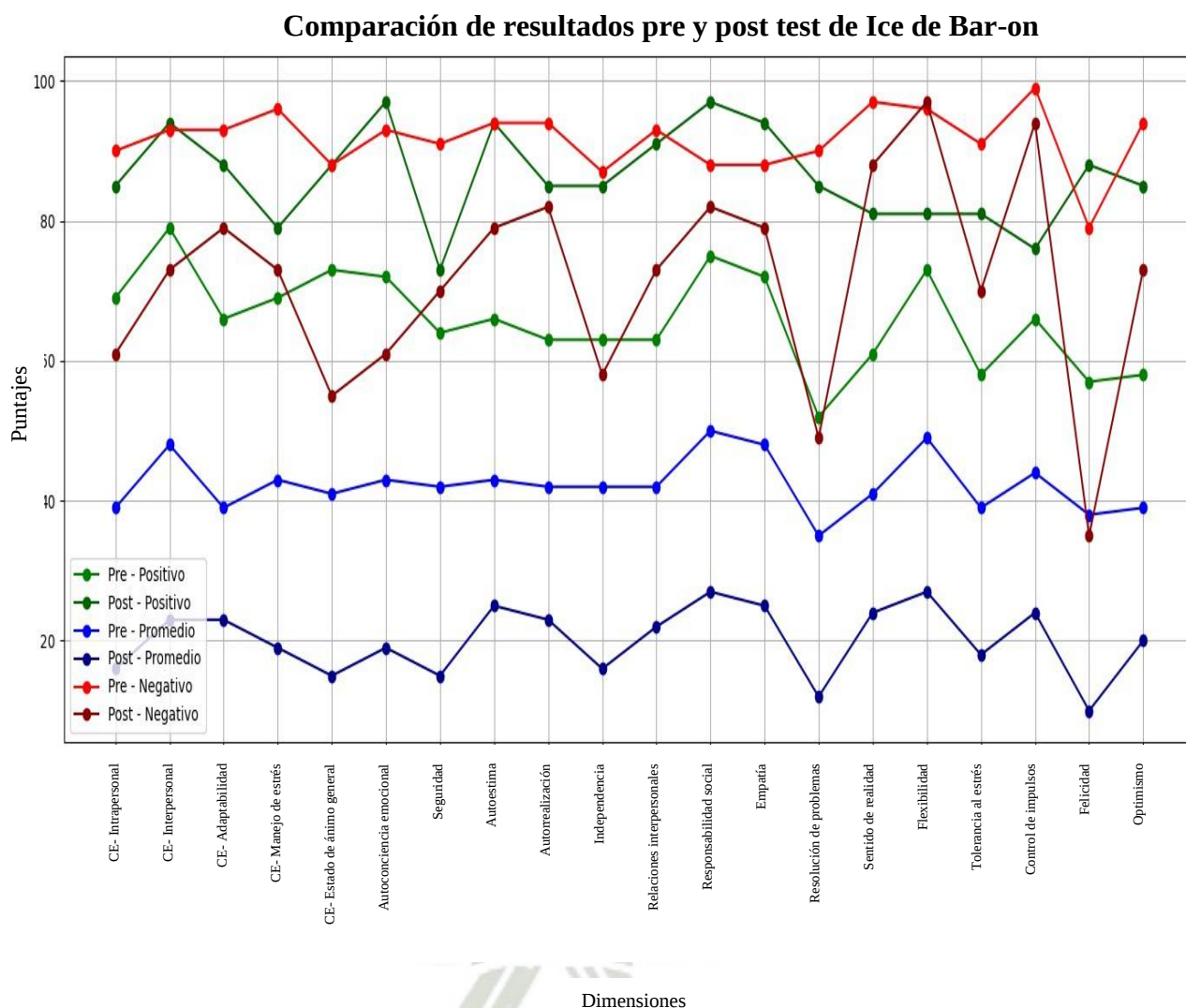
Tabla 23:
Resultados generales del Inventario del Ice de Bar-On

	Positivo		Promedio		Negativos	
	pre	post	pre	Post	pre	post
CE - Intrapersonal	69%	85%	39%	16%	90%	61%
CE - Interpersonal	79%	94%	48%	23%	93%	73%
CE - Adaptabilidad	66%	88%	39%	23%	93%	79%
CE - Manejo de Estrés	69%	79%	43%	19%	96%	73%
CE - Estado de Ánimo General	73%	88%	41%	15%	88%	55%
Autoconciencia Emocional	72%	97%	43%	19%	93%	61%
Seguridad	64%	73%	42%	15%	91%	70%
Autoestima	66%	94%	43%	25%	94%	79%
Autorrealización	63%	85%	42%	23%	94%	82%
Independencia	63%	85%	42%	16%	87%	58%
Relaciones Interpersonales	63%	91%	42%	22%	93%	73%
Responsabilidad Social	75%	97%	50%	27%	88%	82%
Empatía	72%	94%	48%	25%	88%	79%
Resolución de Problemas	52%	85%	35%	12%	90%	49%
Sentido de Realidad	61%	81%	41%	24%	97%	88%
Flexibilidad	73%	81%	49%	27%	96%	97%
Tolerancia al Estrés	58%	81%	39%	18%	91%	70%
Control de impulsos	66%	76%	44%	24%	99%	94%
Felicidad	57%	88%	38%	10%	79%	35
Optimismo	58%	85%	39%	20%	94%	73%

Nota. Elaboración propia.

Figura 24:

Comparación de resultados pre y post test de Ice de Bar-on



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

1. Aumento en los niveles positivos (líneas verdes)

- En casi todas las dimensiones, la línea post test está por encima de la línea pre test, lo que indica una mejora significativa en las habilidades emocionales.

Destacan mejoras notables en:

- Autoconciencia Emocional
 - Autoestima
 - Felicidad
 - Resolución de Problemas
 - Relaciones Interpersonales
2. Disminución en los niveles negativos (líneas rojas)
- Las líneas post test están consistentemente por debajo de las pre test, lo que refleja una reducción en las dificultades emocionales.
 - Las caídas más marcadas se observan en:
 - Felicidad (de 79% a 35%)
 - Resolución de Problemas (de 90% a 49%)
 - Autoconciencia Emocional (de 93% a 61%)
3. Reducción en niveles promedio (líneas azules)
- La mayoría de las dimensiones muestran una disminución en los niveles promedio, lo que sugiere que los participantes se desplazaron hacia niveles más altos de desempeño emocional.

El gráfico refleja una mejora integral en la inteligencia emocional de los participantes tras la intervención. Se observa un desplazamiento positivo desde niveles negativos y promedio hacia niveles positivos, lo cual indica que la intervención fue fortaleció competencias emocionales clave como la autoestima, la empatía, la resolución de problemas y el manejo del estrés.

1.4.2 Variable actitud docente frente a la profesión

Tabla 24:

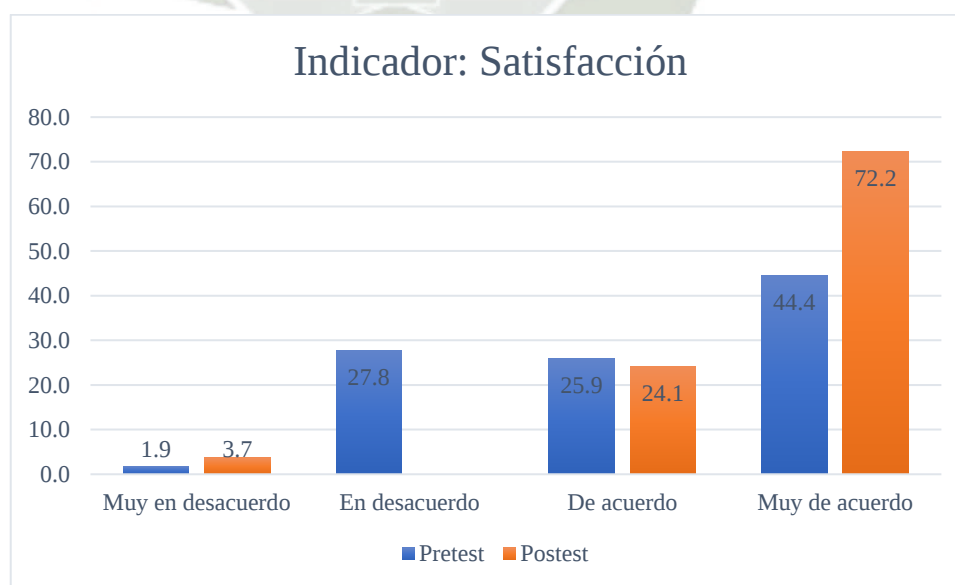
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Satisfacción en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válido		Porcentaje acumulativo	
Muy en desacuerdo	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	1,9	3,7
En desacuerdo	15		27,8		27,8		29,6	
De acuerdo	14	13	25,9	24,1	25,9	24,1	55,6	27,8
Muy de acuerdo	24	39	44,4	72,2	44,4	72,2	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 25:

Porcentaje comparativo de la dimensión Satisfacción en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 24 y Figura 25, en los indicadores de satisfacción de la variable actitud docente, los resultados evidencian una percepción predominantemente positiva por parte de los docentes de las instituciones educativas que participaron en el estudio. En la aplicación del pretest, el 44,4% de los encuestados manifestó estar muy de acuerdo con los ítems relacionados a esta dimensión, mientras que un 25,9% indicó estar de acuerdo. No obstante, un 27,8% señaló estar en desacuerdo, y un 1,9% manifestó estar muy en desacuerdo, lo que revela la presencia de un grupo significativo con percepciones menos favorables hacia la satisfacción del docente. Posteriormente, en el postest, se observa un cambio notable en la percepción de los participantes. La categoría muy de acuerdo se incrementó considerablemente hasta el 72,2%, lo que representa un aumento de 27,8 puntos porcentuales, evidenciando una tendencia marcada hacia una percepción altamente favorable. Asimismo, la proporción de encuestados que señalaron estar en desacuerdo disminuyó drásticamente, pasando del 27,8% a 0%, lo que indica la eliminación de posturas negativas en esta dimensión. La categoría de acuerdo se mantuvo relativamente estable, con una ligera disminución de 25,9% a 24,1%, lo que sugiere que parte de los participantes migró hacia posiciones de mayor satisfacción. Estos hallazgos permiten concluir que, tras la intervención, se percibe una mejora sustancial en la actitud docente desde la dimensión satisfacción profesional y nivel de satisfacción con la carrera, alcanzando niveles predominantemente favorables.

Tabla 25:

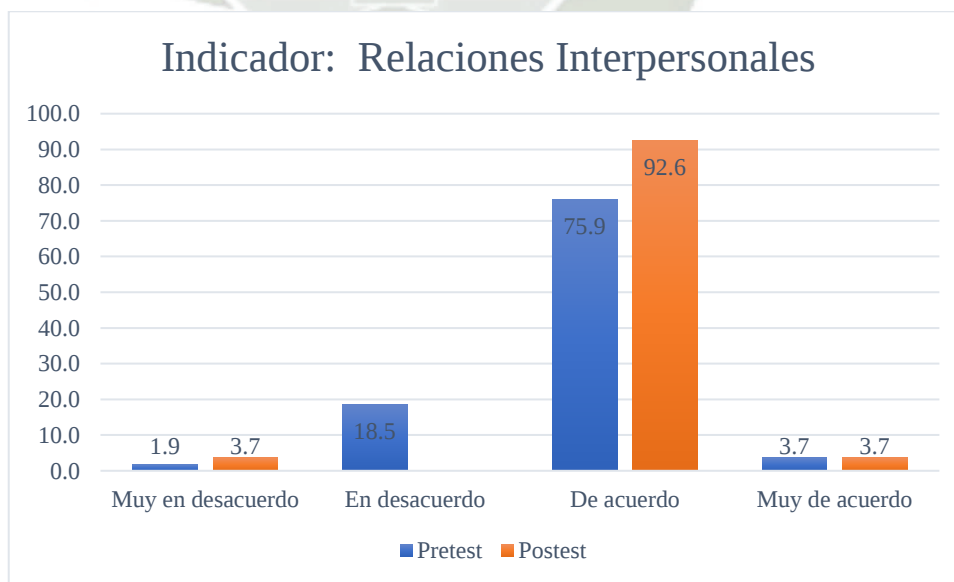
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Relaciones interpersonales en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Muy en desacuerdo	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	1,9	3,7
En desacuerdo	10		18,5		18,5		20,4	
De acuerdo	41	50	75,9	92,6	75,9	92,6	96,3	96,3
Muy de acuerdo	2	2	3,7	3,7	3,7	3,7	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 26

Porcentaje comparativo de la dimensión relaciones interpersonales en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 25 y Figura 26, en la dimensión relaciones interpersonales de la variable actitud docente, los resultados evidencian una percepción predominantemente positiva por parte de los docentes de instituciones educativas que participaron en el estudio. En la aplicación del pretest, el 75,9% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con los ítems relacionados a esta dimensión, mientras que un 3,7% indicó estar muy de acuerdo, reflejando desde el inicio una valoración mayoritariamente favorable. No obstante, un 18,5% señaló estar en desacuerdo y un 1,9% manifestó estar muy en desacuerdo, lo que evidencia la existencia de un grupo, aunque minoritario, con percepciones menos satisfactorias respecto a las relaciones interpersonales en el contexto docente. Posteriormente, en el posttest, se observa una mejora significativa en la percepción de los docentes. La categoría de acuerdo se incrementó del 75,9% al 92,6%, lo que representa un aumento de 16,7 puntos porcentuales, consolidando así una percepción altamente positiva en esta dimensión. Además, la categoría en desacuerdo desaparece por completo, pasando de 18,5% a 0%, lo cual indica la eliminación de posturas negativas en torno a las relaciones interpersonales. Estos hallazgos permiten concluir que, tras la intervención, se percibe una mejora importante en la actitud docente desde la dimensión relaciones interpersonales, lo cual evidencia la mejora en cuanto a sus relaciones laborales con la comunidad educativa donde se desempeñan, alcanzando niveles marcadamente positivos.

Tabla 26:

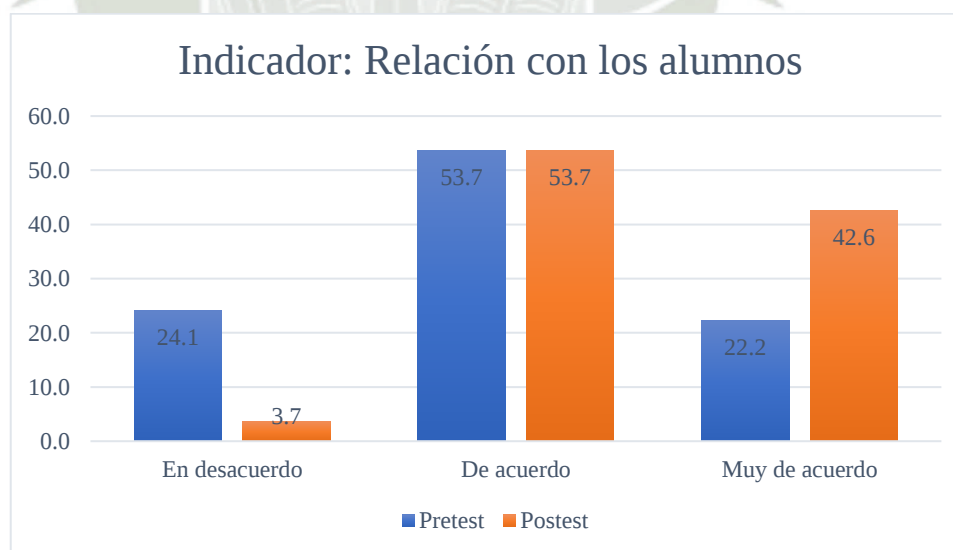
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Relación con los alumnos en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
En desacuerdo	13	2	24,1	3,7	24,1	3,7	24,1	3,7
De acuerdo	29	29	53,7	53,7	53,7	53,7	77,8	57,4
Muy de acuerdo	12	23	22,2	42,6	22,2	42,6	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 27:

Porcentaje comparativo de la dimensión relación con los alumnos en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 26 y Figura 27, en la dimensión relación con los alumnos de la variable actitud docente, los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de los docentes de las instituciones educativas que participaron en el estudio. En la aplicación del pretest, el 53,7% de los docentes manifestó estar de acuerdo con los ítems relacionados a esta dimensión, mientras que un 22,2% indicó estar muy de acuerdo, lo que refleja inicialmente una valoración favorable. No obstante, un 24,1% señaló estar en desacuerdo, lo que revela la existencia de un grupo significativo con percepciones menos satisfactorias respecto a la relación entre docentes y alumnos. Posteriormente, en el postest, se observa una mejora considerable en la percepción de los docentes. La categoría muy de acuerdo se incrementó notablemente, pasando del 22,2% al 42,6%, lo que representa un aumento de 20,4 puntos porcentuales, evidenciando una tendencia clara hacia una percepción altamente favorable. Asimismo, la proporción de docentes que señalaron estar en desacuerdo disminuyó de forma importante, reduciéndose del 24,1% al 3,7%, lo que indica la disminución casi total de posturas negativas en esta dimensión. Por otro lado, la categoría de acuerdo se mantuvo constante en un 53,7%, lo que sugiere que, si bien no se incrementó este grupo, es probable que parte de los docentes que antes se encontraban en desacuerdo hayan migrado hacia posiciones de mayor satisfacción, reflejadas principalmente en el crecimiento de la categoría muy de acuerdo. Estos hallazgos permiten concluir que, tras la intervención, se percibe una mejora sustancial en la actitud docente desde la dimensión relación con los alumnos, alcanzando niveles predominantemente favorables que se lograron gracias a la colaboración de los docentes para profundizar técnicas o herramientas para lograr mejorar el trabajo y comunicación con sus estudiantes.

Tabla 27:

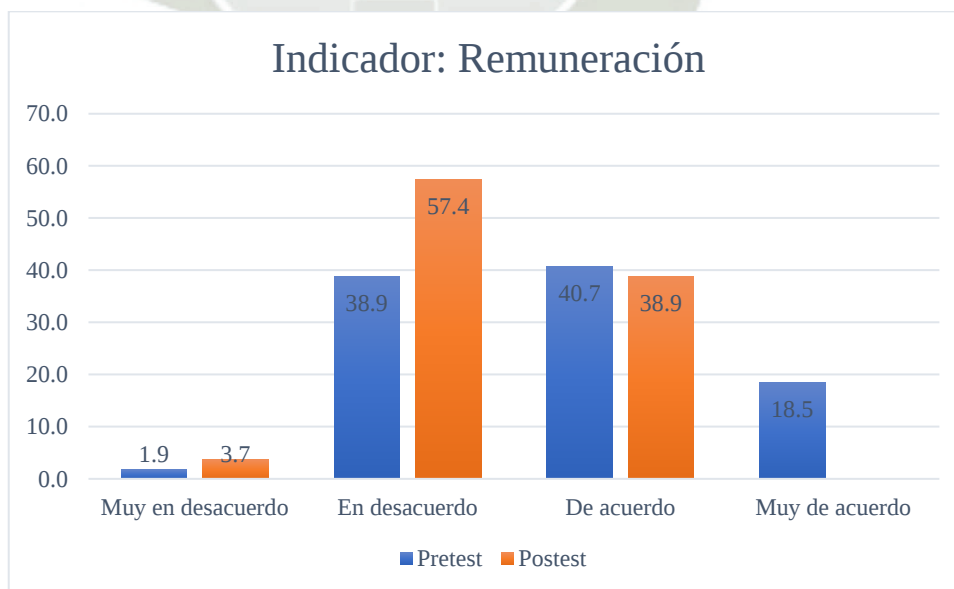
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Remuneración en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Muy en desacuerdo	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	1,9	3,7
En desacuerdo	21	31	38,9	57,4	38,9	57,4	40,7	61,1
De acuerdo	22	21	40,7	38,9	40,7	38,9	81,5	100,0
Muy de acuerdo	10		18,5		18,5		100,0	
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 28:

Porcentaje comparativo de la dimensión Remuneración en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 27 y Figura 28, en la dimensión remuneración de la variable actitud docente, los resultados evidencian una percepción mayoritariamente negativa por parte de los docentes de instituciones educativas que participaron en el estudio. En la aplicación del pretest, el 40,7% de los docentes manifestó estar de acuerdo con los ítems relacionados a esta dimensión, mientras que un 18,5% indicó estar muy de acuerdo, lo que refleja inicialmente cierta valoración positiva hacia la remuneración percibida. No obstante, un 38,9% señaló estar en desacuerdo y un 1,9% manifestó estar muy en desacuerdo, lo que revela la existencia de un grupo significativo de docentes con percepciones insatisfactorias respecto a su remuneración. Posteriormente, en el postest, se observa un cambio desfavorable en la percepción de los docentes. La categoría en desacuerdo se incrementó notablemente, pasando del 38,9% al 57,4%, lo que representa un aumento de 18,5 puntos porcentuales, evidenciando una tendencia hacia una percepción más negativa. Asimismo, la proporción de docentes que señalaron estar muy de acuerdo desapareció completamente en el postest, reduciéndose del 18,5% al 0%, lo que indica una pérdida total de percepciones altamente favorables en esta dimensión. Por otro lado, la categoría de acuerdo experimentó una leve disminución, pasando del 40,7% al 38,9%, lo que sugiere que algunos docentes que previamente mantenían una postura medianamente positiva migraron hacia posiciones de mayor insatisfacción, reflejadas principalmente en el crecimiento de la categoría en desacuerdo. Estos hallazgos permiten concluir que, tras la intervención, se percibe un deterioro en la actitud docente desde la dimensión remuneración, alcanzando niveles desfavorables. Se puede concluir que se observó la tendencia hacia la negatividad, debido a que la mayoría de docentes participantes comprendido la importancia y trascendencia de la labor que desempeñan, la responsabilidad, tiempo y recursos que deben invertir no es justificable respecto al sueldo que perciben.

Tabla 28:

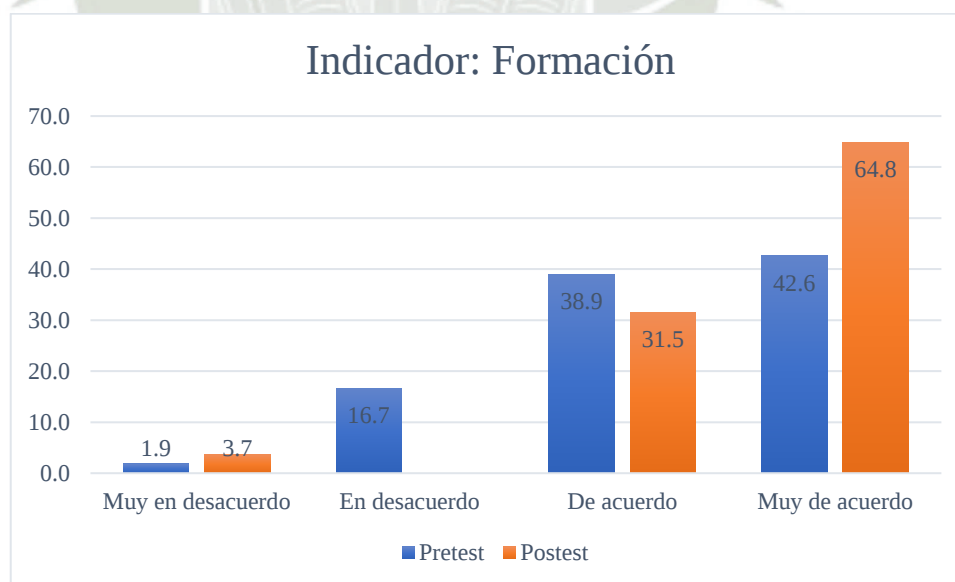
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel Formación en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest	Pretest	Posttest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Muy en desacuerdo	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	1,9	3,7
En desacuerdo	9		16,7		16,7		18,5	
De acuerdo	21	17	38,9	31,5	38,9	31,5	57,4	35,2
Muy de acuerdo	23	35	42,6	64,8	42,6	64,8	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 29:

Porcentaje comparativo de la dimensión Formación en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 28 y Figura 29, en la dimensión formación de la variable actitud docente, los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva por parte de los docentes de instituciones educativas que participaron en el estudio. En la aplicación del pretest, En el pretest, el 42,6% de los docentes expresó estar muy de acuerdo con los ítems relacionados a esta dimensión, mientras que un 38,9% indicó estar de acuerdo, mostrando desde el inicio una valoración favorable hacia su formación profesional. Sin embargo, un 16,7% manifestó desacuerdo, evidenciando un grupo minoritario con percepciones menos satisfactorias respecto a las oportunidades o condiciones de formación. En el posttest, se observa una mejora significativa en la percepción docente, con un aumento notable en la categoría muy de acuerdo, que pasó de 42,6% a 64,8%. Además, desaparecieron las posturas negativas reflejadas en la categoría en desacuerdo, que bajó a 0%. Por otro lado, la categoría de acuerdo disminuyó levemente, lo que sugiere que algunos docentes migraron hacia una valoración más favorable. Estos hallazgos permiten concluir que, tras la intervención, la actitud docente en cuanto a la formación alcanzó niveles mayoritariamente favorables y mostró una clara tendencia hacia una percepción más positiva respecto a las diversas posibilidades de capacitación, formación e innovación a las cuales pueden tener acceso actualmente. Partiendo desde el interés propio de participar en cursos de capacitación en pro de mejorar profesionalmente.

