



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**La Gestión de Emociones de los Docentes en la Educación remota  
de una Institución Educativa Pública de Lima Norte, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Díaz Díaz, Eleximia Soledad (ORCID: 0000-0002-6299-7462)

**ASESORA:**

Mg. Josco Mendoza, Janet Cenayra (ORCID:0000-0001-8544-269X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a Dios, por regalarme vida, a mi esposo e hijo por haber sido el soporte y la motivación para el logro de mis objetivos personales y profesionales; así mismo dedico con mucho amor a mis padres y hermanos.

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento eterno a Dios y a todos los que me dieron el apoyo para culminar mis estudios de maestría.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5. Procedimiento	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
VI. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Población distribuida I.E N.º 2029 Simón Bolívar de San Martín de Porras.	15
Tabla 2	Lista de los expertos de la validación de contenido.	16
Tabla 3	Fiabilidad del instrumento de recolección de datos	17
Tabla 4	Niveles porcentuales de percepción de la gestión de emociones.	19
Tabla 5	Niveles en porcentajes de contingencia.	20
Tabla 6	Niveles de la gestión de emociones por dimensiones.	21
Tabla 7	Resultados de la diferencia de percepción por la U de Mann-Whitney de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa Nº 2029, Simón Bolívar.	22
Tabla 8	Resultados de la diferencia de percepción por la U de Mann-Whitney de la: dimensión área emocional en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa Nº 2029, Simón Bolívar.	23
Tabla 9	Resultados de la diferencia de percepción por la U de Mann-Whitney de la gestión de la dimensión área conductual en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa Nº 2029, Simón Bolívar.	24
Tabla 10	Resultados de la diferencia de percepción por la U de Mann-Whitney de la dimensión área cognitiva en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa Nº 2029, Simón Bolívar.	25
Tabla 11	Resultados de la diferencia de percepción por la U de Mann-Whitney del área cognitiva en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa Nº 2029, Simón Bolívar	26

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles porcentuales de percepción de la gestión de emociones.	19
Figura 2. Niveles porcentuales de contingencia de la gestión de emociones.	20

## Resumen

El propósito principal del presente estudio fue establecer la diferencia de percepción de la gestión de emociones de la educación remota entre los docentes de la Institución Educativa N.º 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras. Lima 2021.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo básica, su diseño y nivel descriptivo comparativo. La muestra fue de 56 docentes encuestados perteneciente a la institución educativa N.º 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras. Lima, quienes fueron encuestados empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

De la información obtenida se procesó y se aplicó la prueba estadística de la U de Mann-Whitney donde se determinó que con respecto a la dimensión del área emocional si existe diferencia de percepción. Sin embargo, en las dimensiones del área conductual, cognitiva y social no ha existido diferencias de percepción significativas entre docentes de ambos géneros. Y finalmente se ha determinado que no existe diferencia de percepción significativa de la gestión de emociones en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, donde los rangos tuvieron cantidades profundas de diferencia, asimismo el valor de Z ha sido mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-1,081 > -1,96$ ) y el de P\_valor igual  $0,280 > 0,05$ .

**Palabras clave:** Percepción de la gestión de emociones.

## **Abstract**

The main purpose of this study was to establish the difference in perception of the management of emotions in remote education among the teachers of Educational Institution No. 2029 Simón Bolívar in the District of San Martín de Porras. Lima 2021.

The focus of the research was quantitative of basic type, its design and comparative descriptive level. The sample consisted of 56 teachers surveyed belonging to the educational institution No. 2029 Simón Bolívar of the District of San Martín de Porras. Lima, who were surveyed using the questionnaire as a data collection instrument.

From the information obtained, the statistical test of the Mann-Whitney U was processed and applied, where it was determined that with respect to the dimension of the emotional area there is a difference in perception. However, in the dimensions of the behavioral, cognitive and social area there have been no significant differences in perception between teachers of both genders. And finally, it has been determined that there is no significant difference in perception of the management of emotions in remote education of the Educational Institution No. 2029, Simón Bolívar, where the ranges had profound amounts of difference, also the value of Z has been higher of the critical point  $-1.96$  ( $-1.081 > -1.96$ ) and that of P\_value equal to  $0.280 > 0.05$ .

**Keywords:** Perception of emotion management



## **I. INTRODUCCIÓN**

Las diversas instituciones educativas de más de 190 países a nivel del mundo dieron inicio a la clausura de la educación presencial, todo ello con la finalidad de evitar que los agentes educativos que conforman cada una de ellas, puedan ser protagonistas del contagio del coronavirus COVID-19 y así este se siga propagando. La pandemia vista como enfermedad por coronavirus Covid-19 ha incitado una serie de problemas en todos los espacios, en donde la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) planteó que, antes de enfrentar la pandemia, la situación social en la región se estaba deteriorando, debido al aumento de los índices de pobreza y de pobreza extrema, la persistencia de las desigualdades y un creciente descontento social. En este sentido, la crisis tendría importantes efectos negativos en los diversos sectores sociales, en donde se incluyen la salud y la educación, así como en el empleo y la evolución de la pobreza.

En el ámbito educativo, las medidas tomadas y adoptadas por muchos países frente a esta crisis de pandemia, dio origen a tres campos de acción principales: la expansión de las características de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes, por lo que fue necesario visibilizar la diversidad de consecuencias que estas medidas tendrían sobre las comunidades educativas a corto y mediano plazo, así como diseñar las principales recomendaciones para sobrellevar el impacto de la mejor manera posible, proyectando oportunidades para el aprendizaje y la innovación en la educación posterior a la pandemia.

En tal sentido, estos cambios trajeron consigo diversas particularidades tanto positivas como negativas y cuando nos referimos a lo positivo, se puede señalar que muchos de los docentes han tenido la necesidad de cubrir ciertas necesidades tanto de conocimientos como de recursos logísticos, logrando la adquisición de ciertas estrategias digitales para poder interactuar con sus estudiantes, así como herramientas y el conocimiento y manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), donde los diversos ministerios de educación de los diversos

países del mundo se preocuparon por capacitar a sus docentes, e implementar con equipos tecnológicos e internet.

Por tanto, la docencia en el aula física debía realizarse en medios digitales. Las clases comenzaron a desarrollarse en tiempo sincrónico (siguiendo los principios de la docencia presencial), con video clase, clase expositiva a través del sistema de web, conferencia web de Meet, de Zoom y las actividades siguieron en otros momentos de la semana en el espacio de un entorno de aprendizaje virtual (EAV) de forma asincrónica. Es así como se proyecta la presencia a través de la tecnología en el momento en la educación remota.

En la fase de oportunidad de nuevas experiencias, el docente debe buscar reflexionar sobre la enseñanza a distancia en la mirada docente y, también, en la mirada del alumno (poniéndose en el lugar del otro). Para eso, la búsqueda inicial debe centrarse en una planificación que tenga como objetivo disminuir ansiedades como: disponibilidad de videos explicando a los alumnos sobre el paquete Gsuite, sobre Google Classroom y la presentación de la asignatura (desde el temario, objetivos de aprendizaje y actividades con sus respectivas puntuaciones).

En un ámbito internacional, de acuerdo a la Revista Iberoamericano de educación a Distancia, Estados Unidos señala que, a finales del año 2016, hubieron muchos estudiantes que realizaban sus estudios en la modalidad virtual y que fueron más de 10 millones de ellos quienes lo hacían; en ese sentido el incremento ha sido casi de un 10%, con respecto al año anterior; y de esa totalidad de estudiantes tienen diariamente un curso en línea; es por ello, se intuye que hasta la fecha ese acrecentamiento será mucho mayor. Por lo que podemos remarcar que, las clases virtuales van gradualmente robando espacios y tiempos en cuanto a la enseñanza y el aprendizaje con el uso de diversas técnicas y metodologías que conllevan al trabajo autónomo de los propios estudiantes, así como el desarrollo del trabajo interactivo y colaborativo, a través de las redes, con soportes digitales, plataformas y entornos virtuales. En ese escenario los docentes han demostrado ser especialistas en la creación de entornos virtuales, colaborativos, y cooperativos, con espíritu altruista y social, donde los estudiantes se sienten motivados y con mucho agrado para la recepción de sus aprendizajes. (García, 2017).

Es por ello que, en el Perú mediante la Resolución Viceministerial N.º 00093-2020-Minedu, se establece la educación remota a través de la estrategia Aprendo en casa, con la finalidad de garantizar los servicios educativos en todo el ámbito

peruano, es así que se crea la norma técnica mediante la RVM N.º 088-2020-Minedu, donde se instaura los lineamientos para la enseñanza aprendizaje a través de la conectividad por el internet, la televisión, y la radio difusión. Dicho programa puso en una situación de incertidumbre a todos los agentes educativos, especialmente a los docentes quienes desconocían en su gran mayoría el uso y manejo de las plataformas virtuales, donde sus estudiantes no tenían la conectividad y por no contar con los medios tecnológicos que permita la interacción entre docente- estudiante. Agregado a ello muchos de los docentes desconocían el manejo de las computadoras, menos realizar sus documentos de gestión de los aprendizajes a través de las diversas plataformas, conllevándolos a la desesperación y sumado a ello la problemática y consecuencias que trajo la pandemia como el confinamiento social, los problemas económicos, muerte de familiares, donde los docentes tuvieron a bien en tener cambios de actitud y alteraciones de conducta.

La Institución educativa Simón Bolívar por su parte, no ha sido exento a esta problemática, donde se ha visualizado que muchos docentes han desconocido el uso de estos cambios tecnológicos llámese el manejo de los medios tecnológicos como la computadora, tablet, laptop, así como el uso y manejo de las diversas plataformas que permitiera la interacción entre docente-alumno, el hecho de tener que pasar más horas frente a un computador, todo ello generó un cambio radical en cada uno de ellos generando alteraciones de carácter por ende un desempeño en el cual no se sentían motivados a desarrollar su práctica educativa, puesto que los estudiantes por otro lado no contaban con los recursos necesarios y el estado a través del ministerio de educación sobrecargaba de actividades tanto a directivos y docentes quienes no han tenido en cuenta la realidad en que venía pasando cada uno de ellos, el que a su vez manifestaron incomodidad e insatisfacción por el programa establecido.

Estas dificultades han conllevado a realizar una investigación para poder establecer la diferencia de percepción de la gestión de emociones tanto de los profesores y profesoras de aula en el que por diferencia de sexo se desea establecer cuál de los géneros han tenido mayor aceptación o asimilación del contexto presentado y cambios de actitud con respecto a cómo han venido gestionando sus emociones.

Este escenario conllevó a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N.º 2029 Simón Bolívar del Distrito de S.M.P. Lima 2021?

La investigación se justifica de forma práctica puesto que los resultados permitirán que los directivos de una Institución educativa estén en la capacidad de ejecutar planes y programas para gestionar las emociones de sus docentes en situaciones de incertidumbre y cambios; además, el estudio tiene una justificación social, puesto que el trabajo de investigación conllevará a tener una educación de calidad para los educandos, en cuanto a que los docentes estarán en buenas condiciones emocionales y como tal brindarán una enseñanza de calidad a los estudiantes, así como resaltar que las recomendaciones dadas en el presente estudio será un aporte significativo para el mejoramiento y el control de las emociones no sólo de los docentes sino de toda una población en general. Asimismo, el trabajo de investigación está desarrollado de acuerdo con los parámetros científicos, para ello se hizo uso del método científico es por ello que se tiene una justificación metodológica. Por otro lado, la justificación teórica establece la fundamentación de las variables y es donde la indagación se centra conforme al enfoque cuantitativo utilizado y que se ha determinado para el presente trabajo.

El estudio tiene como objetivo general establecer la diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota entre los docentes de la Institución Educativa N.º 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras, Lima 2021. Finalmente, la hipótesis de investigación ha sido: Existe diferencia de percepción entre los docentes de la Institución Educativa N.º 2029 Simón Bolívar del Distrito de S.M.P. Lima 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto nacional, se tiene a Gutierrez (2018), quien afirmó que existe reciprocidad positiva entre el componente manejo del estrés con los estilos de afrontar los problemas y específicamente enfocado en la emoción, por el contrario existe correlación negativa con los otros estilos de afrontamiento.

Así mismo tenemos a Ordoñez (2018), quien sostuvo que existe mayor concordancia entre el componente estado de ánimo de inteligencia emocional y el grado de satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa del alto y bajo Tulumayo de la provincia de Concepción , convirtiéndose esta en una relación alta, positiva y muy significativa.

También Ipanaqué (2018) concluyó que la autorregulación del aprendizaje y la inteligencia emocional tiene estrecha relación positiva en los estudiantes de economía de una universidad, esto confirma y ratifica que la inteligencia emocional en el desarrollo del proceso de aprendizaje es fundamental, porque promueve entre otros aspectos la autorregulación entre los estudiantes, así como las dimensiones de la inteligencia emocional como la habilidad intrapersonal, habilidad interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo en general tienen relación moderada con autorregular el aprendizaje.

Otro resultado fue el de Zamudio (2017) quien afirmó que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la competencia emocional personal en la Sunarp de Lima 2016. Así mismo se relaciona con la autoconciencia de los trabajadores y con el autodomio del área de orientación de la sede mencionada, así mismo la gestión administrativa tiene una relación significativa con la automotivación de los trabajadores. En ese sentido el autor recomienda acelerar los procesos de orientación y las habilidades intra e inter personales para mejorar el clima de trabajo.

Se tiene también el resultado de Guevara (2017), quien afirmó que existe reciprocidad a nivel de estadística, así como reciprocidad alta, directa y positiva entre la inteligencia emocional y el clima institucional en los docentes de las instituciones educativas de la localidad de Huanta.

En referencia a los trabajos previos revisados en el contexto internacional, se tiene a Restrepo(2020) quien sostuvo que, lograr sistematizar las emociones

como tarea en cada uno de los educandos origina la posible promoción de las emociones positivas, a través de los espacios en donde interactúan los unos a los otros, todo ello basado en una propuesta de intervención psico-educativa, que permita promover las emociones, a través del uso de ellas, la adecuación y ejecución de efectos culturales basados en la utilización de espacios significativos que hagan del aprendizaje momentos de comprensión y que ello permita fluir en cada uno de ellos haciendo uso de sus propias habilidades y destrezas para que de esta manera puedan ser ellos protagonistas de su propia autorregulación emocional.

Así mismo Merino (2019), que en su artículo que examina las emociones así como sentimientos en un escenario de la Pandemia por Covid-19 desde una percepción sociocultural, hace ver que en el Perú en el contexto de las emociones se han manifestado un gran número de emociones vivenciadas de forma convergente y discontinua y con gran intensidad en el medio laboral. En su mayor parte fueron emociones de carácter negativo relacionados a la falta de control de la enfermedad, especialmente a los miedos en caer enfermos, a la muerte y por la realidad presentada en el medio como el tener una salud pública colapsada donde no garantizaba una seguridad pública de salud. Sin embargo se ha destacado aspectos positivos en el contexto laboral como la revaloración de los vínculos profesionales y laborales, los valores sociohumanos y la necesidad de forjar aprendizajes y conocimiento para las futuras generaciones.

Por otro lado tenemos a García (2017) quien afirma que, a partir de la implementación de programas sobre educación emocional, se ha contribuido con evidencias sobre el perfeccionamiento de ciertas competencias emocionales en el profesorado; siendo que los resultados de este estudio fueron coherentes con otras investigaciones específicamente sobre las competencias emocionales y la inteligencia emocional en cada uno de los docentes, poniendo énfasis en la relevancia de su formación académica con la finalidad de conseguir efectos en relación a los educandos y a su propio aprendizaje, es por ello que refiere a su vez que actualmente se cuenta con estudios que demuestran que la inteligencia emocional del docente, influye en los procesos de enseñanza aprendizaje, su rendimiento académico y desempeño laboral como tal, así como sus relaciones interpersonales y de hecho el clima en el aula, así mismo es menester referir que

muchas otras investigaciones recientes muestran también la evolución positiva del clima en el aula y como tal el desarrollo de buenas prácticas sociales y emocionales dentro de ella.

Otro resultado fue el de Villouta (2017) quien afirmó que el propósito de acercamiento a un determinado grupo de personas fue estar al tanto de los cambios terapéuticos respecto a la autoregulación emocional, remarcando en sí el autocuidado, que involucra conocernos a nosotros mismos e identificar los intereses propios, así como cualidades y virtudes en la persona, el cual estas actitudes trajo consigo remontarse a épocas pasadas de historias vividas en cada una de las personas en base a entrevistas y a la aplicación de algunas técnicas como imaginarnos estar en algunos tiempos vividos de nuestra historia familiar, y como tal incitándolos al recuerdo en base a la aplicación de estrategias y/o técnicas del arte terapéutico. Dando como resultado finalmente poder observar y evaluar en la persona diversos aspectos de su vida referente a sus emociones, a sus expresiones y a su propia parte corporal.

Asimismo se destaca a Acosta (2017), quien afirma que en el sector educación el estudio y la gestión de las emociones son fundamentales, ya que es aquí donde los docentes ejecutan un trabajo emocional, que muchas veces demanda extender estados emocionales, en tal sentido se puede discrepar a nivel emocional, conllevándonos a la proyección de ciertas emociones, mientras se sienta paralelo otra al mismo tiempo; y como tal si este evento no es tratado a tiempo podría cobrar un alto precio para el docente y la institución.

Con relación a la fundamentación teórica se tiene en cuenta a (Martínez, (2015), quien hace referencia que la gestión de emociones es el control y manejo de las emociones dentro de las organizaciones para con los subordinados el mismo que le generan motivación, entusiasmo, ira, miedo e incertidumbre por la labor que realizan, estos deben comprender el manejo adecuado de las emociones (área emocional); la regulación de su comportamiento (área conductual); El funcionamiento del pensamiento de las personas (área cognitiva) y las relaciones interpersonales, (área social).

Así mismo (Bisquerra 2001), refiere que para hacer una buena gestión de emociones es necesario dotar al individuo de habilidades y conocimientos a través de la formación y capacitación, con la finalidad de que pueda hacerles frente a las

vicisitudes que se presentan en el día a día; y como tal desarrollar su bienestar a nivel personal y en el ámbito social. En tal sentido señala que gestionar o controlar las emociones significa potenciar el desarrollo cognitivo y el desarrollo emocional como parte de la labor educativa permanente, estableciendo ambos elementos como parte del desarrollo de la personalidad integral en la vida de todo ser humano.

El autor señalado relata que la educación emocional conlleva al conocimiento y manejo de nuestras emociones, así como a desarrollar nuestra conciencia emocional dándonos la oportunidad de acoger una peculiar forma de vida debiendo ser esta de manera positiva, siendo todo ello la respuesta a la necesidad de mejora de nuestra parte emocional como parte del complemento de nuestro desarrollo cognitivo.