Tabla 29:

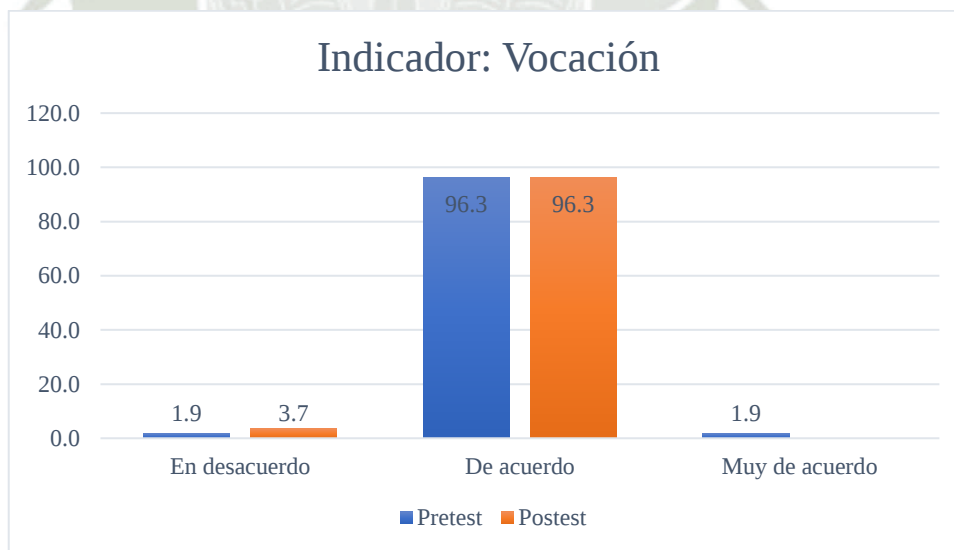
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Vocación en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
En desacuerdo	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	1,9	3,7
De acuerdo	52	52	96,3	96,3	96,3	96,3	98,1	100,0
Muy de acuerdo	1		1,9		1,9		100,0	
Total	54	54,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 30:

Porcentaje comparativo de la dimensión Vocación en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 29 y Figura 30, en la variable vocación, los resultados evidencian una percepción altamente positiva por parte de los docentes de instituciones educativas que participaron en el estudio. En la aplicación del pretest, el 96,3% de los docentes manifestó estar de acuerdo con los ítems relacionados a esta variable, mientras que un 1,9% indicó estar muy de acuerdo, lo que refleja, desde el inicio, una valoración casi unánime y favorable respecto a la vocación docente. No obstante, un 1,9% señaló estar en desacuerdo, evidenciando la existencia mínima de percepciones menos satisfactorias en torno a este aspecto. Posteriormente, en el postest, se observa una estabilidad casi total en la percepción de los docentes. La categoría de acuerdo se mantuvo constante en un 96,3%, lo que indica que la mayoría continúa valorando positivamente su vocación profesional. Sin embargo, la categoría muy de acuerdo desapareció, reduciéndose del 1,9% al 0%, lo cual podría interpretarse como una leve pérdida en las percepciones altamente favorables, aunque es un cambio mínimo y no altera significativamente la tendencia positiva general. Por su parte, la categoría en desacuerdo mostró un ligero incremento, pasando del 1,9% al 3,7%, lo que representa un aumento de 1,8 puntos porcentuales, aunque sigue siendo un porcentaje muy reducido en el conjunto de respuestas. Estos hallazgos permiten concluir que, tanto en el pretest como en el postest, se percibe una vocación docente sólida y ampliamente positiva entre los participantes, alcanzando niveles casi unánimes de satisfacción.

Tabla 30:

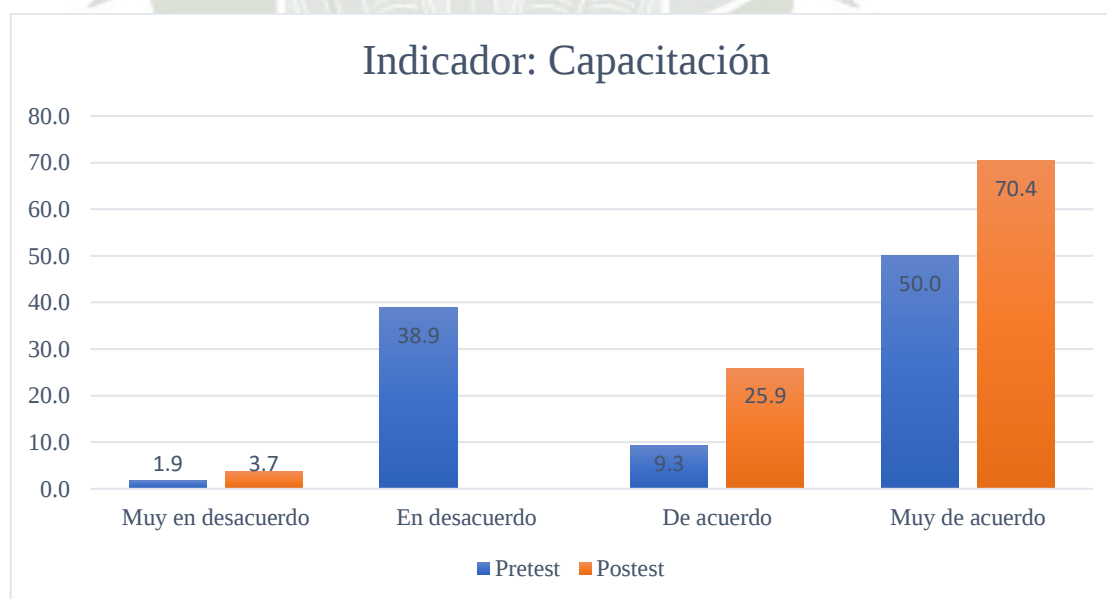
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias del Nivel de Capacitación en la Actitud Docente (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Muy en desacuerdo	1	2	1,9	3,7	1,9	3,7	1,9	3,7
En desacuerdo	21		38,9		38,9		40,7	
De acuerdo	5	14	9,3	25,9	9,3	25,9	50,0	29,6
Muy de acuerdo	27	38	50,0	70,4	50,0	70,4	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 31:

Porcentaje comparativo de la dimensión Capacitación en la Actitud Docente (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Según se aprecia en la Tabla 30 y la Figura 31, en la dimensión capacitación de la variable actitud docente, los resultados evidencian una percepción inicialmente dividida por parte de los docentes de instituciones educativas que participaron en el estudio. En el pretest, el 50,0% manifestó estar muy de acuerdo y el 9,3% de acuerdo, reflejando una valoración favorable, aunque un 38,9% indicó estar en desacuerdo y un 1,9% muy en desacuerdo, lo que revela la existencia de percepciones menos satisfactorias respecto a las oportunidades o calidad de la capacitación recibida. Tras la intervención en el postest, se observa una mejora significativa en la percepción de los docentes. La categoría muy de acuerdo se incrementó del 50,0% al 70,4%, y de acuerdo subió del 9,3% al 25,9%, mientras que la categoría en desacuerdo desapareció por completo, lo que indica una clara tendencia hacia opiniones favorables y disposición a la capacitación y mejora continua. No obstante, la categoría muy en desacuerdo mostró un ligero aumento de 1,9% a 3,7%, aunque sigue siendo mínima. Estos hallazgos permiten concluir que, tras la intervención, se percibe una actitud docente notablemente más positiva en la dimensión capacitación, aunque persiste un pequeño grupo que requiere mayor atención para lograr una percepción plenamente satisfactoria entre todos los docentes participantes.

Los resultados obtenidos en este test tras la intervención permiten concluir que los docentes participantes poseen las capacidades necesarias para avanzar en su proceso de mejora profesional. No obstante, se reconoce que dicho proceso es de carácter continuo y demanda una actitud reflexiva, una actualización constante, así como la capacidad de adaptarse a las nuevas exigencias educativas que presentan los estudiantes.

De igual manera, los docentes manifiestan conciencia sobre la importancia de examinar críticamente su práctica pedagógica, mantenerse informados respecto a las innovaciones didácticas y tecnológicas, y estar abiertos a la retroalimentación como vía para su desarrollo

profesional. Finalmente, al valorar el esfuerzo y la dedicación que implica su función educativa, consideran fundamental recibir una compensación justa y acorde con la responsabilidad que asumen en el ejercicio de su labor.

Resultados generales Actitud docente

La Escala de Actitud Docente fue empleada en esta investigación con el propósito de evaluar las percepciones, creencias y disposiciones de los docentes frente a su labor profesional.

A través de esta evaluación, en diversas dimensiones clave del ejercicio docente, tales como la capacitación, las relaciones interpersonales, la vocación y la percepción de la remuneración.

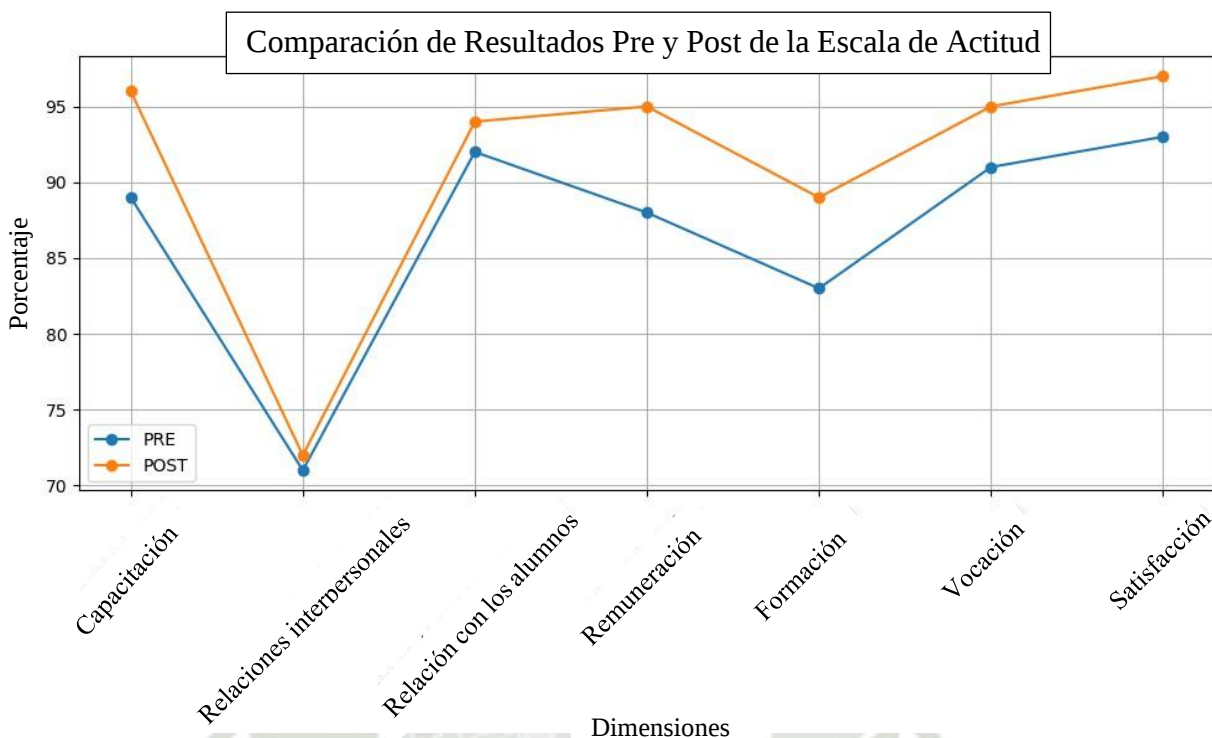
Los resultados obtenidos ofrecen una visión integral sobre cómo las actitudes docentes pueden transformarse positivamente mediante el desarrollo de competencias emocionales, lo cual refuerza la importancia de abordar el bienestar emocional como parte esencial de la formación y el acompañamiento profesional del docente.

Tabla 31

Resultado de la Escala de Actitud Docente

Dimensión	Pre test	Post test
Capacitación	89%	96%
Relaciones interpersonales	71%	72%
Relación con los alumnos	92%	94%
Remuneración	88%	95%
Formación	83%	89%
Vocación	91%	95%
Satisfacción	93%	97%

Nota. Elaboración propia.

Figura 32:
Comparación de resultados pre y post de la escala de actitud docente


Nota. Elaboración propia.

Los resultados obtenidos de la Escala de Actitud Docente aplicado antes y después de la intervención revelan una mejora significativa en diversas dimensiones asociadas al bienestar docente. A continuación, se detallan los cambios observados:

- Capacitación: Se evidenció un incremento del 7%, lo que sugiere que los docentes perciben una mayor preparación y actualización profesional tras la intervención.
- Relaciones interpersonales: Aumentó en un 1%, indicando una leve mejora en la calidad de las interacciones con colegas y el entorno laboral.
- Relación con los alumnos: Se incrementó en un 2%, reflejando una percepción más

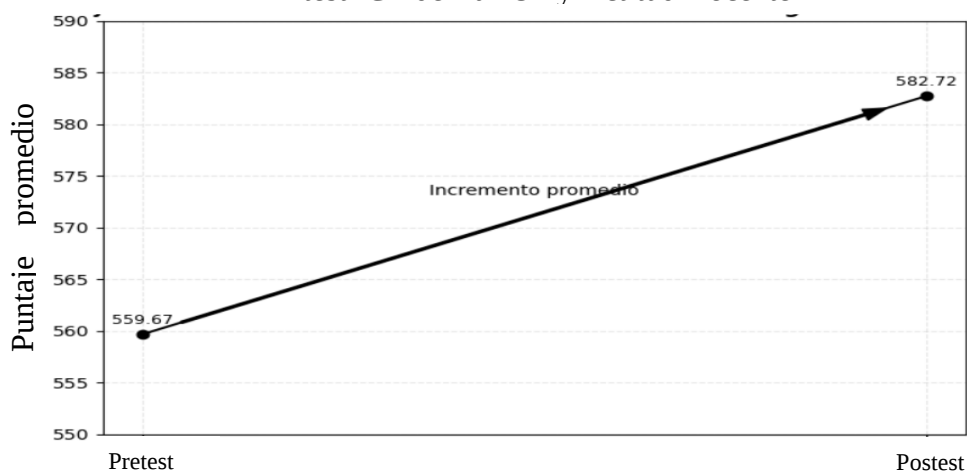
positiva del vínculo pedagógico y emocional con los estudiantes.

- Remuneración: Mostró un aumento del 7%, lo cual podría interpretarse como una resignificación de la percepción salarial en relación con el bienestar emocional.
- Formación: Mejoró en un 6%, lo que sugiere un mayor reconocimiento del valor de la formación continua en el desarrollo profesional.
- Vocación: Se incrementó en un 4%, indicando una reafirmación del compromiso y sentido de propósito en la labor docente.
- Satisfacción: Aumentó en un 4%, reflejando una mejora general en la percepción del ejercicio profesional.
- Estos resultados evidencian que el programa de inteligencia emocional para docentes tuvo un impacto positivo en la reducción de factores asociados a la actitud docente frente a la profesión. Las mejoras más notables se observaron en las dimensiones capacitación y remuneración, influyendo en la percepción de aspectos estructurales del trabajo docente.

Figura 33

Mejora en la actitud docente prueba T student tras intervención en Inteligencia emocional

Actitud docente tras intervención en Inteligencia emocional resultados de test ICE de Bar-On y Actitud Docente



Nota. Elaboración propia.

La prueba t de Student para muestras relacionadas mostró una diferencia significativa en la actitud docente antes y después de la implementación del programa de inteligencia emocional.

La media de actitud aumentó en 23.06 puntos tras la intervención y el valor p (0.0041) es menor que 0.05, por lo que la diferencia es estadísticamente significativa.

Esto indica que el programa fue efectivo para mejorar la actitud de los docentes en las instituciones educativas de Socabaya. Tras la implementación del programa de inteligencia emocional, se observó una mejora significativa en la actitud de los docentes, evidenciada por un aumento promedio de 23.06 puntos en las mediciones postintervención ($t(53) = -3.004$, $p = 0.0041$). Estos resultados respaldan la eficacia del programa para fortalecer aspectos emocionales y actitudinales del personal docente.

Para evaluar el impacto del programa de inteligencia emocional en la actitud de los docentes, se aplicó una prueba t de Student para muestras relacionadas, comparando las puntuaciones antes (pretest) y después (posttest) de la intervención en una muestra de 54 docentes.

Los resultados indicaron una mejora significativa en la actitud postintervención ($M = 582.72$) en comparación con la medición inicial ($M = 559.67$), con una diferencia media de 23.06 puntos, $t(53) = -3.004$, $p = 0.0041$.

Estos hallazgos sugieren que la implementación del programa contribuyó positivamente a la mejora de la actitud docente, lo que podría favorecer un mejor desempeño y bienestar en el ámbito educativo.

1.4.3 Variable Síndrome de Burnout

Tabla 32:

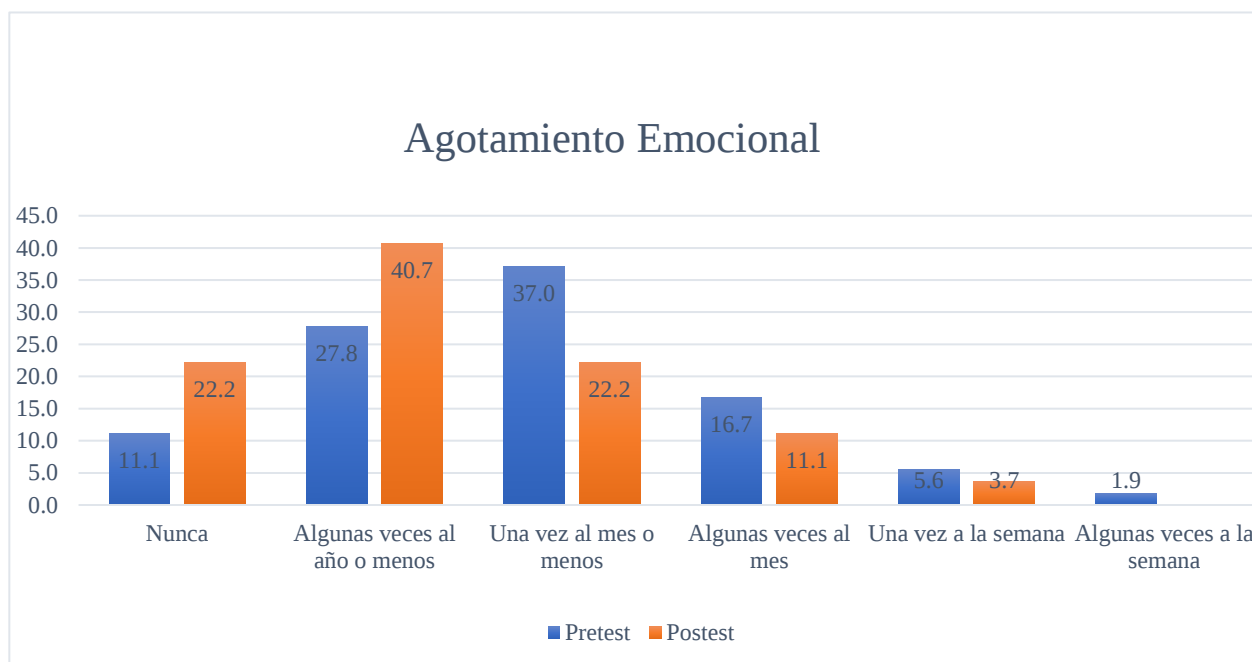
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Nunca	6	12	11,1	22,2	11,1	22,2	11,1	22,2
Algunas veces al año o menos	15	22	27,8	40,7	27,8	40,7	38,9	63,0
Una vez al mes o menos	20	12	37,0	22,2	37,0	22,2	75,9	85,2
Algunas veces al mes	9	6	16,7	11,1	16,7	11,1	92,6	96,3
Una vez a la semana	3	2	5,6	3,7	5,6	3,7	98,1	100,0
Algunas veces a la semana	1		1,9		1,9		100,0	
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 34:

Porcentaje comparativo de la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 32 y figura 33, en la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout, los resultados evidencian cambios importantes en las percepciones de desgaste emocional entre los docentes de la Institución Educativa de Socabaya tras la medición del postest. En la aplicación del pretest, la mayor parte de los docentes (37,0%) manifestó experimentar agotamiento emocional una vez al mes o menos, mientras que el 27,8% indicó sentirlo algunas veces al año o menos y el 16,7% refirió padecerlo algunas veces al mes. Solo el 11,1% reportó nunca experimentar agotamiento emocional. Tras la intervención del postest, se observa una modificación en esta distribución. La categoría “nunca” se incrementó al 22,2%, lo cual podría interpretarse como una señal positiva de reducción en el agotamiento

emocional. Sin embargo, también se incrementó la categoría “algunas veces al año o menos”, alcanzando el 40,7%. En contraste, el grupo que refería sentir agotamiento emocional una vez al mes o menos disminuyó notablemente a 22,2%, y las frecuencias más altas, como algunas veces al mes o una vez a la semana, presentaron leves reducciones o desaparición, como en el caso de algunas veces a la semana, que pasó de 1,9% a 0,0%. Este comportamiento sugiere que, tras la intervención o el periodo transcurrido entre las mediciones, hubo un desplazamiento hacia categorías intermedias o bajas de frecuencia, aunque sin una reducción contundente del fenómeno en términos absolutos.

Tabla 33:

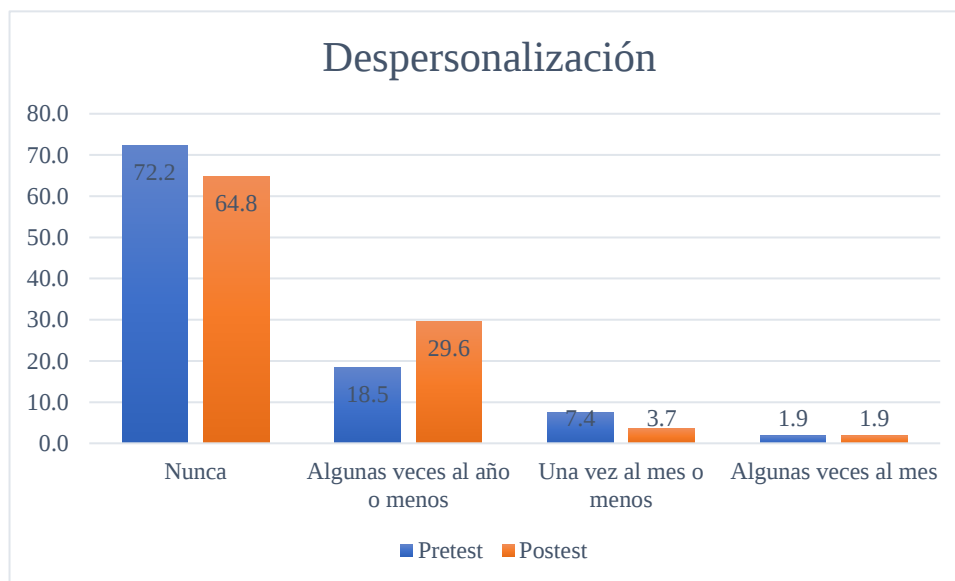
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión despersonalización de la variable síndrome de Burnout (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Nunca	39	35	72,2	64,8	72,2	64,8	72,2	64,8
Algunas veces al año o menos	10	16	18,5	29,6	18,5	29,6	90,7	94,4
Una vez al mes o menos	4	2	7,4	3,7	7,4	3,7	98,1	98,1
Algunas veces al mes	1	1	1,9	1,9	1,9	1,9	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 35:

Porcentaje comparativo de la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest)



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 33 y la Figura 34, en la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout, se observan cambios relevantes en las percepciones de los docentes de Instituciones Educativas de Socabaya tras la medición postest. En la aplicación del pretest, una amplia mayoría de los docentes (72,2%) indicó nunca experimentar sentimientos de despersonalización, mientras que el 18,5% señaló sentirlos algunas veces al año o menos, y el 7,4% manifestó experimentarlos una vez al mes o menos. Solo un pequeño grupo (1,9%) refirió sentir despersonalización algunas veces al mes. En el postest, se evidencia una variación en esta distribución. La proporción de docentes que afirmó nunca experimentar despersonalización disminuyó a 64,8%, lo cual sugiere un ligero aumento en la presencia de este componente del burnout. En paralelo, se incrementó el grupo que indicó sentirlo algunas veces al año o menos,

que pasó del 18,5% al 29,6%. Por otro lado, quienes reportaron sentir despersonalización una vez al mes o menos se redujeron a 3,7%, y la categoría algunas veces al mes se mantuvo sin cambios en 1,9%. Este comportamiento indica que, tras la intervención o el periodo transcurrido entre mediciones, hubo un leve desplazamiento desde la categoría “nunca” hacia niveles bajos o intermedios de frecuencia, lo que sugiere un aumento moderado en la percepción de despersonalización entre los docentes.

Tabla 34:

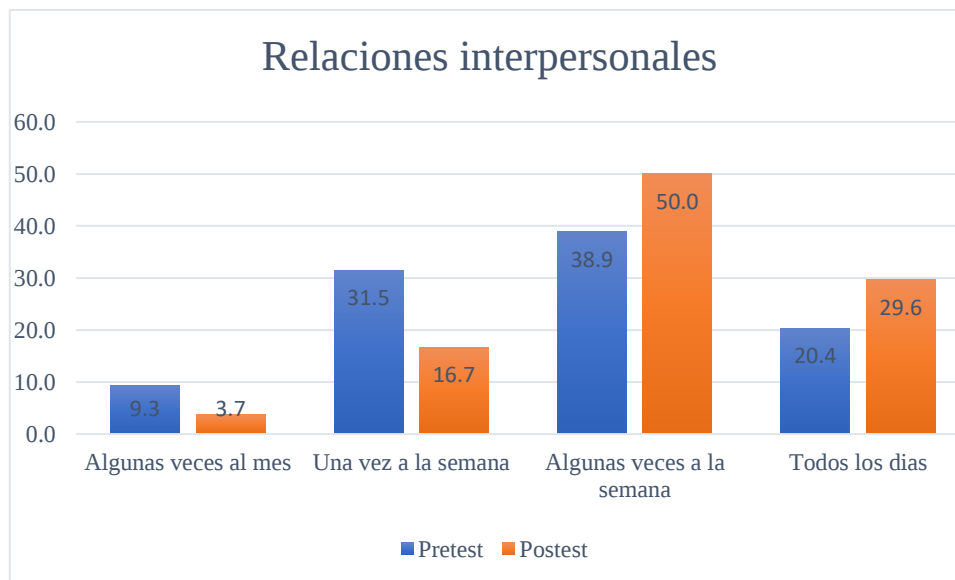
Valores estadísticos de distribución de Frecuencias de la dimensión relaciones interpersonales de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).

	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest	Pretest	Postest
	Frecuencia		Porcentaje		Porcentaje válida		Porcentaje acumulativa	
Algunas veces al mes	5	2	9,3	3,7	9,3	3,7	9,3	3,7
Una vez a la semana	17	9	31,5	16,7	31,5	16,7	40,7	20,4
Algunas veces a la semana	21	27	38,9	50,0	38,9	50,0	79,6	70,4
Todos los días	11	16	20,4	29,6	20,4	29,6	100,0	100,0
Total	54	54	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nota. Elaboración propia.

Figura 36:

Porcentaje comparativo de la dimensión relaciones interpersonales de la variable Síndrome de Burnout (Pretest y Postest).



Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 34 y la Figura 35, en la dimensión Relaciones Interpersonales, los resultados reflejan variaciones significativas en la frecuencia de interacción social entre los docentes de la Institución Educativa de Socabaya tras la medición posttest. En la aplicación del pretest, el grupo más numeroso (38,9%) indicó mantener relaciones interpersonales algunas veces a la semana, seguido por el 31,5% que manifestó tenerlas una vez a la semana y el 20,4% que reportó interactuar con otros todos los días. Un menor porcentaje (9,3%) señaló mantener dichas relaciones algunas veces al mes. En el posttest, se observa un cambio relevante en esta distribución. La categoría “todos los días” se incrementó de 20,4% a 29,6%, lo que sugiere una mayor frecuencia de interacción social cotidiana. De igual forma, la proporción de docentes que indicó tener relaciones interpersonales algunas veces a la semana

aumentó hasta un 50,0%, consolidándose como la categoría más representativa en el postest. En contraste, el grupo que reportó mantener dichas relaciones una vez a la semana disminuyó a 16,7%, mientras que la categoría algunas veces al mes también se redujo a 3,7%. Este comportamiento sugiere que, tras la intervención o el periodo transcurrido entre las mediciones, hubo un desplazamiento hacia frecuencias más altas en las relaciones interpersonales, lo cual podría interpretarse como un indicador positivo de cohesión social y apoyo entre los docentes.



Resultados del síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, es una respuesta prolongada al estrés crónico en el entorno laboral, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Con el objetivo de evaluar el impacto de una intervención orientada a reducir este síndrome, se aplicó el Inventario de Síndrome Burnout en dos momentos: antes (pre test) y después (post test) de la intervención. A continuación, se presentan los resultados obtenidos y su interpretación.

Tabla 35

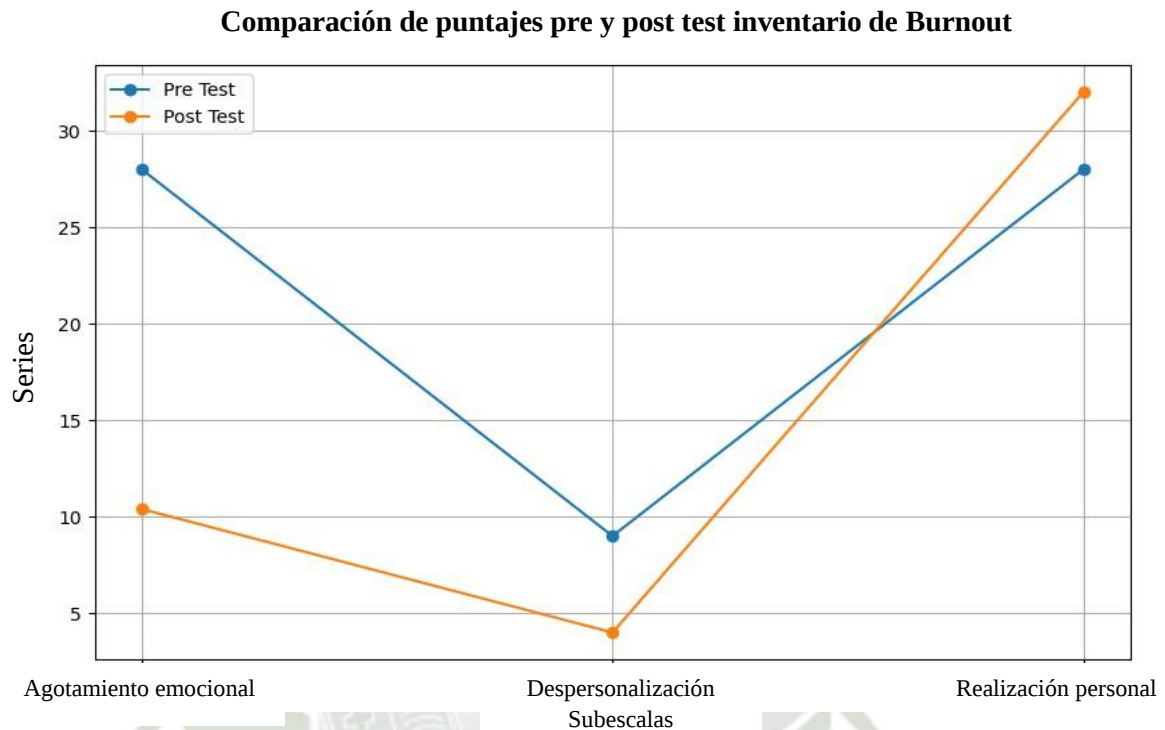
Resultado del Síndrome de Burnout

Sub escala	Pre	Post	Interpretación Pre	Interpretación Post
Agotamiento Emocional (EE)	28	10.4	Alto Burnout	Bajo/Muy Bajo Burnout
Despersonalización (D)	9	4	Nivel Medio	Nivel Bajo
Realización Personal (PA)	28	32	Baja Realización	Ligeramente baja/intermedia

Nota. Elaboración propia.

Figura 37:

Comparación de puntajes pre y post test del Síndrome de Burnout



Nota. Elaboración propia.

Se realizó una evaluación pre y post intervención utilizando el Síndrome de Burnout, el cual mide tres dimensiones clave: Agotamiento Emocional (EE), Despersonalización (D) y Realización Personal (PA). A continuación, se presenta un análisis comparativo de los resultados obtenidos:

Agotamiento Emocional (EE)

- Pre test: 28 → Nivel alto de agotamiento emocional
- Post test: 10.4 → Nivel bajo o muy bajo
- Interpretación: Se observa una reducción significativa en el agotamiento emocional, lo que sugiere una mejora notable en el bienestar emocional del evaluado. Esta disminución indica

que la intervención fue efectiva para aliviar la carga emocional asociada al trabajo.

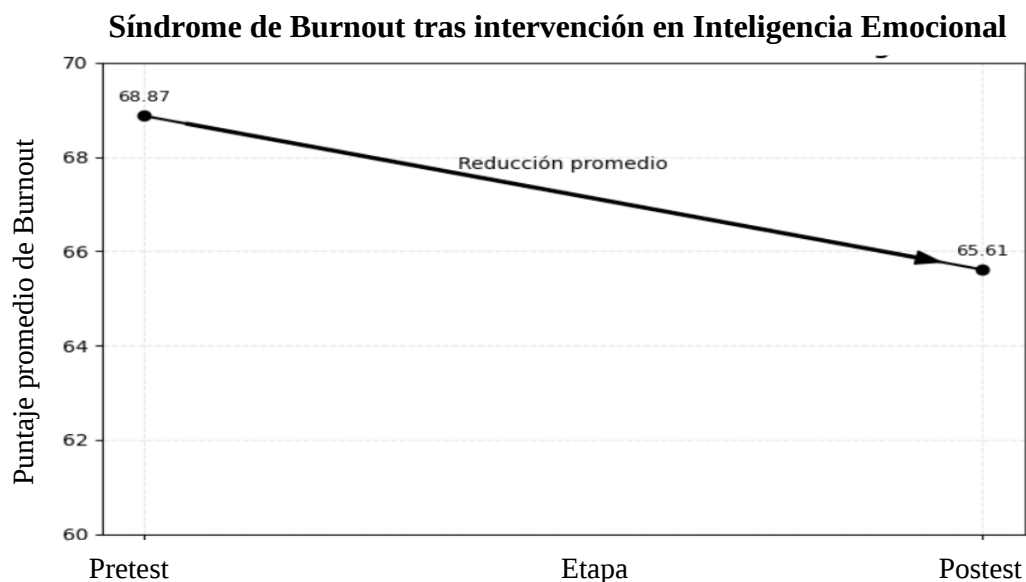
Despersonalización (D)

- Pre test: 9 → Nivel medio
- Post test: 4 → Nivel bajo
- Interpretación: La disminución en esta subescala refleja una mejora en la actitud hacia los demás, con menor cinismo o desapego. Esto puede estar relacionado con una mayor conexión interpersonal y una percepción más positiva del entorno laboral.

Realización Personal (PA)

- Pre test: 28 → Indica baja realización personal
- Post test: 32 → Aunque aún no alcanza el rango intermedio (34+), muestra una mejora leve.
- Interpretación: Se evidencia un aumento en la percepción de logro personal, aunque todavía hay espacio para fortalecer esta dimensión. Es recomendable continuar con estrategias que refuercen el sentido de propósito y satisfacción en el trabajo

Los resultados muestran una mejora en dos de las tres dimensiones del burnout, especialmente en el agotamiento emocional y la despersonalización. La realización personal también ha mejorado, aunque de forma más moderada. Estos cambios sugieren que la intervención aplicada fue efectiva para reducir los niveles de burnout y mejorar el bienestar general.

Figura 38:
Tendencia del síndrome de Burnout tras intervención en Inteligencia Emocional


Nota: Elaboración propia a partir de resultados prueba t Student.

La media del Burnout disminuyó de 68.87 (pretest) a 65.61 (postest), lo que indica una reducción promedio de 3.26 puntos tras la intervención. Sin embargo, el valor $p = 0.0559$ es ligeramente mayor que el umbral convencional de significancia 0.05, por lo que la reducción no es estadísticamente significativa al nivel del 5%.

El valor $T = 1.955$ sugiere una tendencia a la mejora, pero no es suficiente para concluir que el programa redujo el Burnout en esta muestra. En relación con el síndrome de Burnout, los docentes presentaron una disminución en las puntuaciones promedio después de la implementación del programa de inteligencia emocional (pretest $M = 68.87$; postest $M = 65.61$), con una reducción media de 3.26 puntos. Sin embargo, esta diferencia no alcanzó significancia estadística ($t(53) = 1.955$, $p = 0.0559$), indicando que aunque hubo una tendencia a la mejora, no se puede afirmar con certeza que el programa haya reducido el Burnout en esta muestra.

1. Discusión

Los hallazgos del presente estudio permiten afirmar que la implementación del programa de inteligencia emocional tuvo un efecto positivo en la actitud profesional de los docentes, así como en el desarrollo de competencias emocionales fundamentales como la autoconciencia, la autorregulación y la motivación. Estas competencias han sido ampliamente reconocidas en la literatura como elementos clave para el ejercicio docente efectivo (Goleman, 1995; Bisquerra, 2009). Su fortalecimiento contribuye a una mejor gestión del aula, a relaciones más empáticas y respetuosas, y a un ambiente propicio para el aprendizaje.

La evidencia obtenida se relaciona con los hallazgos de Chahuada (2020), quien propuso un modelo de inteligencia emocional orientado a la mejora de las relaciones interpersonales en el ámbito universitario. Su estudio concluye que el desarrollo de competencias emocionales no solo mejora la calidad de las interacciones, sino que también influye positivamente en el clima institucional, lo cual coincide con los efectos observados en los docentes participantes de esta investigación. De forma complementaria, la investigación de Huamán (2018), sostiene que la inteligencia emocional es determinante para la estabilidad emocional del docente, su motivación y su disposición al trabajo colaborativo. Esto refuerza la idea de que la gestión adecuada de las emociones permite afrontar con mayor eficacia los desafíos del entorno educativo actual.

Por su parte, Dongo (2024), subraya la necesidad de consolidar procesos formativos que no solo se centren en el conocimiento técnico, sino también en el desarrollo emocional del docente. Argumenta que el bienestar emocional es un componente indispensable para lograr prácticas pedagógicas sostenibles y de calidad. Este enfoque también se refleja en los resultados del presente estudio, donde los docentes manifestaron una mayor conciencia sobre el autocuidado, la mejora continua y la necesidad de capacitación constante.

Asimismo, la investigación de Méndez (2023), en la Universidad La Gran Colombia Palmira, refuerza la inteligencia emocional como una estrategia para transformar las dinámicas institucionales y mejorar el bienestar colectivo en el entorno escolar. El autor sostiene que una gestión emocional efectiva permite prevenir conflictos, mejorar la convivencia y fomentar el compromiso profesional, logros que también fueron reportados por los docentes tras la aplicación del programa.

La tesis de Bergmann (2022), complementa esta visión al considerar la inteligencia emocional no solo como un recurso para mejorar la práctica docente, sino también como un factor protector frente al desgaste profesional. Según Bergmann, los docentes emocionalmente competentes están mejor preparados para afrontar contextos de incertidumbre, presión institucional y complejidad emocional en el aula. Estos planteamientos coinciden con los hallazgos del presente estudio, al evidenciar que los docentes que participaron en los talleres desarrollaron una mayor capacidad de autorregulación y afrontamiento emocional incluso en contextos laborales adversos.

No obstante, los resultados también mostraron una disminución en los niveles de síndrome de Burnout posterior a la aplicación del programa, sin alcanzar diferencias estadísticamente significativas. Este hallazgo se alinea con estudios previos (Maslach & Leiter, 1997; Fernández, 2011), que explican que el agotamiento emocional docente es un fenómeno multifactorial, estrechamente vinculado con las condiciones estructurales del sistema educativo. Factores como la sobrecarga laboral, la multiplicidad de tareas administrativas, la escasa retroalimentación positiva y la falta de reconocimiento institucional fueron señalados por los participantes como obstáculos persistentes para su bienestar emocional.

En este contexto, Rodríguez-Donaire et al. (2020) sostienen que los programas de educación emocional deben acompañarse de estrategias organizacionales que sean sostenibles por largos periodos y que promuevan el trabajo colaborativo, la corresponsabilidad institucional y una cultura organizativa sensible a las emociones. El presente estudio reafirma esta postura: si bien las intervenciones emocionales generan impactos positivos, su efecto es limitado si no se enmarcan dentro de un sistema que priorice el bienestar docente como parte de las políticas institucionales.

Asimismo, se detectó la presencia de docentes que, pese a haber participado activamente en el programa, continúan experimentando altos niveles de estrés, dificultades en sus relaciones interpersonales y una marcada sensación de falta de apoyo institucional. Esta situación refuerza la necesidad de abordar el bienestar docente desde un enfoque integral, que combine intervenciones formativas con políticas orientadas a mejorar el clima organizacional, la distribución equitativa del trabajo y las condiciones laborales (Day & Gu, 2010).

En coherencia con estos planteamientos, diversos autores (Bisquerra & Pérez-Escoda, 2015; Jennings & Greenberg, 2009) sostienen que los programas de inteligencia emocional deben desarrollarse de manera continua y enmarcarse en una estrategia institucional más amplia. La formación emocional no debe concebirse como un evento aislado, sino como parte estructural de una cultura organizacional que valore el bienestar psicosocial del docente como condición necesaria para garantizar la calidad educativa.

Finalmente, es importante destacar que el fortalecimiento del bienestar emocional no solo mejora la calidad de vida profesional y personal del docente, sino que también tiene efectos directos sobre el estudiantado, generando ambientes escolares más seguros, afectivos y motivadores (Jennings & Greenberg, 2009). Por tanto, se recomienda integrar este tipo de

programas dentro de los planes de formación docente permanente, acompañados de acciones institucionales orientadas al reconocimiento, apoyo y participación activa del profesorado en los procesos de toma de decisiones.



CONCLUSIONES

En función de los resultados obtenidos en el desarrollo de este trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera: El presente estudio evaluó la efectividad de un programa de inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas del distrito de Socabaya, Arequipa, con el objetivo de mejorar la actitud y reducir el síndrome de Burnout. La implementación del programa de inteligencia emocional tuvo un efecto positivo en la actitud de los docentes participantes. Los resultados analizados evidencian que, tras la aplicación del programa, se observó una tendencia al fortalecimiento de sus habilidades emocionales y disminución moderada del síndrome de Burnout. Posterior a los talleres realizados, los docentes demostraron un mayor compromiso con el ejercicio de su profesión, reconociendo que la motivación, la vocación y el compromiso inciden directamente en la generación de actitudes más positivas dentro del aula y del entorno laboral, lo que, a su vez, se refleja en procesos de enseñanza-aprendizaje más eficaces. Este cambio estuvo acompañado por una mayor conciencia sobre la importancia de la mejora continua y la capacitación profesional constante.

Segunda: La implementación del programa de inteligencia emocional generó un impacto positivo y significativo en la actitud profesional de los docentes participantes, esto debido a que los resultados mostraron una mejora significativa en la actitud de los docentes tras la intervención, con un aumento promedio de 23.06 puntos en la medición posttest ($t(53) = -3.004$, $p = 0.0041$), evidenciando la eficacia del programa para fortalecer aspectos emocionales y actitudinales. Una vez culminado el proceso formativo, los docentes demostraron avances en el desarrollo de competencias emocionales orientadas al reconocimiento, comprensión y gestión de sus propias emociones. Se observó una mejora en la gestión del aula, una mayor capacidad para

la resolución de conflictos y un manejo más adecuado del estrés asociado al ejercicio de la docencia, factores que en su conjunto favorecen prácticas pedagógicas más eficaces y sostenibles.

Tercera: En cuanto al síndrome de Burnout, aunque se observaron cambios, evidenciando una disminución promedio de 3.26 puntos en las puntuaciones postintervención, esta reducción no fue estadísticamente significativa ($t(53) = 1.955$, $p = 0.0559$), sugiriendo una tendencia favorable que requiere un mayor seguimiento o intervención prolongada para confirmarse. Se evidenció una leve mejora en los resultados del posttest, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, lo que indica hubo una leve mejora en la salud mental y en la calidad de vida laboral de los participantes. En conjunto, estos hallazgos indican que el programa de inteligencia emocional contribuye significativamente a mejorar la actitud docente y puede favorecer la reducción del Burnout, fortaleciendo el bienestar y desempeño profesional del personal educativo.

Cuarta: De acuerdo con los resultados obtenidos, las dimensiones de la inteligencia emocional que mostraron relación fueron la autoconciencia, autoestima, autorregulación, empatía y la motivación, según lo evidenciado por el Inventario de Bar-On. Esto demuestra que el desarrollo emocional puede ser promovido eficazmente mediante intervenciones estructuradas, lo cual podría influenciar en mejorar la actitud de los docentes

Quinta: A pesar de que los niveles de Burnout y la actitud docente mostraron una evolución positiva tras la aplicación del programa, los resultados también evidencian la persistencia de ciertos factores que afectan negativamente el bienestar emocional de algunos docentes. Entre estos se destacan las dificultades en las relaciones interpersonales con estudiantes y colegas, así como una notoria falta de apoyo institucional, especialmente en cuanto a la remuneración salarial, donde la mayoría de los docentes coincidieron en que esta no es suficiente

para cubrir sus necesidades básicas ni para reconocer adecuadamente la dedicación y la labor que desempeñan. Por otro lado, la ausencia de retroalimentación positiva y de reconocimiento hacia la labor y la carencia de recursos pedagógicos adecuados. Estos elementos estructurales afectan el bienestar emocional de los docentes y limitan el impacto potencial del programa.



RECOMENDACIONES

- I. Implementar programas de acompañamiento emocional sostenido en las instituciones educativas, complementando el programa de inteligencia emocional con estrategias de seguimiento y acompañamiento psicológico, mediante asesoría individual o grupal, que permitan dar continuidad al desarrollo emocional de los docentes y como parte de una formación continua especialmente en contextos de alta carga laboral o situaciones de conflicto interpersonal. Esto para fortalecer el bienestar emocional y prevenir el burnout.
- II. Revisar y ajustar la carga laboral docente, evaluar y, en la medida de lo posible, redistribuir las tareas administrativas y pedagógicas asignadas a los docentes, con el objetivo de reducir los niveles de sobrecarga laboral y prevenir el síndrome de Burnout. Una carga equilibrada facilita un mejor desempeño profesional y bienestar emocional, permitiendo que los docentes dediquen más tiempo a la planificación y atención pedagógica directa.
- III. Diseñar políticas educativas que reconozcan, valoren y fomenten el reconocimiento institucional del trabajo docente, establecer mecanismos de mejoras salariales, condiciones de jubilación más justas y retroalimentación positiva que valoren el compromiso, la vocación y la mejora continua de los docentes. La visibilización del esfuerzo docente no solo incrementa la motivación, sino que también fortalece el sentido de pertenencia institucional y contrarrestan los factores sociales que generan desmotivación.
- IV. Promover campañas de salud preventiva para docentes, enfocadas en el cuidado de la voz, la visión, la postura y la salud mental, con apoyo de equipos multidisciplinarios.
- V. Fortalecer las relaciones interpersonales en el entorno escolar, desarrollar estrategias para mejorar la comunicación y las relaciones entre docentes, directivos y estudiantes. El fomento

de una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía y la colaboración contribuye a un clima institucional más saludable y resiliente.

VI. Garantizar recursos y condiciones adecuadas para la labor docente, asegurar que las instituciones educativas cuenten con los recursos materiales, tecnológicos y humanos necesarios para el desarrollo efectivo del trabajo docente. La falta de estos recursos constituye un factor estresante que puede limitar los beneficios de cualquier programa formativo o emocional.

VII. Replicar y adaptar esta intervención en otras regiones o contextos educativos, considerando las particularidades locales, para ampliar su impacto y contribuir a una mejora sostenida del sistema educativo. Promoviendo investigaciones prolongadas que permitan evaluar el impacto a largo plazo sobre el Burnout y otros indicadores de salud mental, así como implementar estrategias adicionales que fortalezcan la resiliencia y el manejo del estrés en el ámbito educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alabau, I. (2021, noviembre 8). *La rueda de las emociones de robert plutchik—Con imágenes*. psicologia-online.com. <https://www.psicologia-online.com/la-rueda-de-las-emociones-de-robert-plutchik-4707.html>
- Bar-On, R. (2006). *Baron model of social and emotional intelligence(Esi)*. https://www.eiconsortium.org/reprints/bar-on_model_of_emotional-social_intelligence.htm
- Piñats Franco, W. (2023). *La importancia de la Inteligencia Emocional en la Docencia: Cómo el desarrollo de habilidades emocionales puede mejorar el aprendizaje*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-inteligencia-emocional-en-docencia-el-waldo>
- 3 elementos que influyen en la gestión de las emociones—Hacer familia*. (2018, julio 11). <https://www.hacerfamilia.com/educacion/influencias-gestion-emociones-20180711131527.html>
- 10 retos de la educación actual*. (s. f.). Recuperado 28 de marzo de 2025, de <https://www.rededuca.net/blog/actualidad-educativa/10-retos-de-la-educacion-actual>
- Abarca Gálvez, C., Ramírez Gutiérrez, L., & Caycho Rodríguez, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 30-45. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Agile methodologies and emotional intelligence: An innovative approach to team management. (2023). *Journal of Competitiveness*, 15(3). <https://doi.org/10.7441/joc.2023.03.09>
- Alasko, C. (2011). *Estupidez emocional: Cómo librarte de la basura emocional que domina tus relaciones*. Elipse.

- Almeida, C. S. (2017, febrero 16). *La importancia de la inteligencia emocional en la escuela – Revista digital Ventana Abierta*. <https://revistaventanaabierta.es/la-inteligencia-emocional-en-la-escuela/>
- American Heart Association. (2023, noviembre 6). *Dos nuevos estudios relacionan la depresión, la ansiedad y el estrés con una salud cardiaca deficiente*. American Heart Association. <https://newsroom.heart.org/news/dos-nuevos-estudios-relacionan-la-depresion-la-ansiedad-y-el-estres-con-una-salud-cardiaca-deficiente>
- Amirian, S. M., Amirian, S. K., & Kouhsari, M. (2023). The impact of emotional intelligence, increasing job demands behaviour and subjective well-being on teacher performance: Teacher-gender differences. *International Journal of Educational Management*, 37(1), 240-258. <https://doi.org/10.1108/IJEM-09-2022-0370>
- Anaktototy, K., Samsudin, S., Sopyan, M., Herawati, T. M., & Meriyati, M. (2024). The importance of emotional intelligence in education: Preparing an emotionally resilient generation. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 8(1), 552-561. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v8i1.7680>
- Anh, N. T. T., & Huy, N. X. (2022). Developing emotional intelligence for education innovation in schools. *VNU Journal of Science: Education Research*. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuer.4659>
- Ardila , K. (2024, de diciembre). *La conexión emocional-gástrica: Estudio revela cómo las emociones afectan la fisiología del estómago*. Medicina y Salud Pública. <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/gastroenterologia/la-conexion-emocional-gastrica-estudio-revela-como-las-emociones-afectan-la-fisiologia-del-estomago/24111>
- Arteaga-Cedeño, W. L., Carbonero-Martín, M. Á., Martín-Antón, L. J., Molinero-González, P.,

- & Valdivieso-León, L. (2025). How an emotional intelligence intervention programme impacts the well-being and performance of teachers of basic general education. *Acta Psychologica*, 253, 104739. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104739>
- awenpsicologia. (2022, enero 18). *Somatizar enfermedades: Cuando la mente enferma al cuerpo*. <https://awenpsicologia.com/que-quiere-decir-somatizar/>
- Awwad, A. A. (2022). The impact of efl teachers' emotional intelligence and teacher-related variables on self-reported efl teaching practices. *World Journal of English Language*, 12(6), 166. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n6p166>
- Barriopedro, M. I., Quintana, I., & Ruiz, L. M. (2018). La perseverancia y pasión en la consecución de objetivos: Validación española de la Escala Grit de Duckworth. [Perseverance and passion in achieving the objectives: Spanish Validation of the Duckworth's Grit Scale]. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, XIV(54), 297-308. <https://www.redalyc.org/journal/710/71065382001/html/>
- Bisquerra A. R. (2011). *Educación emocional: Propuestas para educadores y familias*. Bilbao Desclée De Brouwer D.L. 2011.
- Bisquerra, R. (2009). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Barcelona: Editorial Horsori.
- Bisquerra, R., & Pérez-Escoda, N. (2015). La educación emocional en la formación del profesorado. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 19(3), 13–25.
- Brand eq 2024: Enhancing emotional intelligence*. (s. f.). Carat. Recuperado 14 de abril de 2025, de <https://www.carat.com/thoughts-and-views/brand-eq-2024>
- Buenos hábitos* (J. M. Silvestre García, Trad.). (2023). Reverté Management.
- Cabello, R., Ruiz-Aranda, D., & Fernández-Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente

- inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1), 41-49. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217014922005>
- Cappi, G., Christello, M., & Marino, M. C. (2009). *Educación emocional: Programa de actividades para el nivel inicial y primario*. Bonum.
- Carrillo, S., & Cuenca, R. (2017). Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes. *Serie: Aportes para la reflexión y construcción de políticas públicas*. https://www.academia.edu/35894568/Una_mirada_a_la_profesi%C3%B3n_docente_en_el_Per%C3%BA_Futuros_docentes_docentes_en_servicio_y_formadores_de_docentes
- Chakravorty, A., & Singh, P. (2020). Work/family interference and burnout among primary school teachers: The moderating role of emotional intelligence. *DECISION*, 47(3), 251-264. <https://doi.org/10.1007/s40622-020-00249-3>
- Chávez L., S., & Uceda D., S. (2023). Educational program the emotional intelligence and the improvement of social intelligence in teachers of a public educational institution. *SCIÉENDO*, 26(1), 7-12. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.001>
- Chávez, N. U., & Águila, L. P. D. (2005). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes. *Persona*, 8, 11-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147112816001>
- Chianese, C., & Prats Fernández, M. Á. (2021). Desarrollo de las competencias emocionales del profesorado de secundaria mediante una intervención integral en coaching. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(2), 110-131. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.2.2021.31282>
- CMF, W. del M. (2020, julio 10). Afabilidad e inteligencia emocional en los docentes. *Web del*

Maestro CMF. <https://webdelmaestrocmf.com/portal/afabilidad-e-inteligencia-emocional-en-los-docentes/>

Colman, A. M. (2009). *A dictionary of psychology* (Third ed). Oxford university press.