Por otro lado, se tiene los postulados de los autores de Guedez y Estramiana (2010) mencionan que cuando se habla de emociones, éstas se van a ver reflejadas en la actitud de cada individuo de manera personal y a nivel de grupos, lo cual se van a mostrar en la forma como se relacionan unos a otros en el día a día, en donde el proceder de cada uno se verá reflejado en nuestras conductas con la demostración de los valores, principios y costumbres adquiridas, resaltando las diferencias entre las culturas.

Para tener respuestas asertivas es necesario contar con un conjunto de habilidades internas lo que se puede denominar como competencia emocional, que resulta ser un vinculado de habilidades relacionadas directamente con los diversos aspecto sociales como valores y creencias que tienen como objetivo el desarrollo y conducta social; asimismo teniendo una competencia emocional se puede demostrar y autorregular con eficacia las emociones en la convivencia social y está en función a los principios éticos y morales. (Saarni, 2000)

Así mismo se tiene a Bisquerra y Pérez (2007), Quienes hicieron referencia respecto a la competencia emocional, como la realización de actividades diarias que hace el individuo donde destaca su habilidad, sus conocimientos y sus propias actitudes necesarias para ella, lo que hace posible poder aprender a través de la puesta en práctica en donde cada uno tenga la capacidad de cambiar y transformar eventos en donde involucre la práctica de las habilidades aprendidas en un determinado momento.

Otro de los conceptos que están muy relacionado a la variable de estudio es la inteligencia emocional, en ese sentido Ugarriza (2001) conceptualiza a la



inteligencia emocional como una agrupación de habilidades, capacidades y destrezas sociales y personales no cognoscentes que influyen frente a las respuestas conductuales que se emite al medio ambiente para adaptarse frente a las presiones y demandas del contexto o circunstancia para tener éxito y bienestar en la salud emocional vida. En ese sentido en tiempos de pandemia ante la incertidumbre de que ha ido creando el Nuevo Coronavirus ha sido clave tener y mantener la calma, ejercer la empatía y tener la forma de que la crisis tenga efectos mínimos en las organizaciones y en temas de personalidad reduciendo los niveles de ansiedad manteniendo una salud muy favorable. (Delgado, 2020).

Por su parte Fragozo (2015) en su obra denominada: "La práctica de la inteligencia emocional" menciona aspectos muy importantes sobre la competencia emocional llevándola a un espacio donde todo ser humano cumplimos la función laboral y en la que da a conocer la importancia de poseer capacidad apoyada en la inteligencia emocional, dando así lugar al éxito del desempeño laboral que debe rendir todo ser humano y que debe ser este destacado. Por lo que señala el autor que esta teoría alcanzó un gran éxito en grandes empresas, manifestando ello las diversas áreas de recursos humanos de algunas empresas, refiriendo que hallaron en las definiciones que señala Goleman los conocimientos necesarios para aplicar en los trabajadores y como tal poder alcanzar la mejora de su gestión emocional, conllevándolos a una mayor productividad en lo que hacen.

El autor mencionado ha referido que la inteligencia emocional se moviliza como un conjunto de competencias traducidas en habilidades y capacidades no cognoscentes que inciden en la propia destreza y práctica para enfrentar con éxito las demandas circunstanciales y las imposiciones. La inteligencia emocional tiene mecanismos: mecanismos interpersonales, intrapersonales, de adaptabilidad, generales del estado afectivo y de gestión del estrés. (Saarni, 2000)

Mayer y Salovey (1997) la inteligencia emocional contiene un conjunto de capacidades que expresan las discrepancias individuales en la forma de como un ser humano puede percibir y comprender las emociones. Siendo estas capacidades la de controlar nuestros propios sentimientos y emociones, así como las de los demás, de separar entre ellas, y usar la información para gobernar el pensamiento y nuestro accionar.

Con relación a la base teórica de las dimensiones de la variable de estudio, se ha tomado la teoría de Martínez (2015). Con respecto a la dimensión del área

emocional el autor hace referencia que las emociones constituyen un conjunto de informaciones que manifiesta diversas situaciones producto de ello las personas muestran su sentir y lo que les está sucediendo a través de un lenguaje no verbal. A consecuencia de ello las personas pueden manejar sus emociones en los contextos diversos en especial en los centros de trabajo, donde los trabajadores pueden estar muy motivados como manifestar otros sentimientos que a las organizaciones no les parezca las más apropiadas, como la ira que ha sido la emoción que más suprime a las organizaciones, así como la alegría que menos se expresa en los centros de trabajo y que ha conllevado a la toma de decisiones adecuadas para su bienestar. (Martínez, 2015).

Frente a ello, en referencia a las organizaciones los directivos deben de tomar conciencia de cómo se siente la persona, como vive la persona con lo que está ocurriendo, aunque no involucra de que estemos de acuerdo con sus conductas, pensamientos, creencias o valores que le dan al contexto. (Madrid Salud, 2020)

Por otro lado, es necesario señalar el concepto de competencia emocional, ésta presenta una serie de constructos que vistas como dimensiones van a dar vida a la competencia emocional y es que es necesario que éstas estén basadas o desarrolladas en la cooperación, asertividad, la responsabilidad, la empatía entre otras. (Salovey y Sluyter ,1997).

Saarni (2000) por su parte resalta la autoeficacia, vista como la gran capacidad que posee todo ser humano para el logro de sus metas anheladas, y es aquí donde lo relaciona con la expresión de sus propias emociones de cada individuo en las diversas actividades a nivel de sociedad (“emotion-eliciting social transactions”), donde claro está al referirse el autor que para que se produzca la autoeficacia es necesario ser conocedor de nuestras propias emociones y a su vez tener la capacidad de gestionarlas y/o regularlas en base a lo que se espera de cada uno, el que a su vez va de la mano con los principios éticos morales que encierra cada individuo y que sus actitudes y conducta se verán reflejadas en el día a día.

Con relación a la dimensión dos del área conductual el autor referido hace referencia que las conductas de las personas pueden motivar e influir el cambio de emociones de otras personas, por ejemplo, si el jefe del centro de trabajo toma decisiones contrarias a los intereses de los trabajadores la manifestación de

emociones como la tranquilidad se verá afectado, otro ejemplo claro es la presión laboral que se siente en el ámbito de trabajo que hace que las emociones conductuales se alteren. (Martínez, 2015).

Cabe mencionar que, tras situaciones de emergencia, los trabajadores han reaccionado de manera distinta, pero el estrés ha sido preponderante y se ha manifestado de formas diversas, aumentando ello cuadros de ansiedad, con estado de ánimo desmotivado, pensamientos depresivos, etc.; más que todo se ha dado por el aislamiento obligatorio en los hogares los trabajadores se han visto afectados por los peligros psicosociales producto de la incertidumbre actual y a futuro se dé la situación del trabajo de los cambios de los procesos y nuevas disposiciones de trabajo (OIT, 2020). Asimismo, en las fases iniciales del Covid-19, se ha observado un impacto en la salud mental de los trabajadores de las organizaciones que destacaron el miedo, la angustia sobre todo la incertidumbre, sin embargo, emergió también la responsabilidad y la competencia personal, resaltando la necesidad de establecer estrategias para disminuir los niveles de incertidumbre considerando las desigualdades laborales y de género, sobre todo la empatía (OPAS, 2020)

Coulter y Punj, (2004) han referido que todo ser humano dentro de las diversas informaciones que recibe en su día a día está siempre expuesto a la transformación y capacidad de variar los mecanismos afectivos y cognitivos de su actitud e incluso existen diversas teorías que han desarrollado la forma o modo como estas logran modificarse, sin embargo, existe también la resistencia al cambio de actitud frente a la presencia de escenarios de ambivalencia.

La teoría del Juicio Social manifiesta que el cambio de actitud que presenta todo ser humano al recibir una información basada en su conducta; esta está dada a través de dos zonas: una zona de aceptación, donde se obtienen los mensajes sólidos con su propia postura (efecto asimilación), y una zona de rechazo, donde se gobiernan los mensajes contrarios (efecto de contraste), lo que implica que el individuo se involucre con el producto y sea más moldeada su postura, mientras que la zona de Cuánto aceptación se reduce más y llega a oponerse hasta a mensajes o informaciones que difieren ligeramente de su actitud inicial (Solomon, 2008).

En ese contexto, la pandemia por Covid-19 ha afectado en todos los sectores del ámbito laboral que ha perjudicado el normal funcionamiento de muchas empresas, sobre todo a los trabajadores, donde una gestión eficaz del personal

laborioso ha sido la garantía para la continuidad. En ese sentido ha sido pertinente el diseñar e implementar acciones para contrarrestar situaciones de peligro contra la integridad personal y profesional con respecto a la seguridad y salud para un normal desempeño profesional que ha reducido de manera significativa las alteraciones laborales y situaciones riesgosas en el centro laboral. (Solórzano, 2021)

Con relación a la dimensión del área cognitiva, está ligado a la expresión adecuada de las emociones que hace que los subordinados o trabajadores concentren su actuación y conocimiento profesional en el trabajo encomendado y al logro de los objetivos organizacionales; manifiesta el autor que una expresión negativa de parte de los gestores causa un estado anímico negativo. (Martínez, 2015).

En el contexto de la pandemia, en sus inicios la mayoría de los trabajadores inmersos en la educación no han presentado conocimientos con el manejo tecnológico, agregado a ello no han dispuesto de suficientes equipos tecnológicos, mucho menos de conectividad eficaz, con carencia de competencias en el uso y manejo de herramientas digitales ni recursos pedagógicos para el trabajo escolar.

Sanz y Rodríguez (2019), hacen referencia que la transición de la enseñanza a distancia ha sido todo un proceso en aprender haciendo, con opciones estratégicas flexibles con la aplicación de conocimientos básicos de baja y alta embergadura tecnológica.

En poco tiempo el panorama de formación ha sido dirigiendo a la formación y preparación para hacer frente a la emergencia sanitaria con el despliegue de ofertas de formación y la manera como emplear y entregar los conocimientos a los trabajadores; asimismo se ha generado una oferta amplia de formación tecnológica para todas las carreras especialmente los esenciales como salud, educación y seguridad. Conocimientos necesarios para responder los cambios generados por la pandemia. Dicha formación tuvo que estar ligado con el desarrollo de competencias digitales transversales para apoyar a los que tenían que ejecutar trabajos remotos especialmente en el ámbito educativo donde se han brindado los recursos para capacitar a los educadores en conocer nuestras estrategias metodológicas de trabajo para el desarrollo de los contenidos a través de los canales digitales (BID, 2021).

Por otro lado si bien es cierto que la educación remota ha conllevado a los docentes a una mayor autonomía en sus labores cotidianas que les ha hecho más autosuficientes, pero otro lado, han adolecido de posibilidades de tener y producir mayor confianza, mayor trabajo en equipo, proponer, desarrollar y ejecutar proyectos escolares, así como entender básicamente la realidad, los desafíos y las circunstancias. En ese contexto es necesario volver a la presencialidad y las precauciones y protocolos necesarios, puesto que la escuela a través de los docentes no solo traslada conocimientos a los estudiantes si no que brinda experiencias de vida como la socialización, el trabajo en equipo, de compartir y trasladar sus experiencias con sus pares, y que la obtención intelectual en la presencialidad produzca, potencie y enriquezca los resultados educativos (Unesco, 2020)

Finalmente, con relación a la cuarta dimensión respecto al manejo de las emociones referidos al área social, (Martínez, 2015) hace referencia que ésta área está más ligada a las manifestaciones asertivas o negativas, con acciones de refuerzo emocional que causan una situación conductual asertiva o negativa en las organizaciones. Si es que se manifiesta sentimientos sociales negativos en las interacciones de los subordinados con sus superiores ocurrirá respuestas de insatisfacción, falta de comunicación que perjudicaría al alcance de los objetivos organizaciones establecidos.

En ese escenario, cada persona advierte las emociones de una forma particular dependiendo de las experiencias, creencias y respuesta anticipadas innatas u observadas, de ahí que es importante saber manejarlas adecuadamente para poder transmitirlos con asertividad para minimizar el impacto emocional social y las consecuencias perjudiciales sociales y psicológicos personales que pueda considerando las orientaciones como analizar y actuar adecuadamente frente a los pensamientos que nos invaden, tener cuidado con la sobreinformación, compartir las inquietudes, saber que el miedo es normal pero ser cautelosos procurar pensar en ser positivo y relativizar los tiempos que se ha vivido, delimitar los tiempo así como valorar lo que se tiene y se cuenta, etc. (Frenap, 2021).

Johnson et al. (2019) hizo referencia que se hace imprescindible emerger una conducta de cuidado y responsabilidad el valor de la dimensión social de los individuos frente a la pandemia, es necesario diseñar estrategias para reducir la incertidumbre frente a los confinamientos sociales y/o aislamiento social con el

objetivo de velar y mejorar la salud pública de la población considerando las desigualdades económicas sociales de género existentes con valores que contribuyan a la aceptación y cumplimiento de las medidas de percepción y reduciendo el impacto negativo de la población desde una perspectiva integral. En ese sentido todo escenario de crisis demanda ciertos cambios de comportamientos muchas veces extremos donde supone una carga psicológica trascendental para los individuos donde se puede dar uso de las sapiencias de las ciencias sociales y sobre todo del comportamiento para implementarlos (Bravel, et. al, 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

De acuerdo al diseño elegido la investigación es de tipo básica, según Sánchez y Reyes (2003) este tipo de investigación referido tiene como objeto transformar y representar los saberes y/o conocimientos de un contexto o realidad determinada, asimismo suministra al ser humano ciertos conocimientos para hacer frente a los problemas y a consecuencias de una realidad cada más compleja donde de forma práctica hace uso de ciertas sapiencias para expresar cimentar y emprender nuevos conocimientos. Asimismo, la Concytec (2019) tiene como punto de partida la teoría y en función a ello produce nuevos saberes que explican hechos reales y objetivos. El tipo básico desarrolla los conocimientos científicos a través de la teoría (Muntanet, 2010)

Asimismo, de acuerdo al diseño la investigación es transversal puesto que responde a que la adquisición de la información por el instrumento aplicado se ejecuta en un momento definido; por otro lado, el estudio es no experimental puesto que el estudio no maniobra ni transforma la variable de estudio, éste ha sido estudiado tal como se manifiesta en su realidad determinada (Hernández, Fernández y Batista, 2016).

Finalmente, la investigación es de enfoque cuantitativo por su naturaleza, tiene un nivel descriptivo comparativo puesto que el objeto ha sido medir la diferencia de percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras, Lima 2021.

#### **3.2. Variable, operacionalización**

Variable: La gestión de emociones de los docentes en la educación remota. Con relación a la definición conceptual la gestión de emociones Comprende un control y manejo de las emociones dentro de las organizaciones que generan motivación y entusiasmo los colaboradores por la labor que realizan, estos deben comprender el manejo adecuado de las emociones (área emocional); la regulación del comportamiento (área conductual); El funcionamiento del pensamiento de las personas (área cognitiva); las relaciones interpersonales. (área social) (Martínez, 2015).

Sobre la definición operacional de la variable, teniendo conocimiento que la gestión de emociones comprende el manejo de diversas áreas, para la medición de la variable se tendrá en cuenta como dimensiones la áreas emocional, conductual, cognitiva y social. (ver anexo 2)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un conjunto de elementos con características comunes o usuales entre sí que pueden ser finitos o infinitos. (Hernández y Mendoza, 2018). La población para el estudio ha sido conformada por todos los docentes de la Institución Educativa N° 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras, Lima 2021; que en su totalidad suman 58 docentes entre los niveles primaria y secundaria, en ese sentido la muestra fue de tipo no probabilístico con 56 sujetos.

El muestreo utilizado fue la no probabilístico intencional. Es un tipo de muestreo que admite seleccionar a sujetos cuya población es muy variable en una muestra estrechamente pequeña (otzen y moterola, 2017)

tabla:

Tabla 2

*Muestra distribuida I.E N° 2029 Simón Bolívar de San Martín de Porras*

Niveles	sexo	
	Masculino	Femenino
Primaria	4	16
Secundaria	18	11
Turno Nocturno	6	1
Total	28	28

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Son aquellas estrategias y medios físicos o virtuales que admiten acopiar información válidas y confiables que garantiza la objetividad de los resultados para el procesamiento respectivo. (Méndez, 2017). En ese sentido para la investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, es una técnica que tiene por objeto la obtención de la información de forma sistemática que utiliza una herramienta definida (Alan y Cortez, 2017).

Por otro lado, como instrumento para la adquisición de la información se ha utilizado el cuestionario, para el estudio se ha tenido que adaptar un instrumento realizado por Martínez (2015), el instrumento mencionado tiene cuatro dimensiones con 20 preguntas en su totalidad que mide como los directivos gestionan las



emociones de los docentes quienes laboran en la I.E N.º 2029 Simón Bolívar. A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento referido.

Denominación: Cuestionario para medir la gestión de las emociones

Autor: María Fernanda Martínez García (2015)

Adaptado por: Eleximia Soledad Díaz Díaz

Objeto: Medir la gestión de las emociones en docentes

Ámbito de aplicación: Docentes de la I.E N° 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras de Lima.

Duración de la aplicación: 10 minutos.

Número de ítems: 20

Materiales: Documento físico y digital.

Validez: de Contenido por juicio de expertos.

Confiabilidad: Por resultado del Alfa de Cronbach que es de 0,95

Escala: Politémica 5=Siempre; 4=Con frecuencia; 3=A veces; 2=Raras veces  
1=Nunca.

Niveles y rangos: Eficaz: (73-100)

Insuficiente: (47-72)

Ineficaz: (20-46).