¿Cómo se diferencian la emoción, el sentimiento y el pensamiento? (s. f.). Recuperado 13 de abril de 2025, de <https://www.capacitarte.org/blog/nota/diferencia-emocion-sentimiento-pensamiento>

Conejo Carrasco, F. (2022). *De la inteligencia emocional a la autorregulación del aprendizaje: Un camino hacia la autonomía del aprendizaje en el estudiante*. Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

Corbera, E. (2018). *Emociones para la vida: El camino hacia tu bienestar* (Primera edición.). Grijalbo.

Corcoran, R. P., & Tormey, R. (2013). Does emotional intelligence predict student teachers' performance? *Teaching and Teacher Education*, 35, 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.04.008>

Costa Rodriguez, C., Palma Leal, X., & Salgado Farías, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>

Cregan, C. (2017). *Miniscapes: Crea tu propio terrario* (J. M. Ibeas Delgado, Trad.). GGDIY : Editorial Gustavo Gili.

Cuevas, V. S., Gema Sánchez. (2017, junio 4). ¿Qué es la Inteligencia Emocional? La Mente es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/daniel-goleman-teoria-la-inteligencia-emocional/>

DANIEL GOLEMAN. (2022). *La inteligencia emocional; porque es más importante que el cociente intelectual*. EDICIONES B.

Day, C., & Gu, Q. (2010). *The New Lives of Teachers*. London: Routledge.

Delors, Jacques . (1999). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*. Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
<https://www.interlineaculturaeditorial.com.mx/es/bibliografia/la-educacion-encierra-un-tesoro-informe-la-unesco-de-la-comision-internacional-sobre#:~:text=Referencia%20en%20formato%20APA,la%20Ciencia%20y%20la%20Cultura%20>.

Docentes emocionalmente inteligentes | EDUCACIÓN 3.0. (2019, diciembre 23).
<https://www.educaciontrespuntocero.com/recursos/educacion-emocional/docentes-emocionalmente-inteligentes/>

Dolev, N., & Leshem, S. (2017). Developing emotional intelligence competence among teachers. *Teacher Development*, 21(1), 21-39. <https://doi.org/10.1080/13664530.2016.1207093>

Džafić, M., & Ilić, M. (2024). Emotional intelligence in teaching and learning. *Research in Pedagogy*, 14(1), 62-73. <https://doi.org/10.5937/IstrPed2401062D>

Educación 3.0. (2019, septiembre 5). *Francisco Mora: «El cerebro sólo aprende si hay emoción»*. <https://www.educaciontrespuntocero.com/entrevistas/francisco-mora-el-cerebro-solo-aprende-si-hay-emocion/>

Education, E. I. O. (s. f.). *Docentes emocionalmente inteligentes | Euroinnova*. Euroinnova International Online Education. Recuperado 26 de marzo de 2025, de <https://www.euroinnova.com/blog/docentes-emocionalmente-inteligentes>

- Escencia Montessori. (2025, enero 29). La rueda de las emociones: Una guía para familias y docentes. *Esencia Montessori*. <https://esenciamontessori.com/la-rueda-de-las-emociones/>
- Escudero, M. (2019, junio 11). Emociones y sentimientos ¿Cuál es la diferencia? *Psicólogos en Madrid*. <https://www.manuelescudero.com/emociones-y-sentimientos-cual-es-la-diferencia/>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(3), 1-9. <https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Extremera, N., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: Inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69-92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Faculty of Education, Kampala International University, Uganda, & Kashaka, N. D. (2025). Exploring the role of emotional intelligence in educational leadership. *RESEARCH INVENTION JOURNAL OF CURRENT ISSUES IN ARTS AND MANAGEMENT*, 4(2), 12-15. <https://doi.org/10.59298/RIJCIAM/2025/421215>
- Fernández, P. (2011). El síndrome de burnout en docentes: causas, consecuencias y prevención. Madrid: Narcea Ediciones.
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A., & Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in Psychology*, 10, 2743. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02743>
- Flèche, C. (2015). *Descodificación biológica de las enfermedades: Enciclopedia de las*

correspondencias entre síntomas, significados y sentimientos (1a. edición: noviembre 2015.). Ediciones Obelisco.

Gamarra, M. A. (2024). *Los principales componentes de la inteligencia emocional*.

<https://www.rededuca.net/blog/atencion-temprana/componentes-inteligencia-emocional>

García, L. M. (2025, enero 12). *La inteligencia emocional en el contexto educativo*. AFOE.

<https://www.afoe.org/inteligencia-emocional/>

Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., & D'Amico, A. (2023). Teachers' emotional intelligence, burnout, work engagement, and self-efficacy during covid-19 lockdown.

Behavioral Sciences, 13(4), 296. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>

Goleman, D., Kaufman, P., & Ray, M. L. (2009). *El espíritu creativo*. Ediciones B: Zeta.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

Gomez, M. (2024, mayo 20). La importancia de la educación en el desarrollo personal y profesional. *empowerTIC*. <https://empowertic.com/2024/05/20/la-importancia-de-la-educacion-en-el-desarrollo-personal-y-profesional/>

González, A. R., Sergio De Dios. (2019, enero 17). *La inteligencia emocional según Salovey y Mayer*. La Mente es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>

Guía completa de inteligencia emocional en la educación. (2024, julio 24). *MenteClara: Explorando la Neuroeducación y la Inteligencia Emocional*. <https://menteclara-neuropsicologia-neuroeducacion-inteligenciaemocional.com/guia-completa-de-inteligencia-emocional-en-la-educacion/>

Hen, M., & Sharabi-Nov, A. (2014). Teaching the teachers: Emotional intelligence training for

teachers. *Teaching Education*, 25(4), 375-390.

<https://doi.org/10.1080/10476210.2014.908838>

Hill, N., & Stone, W. C. (2004). *La actitud mental positiva: [Un camino hacia el éxito]*. Debolsillo.

I. E. 42003 coronel gregorio albarracín—Página web oficial. (s. f.). Recuperado 26 de marzo de 2025, de <https://aulavirtual.ie42003cgalbarracin.edu.pe/web>

Ie virtual (1st ed). (2022). Editorial Reverté.

Inteligencia emocional (B. Merino, Trad.). (2020). Reverté Management.

Inteligencia emocional: Qué es, antecedentes y origen. (s. f.). [Coaching]. Mirada consciente. Recuperado 7 de abril de 2025, de

<https://coachingmiradaconsciente.com/emociones/inteligencia-emocional/>

Inteligencia emocional—Qué es, características y ventajas. (s. f.). <https://concepto.de/>. Recuperado 9 de abril de 2025, de <https://concepto.de/inteligencia-emocional/>

Jack, R. E., Garrod, O. G. B., & Schyns, P. G. (2014). Dynamic facial expressions of emotion transmit an evolving hierarchy of signals over time. *Current Biology*, 24(2), 187-192. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2013.11.064>

Jennings, P. A., Brown, J. L., Frank, J. L., Doyle, S., Oh, Y., Davis, R., Rasheed, D., DeWeese, A., DeMauro, A. A., Cham, H., & Greenberg, M. T. (2017). Impacts of the CARE for Teachers program on teachers' social and emotional competence and classroom interactions. *Journal of Educational Psychology*, 109(7), 1010-1028. <https://doi.org/10.1037/edu0000187>

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of*

Educational Research, 79(1), 491–525.

Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.

<https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>

Kaur, I., Shri, C., & Mital, K. M. (2019). The role of emotional intelligence competencies in effective teaching and teacher's performance in higher education. *Higher Education for the Future*, 6(2), 188-206. <https://doi.org/10.1177/2347631119840542>

Keleman, S., & Perez, V. (1997). *Anatomía emocional: La estructura de la experiencia somática*. Desclée de Brouwer.

Kouhsari, M., Chen, J., & Amirian, S. K. (2023). The effect of principal emotional intelligence on teacher performance: Mediating roles of organizational trust and professional learning community. *Leadership and Policy in Schools*, 22(4), 1099-1113. <https://doi.org/10.1080/15700763.2022.2088392>

La educación emocional empieza en el útero. (2020, agosto 3). *Griselda Garriga*. <https://www.griseldagarriga.com/educacion-emocional-empieza-uterio/>

La educación en Inteligencia emocional, clave para el Foro Económico Mundial | Instituto Psicobiológico. (2020, febrero 24). [Pagina web]. Instituto Psicobiológico. <https://www.institutopsicobiologico.com/la-educacion-en-inteligencia-emocional-clave-para-el-foro-economico-mundial/>

«La inteligencia emocional. Su inclusión en el currículo educativo y en el aula» – PDF para descargar. (2018, julio 11). *IA, Arte y Creatividad*. <https://laescuelacolaborativa.com/2018/07/11/la-inteligencia-emocional-su-inclusion-en-el-curriculo-educativo-y-en-el-aula-pdf-para-descargar/>

La inteligencia emocional, una competencia esencial en los docentes. (s. f.). Recuperado 28 de marzo de 2025, de <https://www.rededuca.net/blog/orientacion-laboral/inteligencia-emocional-docentes>

LaHistoria. (2024, julio 2). *Historia de la inteligencia emocional*. La Historia. <https://lahistoria.info/historia-de-la-inteligencia-emocional/>

Llontop Gonzales, S. M., & Paico Cobeñas, Y. R. (2017). *Propuesta metodológica para mejorar la motivación en el área de educación religiosa de estudiantes del 2do de secundaria I.E. "Luis Negreiros Vega" distrito de Pátapo, Chiclayo, 2016.* <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1121>

López Gómez, E. (2016). La formación docente del profesorado universitario: Sentido, contenido y modalidades. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 68(4), 89. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2016.38998>

Machado Pérez, Y. (2022). Origen y evolución de la educación emocional. *Alternancia - Revista de Educación e Investigación*, 4(6), 35-47. <https://doi.org/10.33996/alternancia.v4i6.819>

Machuca Sole, C. F. (2022, marzo 22). 4 autores que hablan sobre inteligencia emocional. *FLICH - Fundación Liderazgo Chile*. <https://flich.org/autores-que-hablan-sobre-inteligencia-emocional/>

Macías Valadez Tamayo, G. (2008). *Emociones y sentimientos*. Trillas.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.

Marcos Sánchez, R., Manzanal Martínez, A. I., & Gallego-Dominguez, C. (2023). Las competencias socioemocionales y la gestión del aula del profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional. *Profesorado, Revista de Currículum*

- y *Formación del Profesorado*, 27(2). <https://doi.org/10.30827/profesorado.v27i2.21467>
- Mayer, C. (2015). *Hazte experto en inteligencia emocional (2a. Ed.)*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Mendieta, M. H. B., Valdivia, J. L. M., Vicente, R. L. O., & Jhoncon, G. F. M. (2022). Docentes emocionalmente inteligentes y su práctica pedagógica en el aula. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 10-18. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.771>
- Mérida-López, S., Bakker, A. B., & Extremera, N. (2019). How does emotional intelligence help teachers to stay engaged? Cross-validation of a moderated mediation model. *Personality and Individual Differences*, 151, 109393. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.04.048>
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 85, 121-130. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2017.07.006>
- Mérida-López, S., Universidad de Málaga, Extremera, N., Universidad de Málaga, Quintana-Orts, C., Universidad de Huelva, Rey, L., & Universidad de Huelva. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: Inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 15(1), 67. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.186>
- Merino Gómez, B. (with Review, H. B.). (2018a). *Felicidad(Epub)* (1st ed). Editorial Reverté.
- Merino Gómez, B. (with Review, H. B.). (2018b). *Guía hbr: Genera confianza e influye. Fortalece las relaciones. Lidera con resiliencia* (1st ed). Editorial Reverté.
- MINEDU. (2022, de setiembre). *Inteligencia emocional para el aprendizaje* [Post]. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3645445/Inteligencia%20emocional%20para%20el%20aprendizaje.pdf?v=1663364085>

- Nurtazina, M. (2024). The effectiveness of advanced training courses for teachers in field of emotional intelligence. *ОРЛЕУ ВЕСТИ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ*, 3. <https://doi.org/10.69927/RUIV1291>
- Özdemir Cihan, M., & Dilekmen, M. (2024). Emotional intelligence training for pre-service primary school teachers: A mixed methods research. *Frontiers in Psychology*, 15, 1326082. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326082>
- Pérez Escoda, N., Filella Guiu, G., Soldevila Benet, A., & Fondevila, A. (2013). Evaluación de un programa de educación emocional para profesorado de primaria (Evaluation of an emotional education program for primary teachers). *Educación XX1*, 16(1). <https://doi.org/10.5944/educxx1.16.1.725>
- Pérez, L. P. (2021, noviembre 8). Educación emocional: ¿Qué es, para que sirve, es necesaria? *Avance Psicólogos*. <https://www.avancepsicologos.com/educacion-emocional/>
- Porras Contreras, Y. A. (2019). Creencias, concepciones y representaciones sociales ¿Cuál es la diferencia? *Tecné Episteme y Didaxis: TED*, 45, 7-16. <https://doi.org/10.17227/ted.num45-9829>
- Poveda-Brotons, R., Izquierdo, A., Perez-Soto, N., Pozo-Rico, T., Castejón, J.-L., & Gilar-Corbi, R. (2024). Building paths to success: A multilevel analysis of the effects of an emotional intelligence development program on the academic achievement of future teachers. *Frontiers in Psychology*, 15, 1377176. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1377176>
- Pozo-Rico, T., & Sandoval, I. (2020). Can academic achievement in primary school students be improved through teacher training on emotional intelligence as a key academic competency? *Frontiers in Psychology*, 10, 2976. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02976>

Promoción del bienestar emocional: Guía (with Pérez de Albéniz Iturriaga, A., & Fonseca-Pedrero, E.). (2020). [La Rioja] Universidad de La Rioja.

Puente Sulay, L., Tituaña José, M., Yaguache Guillermina, O., Piarpuezan Elva, M., & Sandoval Leticia, H. (2023). La importancia de la Inteligencia Emocional en la práctica Pedagógica de los Docentes de Educación General Básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 309-331. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7708

Puertas Molero, P., Zurita Ortega, F., Ubago Jiménez, J. L., & González Valero, G. (2019). Influence of emotional intelligence and burnout syndrome on teachers well-being: A systematic review. *Social Sciences*, 8(6), 185. <https://doi.org/10.3390/socsci8060185>

Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Castro-Sánchez, M., Ramírez-Granizo, I., González-Valero, G., Puertas-Molero, P., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R., Castro-Sánchez, M., Ramírez-Granizo, I., & González-Valero, G. (2020). La inteligencia emocional en el ámbito educativo: Un meta-análisis. *Anales de Psicología*, 36(1), 84-91. <https://doi.org/10.6018/analesps.36.1.345901>

Putra, O. E., Vany, P. A. E., & Purwadisastra, D. (2024). Emotional intelligence and competency factors in explaining teacher performance. *Commercium: Journal of Business and Management*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.61978/commercium.v3i1.374>

Repositorio unsm. (s. f.). Recuperado 26 de marzo de 2025, de <https://repositorio.unsm.edu.pe/item/8c2134c7-f3ea-4272-9081-ec13b2db0dfb>

Research Center for Health Sciences, Institute of Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, Rakhshani, T., Motlagh, Z., Research Center for Health Sciences, Institute of Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, Beigi, V., Ophthalmology Research Center, Department of Ophthalmology, School of Medicine, Shiraz University

- of Medical Sciences, Shiraz, Iran, Rahimkhanli, M., Research Center for Health Sciences, Institute of Health, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran, Rashki, M., & Mashad University of Medical Sciences, Mashad, Iran. (2018). The relationship between emotional intelligence and job stress among nurses in shiraz, iran. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 25(6), 100-109. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.10>
- Review, H. B. (2018a). *Mindfulness: Atención plena*. Editorial Reverté.
- Review, H. B. (2018b). *Resiliencia*. Editorial Reverté.
- Review, H. B. (2019a). *El auténtico liderazgo*. Editorial Reverté.
- Review, H. B. (2019b). *Influencia y Persuasión*. Editorial Reverté.
- Reyes, E. (2022, septiembre 27). El top 10 de las marcas globales con mayor inteligencia emocional | PulsoCapital.com. *Pulso Capital*. <https://pulsocapital.com/el-top-10-de-las-marcas-globales-con-mayor-inteligencia-emocional/>
- Rios, F. (2023, junio 26). *La conexión entre el estrés y las enfermedades cardiovasculares*. <https://cardiologorios.mx/blog/el-estres-y-las-enfermedades/>
- Risco, D. J. (2024, septiembre 11). La rueda de las emociones: Comprensión y gestión emocional. *Dr. Jordi Risco*. <https://jordiriscopsiquiatria.com/la-rueda-de-las-emociones/>
- Rodríguez-Donaire, A., Luna, P., Pena, M., & Cejudo, M. J. (2020). El papel de la inteligencia emocional en el afrontamiento resiliente y la satisfacción con la vida en docentes. *KNOW AND SHARE PSYCHOLOGY*, 1(4). <https://doi.org/10.25115/kasp.v1i4.4338>
- Sabater, V. (2018, marzo 16). *Analfabetismo emocional: Cuando a nuestro cerebro le falta corazón*. La Mente es Maravillosa. <https://lamenteesmaravillosa.com/analfabetismo-emocional-cuando-a-nuestro-cerebro-le-falta-corazon/>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and*

Personality, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Sánchez, S. C. (2017, diciembre 13). La Inteligencia Emocional en el profesorado. *BLOG Noticias Oposiciones y bolsas Trabajo Interinos. Campuseducacion.com*.
<https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/la-inteligencia-emocional-profesorado/>

Santa Cruz Flores, Estela Elizabeth, Rojas Jaimes, Jesús Eduardo, & Barboza-Palomino, Miguel. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 297-299. Epub 11 de octubre de 2021. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.05>

Sarria Palacio, A. M., Peláez Valencia, L. E., & Parra, J. (2020). Estrategia didáctica para el entrenamiento de la inteligencia emocional en el proceso de formación del ingeniero: Una experiencia significativa de aprendizaje en aula para la universidad tecnológica del chocó, colombia. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería ACOFI 2020*, 1-9. <https://doi.org/10.26507/ponencia.818>

Schoeps, K., Postigo Zegarra, S., Mónaco, E., González, R., & Montoya Castilla, I. (2020). Valoración del programa de educación emocional para docentes(Mademo). *KNOW AND SHARE PSYCHOLOGY*, 1(4). <https://doi.org/10.25115/kasp.v1i4.4380>

Singh, S., & Ryhal, P. C. (2023). The influence of teachers' emotional intelligence on academic performance with mediating effect of job satisfaction. *Journal of Education*, 203(3), 499-507. <https://doi.org/10.1177/00220574211032314>

Tobar Soto, L. C. (2022). Hiperkortisolemia y estrés. Impacto en las funciones cognitivas. *Revista Científica UISRAEL*, 9(1), 139-157. <https://doi.org/10.35290/rcui.v9n1.2022.497>

Tolentino, F. C. (2023). Emotional intelligence and experiences: Their relationship to teaching

performance. *AIDE Interdisciplinary Research Journal*, 3, 01-10.

<https://doi.org/10.56648/aide-irj.v3i1.48>

Trabal, B. (2019). *Liderazgo: Leadership presence* (1st ed). Editorial Reverté.

Ugarriza Chávez, N., & Pajares Del Águila, L. (2005). *A evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de baron ice: Na, en una muestra de niños y adolescentes.*

Ugarriza Chávez, N., & Pajares Del Aguila, L. (2005). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes.* (No. Persona, (8), 11-58.).

<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=147112816001>

UNESCO. (2020). *Informe Promoción del bienestar socioemocional de los niños y los jóvenes durante las crisis.*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000391084/PDF/391084spa.pdf.multi>

UNESCO. (2024). *Mainstreaming social and emotional learning in education systems – policy guide.* UNESCO. <https://doi.org/10.54675/ORWD6913>

Varga-Salto, J. M. D. L., & Galindo-Reyes, F. (2024). Inteligencia emocional, liderazgo y género. Una revisión sistemática usando la metodología proknow-c. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), e05429. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-086>

Vega Puch, J. (2018a). *¿Yoga o clonazepam? Crea tu propio botiquín de emergencia emocional* (1.^a ed.). EDITORIAL PLANETA, PERU - GRUPO PLANETA.

Vega Puch, J. (2018b). *¿Yoga o clonazepam?: Botiquín de emergencia emocional.* Planeta.

Velasco, S. (2019, julio 4). *Educación emocional y docentes emocionalmente competentes... ¡ya!* <https://www.educaciontrespuntocero.com/opinion/educacion-emocional-docentes-competentes/>

Vilanova i Pujó, J. M. (2013). *Diccionario-de-biodescodificacion-joan-marc. Pdf*. Google Docs; Barcelona.

https://drive.google.com/file/d/1H9fYZz5doDBG5pPLgZubnqlXdGWaeLAP/view?usp=embed_facebook

Web of science. (s. f.). Recuperado 26 de marzo de 2025, de <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001088356700009>

Williamson, L. (2023, de enero del). *Vinculan la depresión y la mala salud mental en adultos jóvenes con mayores riesgos cardiovasculares.* Wwww.Heart.Org. <https://www.heart.org/en/news/2023/01/31/vinculan-la-depresion-y-la-mala-salud-mental-en-adultos-jovenes-con-mayores-riesgos-cardiovasculares>

Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R.-M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(3), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>

Yosen. (2024, septiembre 14). *Qué relación existe entre emociones y enfermedades | salud vital | consejos de salud, bienestar y estilo de vida.* <https://saludvital.cl/emocion/que-relacion-existe-entre-emociones-y-enfermedades/>

ANEXOS

ANEXO A: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Católica de Santa María

Investigadora: Lic. Mary Cielo Cahuina Chura

Título: IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES

INTRODUCCIÓN:

Lo estamos invitando a participar de la investigación denominado: IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA LA MEJORA DE LA ACTITUD DOCENTE FRENTE A LA PROFESIÓN EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SOCABAYA, a cargo de la Lic. Mary Cielo Cahuana Chura para optar el grado académico de Magister en GERENCIA SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS, cuenta con la autorización de la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María, así con apoyo del Municipio Distrital de Socabaya y la UGEL AREQUIPA SUR.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO:

En el contexto educativo actual, la inteligencia emocional es fundamental para los educadores. El programa de Inteligencia Emocional para Docentes proporciona recursos para manejar emociones, promover un ambiente favorable y apoyar el desarrollo emocional de los estudiantes. Los maestros con un alto nivel de inteligencia emocional gestionan el estrés, solucionan conflictos y forman vínculos empáticos con sus alumnos, lo que mejora su bienestar y establece un ambiente inclusivo. A través de módulos que abordan autoconciencia,

autorregulación y empatía, los docentes fortalecen sus habilidades emocionales. Invertir en su desarrollo emocional beneficia no solo a los profesores, sino también el éxito académico y personal de los estudiantes.

Al iniciar el Programa identificaremos los factores que desmotivan al docente (psicológico, social, salud, legal, ambiental, pedagógicos, profesional, etc.), para luego implementar estrategias de afrontamiento, desde la perspectiva del docente como persona, así como herramientas que les permita cuidar de su salud emocional y física.

METODOLOGÍA:

El método de investigación usado es cuantitativo.

Si usted acepta participar, le informamos que la investigación tendrá 4 etapas, las cuales consisten en:

I ETAPA: DIAGNÓSTICO SITUACIONAL. (Se aplicarán instrumentos adaptados, test validados, la aplicación será al iniciar el Programa y al finalizar el mismo, para poder medir la efectividad del estudio)

- Ficha Personal (Datos personales y situaciones desmotivadoras)
- Inventario de Inteligencia emocional (Nivel de desarrollo de su inteligencia emocional)
- Escala de actitud del docente. (Actitud docente relacionada a su quehacer profesional)

II ETAPA: DE INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

- I Campaña de Apoyo e intervención
- ✓ Talleres de acuerdo a los resultados del diagnóstico
- II campaña de bienestar

- ✓ Coaching Docente
- ✓ Asesoría pedagógica.
- ✓ Asesoría Profesional

III ETAPA: DE CAPACITACIÓN

CURSO TALLER “INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES”

- ✓ Duración: 5 meses equivalente a 200 horas
- ✓ Modalidad: Virtual (sesiones sincrónicas y asincrónicas)
- ✓ Contenido modular: 5 módulos
- ✓ Certificación con evaluación
- ✓ Costo: gratuito para los participantes de estudio

IV ETAPA: SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS

- ✓ Sistematización de los datos obtenidos
- ✓ Publicación de resultados
- ✓ Propuesta de mejora.

MOLESTIAS O RIESGOS:

No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar.

BENEFICIOS:

Los beneficios son directos para usted al participar de todas las actividades programadas en este estudio. Así mismo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento.