De la validez del instrumento se ejecutó a través del juicio de expertos, es un procedimiento de validez de contenido donde expertos en el tema y expertos metodológicos evalúan cada uno de los ítems respectivos para determinar si el instrumento cumple los requisitos para su aplicabilidad (Parra, 2018). En el caso de los criterios a evaluar de acuerdo al formato establecido por la universidad son los siguientes: Pertinencia, relevancia y claridad de los ítems correspondientes. A continuación, se presenta la lista de los jueces que validaron el instrumento respectivo:

Tabla 3

*Lista de los expertos de la validación de contenido del cuestionario*

Experto	Calificativo
Experto 1	Aplicable
Experto 2	Aplicable
Experto 3	Aplicable

Con relación a la confiabilidad del instrumento, se hizo uso el modelo estadístico del Alfa de Cronbach por ser un instrumento que tiene respuestas politómicas cuyo resultado es de 0,951, dicho resultado responde que la herramienta tiene un nivel alto de fiabilidad para su aplicación. Según Canales, Pineda y Alvarado (2003) la fiabilidad es el grado de atributo que se le asigna a la herramienta donde al ser aplicado en contextos diferentes los resultados deben ser iguales o semejantes con coeficientes de aceptabilidad. A continuación, se presenta el resultado siguiente:

Tabla 4

*Fiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,951	20

### **3.5. Procedimiento**

Para la aplicación y recojo de información se realizó el siguiente procedimiento: como punto de partida se solicitó el permiso a la Dirección respectiva, asimismo se realizó las coordinaciones requeridas con los docentes para la forma como colaborar con el desarrollo del instrumento. En ese sentido debido a la pandemia y trabajo remoto que se está ejecutando se tomó la decisión de enviar vía correo electrónico y otros medios o herramientas como el Google Form los docentes del ámbito de estudio quienes desarrollaron el cuestionario y dieron información para el análisis estadístico correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez adquirido organizado la información a través de una base de datos se procedió al análisis estadístico de la información, donde se inició presentando el procedimiento de análisis descriptivo para conocer las frecuencias y porcentajes de aceptabilidad de los encuestados; asimismo se ejecutó el análisis inferencial donde se pudo conocer la diferencia de percepción que tuvieron los docentes y las docentes con respecto a la gestión de emociones durante el trabajo remoto de los directivos, para ello se hizo uso del modelo estadístico U de Mann-Whitney que es un estadístico no paramétrico para medir grupos relacionados.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante todo el desarrollo de investigación se tuvo en cuenta el establecimiento de diferentes aspectos éticos que dieron formalidad al estudio, en primer lugar, se tuvo en cuenta el buen uso y tratamiento adecuado de la información los mismos que fueron reservadas y de manera confidencial. Asimismo, la investigación cumplió con los protocolos de desarrollo de forma y fondo de investigaciones de la universidad, asimismo el estudio cumple con la aplicación de las normas de redacción y publicación APA. El respeto a las autorías evitando el plagio respectivo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

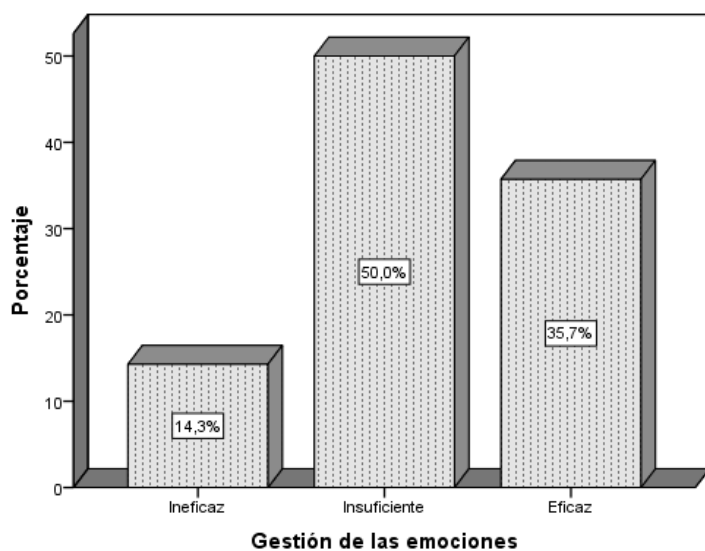
Tabla 5

*Niveles de percepción de la gestión de emociones*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficaz	8	14,3
	Insuficiente	28	50,0
	Eficaz	20	35,7
	Total	56	100,0

Figura 1

*Gestión de las emociones*



De los resultados descriptivos obtenidos en la tabla y figura, se observa que el 50% de los encuestados manifestaron que la gestión de las emociones se ejecuta a un nivel insuficiente, otros 35,7% refieren que la gestión mencionada es eficaz, y el 14,3% mencionan que es ineficaz, lo que afirma que la prevalencia de la gestión de emociones se establece de un nivel insuficiente a un nivel eficaz.

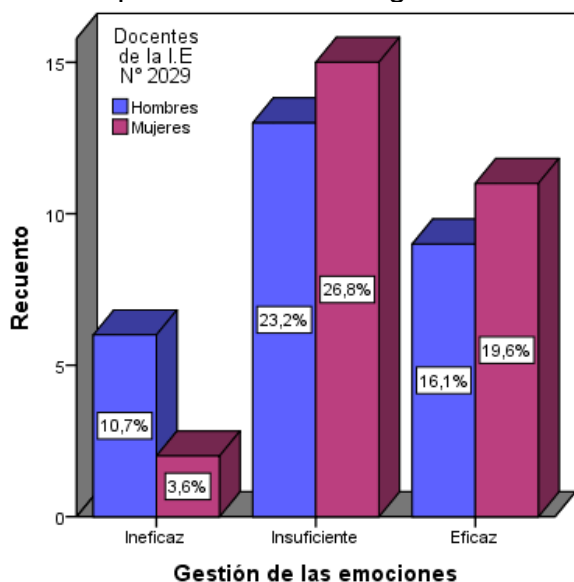
Tabla 6

*Niveles en porcentajes de contingencia*

			Gestión de las emociones			Total
			Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Docentes de la I.E N° 2029	Hombres	Recuento	6	13	9	28
		% del total	10,7%	23,2%	16,1%	50,0%
	Mujeres	Recuento	2	15	11	28
		% del total	3,6%	26,8%	19,6%	50,0%
Total	Recuento	8	28	20	56	
	% del total	14,3%	50,0%	35,7%	100,0%	

Figura 2

Niveles porcentuales de la gestión de emociones



De los resultados obtenidos se menciona que el 26,8% de las participantes docentes mujeres afirmaron que la gestión de las emociones de los directivos en tiempos de pandemia está en un nivel insuficiente, mientras que el 23,2% de los docentes hombres manifestaron que la gestión de las emociones se manifiesta en un nivel insuficiente; asimismo el 19,6% de las docentes mujeres afirmaron que la gestión mencionada se presenta en un nivel eficaz, mientras que el 16,1% manifestaron que también la gestión se ejecuta a un nivel eficaz; Finalmente un porcentaje reducido del 10,7% de las docentes mujeres afirmaron que la gestión de las emociones de los directivos se ha ejecutado ineficazmente, así como el 3,6% de los encuestados mencionaron que la gestión se ha ejecutado en un nivel eficaz.

Por consiguientes si bien los porcentajes difieren sin embargo no existe diferencia de percepción puesto que ambos grupos de encuestados percibieron los mismos niveles cuya prevalencia es de gestión insuficiente a una gestión de emociones eficaz.

Tabla 8

*Niveles de la gestión de emociones por dimensiones*

			Área emocional			Total
			Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Docentes de la I.E N° 2029	Hombres	Recuento	5	10	13	28
		% del total	8,9%	17,9%	23,2%	50,0%
	Mujeres	Recuento	12	16	0	28
		% del total	21,4%	28,6%	0,0%	50,0%
			Área conductual			Total
			Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Docentes de la I.E N° 2029	Hombres	Recuento	10	14	4	28
		% del total	17,9%	25,0%	7,1%	50,0%
	Mujeres	Recuento	5	15	8	28
		% del total	8,9%	26,8%	14,3%	50,0%
			Área cognitiva			Total
			Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Docentes de la I.E N° 2029	Hombres	Recuento	8	12	8	28
		% del total	14,3%	21,4%	14,3%	50,0%
	Mujeres	Recuento	5	12	11	28
		% del total	8,9%	21,4%	19,6%	50,0%
			Área social			Total
			Ineficaz	Insuficiente	Eficaz	
Docentes de la I.E N° 2029	Hombres	Recuento	12	12	4	28
		% del total	21,4%	21,4%	7,1%	50,0%
	Mujeres	Recuento	7	18	3	28
		% del total	12,5%	32,1%	5,4%	50,0%

Por otro lado, de acuerdo a los resultados descriptivos por dimensiones emitidos por docentes de la institución educativa N° 2029 de Simón Bolívar de San Martín de Porres respectivamente: en cuanto a la dimensión emocional se hace mención que el 28,6% de las docentes mujeres hacen referencia que la dimensión emocional de los docentes está en un nivel insuficiente, asimismo el 17,9% de los docentes varones hacen referencia que la gestión del área emocional de los docentes se establecen en un nivel insuficiente. Por otro lado, con relación a la dimensión señalada el 21,4% de las docentes mujeres indican que se desarrolla en

un nivel ineficaz, por el contrario, el 23,2% de los docentes varones indicaron que la gestión del área emocional de los docentes se desarrolla en un nivel eficaz.

Seguidamente, en relación a la dimensión del área conductual el 26,8% de las docentes mujeres de la I.E refirieron que la gestión del área conductual se desarrolla en un nivel insuficiente, en ese mismo el 25% de los encuestados docentes hombres ubicaron dicha gestión también en un nivel insuficiente; asimismo el 17,9% de los docentes hombres afirmaron que la gestión referida se está manifestando en un nivel ineficaz, contrariamente el 14,3% de las docentes mujeres indicaron que la gestión de los del área conductual está en un nivel eficaz. Con relación a la gestión del área cognitiva de los docentes se hace referencia que 21,4% de los docentes varones y las docentes mujeres señalaron que se lleva a cabo en un nivel insuficiente; el 19,6% de las docentes mujeres indicaron que el área cognitiva está gestionada en un nivel eficaz, mientras que el 14,3% de los docentes hombres manifestaron que la gestión cognitiva se ejecuta en un nivel ineficaz, asimismo el 8,9% de las docentes mujeres indicaron que la gestión de está en un nivel ineficaz. Finalmente, con respecto al área social el 32,1% de los docentes mujeres se manifiesta que el área social se gestiona en un nivel insuficiente, en ese mismo nivel el 21,4% de los docentes hombres indicaron tener una gestión insuficiente; otros 21,4% de los docentes hombres señalaron que la gestión está en un nivel ineficaz a comparación, el 12,5% de las docentes mujeres refirieron que la gestión mencionada se desarrolla en un nivel ineficaz.

## Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

H<sub>a</sub>: Existe diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

Tabla 9

*Resultados de la diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar*

	Docentes de la I.E N° 2029	N	Rango promedio	Suma de rangos
Gestión de las emociones	Hombres	28	26,36	738,00
	Mujeres	28	30,64	858,00
	Total	56		

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

	Gestión de las emociones
U de Mann-Whitney	332,000
W de Wilcoxon	738,000
Z	-1,081
Sig. asintótica (bilateral)	,280

a. Variable de agrupación: Docentes de la I.E N° 2029

De acuerdo a los resultados obtenidos, del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuya consecuencia ha sido la no existencia de una diferencia de percepción significativa entre las docentes mujeres y los docentes hombres de la gestión de emociones en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundos de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-1,081 > -1,96$ ) y el de P\_valor es igual  $0,280 > 0,05$ , que fue la atribución suficiente para negar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, que afirma la no existencia de percepción de la gestión de emociones.



## Prueba de hipótesis específico 1

H<sub>0</sub>: No existe diferencia de percepción del área emocional en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

H<sub>a</sub>: Existe diferencia de percepción del área emocional en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

Tabla 10

*Resultados de la diferencia de percepción de la gestión de emociones del área emocional en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar.*

<b>Rangos</b>				
	Docentes de la I.E N° 2029	N	Rango promedio	Suma de rangos
Área emocional	Hombres	28	35,71	1000,00
	Mujeres	28	21,29	596,00
	Total	56		

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	Área emocional
U de Mann-Whitney	190,000
W de Wilcoxon	596,000
Z	-3,570
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación: Docentes de la I.E N° 2029

De acuerdo a los resultados obtenidos, del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuya consecuencia ha sido la existencia de una diferencia de percepción significativa entre las docentes mujeres y los docentes hombres de la gestión de emociones del área emocional en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos tienen cantidades profundos de diferencia, el valor de Z es menor del punto crítico  $-1,96$  ( $-3,570 > -1,96$ ) y el P\_valor es igual  $0,000 < 0,05$ , que ha facultado tomar la decisión para negar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, que afirma la existencia de diferencia de percepción del área emocional.

## Prueba de hipótesis específico 2

H<sub>0</sub>: No existe diferencia de percepción del área conductual en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

H<sub>a</sub>: Existe diferencia de percepción del área conductual en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

Tabla 11

*Resultados de la diferencia de percepción del área conductual en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar.*

<b>Rangos</b>				
	Docentes de la I.E N° 2029	N	Rango promedio	Suma de rangos
Área	Hombres	28	25,07	702,00
conductual	Mujeres	28	31,93	894,00
	Total	56		

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	Área conductual
U de Mann-Whitney	296,000
W de Wilcoxon	702,000
Z	-1,724
Sig. asintótica (bilateral)	,085

a. Variable de agrupación: Docentes de la I.E N° 2029

Los resultados obtenidos producto del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuya consecuencia es que no existe diferencia de percepción significativa entre las docentes mujeres y los docentes hombres de la gestión área conductual en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundos de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-1,724 > -1,96$ ) y el P\_valor es igual  $0,085 > 0,05$ , que permite la aceptación de la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, y se afirma que no existe diferencia de percepción del área emocional.

### Prueba de hipótesis específico 3

H<sub>0</sub>: No existe diferencia de percepción del área cognitiva en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

H<sub>a</sub>: Existe diferencia de percepción del área cognitiva en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

Tabla 12

*Resultados de la diferencia de percepción del área cognitiva en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar.*

<b>Rangos</b>				
	Docentes de la I.E N° 2029	N	Rango promedio	Suma de rangos
Área cognitiva	Hombres	28	26,36	738,00
	Mujeres	28	30,64	858,00
	Total	56		

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	Área cognitiva
U de Mann-Whitney	332,000
W de Wilcoxon	738,000
Z	-1,054
Sig. asintótica (bilateral)	,292

a. Variable de agrupación: Docentes de la I.E N° 2029

Las derivaciones obtenidos producto del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuya derivación es que no existe diferencia de percepción significativa entre las docentes mujeres y los docentes hombres de la gestión área cognitiva en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundos de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-1,724 > -1,96$ ) y el P\_valor es igual  $0,292 > 0,05$ , que facultó negar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, donde se afirma que no existe diferencia de percepción del área cognitiva.

#### Prueba de hipótesis específico 4

H<sub>0</sub>: No existe diferencia de percepción del área social en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

H<sub>a</sub>: Existe diferencia de percepción del área social en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.

Tabla 13

*Resultados de la diferencia de percepción del área social en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar.*

<b>Rangos</b>				
	Docentes de la I.E N° 2029	N	Rango promedio	Suma de rangos
Área social	Hombres	28	26,64	746,00
	Mujeres	28	30,36	850,00
	Total	56		

<b>Estadísticos de prueba<sup>a</sup></b>	
	Área social
U de Mann-Whitney	340,000
W de Wilcoxon	746,000
Z	-,949
Sig. asintótica (bilateral)	,342

a. Variable de agrupación: Docentes de la I.E N° 2029

Las derivaciones obtenidos producto del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuyo resultado es que no existe diferencia de percepción significativa entre las docentes mujeres y los docentes hombres de la gestión área social en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundos de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico -1,96 (-0,949 > -1,96) y el P\_valor es igual 0,342 > 0,05, que facultó negar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, donde se afirma que no existe diferencia de percepción del área social.

## V. DISCUSIÓN

La investigación denominada “La gestión de emociones de los docentes en la educación remota de una Institución educativa pública de Lima Norte, 2021” ha sido elaborado con el objetivo de medir la diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar; es una investigación cuyo enfoque es cuantitativo, de tipo básico de nivel descriptivo comparativo, para la recolección de la información se construyó y se aplicó un cuestionario previamente validado y hallado su confiabilidad; asimismo los datos obtenidos se analizaron estadísticamente de manera descriptiva e inferencial, dichos resultados se discuten a continuación.

Con respecto a los resultados descriptivos se ha observado que el 50% de los encuestados manifestaron que la gestión de las emociones se ha llevado a cabo en un nivel insuficiente, otros 35,7% refieren que la gestión mencionada ha sido eficaz, y solo el 14,3% mencionaron que es ineficaz, lo que se ha determinado que la prevalencia de la gestión de emociones se ha establecido de un nivel insuficiente hacia un nivel eficaz. En ese sentido el directivo debe tener mayor empatía con sus docentes, comprender y entender que se está pasando situaciones difíciles y es necesario realizar acciones para tener conductas adecuadas; dichos resultados se pueden confrontar con los resultados de García (2017) que manifiesta que es importante la implementación y ejecución de los programas de educación emocional ha contribuido a perfeccionar las competencias emocionales de los profesores donde los resultados han coincidido con muchas investigaciones con relación a las competencias emocionales, así como la inteligencia emocional que ha incidido en el mejoramiento del clima en el aula a través de las buenas prácticas sociales.

Asimismo los resultados por dimensiones obtenidos se mencionaron que el 26,8% de las participantes docentes mujeres afirmaron que la gestión de las emociones de los directivos en tiempos de pandemia está en un nivel insuficiente, mientras que el 23,2% de los docentes hombres manifestaron que la gestión de las emociones se manifiesta en un nivel insuficiente; asimismo el 19,6% de las docentes mujeres afirmaron que la gestión mencionada se presentaron en un nivel eficaz, mientras que el 16,1% manifestaron que también la gestión se ejecutaba a un nivel eficaz. Finalmente, un porcentaje reducido del 10,7% de las docentes

mujeres afirmaron que la gestión de las emociones de los directivos se ha ejecutado ineficazmente, se explicó por consiguiente que si bien los porcentajes difieren sin embargo no existe diferencia de percepción puesto que ambos grupos encuestados percibieron los mismos niveles de gestión percibir una gestión insuficiente; por lo tanto de acuerdo a los escenarios establecidos los directivos deben de considerar estrategias que garantice mejorar el manejo de las emociones de los trabajadores de la organización estudiada tal como manifestó Acosta (2017), que en los escenarios educativos se deben tener en cuenta la gestión de emociones que es un aspecto fundamental puesto que los docentes involucran en su labor aspectos emocionales que en su mayoría de veces extiende situaciones emocionales muchas veces hasta extremas, que tiene que ser tratados en un momento oportuno ya que cobran un alto precio para el docente y la institución.

En cuanto a los resultados más importantes por dimensiones se consideró que, en cuanto a la dimensión emocional se hizo mención que el 28,6% de las docentes mujeres perciben que la dimensión emocional de los docentes está en un nivel insuficiente, asimismo el 17,9% de los docentes varones hacen referencia que la gestión del área emocional de los docentes se establecen en un nivel insuficiente. Por otro lado, en relación a la dimensión señalada el 21,4% de las docentes mujeres indicaron que la mencionada gestión se desarrolla en un nivel ineficaz, por lo contrario, el 23,2% de los docentes varones indicaron que las gestiones del área emocional de los docentes se desarrollan en un nivel eficaz.

Seguidamente, en relación a la dimensión del área conductual el 26,8% de las docentes mujeres de la I.E refirieron que la gestión del área conductual se ha desarrollado en un nivel insuficiente, contrariamente el 14,3% de las docentes mujeres indicaron que la gestión de los del área conductual está en un nivel eficaz. Con relación a la gestión del área cognitiva de los docentes se hace referencia que 21,4% de los docentes varones y las docentes mujeres señalaron que se lleva a cabo en un nivel insuficiente. Finalmente, con respecto al área social el 32,1% de los docentes mujeres se manifiesta que el área social se gestiona en un nivel insuficiente, en ese mismo nivel el 21,4% de los docentes hombres indicaron tener una gestión insuficiente; otros 21,4% de los docentes hombres señalaron que la gestión está en un nivel ineficaz a comparación, el 12,5% de las docentes mujeres refirieron que la gestión mencionada se desarrolla en un nivel ineficaz.

Haciendo un análisis respectivo de los resultados presentados los encuestados docentes en general perciben en general que la gestión emocional, cognitiva y social se manifestaron en un nivel insuficiente; sin embargo, en la dimensión conductual se observa diferencia de percepción donde se menciona que las docentes mujeres por la carga familiar y responsabilidades tienen mucha carga de estrés por el temor a ser contagiadas por el Covid-19 y manifiestan poca tolerancia frente a las acciones que ejecutan los directivos, asimismo se observa que los docentes tienen más pasividad frente a las acciones que se establecen en la gestión emocional, dichos resultados en parte tienen relación con los estudios de Merino (2019), cuyo artículo estudia las emociones en un contexto de pandemia en el aspecto sociocultural hace ver que en el contexto de las emociones se han manifestado un gran número de emociones vivenciadas de forma convergente y discontinua y con gran intensidad en el medio laboral donde la prevalencia de emociones negativas fueron las más sobresalientes esencialmente el del temor por caer enfermos y llegar a la muerte, pero también motivados por la revaloración de los profesionales.

Con relación a los resultados obtenidos por el estadístico paramétrico de la U de Mann-Whitney donde no existe diferencia de percepción significativa de la gestión de emociones en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, a consecuencia de que los rangos no tuvieron cantidades profundas de diferencia numérica, asimismo el valor de Z ha sido mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-1,081 > -1,96$ ) y el de P\_valor es igual  $0,280 > 0,05$ , donde se aceptó la hipótesis nula, afirmando la no existencia de discernimiento de la gestión de emociones. Por lo consiguiente todo el personal docente tiene la misma aceptación y percepción de visualizar la gestión de emociones, dichas conductas y/o resultados se han ido manifestando en las reuniones pedagógicas remotas, tanto las docentes mujeres como los varones manifestaron que los directivos no han ido manejando la gestión de emociones eficazmente, dichos resultados se condice con los resultados de Merino (2019), quien hace referencia que en el contexto de las emociones se visualizaron muchas conductas vivenciadas de forma fusionada e intermitente y con mayor intensidad en el campo laboral, muchos de las emociones fueron de carácter negativo. No obstante, Restrepo (2020) quien, si bien es cierto su estudio estuvo enmarcado hacia los educandos, en sus postulados hace referencia que haciendo

posible una promoción de emociones positivas permitirá la fluidez de las habilidades y destrezas para ser de ellos protagonistas de su propia autorregulación de emociones. En ese sentido los directivos deben de manejar competencias donde comprometen implementar y ejecutar estrategias de regulación de emociones de tal manera que sus docentes no solo perciban si no que logren manejar sus emociones saludablemente. Al respecto Salovey y Sluyter (1997) hacen referencia que para que se produzca la autoeficacia es necesario ser conocedor de las propias emociones y a su vez tener la capacidad de gestionarlas y/o regularlas en base a lo que se espera de cada uno, el que a su vez va de la mano con los principios éticos morales que encierra cada individuo y que sus actitudes y conducta se verán reflejadas en el día a día.

Por otro lado, en relación a los resultados obtenidos, por la U de Mann-Whitney cuya consecuencia fue la existencia de la diferencia de percepción significativa del área emocional en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los rangos tuvieron las cantidades extensos de diferencia de percepción, donde el valor de Z es menor del punto crítico  $-1,96 (-3,570 > -1,96)$  y el P\_valor es igual  $0,000 < 0,05$ , ello permitió afirmar la existencia disconformidad de percepción del área emocional. De lo anunciado se considera que las docentes mujeres fueron las que tuvieron una percepción negativa con respecto a la gestión emocional de parte de los directivos, a diferencia que los docentes varones marcaron diferencia puesto que de acuerdo a lo percibido los mencionados tuvieron mayor control emocional del contexto. Así mismo cabe destacar que los escenarios para las mujeres docentes fueron de mayor peso negativo, ya sea por la carga familiar, las exigencias del trabajo remoto, los requerimientos exigentes de los directivos por hacer cumplir planes de la institución y del mismo ministerio de educación, que la falta de empatía e inexperiencia en el manejo de las emociones hizo que no tomaran en cuenta una buena regulación emocional, puesto que solo ha sido el objeto de cumplir sus intereses laborales etc. En ese sentido, cabe mencionar que dicho resultado tiene vinculación explicativa y escénica con los resultados de Villouta (2017) quien teniendo un acercamiento de los sujetos en relación a la regulación emocional implica conocerse uno mismo identificando intereses propios, virtudes y cualidades; manifiesta el autor que evaluando a las personas numerosos aspecto de su vida, sus expresiones como lo



corporal se puede aplicar estrategias que regulen dicha conducta. Finalmente, los directivos quienes han conllevado al grupo de manera remota debieron haber tenido en consideración ciertas conductas que ha venido afectando la percepción de las docentes mujeres. Asimismo, Martínez (2015) hace mención que las emociones constituyen un conjunto de informaciones que manifiesta diversas situaciones producto de ello las personas muestran su sentir y lo que les está sucediendo a través de un lenguaje no verbal. A consecuencia de ello las personas pueden manejar sus emociones en los contextos diversos en especial en los centros de trabajo, donde los trabajadores pueden estar muy motivados como manifestar otros sentimientos que a las organizaciones no les parezca las más apropiadas, como la ira que ha sido la emoción que más suprime a las organizaciones, así como la alegría que menos se expresa en los centros de trabajo y que ha conllevado a la toma de decisiones adecuadas para su bienestar

Seguidamente se tiene los resultados obtenidos producto del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuya consecuencia es que no existe diferencia de percepción significativa entre las docentes mujeres y los docentes hombres de la gestión área conductual en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tuvieron cantidades profundas de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico  $-1,96 (-1,724 > -1,96)$  y el  $P\_valor$  es igual  $0,085 > 0,05$ , que ha reconocido la aprobación de la hipótesis alterna y consentir la hipótesis nula atestiguando que no existe refutación de percepción del área conductual. Los resultados presentados afirman que las conductas de los docentes fueron percibidas en la misma dimensión, las conductas son claramente observadas frente a situaciones difíciles de acuerdo a los estímulos percibidos por los directivos que deben de tomar en cuenta puesto que el manejo estratégico de las emociones es fundamental tal como señala Acosta (2017) que la gestión de las alteraciones son fundamentales, puesto que los docentes realizan un trabajo emocional, de tal manera que se puede desentonar a nivel emocional, y si la problemática no es tratado puede cobrar un alto precio en lo profesional, personal e institucional. (Martínez, 2015), hizo conocer en su estudio que la gestión de emociones es el control y manejo de las emociones dentro de las organizaciones para con los subordinados el mismo que le generan motivación,

entusiasmo, ira, miedo e incertidumbre por la labor que realizan, estos deben comprender el manejo adecuado de las emociones.

Asimismo los resultados producto del modelo estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney donde afirmó que no existió diferencia de percepción significativa de la gestión del área cognitiva en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, ya que los rangos no obtuvieron cantidades extremas de diferencia, además el valor de Z ha sido mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-1,724 > -1,96$ ) y el P\_valor fue igual  $0,292 > 0,05$ , por ello se asumió aceptar la hipótesis nula, y se determinó afirmar que no existe incompatibilidad de percepción del área cognitiva. Considerando que todos los docentes como profesionales tienen capacidades desarrolladas para mejorar su conocimiento, sin embargo, puede ser alterada cuando la conducción de las emociones es insuficiente. Es decir, se presenta una relación directa entre ellos. En tal sentido, los resultados de la investigación de Ipanaqué (2018) tiene relación con los resultados precedentes donde manifiesta que la inteligencia emocional, así como el manejo del estrés y estado de ánimo es importante para el aprendizaje y su autorregulación, así como para el desarrollo de conocimientos y sobre todo las habilidades intra e interpersonal. Asimismo (Martínez, 2015) hace referencia que ésta área está más ligado a las manifestaciones asertivas o negativas, con acciones de refuerzo emocional que causan una situación conductual asertiva o negativa en las organizaciones. Si es que se manifiesta sentimientos sociales negativos en las interacciones de los subordinados con sus superiores ocurrirá respuestas de insatisfacción, falta de comunicación que perjudicará el alcance de los objetivos organizaciones establecidos

Finalmente las derivaciones que se obtuvieron a consecuencia del estadístico no paramétrico de la U de Mann-Whitney cuyo resultado fue que no ha existido diferencia de percepción significativa área social en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, donde los rangos no tuvieron diferencias significativas, consecuencia de ello el valor de Z fue mayor del punto crítico  $-1,96$  ( $-0,949 > -1,96$ ) y el P\_valor fue igual  $0,342 > 0,05$ , y se aceptó la hipótesis nula afirmando que no existe discrepancia de percepción del área emocional. El resultado afirma que la percepción del área social de los docentes también ha sido insuficiente respecto al manejo de las emociones de los directivos,

en ese sentido, el clima de trabajo ha sido afectado puesto tal como menciona Guevara (2017) y Ordoñez (2018) la inteligencia emocional que es parte de la gestión de emociones se entrelaza con la conducta social que y el grado de satisfacción laboral. Al respecto cabe precisar a Johnson et al. (2019) donde hizo referencia que se hace imprescindible emerger una conducta de cuidado y responsabilidad el valor de la dimensión social de los individuos frente a la pandemia, es necesario diseñar estrategias para reducir la incertidumbre frente a los confinamientos sociales y/o aislamiento social con el objetivo de velar y mejorar la salud pública de la población considerando las desigualdades económicas sociales de género existentes con valores que contribuyan a la aceptación y cumplimiento de las medidas de percepción y reduciendo el impacto negativo de la población desde una perspectiva integral.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determina que no existe diferencia de percepción significativa de la gestión de emociones en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, donde los rangos tuvieron cantidades profundas de diferencia, asimismo el valor de Z ha sido mayor del punto crítico -1,96 ( $-1,081 > -1,96$ ) y el de P\_valor igual  $0,280 > 0,05$ .