COSTOS E INCENTIVOS

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

CONFIDENCIALIDAD:

Los investigadores registraremos su información y garantizamos la confidencialidad de sus datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados en una revista científica, no se mostrará ningún dato que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE:

Si usted decide no participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar de una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede preguntar a la Investigadora al número de celular +51 959964199, o al correo mary.cahuina@ucsm.edu.pe

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante

Fecha

Nombre:

DNI:

Teléfono:

Correo Electrónico:

Firma del Investigador

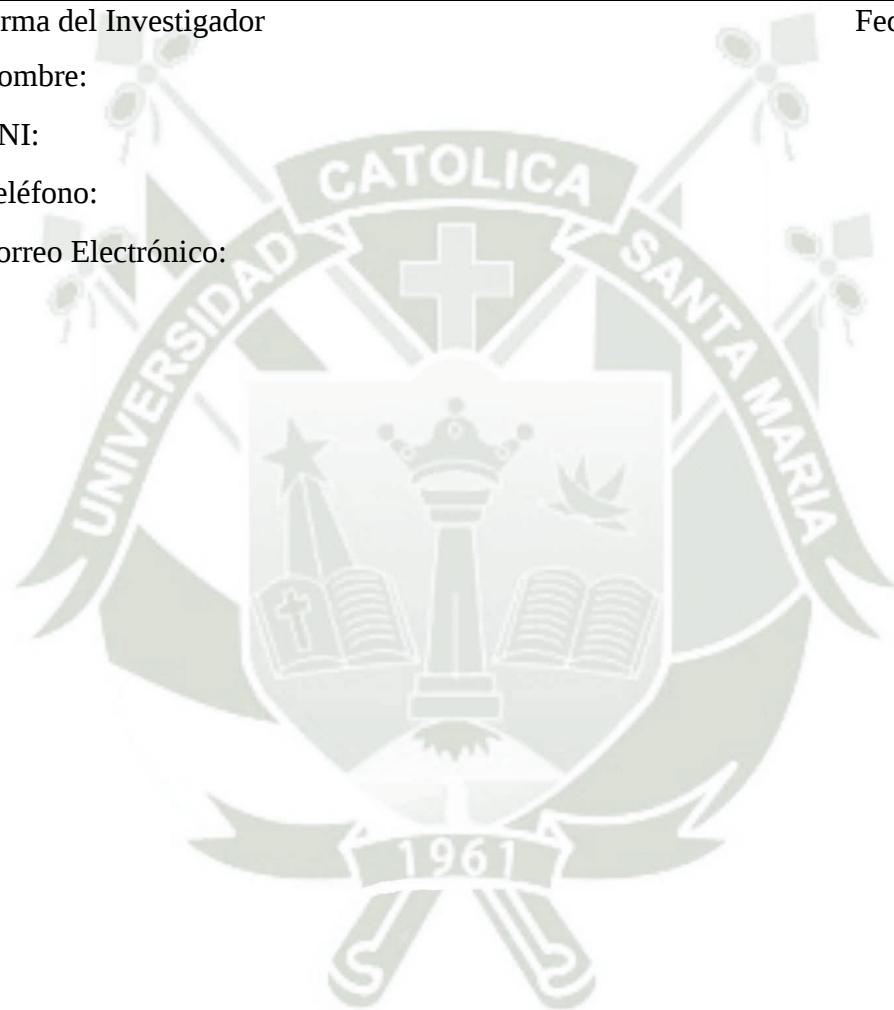
Fecha

Nombre:

DNI:

Teléfono:

Correo Electrónico:



ANEXO B: Instrumento Inventario Ice de Bar-On

ICE de Bar-On

INSTRUCCIONES: En este cuadernillo encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.

1. Rara Vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

Por ejemplo: si ante la primera frase: “Para superar las dificultades que se presentan actúo paso a paso”, decide que eso es “MUCHAS VECES” VERDADERO PARA USTED, ENTONCES ESCRIBIRÁ, en la hoja de respuestas y frente al número 1, la cifra 4:

				1.				4	

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo(a) vieran.

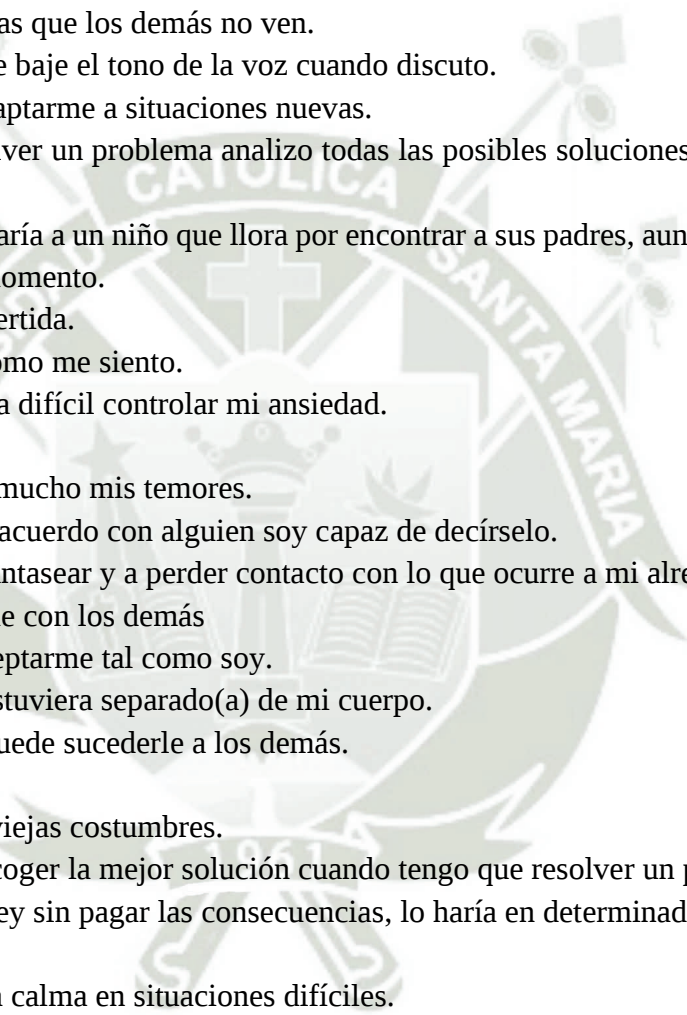
No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder todas las frases.

CONTESTE EN LA “HOJA DE RESPUESTA”

Gracias por su colaboración

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mí disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).
9. Reconozco con facilidad mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.

- 11.Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de situaciones.
- 12.Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza
- 13.Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
- 14.Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
- 15.Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
- 16.Me gusta ayudar a la gente
- 17.Me es difícil sonreír.
- 18.Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás
- 19.Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
- 20.Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
- 21.Realmente no sé para qué soy bueno (a).
- 22.Soy incapaz de expresar sus ideas.
- 23.Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
- 24.Me falta confianza en mí mismo (a).
- 25.Creo que he perdido la cabeza.
- 26.Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
- 27.Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
- 28.En general, me resulta difícil adaptarme.
- 29.Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
- 30.No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
- 31.Soy una persona bastante alegre y optimista.
- 32.Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
- 33.Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
- 34.Pienso bien de las personas.
- 35.Me es difícil entender cómo me siento.
- 36.He logrado muy poco en los últimos años.
- 37.Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
- 38.he tenido experiencias extrañas que no puedo explicar
- 39.Me resulta fácil hacer amigos (as).
- 40.Me tengo mucho respeto.
- 41.Hago cosas muy raras.
- 42.Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.
- 43.Me resulta difícil cambiar de opinión.
- 44.Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
- 45.Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
- 46.A la gente le resulta difícil confiar en mí.
- 47.Estoy contento (a) con mi vida.
- 48.Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)
- 49.No puedo soportar el estrés

- 
- 50.No hago nada malo en mi vida.
- 51.No disfruto lo que hago.
- 52.Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.
- 53.La gente no comprende mi manera de pensar.
- 54.Generalmente espero lo mejor.
- 55.Mis amigos me confían sus intimidades.
- 56.No me siento bien conmigo mismo (a)
- 57.Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
- 58.La gente me dice que baje el tono de la voz cuando discuto.
- 59.Me resulta difícil adaptarme a situaciones nuevas.
- 60.Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
- 61.Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
- 62.Soy una persona divertida.
- 63.Soy consciente de cómo me siento.
- 64.Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
- 65.Nada me perturba.
- 66.No me entusiasman mucho mis temores.
- 67.Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
- 68.Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
- 69.Me es difícil llevarme con los demás
- 70.Me resulta difícil aceptarme tal como soy.
- 71.Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
- 72.Me importa lo que puede sucederle a los demás.
- 73.Soy impaciente.
- 74.Puedo cambiar mis viejas costumbres.
- 75.Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.
- 76.Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
- 77.Me deprimó.
- 78.Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
- 79.Yo no he mentado en mi vida.
- 80.En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se pongan difíciles.
- 81.Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
- 82.Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.
- 83.Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
- 84.Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
- 85.Me siento feliz con el tipo de persona que soy.
- 86.Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.

87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a los demás
91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros que ser líder.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Yo no he violado ningún tipo de ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tiendo a exagerar
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás
100. Estoy contento (a) con mi cuerpo
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo (a)
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres
104. Considero que es muy importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana
106. En general tengo la actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de otros.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado (a) por nada de lo que haya hecho.
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.
114. Estoy contento (a) con la forma en que me veo.
115. tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender
116. me es difícil describir lo que siento
117. Tengo más carácter
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente
120. Me gusta divertirme
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.
122. Me pongo ansioso (a).
123. Yo no tengo días malos.

124. Intento no herir los sentimientos de los demás
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Es duro para mí ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo (a).
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

Puntuaciones y categorías:

- Inusual (130 o más): Capacidad emocional muy desarrollada, marcadamente alta.
- Alta (116-129): Capacidad emocional alta, bien desarrollada.
- Promedio (85-115): Capacidad emocional adecuada.
- Baja (70-84): Capacidad emocional baja.
- Deficiente (69 o menos): Capacidad emocional muy baja, con necesidad de desarrollo.

El ICE de Bar-On utiliza una escala de tipo Likert de cuatro puntos para las respuestas: "muy rara vez", "rara vez", "a menudo" y "muy a menudo". Los puntajes más altos indican niveles más altos de inteligencia emocional.

ANEXO C: Instrumento Escala de Actitud Docente

ESCALA DE ACTITUD DOCENTE.

INSTRUCCIONES: Lea cada enunciado atentamente, luego indique en qué medida usted está de acuerdo o en desacuerdo, marcando con un aspa (X) las letras correspondientes a la respuesta de su elección. Las letras y su significado se indican a continuación: Use la siguiente clave para marcar sus respuestas:

MA = Muy de acuerdo
A = De acuerdo
D = En desacuerdo
MD = Muy en desacuerdo

1.	Cómo docente podré trabajar con independencia	MA	A	D	MD
2.	Me desagrada mi práctica como docente	MA	A	D	MD
3.	Es necesario que los profesores busquemos información a través de nuevas tecnologías	MA	A	D	MD
4.	El alumno solo debe aprender lo que explica el maestro	MA	A	D	MD
5.	Debería mejorarse la formación de quienes estudiamos para ser docentes	MA	A	D	MD
6.	Cualquier profesión es mejor que la docente	MA	A	D	MD
7.	Entre colegas docentes existe solidaridad y compañerismo	MA	A	D	MD
8.	Las horas de trabajo de los profesores van acorde a la remuneración percibida	MA	A	D	MD
9.	Mis oportunidades de desarrollo académico son muchas	MA	A	D	MD
10.	Mi trabajo como docente es útil a la sociedad	MA	A	D	MD
11.	La labor docente es agradable	MA	A	D	MD
12.	Es indispensable que los docentes recibamos información a través de nuevas tecnologías	MA	A	D	MD
13.	Me preocupo por cada uno de mis alumnos	MA	A	D	MD
14.	Las nuevas tecnologías contribuyen con nuestra formación docente	MA	A	D	MD
15.	Me desagrada la labor docente que realizo	MA	A	D	MD
16.	Entre los docentes existen buenas relaciones interpersonales	MA	A	D	MD
17.	Dedicaría más horas de mi tiempo a la actividad educativa así no reciba incentivos	MA	A	D	MD
18.	La carrera docente que estudio no cubre mis expectativas	MA	A	D	MD
19.	Mi trabajo como docente es seguro	MA	A	D	MD
20.	Mi labor docente se ve favorecida cuando elaboro instrumentos o materiales didácticos	MA	A	D	MD
21.	Los docentes necesitamos actualizarnos constantemente	MA	A	D	MD
22.	Dedico tiempo extra a alumnos con problemas de aprendizaje	MA	A	D	MD
23.	Durante mi formación como docente la calidad de enseñanza recibida es buena	MA	A	D	MD
24.	Trabajar enseñando es mi vocación	MA	A	D	MD
25.	La colaboración y ayuda son características de quienes hacemos docencia	MA	A	D	MD
26.	El sueldo influye en la educación que se les da a los alumnos	MA	A	D	MD

27	Los docentes somos creativos y capaces de inventar medios de trabajo	MA	A	D	MD
28	Somos los maestros quienes desvalorizamos nuestro trabajo	MA	A	D	MD
29	Existe tensión en mi actividad/ práctica docente	MA	A	D	MD
30	Para qué capacitarnos si la educación en el país no mejorará	MA	A	D	MD
31	Incentivo la actitud crítica en mis alumnos	MA	A	D	MD
32	Durante mis estudios de docencia recibo buena formación	MA	A	D	MD
33	Si tuviera otra oportunidad evitaría estudiar para ser docente	MA	A	D	MD
34	Las relaciones amicales entre miembros del magisterio se dan sin dificultad	MA	A	D	MD
35	La actividad docente es una manera fácil de obtener un ingreso económico	MA	A	D	MD
36	Soy poco innovador y creativo	MA	A	D	MD
37	La profesión docente me permitirá realizar trabajos fuera de mi centro educativo	MA	A	D	MD
38	Los docentes ejercemos eficientemente nuestra profesión	MA	A	D	MD
39	Promuevo la actualización de mis colegas docentes	MA	A	D	MD
40	Los docentes tenemos habilidad para relacionarnos con los alumnos	MA	A	D	MD
41	Recibo buena formación académica como docente	MA	A	D	MD
42	Si tuviera la oportunidad de volver a postular elegiría la misma carrera	MA	A	D	MD
43	El trabajo de profesor es solo una manera de ganar dinero	MA	A	D	MD
44	La labor docente es una actividad agotadora	MA	A	D	MD
45	Me siento autorrealizado como alumno docente	MA	A	D	MD
46	Se debe promover que los docentes participen en programas orientados a mejorar su actividad	MA	A	D	MD
47	Los alumnos contribuyen a que se les enseñe bien	MA	A	D	MD
48	Mi formación como docente permite un desempeño laboral acorde a los requerimientos educativos actuales	MA	A	D	MD
49	Me siento a gusto con mi carrera de docente	MA	A	D	MD
50	Los años de experiencia docente son impedimento en la relación con colegas de más experiencia	MA	A	D	MD
51	En la actividad docente se da tanto como se gana	MA	A	D	MD
52	Mi trabajo docente es una actividad llena de satisfacciones	MA	A	D	MD

53.	Los docentes conceden gran importancia al uso de nuevas tecnologías	MA	A	D	MD
54.	Los alumnos de los centros estatales deben ser preparados para ocupaciones de mando medio	MA	A	D	MD
55.	Los docentes debemos ser evaluados permanentemente	MA	A	D	MD
56.	Si estudio docencia es porque me faltan recursos para seguir otra profesión	MA	A	D	MD
57.	Mi trabajo como docente me permite ayudar a los demás	MA	A	D	MD
58.	Los nuevos enfoques educativos desplazan a los docentes desactualizados	MA	A	D	MD
59.	Promuevo el espíritu creativo en mis alumnos	MA	A	D	MD
60.	Nuestra calidad académica como docentes es buena	MA	A	D	MD
61.	Con mi trabajo docente puedo ayudar a los demás	MA	A	D	MD
62.	Existe disposición en los docentes para aprender y utilizar equipos audiovisuales y otros medios de enseñanza	MA	A	D	MD
63.	Mis alumnos deben recibir la mínima información	MA	A	D	MD
64.	Promuevo que se valore mi actividad docente	MA	A	D	MD
65.	Se tiene la misma posibilidad de eficiencia usando o no herramientas como Internet, computación, etc.	MA	A	D	MD
66.	Los docentes dedicamos tiempo extra a alumnos con algún tipo de dificultad	MA	A	D	MD
67.	Mi trabajo docente es gratificante	MA	A	D	MD
68.	Los docentes tienen resistencia a incorporar en su labor nuevas tecnologías	MA	A	D	MD
69.	Mis alumnos me motivan a que les enseñe bien	MA	A	D	MD
70.	Me esfuerzo por cumplir a cabalidad mi labor/ práctica como docente	MA	A	D	MD
71.	Promuevo y utilizo tecnología de punta en el desarrollo de mis clases	MA	A	D	MD

FUENTE: UNESCO (2017) *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*
https://www.academia.edu/35894568/Una_mirada_a_la_profesi%C3%B3n_docente_en_el_Per%C3%BA_Futuros_docentes_docentes_en_servicio_y_formadores_de_docentes

Puntuaciones y categorías:

La escala de 4 puntos elimina la opción neutral (o "ni de acuerdo ni en desacuerdo"), lo que obliga al encuestado a tomar una postura más definida.

Se recomienda asignar valores numéricos a cada opción de respuesta, generalmente desde 1 hasta 4, donde el valor más bajo corresponde a la opción menos favorable y el más alto a la más favorable

Baremo para la interpretación de la actitud docente (Escala Likert de 4 puntos, 71 ítems)

Nivel de actitud	Rango de puntajes totales	Interpretación cualitativa
Bajo	71 – 142	Muestra una actitud docente desfavorable: baja motivación, resistencia al cambio, escaso compromiso y poca satisfacción con la labor educativa.
Medio	143 – 213	Presenta una actitud docente moderada: disposición variable ante la enseñanza, con aspectos positivos, pero también áreas que requieren fortalecimiento.
Alto	214 – 284	Evidencia una actitud docente favorable: compromiso con su labor, motivación constante, vocación profesional y disposición positiva hacia la mejora educativa.

Nota. Elaboración propia basada en una escala Likert de 4 puntos sin opción neutral (1 = totalmente en desacuerdo, 4 = totalmente de acuerdo).

ANEXO D: Instrumento Inventario de Burnout (MBI)

Instrucciones:

El siguiente cuestionario está diseñado para evaluar el síndrome de burnout. Por favor, responda a cada ítem indicando con qué frecuencia ha experimentado cada sentimiento o actitud en su trabajo. Use la siguiente escala de respuesta:

- 0 = Nunca
- 1 = Algunas veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos

- 3 = Algunas veces al mes
 4 = Una vez a la semana
 5 = Algunas veces a la semana
 6 = Todos los días

Cuestionario:

	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.						
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.						
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4. Puedo comprender fácilmente cómo se sienten mis compañeros de trabajo.						
5. Siento que trato a algunos de mis clientes o compañeros de manera impersonal, como si fueran objetos.						
6. Trabajar todo el día es una tensión para mí.						
7. Me enfrento con eficacia a los problemas de mis clientes o compañeros.						
8. Siento que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.						
9. Siento que influjo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.						
10. Me he vuelto más insensible hacia las personas desde que tengo este trabajo.						
11. Temo que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12. Me siento lleno de energía.						
13. Me siento frustrado por mi trabajo.						
14. Creo que estoy trabajando demasiado duro en mi trabajo.						
15. No me importa lo que les pase a algunos de mis estudiantes o compañeros.						

16. Trabajar directamente con las personas me causa demasiado estrés.						
17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis clientes o compañeros.						
18. Me siento estimulado después de trabajar en estrecho contacto con mis clientes o compañeros.						
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.						
20. Siento que soy muy eficaz en mi trabajo.						
21. Me siento agotado por el trabajo.						
22. En mi trabajo, estoy emocionalmente agotado.						

El resultado de este cuestionario se obtiene en 3 variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo, ≤ 18 , CE medio de 19-26 y CE alto, ≥ 27 ; DP bajo, ≤ 5 , DP media de 6-9 y DP alta, ≥ 10 , y RP, baja ≤ 33 , RP media de 34-39 y RP alta, ≥ 40 .

Las subescalas de CE y DP indican mayor desgaste a mayor puntuación. La RP funciona en sentido inverso, indicando mayor desgaste las puntuaciones bajas. Estas 3 dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles y aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en AE y DP y baja en RP definen el síndrome. Consideramos como prevalencia de Burnout niveles altos en al menos una de las 3 dimensiones.

Cuestionario MBI subescalas:

Agotamiento Emocional (AE): Mide sentimientos de estar emocionalmente exhausto por el trabajo.

Despersonalización (DP): Evalúa la frialdad y el distanciamiento emocional hacia los demás, especialmente hacia clientes o usuarios.

Realización Personal (RP): Mide la sensación de competencia y logro en el trabajo.

Interpretación de las puntuaciones:

Agotamiento Emocional y Despersonalización: A mayor puntuación, mayor es el nivel de agotamiento y despersonalización.

Realización Personal: A menor puntuación, menor es la sensación de logro y satisfacción en el trabajo.

Síndrome de Burnout: Un patrón de altas puntuaciones en AE y DP, y baja puntuación en RP, puede indicar la presencia del síndrome de burnout.

ANEXO E. FASE DE ADECUACIÓN DEL PROYECTO

E.1 Solicitud para espacio de almacenamiento en el Hosting de la UCSM

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

08 de Marzo de 2021

Señor:

Dr. Cesar Valdivia Portugal
Director de la Gestión de la investigación
Universidad Católica de Santa María

Asunto: ESPACIO DE ALMACENAMIENTO EN EL HOSTING DE LA UNIVERSIDAD CON CAPACIDAD DE 100 GIGAS PARA EL SOPORTE TECNOLÓGICO DEL PROYECTO ESTUDIO SOBRE LOS FACTORES QUE DESMOTIVAN AL DOCENTE Y SU ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL DISTRITO DE SOCABAYA DE LA REGION AREQUIPA

De mi consideración:

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, deseándole éxito en todas sus actividades que de manera cotidiana desempeña. De la misma manera, aprovecho el mismo para solicitarle gestionar ante la autoridad correspondiente el uso del espacio de almacenamiento en el hosting de la universidad con capacidad de 100 gigas para el soporte tecnológico del proyecto estudio sobre los factores que desmotivan al docente y su estrategia de afrontamiento a través del fortalecimiento de la inteligencia emocional en el marco de la evaluación de desempeño docente en el distrito de Socabaya de la Región Arequipa, Fondo 2019.

Dada la coyuntura actual, debemos implementar una plataforma con diversos recursos para la ejecución de nuestro proyecto, así obtener los resultados que esperamos y cumplir con los plazos establecidos.

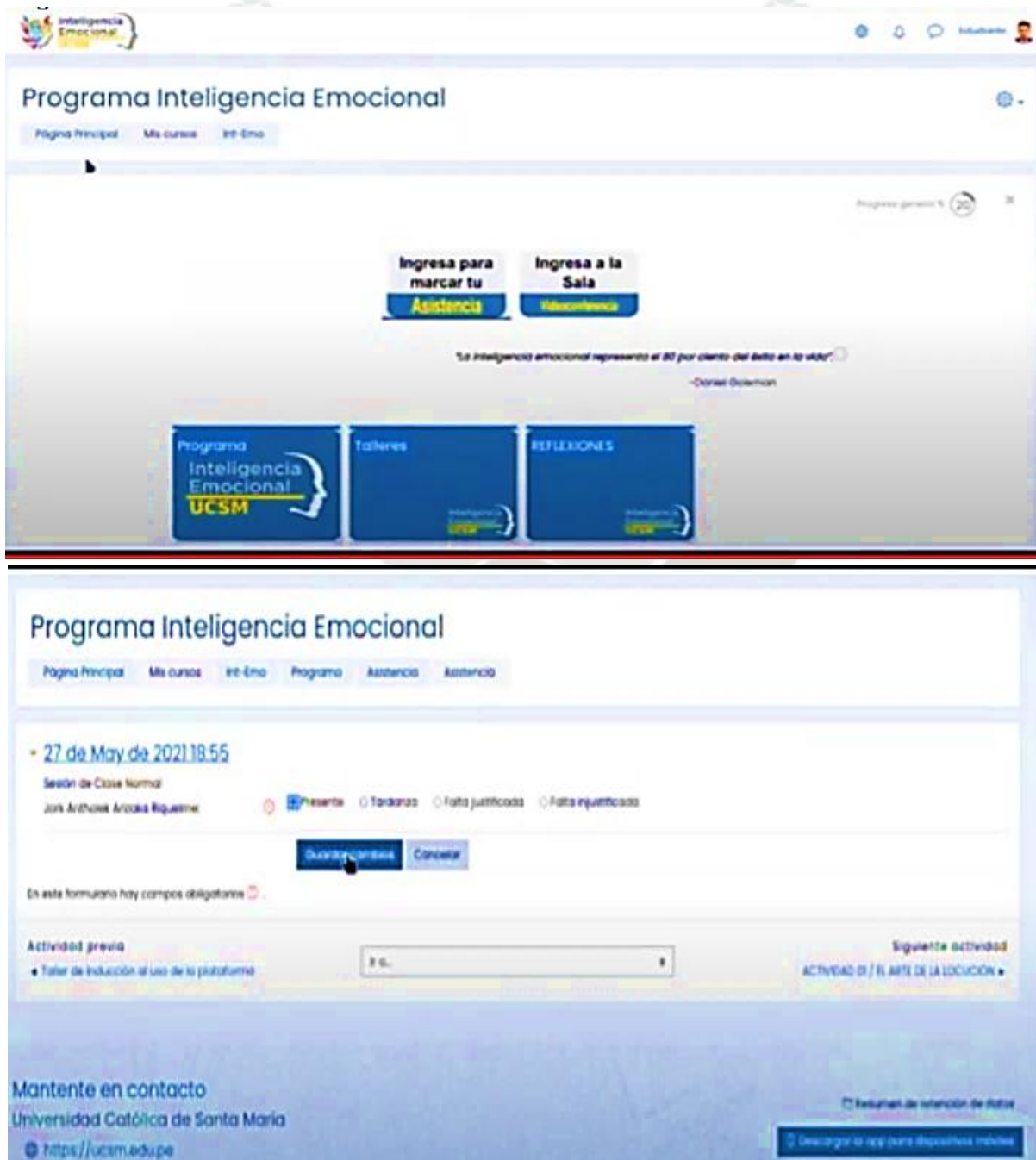
Ya contamos con los profesionales que se encargarán de la implementación de la plataforma, respetando los protocolos para la protección de datos de los participantes.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,

E.2 Creación e implementación del aula virtual del programa inteligencia emocional para docentes

- Enlace de la plataforma (<https://empoderar.ucsm.edu.pe/virtual/>)
- Enlace a las sesiones <https://zoom.us/j/92694866080>,
- Imágenes referenciales



E.3 Envío de carta de invitación digital a los directores de las instituciones educativas, según la base de datos



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Arequipa, 22 de Abril del 2021

Sra. MONICA TERESA POLAR TEJADA
Director de la IE. 72 CERRO SALAVERRY

Asunto: Invitación a la presentación del proyecto ESTUDIO SOBRE LOS FACTORES QUE DESMOTIVAN AL DOCENTE Y SU ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL DISTRITO DE SOCABAYA DE LA REGION AREQUIPA

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. con el objeto de invitarlo a participar de la presentación del proyecto *Estudio sobre los factores que desmotivan al docente y su estrategia de afrontamiento a través del fortalecimiento de la inteligencia emocional en el marco de la evaluación de desempeño docente en el distrito de Socabaya de la Región Arequipa*, el mismo que está promovido por el Vicerrectorado de Investigaciones de la Universidad Católica de Santa María.

El estudio tiene como objetivo identificar los factores que desmotivan la labor docente, propiciar actividades de bienestar y finalmente brindarles las herramientas para afrontarlos a través de la Inteligencia Emocional, la participación en este estudio es voluntario y no le generará gasto alguno.

La invitación está dirigido a usted y a la plana docente de la institución a la cual usted dignamente representa, el evento se realizará el sábado 08 de mayo a las 19:00 horas, para participar deberán inscribirse previamente en la siguiente dirección <https://forms.gle/VsAwZt3MNZ7SYKc17>. Si desea mayor información podría contactarse a los correos scaceres@ucsm.edu.pe o apazo@ucsm.edu.pe quienes gustosamente los atenderán.

Le agradecemos de antemano su valiosa colaboración al hacer extensiva la invitación a los docentes a su cargo.

Nuestro cordial saludo.

Atentamente.

E.4 Fases de implementación del programa inteligencia emocional para docentes

IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES

En el marco del "Estudio de los Factores que desmotivan al docente y su estrategia de afrontamiento a través del fortalecimiento de la Inteligencia Emocional en el marco de la evaluación del Desempeño Docente en el distrito de Socabaya de la región Arequipa", se plantea el curso de capacitación dirigido a docentes de los tres niveles educativos que voluntariamente deseen participar del Programa de Inteligencia Emocional.

MODULO	DENOMINACION	CONTENIDO	FECHAS	Actividad sincrónica	Horario	Actividad asincrónica	Horario
0	1. TALLER DE INDUCCIÓN	Manejo de plataforma Moodle	15 DE MAYO	Sábado	12:00 -13:30 19:00 – 20:30	Lunes a viernes	19:00 – 20:00
	2. RESOLUCION DE INSTRUMENTOS	Orientación para el desarrollo de instrumentos - Ficha personal - Escala de Actitud docente - Inventario de Inteligencia Emocional - Inventario de Burnout - Escala de Grit	17 DE MAYO AL 22 DE MAYO	Lunes a viernes	19:00 – 20:30	Lunes a viernes	20:30 – 21:30
	3. TALLERES	1.El arte de la Locución 2.Higiene postural en el trabajo 3.Técnicas de relajación 4.Gamificación 5.Imagen personal 6.Activa tus emociones 7.Herramientas creativas 8.Taichi 9.¿Por qué nos enfermamos? 10 Personajes insólitos en la creación	24 DE MAYO AL 04 DE JUNIO	Lunes a viernes	12:00 -13:30 19:00 – 20:30	Lunes a viernes	20:30 – 21:30
	4. CHARLA MOTIVACIONAL		05 DE JUNIO	Sábado	18:00 – 20:15		

E.5 Acceso a la plataforma y taller de inducción



Universidad Católica de Santa María

BIENVENIDOS

En breve iniciamos...

<<10:00-->>



Universidad Católica de Santa María

Programa INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES

TALLER DE INDUCCIÓN

Inteligencia Emocional 1

Para docentes



Universidad Católica de Santa María

Programa

1. Acceso a la plataforma
2. Edición del perfil de usuario
3. Marcado de asistencia
4. Acceso al curso y Videoconferencia
5. Acceso a los materiales de los módulos
6. Indicaciones para subir trabajos
7. Acceso al libro de calificaciones



Universidad Católica de Santa María

ACCESO A LA PLATAFORMA





Universidad Católica de Santa María

Gracias por la atención prestada



Ingresos para
marcar tu
Asistencia

"La inteligencia emocional representa el 80 por ciento del éxito en la vida".

Volume 10, No. 10

Programa Inteligencia Emocional UCSM	Instrumentos	Talleres	MODULO 1: Inteligencia emocional	MODULO 2: Autoconciencia
MODULO 3: Autorregulación	MODULO 4: Motivación y Empatía	MODULO 5: Habilidades Sociales	REFLEXIONES	

ANEXO F. Desarrollo por etapas

F.1 Etapa diagnóstica: Aplicación de instrumentos

F.1.1 Instrumentos aplicados

F.1.1.1: Ficha personal

FICHA PERSONAL

Nombre de la IE.:	
FUNCIÓN:	a) DOCENTE b) DIRECTIVO
NIVEL EDUCATIVO:	a) INICIAL b) PRIMARIA c) SECUNDARIA
1. ¿Cómo se traslada desde su vivienda hasta la Institución Educativa donde labora? a) Caminando b) Bicicleta c) Bus/combi/micro d) Autocolectivo e) Auto propio f) Otro ¿Y cuánto tiempo le toma? Horas Minutos Costo sólo de transporte por día por mes	
2. ¿Qué estudios completó usted como PRIMERA carrera? a) Educación b) Docencia c) Pedagogía Los estudios los realizó en: a) Universidad b) Instituto Superior Pedagógico c) Instituto superior Tecnológico d) Escuela Superior Cuenta con Título profesional a) Si b) No Tiene otra profesión: (Menciónelo)	
3. ¿En qué año obtuvo su primer trabajo como docente de educación básica?	
4. Hasta la fecha, ¿Cuánto tiempo ha laborado como docente desde que culminó sus estudios superiores? Considerando las siguientes modalidades: a) ¿Para Instituciones Educativas privadas? Años: meses: b) Para el Estado: ¿Cómo contratado(a)? Años: meses: c) Para el Estado: ¿Cómo nombrado(a)? Años: meses:	
5. ¿Cuál es su condición laboral actualmente? a) Nombrado(a) b) Contratado (a) por concurso público c) Contratado con otra modalidad (APAFA, comité de aula, etc.) Especifique: d) No tiene contrato	
6. ¿En qué escala magisterial se encuentra ubicada actualmente? a) I b) II c) III d) IV e) V f) IV	

7. ¿Quisiera nombrarse en el sector público?

a) Sí b) No c) Ya estoy nombrado

8. ¿De cuántas horas lectivas por semana es su acuerdo / contrato laboral en esta IE?

a) 12 horas b) 24 horas c) 30 horas d) Otras/Especifique.

.....

9. En una semana típica ¿Cuánto tiempo les dedica a estas actividades?

a) Al dictado de clases en esta IE

b) A labores administrativas en esta Institución Educativa (gestión institucional)

c) A calificar o corregir el trabajo de los alumnos de esta Institución Educativa (exámenes, prácticas, etc.)

d) A trabajar en equipo o dialogar con sus colegas de la IE

e) A asesorar a los alumnos de esta Institución Educativa

f) A tareas domésticas y cuidado de sus hijos

g) A trabajar en otra Institución Educativa.

h) A otra actividad que le genere ingresos

i) A entretenimiento/ocio (sin contar el sueño nocturno)

10. ¿Ha hecho algo por cambiar de trabajo?

a) Sí, buscar otro trabajo EN el sector educación

b) Sí, buscar otro trabajo FUERA del sector educación.

11. Si pudiese volver hacia atrás, ¿elegiría nuevamente ser docente?

a) Sí b) No

12. Si nos remontamos al momento en el que decidió ser docente, ¿Cuál diría Ud. que fue la razón principal por lo(a) llevó a tomar esa decisión?

a) Económicamente no podía estudiar otra carrera.

b) Era la única opción de estudio disponible en su zona.

c) Carrera que ofrecía estabilidad/seguridad laboral.

d) Tradición familiar

e) El buen recuerdo que le dejaron algunos profesores

f) Vocación

g) Le gustaba la idea de trabajar con niños y adolescentes

h) Otra:

13. ¿Por qué no elegiría nuevamente ser docente?

a) Porque pagan poco

b) Porque es una carrera con poco prestigio

c) Porque es una carrera muy sacrificada

d) Porque las condiciones son inadecuadas

e) Otra:

14. ¿Cuál cree Ud. que es la opinión de la sociedad sobre la labor de los docentes? Antes de la pandemia y en la actualidad. Elija hasta tres alternativas.

a) Cualquiera puede enseñar

b) Se dedican a protestar, pero no enseñan

c) Están desactualizados

d) Es admirable su paciencia con los estudiantes

e) Son ejemplo y guía para los demás

f) Merecen mayor atención del Estado

	g) Hablan de sus derechos, pero no de sus obligaciones h) Cooperan con la comunidad i) Otro:
	15. Si tiene o tuviera hijos(as), ¿le gustaría o no le gustaría que alguno(a) de ellos(as) fuera docente de escuela a) Si me gustaría b) Me daría lo mismo c) No me gustaría
	16. Para Ud., ¿qué tan fácil o difícil es realizar las siguientes actividades vinculadas al quehacer docente? a) Comunicarse con los estudiantes y motivarlos b) Promover y manejar una convivencia democrática, y manejar conflictos en el aula c) Incorporar las diferentes culturas y habilidades de los estudiantes en el quehacer educativo/manejar tipos y ritmos de aprendizaje d) Incorporar los saberes y recursos locales en el aprendizaje e) Proponer innovaciones o buenas prácticas f) Hacer uso efectivo del tiempo en el aula g) Coordinar con los padres de familia h) Atender los problemas académicos o socioafectivos de los estudiantes i) Elaborar y utilizar instrumentos de evaluación j) Fomentar el pensamiento crítico en los estudiantes k) Caracterización a los estudiantes, sus familias y contextos l) Planificación de aprendizajes en castellano y lengua originaria m) Comprender a profundidad la disciplina del área a mi cargo n) Promover la participación activa de las familias y la comunidad o) Utilizar las TIC para lograr los propósitos de aprendizaje p) Manejar con profundidad la didáctica de las áreas a su cargo q) Desarrollar el enfoque por competencias propuestas por el Currículo Nacional r) Garantizar el logro de los propósitos de aprendizaje s) Definir criterios de evaluación, elaborar instrumentos y retroalimentación t) Aportar en el diseño e implementación de políticas educativas
	17. ¿Está Ud. de acuerdo con las siguientes frases acerca de los efectos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) sobre el trabajo docente en aula a) Facilitan el aprendizaje colaborativo de los estudiantes b) Despersonalizan el proceso de enseñanza-aprendizaje c) Van a alentar el facilismo de los estudiantes y la incomunicación entre ellos d) Van a facilitar la tarea de los docentes en el aula e) Van a ampliar las oportunidades de acceso a la información por parte de los estudiantes f) Van a reemplazar parcial o totalmente el trabajo de los docentes en el aula.
	18. ¿Está Ud. de acuerdo con los siguientes cambios introducidos por la Ley de Reforma Magisterial? a) Nuevas escalas magisteriales b) Meritocracia (ascenso basado en el mérito) c) Un solo régimen laboral para todos d) Evaluaciones periódicas e) Cese a los 65 años

f) Posibilidad de acceder a otros cargos (Directivo, Especialista, Formador) g) Asignaciones por tipo y ubicación de la Institución Educativa h) Obligatoriedad de la Evaluación del Desempeño Docente i) Otros/especifique:
19. Con relación a su situación laboral y profesional, ¿considera Ud. Que la Ley de Reforma Magisterial... a) Lo beneficia b) Lo perjudica c) Ni lo beneficia ni lo perjudica d) No conoce la Ley
20. En su opinión ¿cuáles son los tres principales aspectos del desempeño docente que deben ser evaluados? Elija hasta tres alternativas: a) El conocimiento de su especialidad b) La capacidad para crear un clima de convivencia democrática en el aula c) La capacidad para conducir el proceso de aprendizaje d) El ejercicio ético de la profesión e) Los logros de aprendizajes de sus estudiantes f) Otros/especifique:.....
21. En su opinión, ¿cuál es la forma más importante que se puede usar para evaluar su desempeño docente? a) Prueba de conocimientos pedagógicos y de especialidad b) Observación directa de clase c) Portafolio docente o carpeta pedagógica d) Legajo personal (escalafón) e) Evaluación a los estudiantes f) Otros/especifique:.....
22. ¿Cada cuánto tiempo es Ud. evaluado por su desempeño en su IE a) Nunca b) En cualquier momento c) Al menos 1 vez al mes d) Al menos 1 vez cada 2 meses e) Al menos 1 vez cada 6 meses f) Al menos 1 vez al año g) Otros/especifique:
23. ¿En qué consiste esta evaluación? (Acepte una o más alternativas) a) Prueba de conocimientos b) Observación directa de clase c) Evaluación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes d) Portafolio docente o carpeta pedagógica e) Encuesta a estudiantes / opinión de los padres de familia f) Opinión del director(a) g) Opinión de otros docentes h) Otros/especifique:
24. En su opinión, ¿qué factores le AYUDARÍAN más a mejorar su práctica pedagógica? a) Infraestructura educativa adecuada b) Materiales educativos suficientes y adecuados c) Acceso a material de consulta

d) Acceso a tecnología/internet e) Buen clima laboral en la IE f) Tiempo para reflexionar sobre su práctica pedagógica y sistematizarla g) Asesoría personalizada h) Otra:
25. En el último año ¿participó Ud. en alguna de los siguientes programas o estrategias formativas? a) Talleres b) Seminarios y ponencias c) Cursos de actualización d) Cursos virtuales e) Acompañamiento f) Grupos de interaprendizaje g) Observación entre pares h) Pasantías i) Ninguno
26. Con la finalidad de conocer en qué campos le gustaría recibir formación, ¿Cuál de los siguientes aspectos contribuiría a fortalecer su desempeño? (Elija hasta 3 opciones) a) Planificación de procesos pedagógicos considerando necesidades de aprendizaje b) Gestión de la convivencia democrática en el aula, clima del aula y gestión de conflictos c) Conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje d) Evaluación formativa de los aprendizajes e) Comprensión de los contenidos de la disciplina y de la didáctica del área f) Gestión de los saberes y recursos locales g) Articulación con las familias y la comunidad h) Participación en políticas educativas i) Competencias digitales y uso de TIC j) Competencias creativas k) Enfoques y principios educativos l) Herramientas/estrategias metodológicas para la enseñanza m) Comprensión del Currículo Nacional de la Educación Básica n) Manejo de estrés / Inteligencia emocional o) Interculturalidad y diversidad cultural p) Otros/especifique: q) NINGÚN TEMA
27. ¿Cuáles de los siguientes estímulos o reconocimientos al docente son empleados en su Institución Educativa? (Acepte una o más alternativas) a) Menciones / distinciones b) Bonificaciones económicas c) Becas, subvenciones d) Otros/Especifique: e) No existen mecanismos de estímulo/reconocimiento
28. ¿Cuán satisfecho está Ud. con los siguientes aspectos? a) ¿Su actividad pedagógica? b) ¿Los logros alcanzados por sus estudiantes? ¿su relación con los estudiantes? c) ¿El reconocimiento que da el MINEDU a los docentes? d) ¿Su relación con los colegas?

e) ¿Su relación con el Director(a)? f) ¿Su relación con los padres de familia? g) ¿La ubicación de la IE? h) ¿Su remuneración? i) ¿Su relación con la comunidad? j) ¿La infraestructura y equipamiento de su IE?
29. Considerando todas las cosas, ¿cuán satisfecho está Ud. con los siguientes aspectos? a) Su salud b) Su labor en la IE c) La educación que le puede dar a sus hijos (en caso no tenga hijos, si los tuviera) d) Las condiciones de su jubilación futura e) Su autoestima f) El reconocimiento que da la sociedad a su labor como docente g) Sus relaciones familiares h) Sus actividades recreativas (turismo, cultura, etc)
30. ¿Tiene algún tipo de discapacidad permanente? a) Si b) No
31. ¿Qué tipo de discapacidad permanente tiene? a) Motora b) Auditiva c) visual
32. Durante los años 2019 y 2020 ¿sufrió alguna de las siguientes enfermedades? (Acepte una o más alternativas) a) ¿Problemas de garganta o voz? (inflamación / afonía / disfonía) b) ¿Enfermedades respiratorias? (faringitis, pulmonía, etc.) c) ¿Gastritis? d) ¿Infecciones estomacales? (diarreas) e) ¿Enfermedades urinarias? f) ¿Dolores de columna? (lumbalgia, hernia, etc.) g) ¿Dolores de articulaciones? (artritis, artrosis, etc.) h) ¿Diabetes? i) ¿Estrés? j) ¿Ansiedad? k) ¿Cáncer? l) ¿Depresión? m) Hipertensión n) Colesterol alto o) Otra/especifique: p) Ninguna enfermedad
33. En su labor cotidiana en esta I.E., ¿con qué frecuencia experimenta Ud. las siguientes situaciones? a) Necesidad de forzar o levantar la voz en clase b) Estar de pie la mayor parte del tiempo / mantener una postura física incómoda en clase c) Trabajar con iluminación deficiente en clase d) Estar expuesto a ruidos molestos del exterior durante clase e) Trabajar en una temperatura ambiental inadecuada durante clase f) Estar expuesto a polvo de tiza en clase

F.2 Etapa de apoyo e intervención

TALLERES	Denominación	Fechas	Sesión asincrónica		Sesión Sincrónica	
	1.El arte de la Locución 2.Higiene postural en el trabajo 3.Técnicas de relajación 4.Gamificación 5.Imagen personal 6.Activa tus emociones 7.Herramientas creativas 8.Taichi 9.¿Por qué nos enfermamos? 10 Personajes insólitos en la creación	24 DE MAYO AL 04 DE JUNIO	Lunes a viernes	12:00 -13:30 19:00 - 20:30	Lunes a viernes	20:30 - 21:30



F.2.1Talleres desarrollados

F 2.1.1 Taller: El arte de la locución

TALLER 1	EL ARTE DE LA LOCUCIÓN
Duración	24 DE MAYO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Lic. William Nicanor Cano Fuentes
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Desarrollar habilidades de expresión oral y manejo de la voz en los docentes, fortaleciendo su capacidad comunicativa para mejorar su interacción con el entorno.
Contenidos desarrollados	1. Técnicas de respiración y proyección de la voz. 2. Modulación y entonación para captar la atención. 3. Uso adecuado del micrófono y herramientas tecnológicas. 4. Prácticas de locución y retroalimentación
Materiales utilizados	Presentaciones Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad aplicativa ✓ Ejercicios de calentamiento ✓ Técnicas de respiración ✓ Vocalización
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD APLICADA

TALLER "EL ARTE DE LA LOCUCIÓN"

ACTIVIDAD PRÁCTICA 01

1. DE LOS EJERCICIOS DE CALENTAMIENTO DE LA VOZ, ELIGE 2 DE ELLOS Y PRACTÍCALES

- BURBUJA O HELICOPTERO
- EMISIÓN DEL SONIDO CON LA LETRA MMM
- EMISIÓN DE SONIDO CON LA LETRA RRR
- RECALENTAMIENTO DE MÚSCULOS FACIALES VOCALIZANDO PA PA PA PA PA
- VOCALIZANDO DIN DON DAN DIN DON DAN
- MOVIMIENTO DE LA LENGUA ENTRE LA CAVIDAD BUCAL

2. TÉCNICA DE RESPIRACIÓN, ELIGE UNA DE ELLAS Y PRACTÍCALA

- VELA
- EMPUÑAR Y VOTAR LENTAMENTE EL AIRE

3. VOCALIZACIÓN EL SIGUIENTE TEXTO:

"El éxito está conectado con la acción. La gente exitosa se mantiene en movimiento. Cometan errores, pero nunca se dan por vencido"

Conrad Hilton

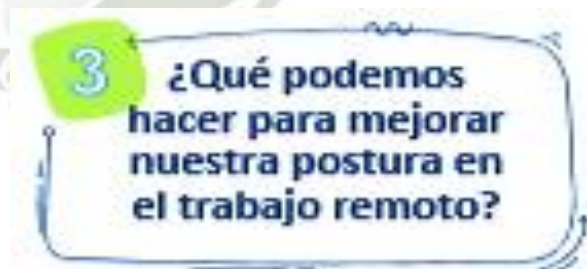
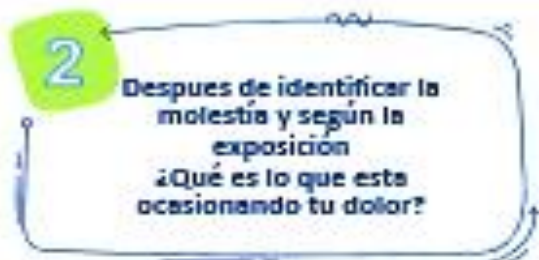
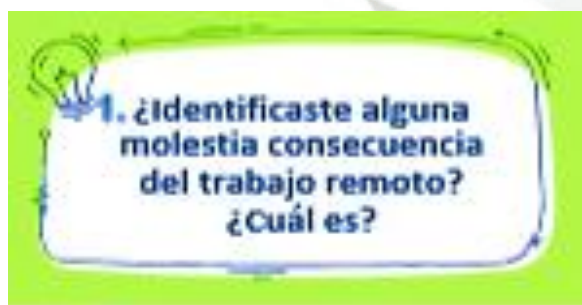
4. GRÁBATE FRENTE AL ESPEJO, PROCURA DEMOSTRAR AMABILIDAD, DINAMISMO Y ESBOSA UNA SONRISA.

5. REvisa la grabación y describe si te convencio lo que dices. COMÉNTALO.

F.2.1.2 Taller 2

TALLER 2	<i>HIGIENE POSTURAL EN EL TRABAJO</i>
Duración	25 DE MAYO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Lic. Hazley María Virginia Lima Villaverde
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Promover prácticas de higiene postural en el entorno laboral docente para prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el bienestar físico durante la jornada educativa
Contenidos desarrollados	1. Principios básicos de ergonomía. 2. Ejercicios para corregir la postura. 3. Adaptación del espacio de trabajo. 4. Prevención de lesiones comunes en docentes
Materiales utilizados	Presentaciones Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Reconozco las molestias
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: RECONOZCO LA MOLESTIA



F.2.1.3 Taller 3

TALLER 3	<i>TÉCNICAS DE RELAJACIÓN</i>
Duración	26 DE MAYO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónicas
Facilitador	Dra. Deysi Yvon Flores Llerena
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Enseñar técnicas básicas de relajación que permitan a los docentes reducir el estrés, mejorar su concentración y fomentar el equilibrio emocional en su vida personal y profesional.
Contenidos desarrollados	1. Respiración profunda y consciente. 2. Relajación muscular progresiva. 3. Meditación y mindfulness. 4. Visualización guiada
Materiales utilizados	Presentaciones Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Técnica de Relajación 4-7-8
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: APLICACIÓN DE LA TÉCNICA DE RELAJACIÓN 4-7-8



F.2.1.4 Taller 4

TALLER 4	GAMIFICACIÓN
Duración	27 DE MAYO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Mg. Jork Antholek Arizaka Riquelme
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Introducir a los docentes en el uso de estrategias de gamificación como herramienta pedagógica innovadora para motivar a los estudiantes y dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Contenidos desarrollados	1. Fundamentos de la gamificación. 2. Diseño de actividades gamificadas. 3. Herramientas digitales para gamificación. 4. Evaluación y retroalimentación en entornos gamificados.
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Herramientas en acción
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: HERRAMIENTAS EN ACCIÓN

Herramientas en acción

1. "Escape del Aula" (Escape Room Educativo)

Objetivo: Resolver una serie de retos o acertijos relacionados con contenidos pedagógicos para "escapar" de una situación ficticia.

Ejemplo: Resolver enigmas sobre evaluación formativa para salir de una "escuela encantada".



2. "La Ruta del Saber" (Juego de Tablero)

Objetivo: Avanzar por un tablero virtual o físico respondiendo preguntas o superando desafíos.

Elementos: Dados, tarjetas de preguntas, casillas con retos sorpresa, comodines.

3. "Docente Legendario" (Sistema de Logros)

Objetivo: Acumular insignias o puntos por completar tareas, participar activamente o ayudar a compañeros.

Ejemplo: Insignias como "Maestro Creativo", "Aliado Colaborativo", "Explorador Digital".



F.2.1.5 Taller 5

TALLER 5	IMAGEN PERSONAL
Duración	28 DE MAYO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Mg. Angela Valeria Mya Pazo Romero
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Reflexionar sobre la importancia de la imagen personal en el ámbito educativo y brindar herramientas para proyectar una presencia profesional coherente con los valores institucionales
Contenidos desarrollados	1. Elementos de la imagen personal. 2. Vestimenta adecuada para el entorno educativo. 3. Cuidado personal y presentación. 4. Impacto de la imagen en la percepción profesional.
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Imagen personal

ACTIVIDAD PRÁCTICA: IMAGEN PERSONAL

ACTIVIDAD IMAGEN PERSONAL

RESPONDE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es tu tipo de rostro?
2. ¿Cuál es tu tipo de cuerpo?
3. ¿Cuál es tu estilo propio?



F.2.1.6 Taller 6

TALLER 6	ACTIVA TUS EMOCIONES
Duración	29 DE MAYO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Mg. María Luisa Valdivia Torres
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Fomentar el reconocimiento y la activación consciente de las emociones como parte del desarrollo de la inteligencia emocional y la mejora del clima laboral docente
Contenidos desarrollados	1. Identificación de emociones propias. 2. Técnicas para activar emociones positivas. 3. Gestión de emociones negativas. 4. Impacto de las emociones en el entorno laboral.
Materiales utilizados	Presentaciones Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Música en nuestro entorno de trabajo
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: MÚSICA EN NUESTRO ENTORNO LABORAL





ACTIVIDAD

1. Qué podemos hacer para influir en la "música" de nuestro entorno de trabajo?
2. Escribe el nombre de la canción que mejor describe y capta el ritmo y el estado de ánimo de tu lugar de trabajo.

F 2.1.7 Taller 7

TALLER 7	HERRAMIENTAS CREATIVAS
Duración	01 DE JUNIO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Lic. César Mauricio Rodríguez Camargo
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Explorar y aplicar herramientas creativas que potencien la innovación en la práctica docente y estimulen el pensamiento divergente en el aula..
Contenidos desarrollados	1. Técnicas de brainstorming y lluvia de ideas. 2. Uso de mapas mentales y conceptuales. 3. Herramientas digitales para la creatividad. 4. Fomento del pensamiento crítico y creativo
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Creando historias
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: CREANDO HISTORIA



F.2.1.8 Taller 8

TALLER 8	TAICHI
Duración	02 DE JUNIO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Dra. Deysi Yvon Flores Llerena
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Introducir a los docentes en la práctica del Taichí como disciplina corporal que favorece la relajación, el equilibrio físico y mental, y la reducción del estrés
Contenidos desarrollados	1. Fundamentos del Taichí. 2. Ejercicios básicos de Taichí. 3. Beneficios para la salud física y mental. 4. Práctica guiada y recomendaciones
Materiales utilizados	Presentaciones Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ El abrazo del árbol
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: EL ABRAZO DEL ARBOL



F 2.1.9 Taller 9

TALLER 9	¿POR QUÉ NOS ENFERMAMOS?
Duración	03 DE JUNIO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Ps. Luz María Dueñas Colque
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Concientizar a los docentes sobre los factores psicosomáticos y emocionales que influyen en la salud, promoviendo hábitos de autocuidado y prevención.
Contenidos desarrollados	1. Relación entre mente y cuerpo. 2. Impacto del estrés en la salud. 3. Hábitos saludables y prevención de enfermedades. 4. Estrategias de autocuidado emocional.
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ El poder de las emociones
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: EL PODER DE LAS EMOCIONES



F.2.1.10 Taller 10

TALLER 10	PERSONAJES INSÓLITOS EN LA CREACIÓN
Duración	04 DE JUNIO
Modalidad	VIRTUAL Sesiones Sincrónica y asincrónica
Facilitador	Lic. Fredy Alberto Frisancho Cervantes
Número de participantes:	113
Objetivo general:	Estimular la creatividad y la expresión artística de los docentes a través de la creación de personajes originales, como medio para liberar tensiones y fomentar la imaginación.
Contenidos desarrollados	1. Técnicas de creación de personajes. 2. Desarrollo de historias y narrativas. 3. Expresión artística y visualización. 4. Compartir y retroalimentar creaciones.
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom
Actividades prácticas	Actividad práctica ✓ Creando historia
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

ACTIVIDAD PRÁCTICA: CREANDO HISTORIA

CREANDO HISTORIAS

- **Historia de Nublín, el Sonador de Colores**
- En un rincón del cielo donde las nubes sueñan despiertas, nació **Nublín**, un personaje insólito con cuerpo de algodón y alma de melodía. Tiene una nariz de trompeta que suena cada vez que ríe, y botones de colores en el pecho que cambian según su emoción. Flota suavemente sobre el suelo, dejando una estela de notas musicales y polvo de tiza.
- **Nublín** no habla con palabras, sino con sonidos y colores. Cuando un docente se siente cansado o sin ideas, **Nublín** aparece en su imaginación para recordarle que la creatividad no se pierde, solo se esconde. Le encanta visitar aulas donde hay libros abiertos, pizarras llenas de garabatos y corazones dispuestos a imaginar.
- Su misión es simple pero poderosa: **activar la chispa creativa que todos llevamos dentro**, especialmente en quienes enseñan con el alma.

Crea un personaje increíble .

SELECCIONEME

F 2.1. Registro de entregas de actividades talleres

1.			INSTRUMENTOS	TALLERES	I MOD	II MOD	III MOD	IV MOD	V MOD	OBSERVACIONES
2.	ALARCÓN TORRES	Rocio Catherina								MOTIVACIÓN
3.	ALVAREZ BUSTAMANTE	Candelaria Amparo		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
4.	ÁLVAREZ ROQUE	Paulina Nancy		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
5.	ARIZACA HUAHUACHAMPI	Maria Elena		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
6.	AYAQUI FLORES	Carmen Victoria								MOTIVACIÓN
7.	BARREDA COAQUIRA	Ana				X				FACILIDADES
8.	BEDOYA ACOSTA	Maria Ivonne								MOTIVACIÓN
9.	BGAZO HUAMAN	Arturo Santiago								MOTIVACIÓN
10.	CÁCERES CÁCERES MEDINA	Ana María		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
11.	CÁLCINA MANUELO	Mery Gabriela		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
12.	CÁRDENAS ALPACA	Eliana Mariolina								MOTIVACIÓN
13.	CÁRDENAS MAMANI	Jhoan Bursly		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
14.	CARDENAS MEDINA	Flor De María								MOTIVACIÓN
15.	CARDENAS ZEVALLOS	Rosa								MOTIVACIÓN
16.	CARLOS FLOREZ	Eddy								MOTIVACIÓN
17.	CASTILLO ALARCÓN	Diana		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
18.	CATARI QUISPE	Alicia Andrea		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
19.	CAYANI CONDORI	Fredy Octavio		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
20.	CCALLA FLORES	Jessica Beatriz		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
21.	CCORI SONCCO	Angélica				X X X				SEGUIMIENTO-CRITERIO
22.	CENTENO ALVAREZ	Cynthia Margarita								MOTIVACIÓN
23.	CERVANTES ROMERO	Maria Milagros		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
24.	CHAUCA CCUNO	Villanida Soledad								MOTIVACIÓN
25.	CHÁVEZ CHUQUICAÑA	Yequi Beronica		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
26.	CHAVEZ MAMANI	Kely Tania				X				FACILIDADES
27.	CHOQUE JAHUIRA	Felipe Santiago		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
28.	CHUQUICAÑA TACO	JUANA EDITH				X X				SEGUIMIENTO-CRITERIO
29.	COATA LOVÓN	Eva Emperatris				X X X				SEGUIMIENTO-CRITERIO
30.	COILA CARDENAS	Edwin								MOTIVACIÓN
31.	COLLAZOS ROMERO	Dora Vivian		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
32.	COLQUE TICONA	Lilian Rocio		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
33.	CONDORI PEREZ	Angela Eva								MOTIVACIÓN
34.	CORONEL BEJAR	Lourdes Emilia								MOTIVACIÓN
35.	CRUZ APAZA	Marisol Salome								MOTIVACIÓN
36.	DEL CARPIO RENDÓN	Dina Elizabeth				X X				SEGUIMIENTO-CRITERIO
37.	ESCOBEDO CUADROS	Gady Angelica		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
38.	FERIA AYTA	Antonina Margarita								MOTIVACIÓN
39.	FLORES CAMPANO	Ruth Mary		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
40.	FLORES CEBACOLLO	Julio Antonio		X X X X X X X X X X	X X X					
41.	FLORES MENDOZA	Lenin Carlos				X X				SEGUIMIENTO-CRITERIO
42.	GILES VALENCIA	Luz Giuliana				X				FACILIDADES
43.	GODOS RIVAS	Glenda Yovanny								MOTIVACIÓN
44.	GÓMEZ VALDIVIA	Lucy Irene								MOTIVACIÓN
45.	GONZALES CARPIO	Ymelda Marleni		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
46.	GONZALES CARPIO	Gladys Socorro		X X X X X X X X X X	X					
47.	GONZÁLES CARPIO	Brenda Mercedes		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
48.	GORDILLO MONTOYA	FLOR DE MARIA								MOTIVACIÓN
49.	GUTIÉRREZ VERA	Mariela Aurora								MOTIVACIÓN
50.	GUZMÁN RICALDE	Flor Vianey				X				FACILIDADES
51.	HERRERA APAZA	Elizabeth Yolanda		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
52.	HUAYNA AGUILAR	Benito Eufemio		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
53.	LAIME SACASQUI	Ysauro Encarnacion		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
54.	LAZO CHAVEZ	Blanca Rosa		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
55.	LINARES MANTILLA	Alita Josie			X	X	X			SEGUIMIENTO
56.	LLAMOCA BEDREGAL	Benancia Teodora				X				FACILIDADES
57.	LÓPEZ MURILLO	Patricia Laura		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
58.	LÓPEZ PACHARI	Andrés Claudiano		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
59.	LUQUE CORONEL	Matilde Elena								MOTIVACIÓN
60.	MACHACA VIVEROS	Elsa Margarita		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
61.	MAMANI CONDORI	MARILYN				X X X				SEGUIMIENTO
62.	MANSILLA FERNÁNDEZ	Milena		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
63.	MANSILLA FERNÁNDEZ	Larisa				X X X				SEGUIMIENTO
64.	MANSILLA RODRIGUEZ	Coralia Francisca				X				FACILIDADES
65.	MARROQUIN ENCINAS	Sandra Eliana		X X X X X X X X X X	X X X					RETIRADO
66.	MEJÍA VALDIVIA	NAISSA AMPARO				X				FACILIDADES
67.	MELO BELLIDO	Karin Soriana		X X X X X X	X X					SEGUIMIENTO
68.	MOSTAJO MOSTAJO	Karoll Yoseline				X				FACILIDADES
69.	OVIDEO CHACON	Martha Viviana								MOTIVACIÓN
70.	PAREDES GAMBARINI	Mónica Frida								MOTIVACIÓN

F.2.2 Etapa de capacitación

CURSO TALLER DE POSTGRADO

INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES

En el marco del “Estudio de los Factores que desmotivan al docente y su estrategia de afrontamiento a través del fortalecimiento de la Inteligencia Emocional en el marco de la evaluación del Desempeño Docente en el distrito de Socabaya de la región Arequipa”, se plantea el curso de capacitación dirigido a docentes de los tres niveles educativos que voluntariamente deseen participar del Programa de Inteligencia Emocional.

MÓDULO	DENOMINACIÓN	CONTENIDO	FECHAS	Actividad sincrónica	Horario	Actividad asincrónica	Horario
I	INTELIGENCIA EMOCIONAL	1. Concepto de inteligencia emocional	07 DE JUNIO AL	Miércoles	10:00 – 13:00	Lunes, martes, jueves y viernes	12:00 -13:00
		2. Fundamentos y orígenes de la inteligencia emocional	19 DE JUNIO	09 JUNIO			
		3. La naturaleza de las emociones y sentimientos		16 DE JUNIO			
		4. Impacto e importancia de la inteligencia emocional		Sábado	18:00 – 21:00		19:00 – 20:00
		5. La inteligencia intelectual vs. Inteligencia emocional		12 DE JUNIO			
		6. Habilidades y características de las personas emocionalmente inteligentes		19 DE JUNIO			
		7. Botiquín Emocional		Domingo	10:00 – 14:30		
				20 DE JUNIO			

II	AUTOCONOCIMIE NTO	1. Concepto de autoconocimiento	21 DE JUNIO AL	Miércoles	10:00 – 13:00	Lunes, martes, jueves y viernes	12:00 -13:00
		2. Fases del autoconocimiento	03 DE JULIO	23 DE JUNIO			
		3. El autoconocimiento emocional		30 DE JUNIO			
		4. La consciencia de uno mismo (self-awareness)		Sábado	16:30 – 21:00		19:00 – 20:00
		5. Barreras para el autoconocimiento		26 DE JUNIO			
		6. Técnicas para facilitar el autoconocimiento		03 DE JULIO			
		7. La autoestima y el autoconocimiento		Domingo	10:00 – 14:30		
III	AUTOREGULACIÓN	1. Autocontrol y autorregulación emocional	05 DE JULIO AL	Miércoles	10:00 – 13:00	Lunes, martes, jueves y viernes	12:00 -13:00
		2. Autorregulación, educación emocional y su importancia	17 DE JULIO	07 DE JULIO			
		3. Importancia de la tolerancia a la frustración en la inteligencia emocional		14 DE JULIO			
		4. La resiliencia como estrategia de afrontamiento frente el fracaso		Sábado	16:30 – 21:00		19:00 – 20:00
		5. Técnicas para regular las emociones		10 DE JULIO			
		6. El poder del pensamiento positivo – El poder de las palabras		17 DE JULIO			
				Domingo	10:00 – 14:30		
				18 DE JULIO			

IV		7. Gestión del estrés ACTIVIDADES DE COMPROBACIÓN-FIN DE MÓDULO					
	MOTIVACIÓN Y EMPATÍA	1. La psicología de la automotivación 2. Cómo automotivarse y lograr un cambio de comportamiento 3. Los dos principales tipos de motivación: extrínseca e intrínseca 4. La automotivación y el establecimiento de metas 5. Técnicas de planificación de actividades para el alcance de metas 6. Técnicas para gestionar el tiempo 7. La empatía y la alfabetización emocional: claves en la educación emocional 8. Herramientas para medir y desarrollar la empatía ACTIVIDADES DE COMPROBACIÓN-FIN DE MÓDULO	19 DE JULIO AL 07 DE AGOSTO	Miércoles 21 DE JULIO 04 DE AGOSTO Sábado 24 DE JULIO 31 DE JULIO 07 DE AGOSTO Domingo 08 DE AGOSTO	10:00 – 13:00 16:30 – 21:00 10:00 – 14:30	Lunes, martes, jueves y viernes	12:00 -13:00 19:00 – 20:00

V	HABILIDADES SOCIALES	1. Concepto de habilidades sociales 2. Habilidades sociales y estilos de comunicación 3. Cómo mejorar las habilidades sociales 4. Técnicas de elaboración, socialización y liberación emocional. 5. Las habilidades cognitivas y su importancia en la inteligencia emocional 6. Cómo utilizar las habilidades sociales, emocionales y cognitivas para influir sobre otros 7. La manipulación emocional, cómo reconocerla y evitarla ACTIVIDADES DE COMPROBACIÓN-FIN DE MÓDULO	09 DE AGOSTO AL 21 DE AGOSTO	Miércoles 11 DE AGOSTO 18 DE AGOSTO Sábado 21 DE AGOSTO 25 DE AGOSTO Domingo 26 DE AGOSTO	10:00 – 13:00 16:30 – 21:00 10:00 – 14:30	Lunes, martes, jueves y viernes	12:00 -13:00 19:00 – 20:00
				Horas Sincrónicas	133H	Horas Asincrónicas	80H
TOTAL DE HORAS							213 horas

F.2.2.1 Curso de postgrado inteligencia emocional para docentes

F.2.2.1.1 Módulo: Inteligencia emocional

MODULO I	INTELIGENCIA EMOCIONAL
Duración	07 DE JUNIO AL 19 DE JUNIO
Modalidad	VIRTUAL Con sesiones Sincrónicas y asincrónicas
Facilitador	Grupo 20
Número de participantes:	71
Objetivo general:	Comprender el concepto de inteligencia emocional y su importancia en el ámbito personal, reconociendo su impacto en su bienestar.
Contenidos desarrollados	8. Concepto de inteligencia emocional 9. Fundamentos y orígenes de la inteligencia emocional 10. La naturaleza de las emociones y sentimientos 11. Impacto e importancia de la inteligencia emocional 12. La inteligencia intelectual vs. Inteligencia emocional 13. Habilidades y características de las personas emocionalmente inteligentes 14. Botiquín Emocional
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom, Padlet
Actividades prácticas	1º Escucha de resúmenes de audiolibros ✓ Mini Hábitos ✓ Trabajo Profundo 2º Actividades reflexivas.
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

F.2.2.1.2 Módulo: Autoconocimiento

MODULO II	AUTOCONOCIMIENTO
Duración	21 DE JUNIO AL 03 DE JULIO
Modalidad	VIRTUAL Con sesiones Sincrónicas y asincrónicas
Facilitador	Grupo 20
Número de participantes:	71
Objetivo general:	Favorecer el desarrollo del autoconocimiento en los docentes mediante la identificación de sus emociones, fortalezas, debilidades y valores personales, como base para una gestión emocional consciente.
Contenidos desarrollados	1. Concepto de autoconocimiento 2. Fases del autoconocimiento 3. El autoconocimiento emocional 4. La consciencia de uno mismo (self-awareness) 5. Barreras para el autoconocimiento 6. Técnicas para facilitar el autoconocimiento 7. La autoestima y el autoconocimiento
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom, Padlet
Actividades prácticas	Escucha de resúmenes de audiolibros y actividades reflexivas ✓ Piensa rápido, piensa despacio ✓ Mañanas milagrosas
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

F.2.2.1.3 Módulo: Autoregulación

MODULO III	AUTOREGULACIÓN
Duración	05 DE JULIO AL 17 DE JULIO
Modalidad	VIRTUAL Con sesiones Sincrónicas y asincrónicas
Facilitador	Grupo 20
Número de participantes:	71
Objetivo general:	Desarrollar habilidades de autorregulación emocional que permitan a los docentes manejar el estrés, la frustración y los conflictos cotidianos su entorno de manera saludable y constructiva.
Contenidos desarrollados	1. Autocontrol y autorregulación emocional 2. Autorregulación, educación emocional y su importancia 3. Importancia de la tolerancia a la frustración en la inteligencia emocional 4. La resiliencia como estrategia de afrontamiento frente el fracaso 5. Técnicas para regular las emociones 6. El poder del pensamiento positivo – El poder de las palabras 7. Gestión del estrés
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom, Padlet
Actividades prácticas	1º Ficha de Gestión emocional 2º Ficha de Renovación emocional
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

F.2.2.1.4 Módulo: Motivación y empatía

MODULO IV	MOTIVACIÓN Y EMPATÍA
Duración	19 DE JULIO AL 07 DE AGOSTO
Modalidad	VIRTUAL Con sesiones Sincrónicas y asincrónicas
Facilitador	José Alfredo Rito Soto
Número de participantes:	71
Objetivo general:	Fomentar la automotivación y la empatía en los docentes como herramientas clave para mantener el compromiso con su labor educativa y fortalecer las relaciones interpersonales con estudiantes, colegas y familias.
Contenidos desarrollados	1. La psicología de la automotivación 2. Cómo automotivarse y lograr un cambio de comportamiento 3. Los dos principales tipos de motivación: extrínseca e intrínseca 4. La automotivación y el establecimiento de metas 5. Técnicas de planificación de actividades para el alcance de metas 6. Técnicas para gestionar el tiempo 7. La empatía y la alfabetización emocional: claves en la educación emocional 8. Herramientas para medir y desarrollar la empatía.
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Vídeos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom, Padlet
Actividades prácticas	1º Actividad: Estrella polar 2º Escucha de resumen de audiolibros y actividad reflexiva ✓ Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

F.2.2.1.5 Módulo: Habilidades sociales

MODULO V	HABILIDADES SOCIALES
Duración	09 DE AGOSTO AL 21 DE AGOSTO
Modalidad	VIRTUAL Con sesiones Sincrónicas y asincrónicas
Facilitador	Deysi Yvón Flores Llerena
Número de participantes:	71
Objetivo general:	Potenciar las habilidades sociales de los docentes para mejorar la comunicación, la colaboración y la resolución de conflictos en su entorno y promoviendo un clima institucional positivo
Contenidos desarrollados	5. Concepto de habilidades sociales 6. Habilidades sociales y estilos de comunicación 7. Cómo mejorar las habilidades sociales 8. Técnicas de elaboración, socialización y liberación emocional. 9. Las habilidades cognitivas y su importancia en la inteligencia emocional 10. Cómo utilizar las habilidades sociales, emocionales y cognitivas para influir sobre otros 11. La manipulación emocional, cómo reconocerla y evitarla.
Materiales utilizados	Presentaciones Lecturas Videos
Estrategias didácticas	Aprendizaje colaborativo, dinámicas, role playing
Herramientas tecnológicas utilizadas	Zoom, Padlet
Actividades prácticas	Escucha de resumen de audiolibros y actividad reflexiva ✓ Cómo comunicarse con los demás ✓ Cómo gustarle a la gente en 90 segundos o menos
Evaluación del módulo	Encuesta de satisfacción

F.2.2.1 Trámites administrativos para la certificación

CURSO TALLER DE POST GRADO INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES

1. Presentación o introducción

Como es de suponer, la Inteligencia Emocional tiene implicancias en toda la existencia del ser humano, ya sea en el hogar, en la escuela, en el trabajo y en el diario vivir.

El fortalecer la inteligencia emocional de los docentes se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito personal y laboral. Una de las razones por la que el docente debería poseer ciertas habilidades emocionales para el cuidado de su salud física y emocional, es la búsqueda de la calidad educativa. Para que el estudiante aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones necesita de un “educador inteligente emocional”.

En la actualidad esta situación sufre una doble crisis: Hay una aceleración para impartir el aprendizaje dejando de lado la salud física y emocional del docente, y muchos factores no detectados que desmotivan la labor del docente afectando su desempeño.

En el marco del ESTUDIO SOBRE LOS FACTORES QUE DESMOTIVAN AL DOCENTE Y SU ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL DISTRITO DE SOCABAYA DE LA REGION AREQUIPA, del Fondo concursable del Vicerrectorado de Investigación de la UCSM, se plantea la ejecución del presente curso taller.

La propuesta de este curso taller en su primera etapa quiere escuchar las inquietudes de los docentes aplicando 5 instrumentos cuyos resultados serán la base de dicha intervención y brindar el soporte para mitigar sus inquietudes a nivel psicológico, social, salud, legal, ambiental, pedagógicos, profesional, etc., el mismo que se desarrollará a través de charlas, sesiones de relajación, actividades para el mejoramiento personal. Para la segunda etapa netamente capacitación, se implementará el curso de Postgrado en Inteligencia Emocional para docentes que busca brindarles las estrategias de afrontamiento a la problemática propia de su quehacer cotidiano.

2. Fundamentación

Recientes investigaciones demuestran que existe una **relación directa entre la motivación y la inteligencia emocional** (Cera, 2015); la inteligencia emocional juega un papel muy importante en el autocontrol emocional y en la capacidad adaptativa del individuo para afrontar situaciones estresantes ((Martínez, Piqueras y Ramos, 2010). Si un profesor se siente realizado, feliz y le encuentra sentido y significado a lo que hace, logrará un equilibrio entre sus competencias emocionales y la profesionalización exigida, será consciente de quién es él y quiénes son los estudiantes a su cargo, favorecerá climas y

relaciones sanas y constructivas, y por consecuencia, los propósitos educativos se verán materializados potencializando los pasos hacia la meta de una educación de calidad para todos. (Hernández, 2017)

La inteligencia emocional es dos veces más importante que otras competencias para alcanzar la excelencia. Gestionar las emociones y relacionarse bien con los demás, permitirán alcanzar mayores grados de influencia y bienestar personal.

Este tipo de inteligencia no es un rasgo innato: se puede aprender. Estar más sintonizado con nuestras emociones nos permite decidir cómo usar esos sentimientos de forma más productiva para tomar decisiones más sólidas, dejar atrás los sentimientos negativos, controlarnos en situaciones inestables o entender a los demás cuando actúen en formas que nos sorprenden o nos irritan.

Haciendo referencias de los factores que desmotivan la labor docente el BID (2017) en el informe Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlos? Indica que este desprestigio se debe a lo que implica las nuevas demandas laborales, básicamente por el cambio en los enfoques pedagógicos deseados, la presión por los rendimientos estandarizados, el aumento en las brechas de desigualdad socioeducativa, la incorporación de nuevos sectores populares a la escolarización, la introducción de la lógica gerencial en la escuela, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo desde instituciones externas a la escuela, la desvalorización social de la profesión y la construcción de nuevos imaginarios desde los que los profesores definen opciones y compromisos. Un reciente estudio realizado por la UNESCO (2017) “Una mirada a la profesión docente en el Perú” da cuenta que los docentes demandan mejores condiciones laborales. Refieren que estas incidirían no sólo en cuestiones personales, sino también en lo laboral. Otro malestar es las remuneraciones y las relaciones interpersonales. Entre otros factores que pueden considerar como desmotivadores de la función docente que a su vez genera desgaste emocional.

Según la RAE (2017) la desmotivación es la “falta o pérdida de motivación”. Gálvez Suarez, Eric, & Milla Toro, Ricardo. (2018) Menciona, en la actualidad, se puede observar que los docentes muestran una actitud de desazón frente a las últimas evaluaciones aplicadas por el gobierno. Viven su profesión con tensión y preocupación, pues ellos son conscientes de la crisis educativa nacional. Pese a ello, les cuesta reconocer que son parte de la problemática y de la solución a la vez. Esta actitud con frecuencia crea un ambiente poco agradable para realizar su trabajo en el aula y la escuela, ocasionándole (en cierta medida) daño a su salud y a su vivencia.

Hernández, Á.S., Álamo, M.R., Betancort, (2012) Sugiere que estos estilos de pensamiento son los puentes entre la personalidad y la inteligencia que las personas construyen para su adaptación. Si esta se diera adecuadamente no habría desgaste emocional en los docentes. Murillo y Román (2013) señalan que solo es posible construir un sistema educativo de calidad con maestros que se muestren motivados, contentos, reconocidos y recompensados por su labor. Así, dado que la calidad educativa se explica y se comprende desde el docente:

desde sus percepciones y actitudes —hacia la educación, hacia su profesión y hacia los estudiantes—, el estudio de ambos constructos es fundamental para desarrollar e implementar políticas educativas pertinentes.

Por ello, no sólo la importancia del estudio, sino también las actividades propuestas.

3. Requisitos que debe reunir para la postulación

- Licenciado en Educación y Título afín.
- Firmar el consentimiento informado (Requisito indispensable)
- Ser docente nombrado o contratado de Instituciones Educativas de la jurisdicción del distrito de Socabaya prioritariamente.

4. Modalidad:

Virtual con sesiones Sincrónicas y Asincrónicas

5. Objetivos generales y específicos

Objetivo General:

Fortalecer la Inteligencia Emocional de los docentes brindándoles estrategias de afrontamiento para su crecimiento personal y profesional.

Objetivos Específicos:

- Conocer los factores que desmotivan la labor docente.
- Brindar asesoría y apoyo a través de actividades enfocadas en mitigar los factores que desmotivan la labor docente.
- Brindar los conocimientos, recursos y estrategias pertinentes para el desarrollo de los componentes de la Inteligencia Emocional.
- Empoderar a los docentes en la gestión de sus emociones.

6. Plan de estudio

Módulo	Denominación	Créditos	Horas sincrónicas	Horas asincrónicas	Total, de horas
0	1. CHARLA DE INDUCCIÓN	5.5	6h	5h	
	2. RESOLUCIÓN DE INSTRUMENTOS		10h	5h	
	3. TALLERES - CUIDADO PERSONAL - SALUD				

	- PSICOLOGICOS - LEGALES - PEDAGÓGICOS PROFESIONAL		40h	10h	79h
	4. CHARLA MOTIVACIONAL		3h		
I	INTELIGENCIA EMOCIONAL	2	16h	16h	32h
II	AUTOCONOCIMIENTO	2	16h	16h	32h
III	AUTOREGULACIÓN	2	16h	16h	32h
IV	MOTIVACIÓN – EMPATÍA	2	20h	18h	38h
V	HABILIDADES SOCIALES	2	16h	16h	32h
TOTAL		15	143	115	245h

7. Sumilla

I	INTELIGENCIA EMOCIONAL	1. Concepto de inteligencia emocional 2. Fundamentos y orígenes de la inteligencia emocional 3. La naturaleza de las emociones y sentimientos 4. Impacto e importancia de la inteligencia emocional 5. La inteligencia intelectual vs. Inteligencia emocional 6. Habilidades y características de las personas emocionalmente inteligentes 7. Botiquín Emocional
II	AUTOCONOCIMIENTO	1. Concepto de autoconocimiento 2. Fases del autoconocimiento 3. El autoconocimiento emocional 4. La consciencia de uno mismo (self-awareness) 5. Barreras para el autoconocimiento 6. Técnicas para facilitar el autoconocimiento

		7. La autoestima y el autoconocimiento
III	AUTOREGULACIÓN	1. Autocontrol y autorregulación emocional 2. Autorregulación, educación emocional y su importancia 3. Importancia de la tolerancia a la frustración en la inteligencia emocional 4. La resiliencia como estrategia de afrontamiento frente el fracaso 5. Técnicas para regular las emociones 6. El poder del pensamiento positivo – El poder de las palabras 7. Gestión del estrés
IV	MOTIVACIÓN Y EMPATÍA	1. La psicología de la automotivación 2. Cómo automotivarse y lograr un cambio de comportamiento 3. Los dos principales tipos de motivación: extrínseca e intrínseca 4. La automotivación y el establecimiento de metas 5. Técnicas de planificación de actividades para el alcance de metas 6. Técnicas para gestionar el tiempo 7. La empatía y la alfabetización emocional: claves en la educación emocional 8. Herramientas para medir y desarrollar la empatía
V	HABILIDADES SOCIALES	1. Concepto de habilidades sociales 2. Habilidades sociales y estilos de comunicación

		3. Cómo mejorar las habilidades sociales 4. Técnicas de elaboración, socialización y liberación emocional. 5. Las habilidades cognitivas y su importancia en la inteligencia emocional 6. Cómo utilizar las habilidades sociales, emocionales y cognitivas para influir sobre otros 7. La manipulación emocional, cómo reconocerla y evitarla
--	--	---

8. Duración:

25 de mayo al 25 de agosto del 2021

9. Público objetivo:

Docentes de nombrados y contratados que laboran en la jurisdicción del Distrito de Socabaya.

Eventualmente docentes comprometidos de otras jurisdicciones

10. Meta:

50 docentes de los tres niveles educativos que voluntariamente firmen el consentimiento informado.

11. Aliados Estratégicos:

- Oficina de Responsabilidad Universitaria de la UCSM
- Escuela de Postgrado de la UCSM
- Vicerrectorado de investigación de la UCSM
- CEO Re_Educare México / Salud mental para docentes.

12. Criterios para la evaluación:

- Participación en las actividades programadas.
- Entrega de actividades

13. Requerimientos y procedimientos de certificación

- Firma el consentimiento informado
- Participación en los talleres programados

- Participación en las sesiones sincrónicas de los módulos
- Entrega de actividades programadas para las sesiones asincrónicas
- Resolución de encuestas de satisfacción al finalizar cada módulo
- Participar en el desarrollo de instrumentos.

14. Presupuesto y financiamiento del proyecto

Financiado por recursos del proyecto “Estudio sobre los factores que desmotivan al docente y su estrategia de afrontamiento a través del fortalecimiento de la inteligencia emocional en el marco de la evaluación de desempeño docente en el distrito de Socabaya de la Región Arequipa”, del Fondo concursable del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica de Santa María.

RELACIONA DE PARTICPANTES

RELACIÓN DE PARTICIPANTES DEL CURSO-TALLER DE POSTGRADO “INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES”

1.	ALARCON TORRES, Rocío Catherine
2.	ARIZACA HUAHUACHAMPI, Maria Elena
3.	AYAQUI FLORES, Carmen Victoria
4.	BARREDA COAQUIRA, Ana
5.	BEDOYA ACOSTA, Maria Ivonne
6.	CÁCERES CÁCERES MEDINA, Ana María
7.	CARDENAS MAMANI, Juan Bursly
8.	CARDENAS MEDINA, Flor De Maria
9.	CARDENAS ZEVALLOS, Rosa
10.	CARLOS FLOREZ, Eddy
11.	CCORI SONCCO, Angélica
12.	CENTENO ALVAREZ, Cynthia Margarita
13.	CERVANTES ROMERO, Maria Milagros
14.	CHAUCA CCUNO, Villanida Soledad
15.	CHAVEZ MAMANI, Kely Tania
16.	CHUQUICAÑA TACO, Juana Edith
17.	COATA LOVÓN, Eva Emperatriz
18.	COILA CARDENAS, Teodoro Edwin
19.	COLLAZOS ROMERO, Dora Vivian
20.	COLQUE TICONA, Lilian Rocio
21.	CONDORI PEREZ, Angela Eva
22.	CORONEL BEJAR, Lourdes Emilia
23.	CRUZ APAZA, Marisol Salome
24.	DEL CARPIO RENDÓN, Dina Elizabeth
25.	FERIA AYTA, Antonina Margarita
26.	FLORES MENDOZA, Lenin Carlos
27.	GILES VALENCIA, Luz Giuliana
28.	GODOS RIVAS, Glenda Yovanny
29.	GÓMEZ VALDIVIA, Lucy Irene
30.	GUTIÉRREZ VERA, Mariela Aurora
31.	GUZMÁN RICALDE, Flor Vianey
32.	LINARES MANTILLA, Alina Josie
33.	LLAMOCA BEDREGAL, Benancia Teodora
34.	LUQUE CORONEL, Matilde Elena
35.	MACHACA VIVEROS, Elsa Margarita

36.	MANSILLA FERNÁNDEZ, Larisa
37.	MANSILLA RODRIGUEZ, Coralía Francisca
38.	MARROQUIN ENCINAS, Sandra Eliana
39.	MEJÍA VALDIVIA, Naissa Amparo
40.	MELO BELLIDO, Karín Soriana
41.	MOSTAJO MOSTAJO, Karol Yoseline
42.	OVIEDO CHACÓN, Martha Viviana
43.	PAREDES GAMBARINI, Mónica Frida
44.	PINTO RIVEROS, Angel Guillermo
45.	PINTO TELLES, Carmen Liliana
46.	PIZARRO LÓPEZ, Giovanna Haydeé
47.	POCOHUANCA CCOPA, Beatriz Francisca
48.	POLAR TEJADA, Mónica Teresa
49.	QUINTANILLA ZEGARRA CORRALES, Claudia Milagros
50.	QUISPE CUPÍ, Ruth Soledad
51.	RENDÓN CÁRDENAS, Graciela Verónica
52.	ROJAS QUISPE, Felician Soledad
53.	SAICO CACYA, Haydeé Amparo
54.	SALAMANCA MAMANI, Janeth Andrea
55.	SERRANO MONTES, Óscar Ángel
56.	SILVA ROJAS, Roxany Soledad
57.	TAMAYO MAMANI, Diana María
58.	TAPIA GARCÍA, Edith Carmen
59.	TINTAYA QUISPE, Luz Marina
60.	TITO FLORES, Rudy Esperanza
61.	TORRES MEDINA, Luis Alberto
62.	VALDIVIA APAZA, Erika Consuelo
63.	VALDIVIA CANO, Angela Erika
64.	VALENTIN ALVAREZ, Isabel Del Pilar
65.	VALENZUELA ROSADO, Norma Carola
66.	VELASQUEZ LLERENA, Norma Luz
67.	VELAYARSE MURILLO, Karely Del Pilar
68.	VILCA GONZALES DE DELGADO, Jackeline Esperanza
69.	VIZCARRA VARGAS, Madeleine Giovanna
70.	YAÑEZ ZÁRATE, Jaime Fredy
71.	ZEGARRA VILLENA, Mariela

F.2.2.2 Informe de la culminación del curso

INFORME

A : Ing. Erick Cueva
Dirección de Transferencia Tecnológica y del Conocimiento
DE : Sandra Elizabeth Cáceres Ripalda
Responsable del Proyecto
ASUNTO : Curso- Taller de Postgrado Inteligencia Emocional para docentes
FECHA : 12.10.2021

Por el presente, tenemos el gusto de saludarlo cordialmente y en relación al evento realizado, hago de su conocimiento lo siguiente:

1. El Curso Taller de Postgrado Inteligencia Emocional para Docentes, fue parte de las actividades planteadas en el marco del proyecto **"Estudio de los Factores que desmotivan al docente y su estrategia de afrontamiento a través del fortalecimiento de la Inteligencia Emocional en el marco de la evaluación del Desempeño Docente en el distrito de Socabaya de la región Arequipa"**, del fondo concursable del Vicerrectorado de Investigación a través de la Dirección de Transferencia Tecnológica y del Conocimiento, aprobado por Resolución N° 27878-R-2021, realizado del 09 de junio al 26 de agosto de 2021, con una duración de 212 horas académicas equivalentes a 13.0 créditos.
2. Se contó con la participación de 08 especialistas y ponentes: Willy Cano, Hayley Lima, Deysi Flores, César Rodríguez-Camargo, Luz Dueñas, Freddy Frisancho, Helen Traverso, José Rito y el equipo investigador; así como, la participación 52 docentes que culminaron satisfactoriamente el proceso de capacitación, se adjunta lista de participantes.
3. El evento no tuvo ningún costo para los participantes, los gastos estuvieron subvencionados por la partida presupuestal del fondo concursable y se llevó a cabo de manera exitosa de acuerdo a los comentarios recibidos.

Es todo cuanto tenemos a bien informar,

|



Mg. Sandra Elizabeth Cáceres Ripalda

F.2.2.3 Certificados entregados

 Universidad Católica de Santa María		 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
CERTIFICADO Otorgado a:		
Por haber participado como ORGANIZADOR en el CURSO TALLER DE POSTGRADO "INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES", organizado por el Vicerrectorado de Investigación de la UCSM, Dirección de Transferencia Tecnológica y del Conocimiento, aprobado por Resolución N° 27878-R-2021, realizado del 09 de junio al 26 de agosto de 2021, con una duración de 212 horas académicas equivalentes a 13.0 créditos.		
Arequipa, Agosto de 2021		
Dr. Manuel Alberto Briceño Ortega Rector de la UCSM	Dr. Máximo Orlando Rondón Rondón Vicerrector Académico de la UCSM	Dr. José Antonio Villanueva Salas Director de la Escuela de Postgrado UCSM

 Universidad Católica de Santa María		 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
CERTIFICADO Otorgado a:		
Por haber participado como PONENTE en el CURSO TALLER DE POSTGRADO "INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES", organizado por el Vicerrectorado de Investigación de la UCSM, Dirección de Transferencia Tecnológica y del Conocimiento, aprobado por Resolución N° 27878-R-2021, realizado del 09 de junio al 26 de agosto de 2021, con una duración de 212 horas académicas equivalentes a 13.0 créditos.		
Arequipa, Agosto de 2021		
Dr. Manuel Alberto Briceño Ortega Rector de la UCSM	Dr. Máximo Orlando Rondón Rondón Vicerrector Académico de la UCSM	Dr. José Antonio Villanueva Salas Director de la Escuela de Postgrado UCSM

F.2.2.4 Relación de certificados entregados

RELACIÓN DE PARTICIPANTES PARA CERTIFICACIÓN CURSO DE POSTGRADO INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES

CERTIFICACIÓN COMO PARTICIPANTE

1.	ALARCÓN TORRES, ROCIO CATHERINA
2.	AYAQUI FLORES, CARMEN VICTORIA
3.	BARREDA COAQUIRA, ANA
4.	BEDOYA ACOSTA, MARIA IVONNE
5.	CARDENAS MEDINA, FLOR DE MARIA
6.	CARDENAS ZEVALLOS, ROSA
7.	CARLOS FLOREZ, EDDY
8.	CCORI SONCCO, ANGÉLICA
9.	CENTENO ALVAREZ, CYNTHIA MARGARITA
10.	CHAUCA CCUNO, VILLANIDA SOLEDAD
11.	CHAVEZ MAMANI, KELLY TANIA
12.	CHUQUICANA TACO, JUANA EDITH
13.	COILA CARDENAS, EDWIN
14.	CONDORI PÉREZ, ANGELA EVA
15.	CORONEL BEJAR, LOURDES EMILIA
16.	CRUZ APAZA, MARISOL SALOME
17.	DEL CARPIO RENDÓN, DINA ELIZABETH
18.	FERIA AYTA, ANTONINA MARGARITA
19.	GILES VALENCIA, LUZ GIULIANA
20.	GODOS RIVAS, GLENDA YOVANNY
21.	GORDILLO MONTOYA, FLOR DE MARIA
22.	GUTIÉRREZ VERA, MARIELA AURORA
23.	GUZMÁN RICALDE, FLOR VIANEY
24.	LLAMOCA BEDREGAL, BENANCIA TEODORA
25.	LUQUE CORONEL, MATILDE ELENA
26.	MAMANI CONDORI, MARILYN
27.	MANSILLA RODRIGUEZ, CORALIA FRANCISCA
28.	MEJIA VALDIVIA, NAISSA AMPARO
29.	MELO BELLIDO, KARIN SORIANA
30.	MOSTAJO MOSTAJO , KAROLL YOSELINE
31.	OVIEDO CHACÓN, MARTHA VIVIANA
32.	PAREDES GAMBARINI, MÓNICA FRIDA
33.	PINTO RIVEROS, ANGEL GUILLERMO
34.	PINTO TELLES, CARMEN LILIANA
35.	PIZARRO LÓPEZ, GIOVANNA HAYDEE
36.	POCOHUANCA CCOPA, BEATRIZ FRANCISCA
37.	POLAR TEJADA, MÓNICA TERESA
38.	QUINTANILLA ZEGARRA CORRALES, CLAUDIA MILAGROS
39.	RENDÓN CARDENAS, GRACIELA VERONICA
40.	SAICO CACYA, HAYDEE AMPARO
41.	SALAMANCA MAMANI, JANETH ANDREA
42.	SERRANO MONTES, ÓSCAR ÁNGEL
43.	TAPIA GARCIA, EDITH CARMEN
44.	TINTAYA QUISPE, LUZ MARINA
45.	TITO FLORES, RUDY ESPERANZA
46.	VALDIVIA CANO, ANGELA ERIKA

47.	VALENZUELA ROSADO, NORMA CAROLA
48.	VELASQUEZ LLERENA, NORMA LUZ
49.	VELAYARSE MURILLO, KARELY DEL PILAR
50.	VILCA GONZALES DE DELGADO, JACKELINE ESPERANZA
51.	VIZCARRA VARGAS, MADELEINE GIOVANNA
52.	ZEGARRA VILLENA, MARIELA

CERTIFICACIÓN COMO ORGANIZADORES

1.	SANDRA ELIZABETH CÁCERES RIPALDA
2.	ANGELA VALERIA MYA PAZO ROMERO
3.	MARÍA LUISA VALDIVIA TORRES
4.	JORK ANTHOLEK ARIZAKA RIQUELME

CERTIFICACIÓN COMO PONENTES

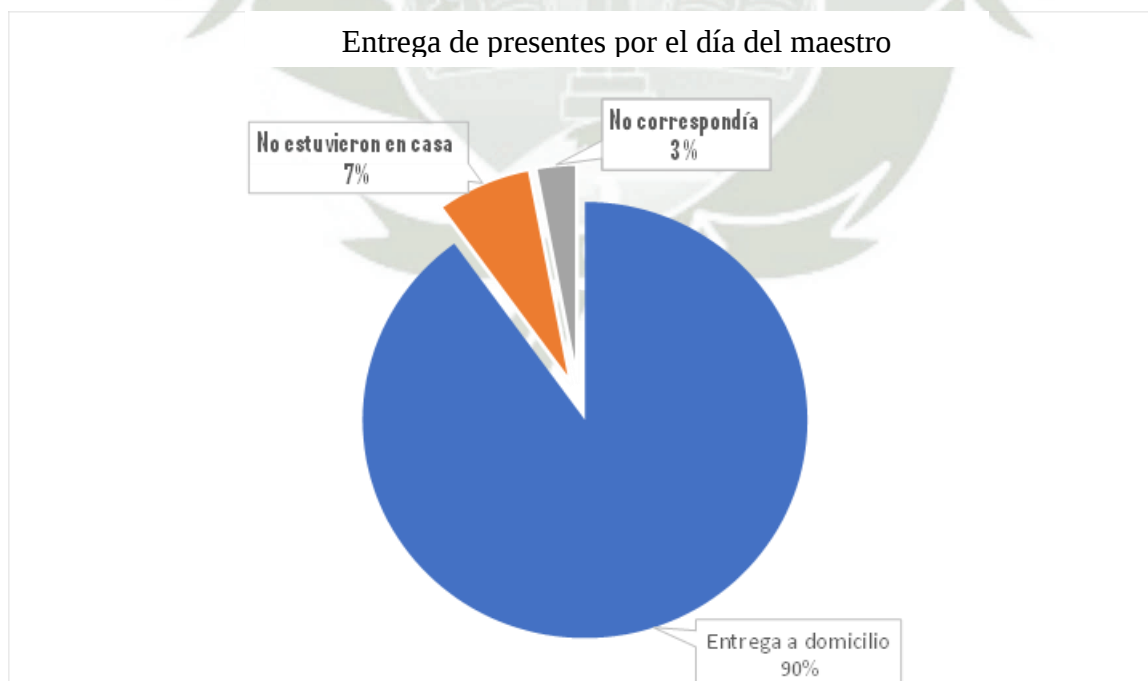
1.	SANDRA ELIZABETH CÁCERES RIPALDA
2.	ANGELA VALERIA MYA PAZO ROMERO
3.	MARÍA LUISA VALDIVIA TORRES
4.	JORK ANTHOLEK ARIZAKA RIQUELME
5.	WILLIAM NICANOR CANO FUENTES
6.	HAZLEY MRARIA VIRGINIA LIMA VILLAYERDE
7.	DEYSI YVON FLORES LLERENA
8.	FREDY ALBERTO FRISANCHO CERVANTES
9.	HELEN MIREYLLATRAVERSO MEDINA
10.	JOSÉ ALFREDO RITO SOTO
11.	CÉSAR MAURICIO RODRÍGUEZ CAMARGO
12.	LUZ MARINA DUEÑAS COLQUE

F.2.2.5 Reconocimiento y motivación:

Como parte de las estrategias de fortalecimiento emocional, se llevó a cabo el taller motivacional titulado “Tu esencia docente”, cuyo objetivo principal fue promover el reconocimiento y la valoración de la función docente. Esta actividad buscó generar un espacio de reflexión sobre el rol del maestro en la sociedad y su impacto en la comunidad educativa.

Aprovechando la celebración del Día del Maestro, se realizó un gesto simbólico de reconocimiento hacia los participantes. A cada docente se le entregó una taza mágica personalizada, que incluía el logo de la universidad, una frase significativa y una imagen representativa del proyecto. Además, se les obsequiaron dulces, detalle que fue altamente valorado por los docentes, ya que para muchos fue el único presente recibido en esa fecha especial. Dada la coyuntura se organizó la entrega a domicilio de los presentes a cada participante.

Entrega de presentes por el Día del maestro



ANEXO G: Matriz de datos tripartita

[illegible]

234

[illegible]

VARIABLE: SINDROME DE BURNOUT																																												
PRE TEST																						POST TEST																						
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	4	2	6	0	2	5	1	6	0	1	5	2	2	0	2	4	6	6	1	5	1	1	1	1	0	6	0	0	6	0	1	5	0	0	0	1	5	6	6	1	6	0	
2	4	5	3	3	1	3	3	5	3	2	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	3	2	2	0	0	0	0	1	6	1	6	0	1	5	0	1	0	0	6	6	5	1	1	0
3	1	3	0	6	0	1	5	1	6	0	0	5	0	1	0	0	5	6	5	0	1	1	1	1	1	5	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	5	6	6	0	6	0	
4	3	3	2	5	0	1	5	5	6	1	1	5	0	3	1	1	3	5	5	1	5	1	4	4	2	6	1	2	1	0	6	1	1	5	2	1	1	1	5	5	6	1	5	0
5	3	3	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	5	1	6	0	4	4	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	0	6	0	
6	5	6	3	5	1	3	5	3	6	1	1	3	3	1	0	0	3	3	6	3	3	3	6	6	5	5	5	3	3	3	6	1	3	5	1	3	1	2	5	5	5	3	5	3
7	0	2	0	6	0	0	6	0	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0
8	3	2	1	5	0	0	5	0	6	6	0	5	0	1	0	0	6	5	6	0	6	0	4	4	3	3	0	2	4	3	5	0	1	4	2	3	0	2	5	4	5	2	4	2
9	5	5	4	6	0	0	2	5	1	0	0	5	0	1	0	0	6	6	5	0	6	0	0	0	0	5	0	1	6	0	6	0	0	5	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0
10	4	5	2	5	1	3	3	0	5	2	2	5	2	2	1	2	5	5	5	4	3	0	3	4	0	6	0	1	5	0	5	0	0	5	2	2	0	1	5	6	6	1	5	0
11	5	3	2	3	0	3	5	3	6	0	0	2	0	1	0	2	6	5	5	1	5	0	2	3	1	6	0	1	2	0	6	4	1	5	0	2	3	0	6	5	5	1	5	0
12	3	3	2	6	0	1	6	1	5	1	0	6	0	1	0	1	6	6	6	1	5	0	3	1	0	6	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
13	3	5	1	5	0	0	5	0	1	0	0	5	0	2	0	0	5	5	0	0	5	0	1	1	1	5	1	0	6	1	5	0	0	5	0	1	1	0	6	6	5	1	6	1
14	4	5	2	5	0	1	5	1	6	0	1	5	2	2	0	3	5	6	6	6	5	0	1	1	1	5	1	1	5	1	5	0	0	6	0	0	0	0	5	6	5	1	5	1
15	5	1	5	6	1	0	6	0	6	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	0	6	0	2	3	1	5	0	1	6	1	6	0	1	6	1	1	0	1	5	5	5	1	5	1
16	6	6	6	5	1	3	3	3	5	0	2	1	5	5	0	3	5	3	5	5	3	0	1	1	4	5	0	1	6	1	6	6	0	6	1	6	0	1	6	6	6	0	6	0
17	1	3	0	4	0	0	6	3	6	0	0	6	0	0	0	1	6	6	5	0	6	0	1	1	0	5	0	0	6	0	6	0	0	5	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
18	5	1	5	6	1	0	6	0	6	0	0	6	0	5	0	0	6	6	6	0	6	0	1	2	2	6	0	0	6	1	6	0	0	6	1	1	0	1	6	6	6	1	6	0
19	5	5	5	5	0	2	5	4	5	5	0	4	4	4	0	2	5	5	5	3	5	0	3	3	0	6	0	3	6	0	6	0	0	6	1	0	0	0	6	6	6	1	6	0
20	5	4	5	5	0	4	5	2	3	1	1	3	1	4	1	1	3	3	2	2	2	2	3	4	5	3	0	4	5	3	5	0	0	3	2	3	0	0	3	4	3	3	5	3
21	3	3	2	6	0	2	5	3	5	0	1	6	3	2	0	2	5	5	5	2	5	1	3	4	1	5	0	0	5	0	5	0	0	5	1	1	0	0	5	5	5	1	5	1
22	3	4	3	5	0	0	5	1	5	0	0	5	2	1	0	0	5	5	5	2	5	0	3	2	1	5	0	0	6	0	6	0	0	5	1	1	0	0	5	6	5	1	6	0
23	5	4	2	4	0	3	4	2	3	1	2	2	1	4	1	3	4	3	5	2	4	0	3	3	1	5	0	1	3	1	1	0	0	5	0	2	0	1	6	5	3	1	3	0
24	3	4	3	5	0	0	5	1	5	0	0	5	2	1	0	0	5	5	5	2	5	0	1	2	0	5	0	0	5	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
25	5	6	4	6	0	2	5	1	5	0	0	5	1	4	0	2	5	5	5	1	4	0	4	4	4	6	0	4	6	0	6	6	0	6	0	4	0	3	6	6	6	2	6	0
26	2	2	2	5	0	1	5	1	5	0	1	5	1	1	0	0	5	5	5	1	5	0	3	5	3	6	0	1	5	3	6	0	1	4	2	1	0	1	6	5	5	5	5	0
27	1	1	1	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	1	6	5	5	1	6	0	1	2	2	5	0	1	5	1	6	0	1	6	2	1	0	1	6	6	5	2	5	0
28	6	6	4	0	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	4	6	6	0	0	6	0	2	3	3	6	0	0	6	0	6	1	1	5	0	1	0	1	5	6	6	1	5	0
29	2	2	2	5	0	1	5	1	5	0	1	5	1	1	0	0	5	5	5	1	5	0	1	2	1	6	0	1	5	1	3	6	0	5	1	3	0	1	6	5	5	1	6	0
30	1	1	1	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	1	6	5	5	1	6	0	5	5	3	6	0	4	6	0	6	0	0	6	0	2	0	3	5	6	6	0	6	0
31	4	6	4	4	2	4	4	6	4	3	6	4	6	6	3	6	4	6	6	6	4	3	3	4	2	6	1	2	7	2	7	1	2	2	2	1	2	6	6	6	2	6	2	
32	4	3	2	6	1	1	6	1	7	7	1	6	1	2	1	1	7	6	7	1	7	1	3	4	4	7	1	1	7	1	7	2	2	6	1	2	1	2	6	7	7	2	6	1
33	4	6	3	6	2	4	4	1	6	3	3	6	3	3	2	3	6	6	6	4	4	1	6	6	4	6	1	4	4	3	6	1	1	6	4	3	1	4	6	6	6	4	6	2
34	6	4	3	4	1	4	6	4	7	1	1	3	1	2	1	3	7	6	6	2	6	1	4	4	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1
35	4	4	4	6	1	2	7	2	7	1	1	6	2	3	1	2	6	7	6	6	6	1	2	3	3	7	1	1	7	2	7	1	1	7	2	2	1	2	7	7	7	2	7	1
36	4	6	3	6	1	2	6	2	7	1	2	6	3	3	1	4	6	7	7	7	6	1	4	4	2	6	1	1	6	1	6	1	1	6	2	2	1	1	6	6	6	2	6	2
37	6	2	6	7	2	1	7	1	7	1	1	7	1	6	1	1	7	7	7	1	7	1	4	4	4	4	1	3	4	4	6	1	2	4	3	4	1	3	6	4	6	3	4	3
38	6	6	6	6	1	3	6	4	6	6	1	4	4	4	1	3	6	6	6	4	6	1	4	4	6	4	1	4	6															