**Segunda:** Se determina que existe diferencia de percepción significativa del área emocional en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos tuvieron cantidades profundas de diferencia, el valor de Z fue menor del punto crítico -1,96 ( $-3,570 > -1,96$ ) y el P\_valor igual  $0,000 < 0,05$ .

**Tercera:** Se determina que no existe diferencia de percepción significativa del área conductual en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundas de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico -1,96 ( $-1,724 > -1,96$ ) y el P\_valor es igual  $0,085 > 0,05$ .

**Cuarta:** Se determina que no existe diferencia de percepción significativa del área cognitiva en la educación remota de la Institución Educativa N.º 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundos de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico -1,96 ( $-1,724 > -1,96$ ) y el P\_valor es igual  $0,292 > 0,05$ .

**Quinta:** Se determina que no existe diferencia de percepción significativa del área social en la educación remota de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar, puesto que los de rangos no tienen cantidades profundas de diferencia, el valor de Z es mayor del punto crítico -1,96 ( $-0,949 > -1,96$ ) y el P\_valor es igual  $0,342 > 0,05$ .

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que el Ministerio de Educación dentro de sus políticas de trabajo para con los docentes al momento de desarrollar su labor educativa, estrictamente formule espacios de tolerancia, empatía en donde resalte la armonía en un buen clima laboral, así como generar momentos de actividad recreativa a través del trabajo de especialistas en el tema en donde el docente pueda hacer la práctica de técnicas y/o herramientas que le permita gestionar mejor sus emociones y como tal poder disminuir tensión en cada uno de ellos.

**Segunda:** Que los directivos de la IE 2029 Simón Bolívar organicen y ejecuten programas de desarrollo emocional, social así como de habilidades blandas específicamente en docentes mujeres para ayudar al mejor manejo y control de sus emociones, tomando en cuenta que son ellas las que más desarrollan actividades desde sus hogares, de tal manera que puedan estar más empoderadas a las demandas funcionales desde el rol que tiene cada una y como tal adaptarse a los eventos que suscitan en el día a día.

**Tercera:** Se recomienda que el equipo directivo programe jornadas de atención individual a sus docentes a través de un equipo multidisciplinario y en donde ellos integren este equipo en conjunto con algunos docentes de la IE de modo que éstos puedan preocuparse por priorizar la atención a través de la escucha activa, con la finalidad de encontrar las causas de alteración de algunas conductas durante la jornada laboral remota de los docentes.

**Cuarta:** Es necesario que tanto docentes y directivos continúen en la capacitación y actualización en temas de la especialidad, uso eficaz de la tecnología de tal manera que los cambios repentinos de laboriosidad no perjudiquen el bienestar personal de los docentes, puesto que ellos son los motores para el cumplimiento de las políticas educativas para con los educados.

**Quinta:** Se recomienda a todos los docentes y directivos detenernos a observarnos unos a otros, con la finalidad de poder conocernos más, resaltando debilidades y fortalezas, de modo que cuando se requiera el apoyo y/o ayuda individual seamos capaces de ayudarnos entre todos y así buscar la solución a situaciones de conflictos que generen malestar en cada uno de los docentes, debiendo a su vez ser capaces de comunicar nuestras emociones y sentimientos no solo de forma verbal sino a través de nuestras expresiones corporales, para que finalmente todos tengamos una buena comunicación asertiva.

## REFERENCIAS

- Acosta, G.; Áviles, B. y Torres, J. (2017). Gestión Emocional: Factor Crítico de la Competitividad Emocional en el Profesorado Universitario. *INNOVA Research Journal*, 2(10), 132-146. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n10.2017.490>
- Alagarda, A. (2015). *La importancia de gestionar las emociones en la escuela: implicaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje*. [https://www.usie.es/SUPERVISION21/2015\\_36/SP\\_21\\_36\\_Articulo\\_La\\_importancia\\_de\\_las\\_emociones\\_Alagarda.pdf](https://www.usie.es/SUPERVISION21/2015_36/SP_21_36_Articulo_La_importancia_de_las_emociones_Alagarda.pdf)
- Alan, D. y Cortes, L. (2017). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Editorial UTMACH. Recuperado de [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y Fundamentos de La investigación Científica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y_Fundamentos_de_La_investigaci%C3%B3n_Cient%C3%ADfica.pdf).
- Aranberri, A. (2020). Autorregulación Emocional: Programa de Intervención en Biorretroalimentación de la Variabilidad de la Frecuencia Cardíaca en Educación Primaria. <http://hdl.handle.net/10810/50435>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2021). Factor trabajo Frente al Covid-19. <https://n9.cl/kzes7>.
- Bavel, J.; Baicker, K. & Willer, R. (2020). Nature Human Behaviour: *Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response*. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z>.
- Blanco, G. y Felman, L. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: Un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es).
- Caro, M. & Piñero, M. (2014). Las emociones y la resistencia al cambio de las actitudes emociones y resistencia al cambio de actitud. [https://doi.org/10.1016/S1138-1442\(14\)60003-6](https://doi.org/10.1016/S1138-1442(14)60003-6)
- Cepal (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45904>
- Concytec (2019). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

Tecnológica - Reglamento Renacyt. Recuperado de [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf).

Costa, C.; Palma, X. & Salgado, C. (2021). *Emotionally intelligent teachers: importance of Emotional Intelligence for application of Emotional Education in pedagogical work*. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>

Delgado, P. (2020). *Inteligencia emocional en tiempos de pandemia*. Instituto para el Futuro de la Educación Tecnológico del Monterrey. <https://acortar.link/uouDkq>

Educa web (2020). La educación emocional, clave para la enseñanza-aprendizaje en tiempos de coronavirus. <https://acortar.link/ucazaa>.

Fragoso, R. (2015). *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* <https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

Frenap (2021), Afrontamiento emocional en una situación excepcional ante la pandemia Covid-19. <http://dx.doi.org/10.24038/mgyf.2020.023>

García, E. (2017). *Formación del profesorado en educación emocional: Diseño, aplicación y evaluación*.

Guedes, S. & Estramiana, J. (2010). Naturaleza y cultura en el estudio de las emociones. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65164>

Guevara, Y., (2017). *Inteligencia emocional y clima institucional en docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la ciudad de Huancayo*. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4305/Guevara%20Torres.pdf?sequence=1>

Gutiérrez, E.O. (2018). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana*. UNMSM. Lima. Perú <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9626>

Hernández, C. y Ramos, J. (2007). *La inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores*. *Revista Iberoamericana Para La*



*Investigación y El Desarrollo Educativo*, 9(17), 419 - 447.  
<https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.387>.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education.

Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGrawHill.

Hurtado, E., & Ligaretto Feo, R. (2020). Implementación de una Estrategia Pedagógica mediante un recurso digital para la enseñanza de la Inteligencia Emocional en espacios remotos.  
<http://hdl.handle.net/10554/52533>

Infad Revista de psicología (2017). La autogestión de emociones y sentimientos para ser buenas personas. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v3.997>.

Ipanaqué, F. (2018). Inteligencia emocional y autorregulación del aprendizaje en estudiantes de economía de una universidad peruana, 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12731>.

Johnson, M.; Saletti, L. y Tumas, N. (2021). *Emotions, concerns and reflections regarding the COVID-19 pandemic in Argentina*. DOI: 10.1590/1413-81232020256.1.1047202.

Leite, A., (2020). *Educación remota en tiempos de pandemia del covid-19: nuevas experiencias y desafíos*.  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1145525/6475-es.pdf>

Madridsalud (2020). *Impacto emocional de la pandemia*. Algunas recomendaciones para profesionales en el trabajo con la ciudadanía tras la pandemia.  
[https://madridsalud.es/wp-content/uploads/2020/06/Guia\\_recomen\\_mental\\_pandemia.pdf](https://madridsalud.es/wp-content/uploads/2020/06/Guia_recomen_mental_pandemia.pdf)

Méndez, C. (2017). *Elaboración de planes y proyectos de investigación*. Universidad Mayor de San Marcos. Lima. Perú

Morales, M. (2020). Docencia remota de emergencia frente al covid-19 en una escuela de medicina privada de Chile.  
<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/617>

- Muntanet, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. <https://n9.cl/vgzo>.
- Ordoñez, E., (2018). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en docentes de secundaria del alto y bajo Tulumayo provincia de Concepción*. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5418/T010\\_19960873\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5418/T010_19960873_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. (2020). *Cómo proporcionar la asistencia técnica para fortalecer la educación superior en el Perú*. <https://www.iesalc.unesco.org/2020/08/12/unesco-iesalc-proporcionara-asistencia-tecnica-para-fortalecer-la-educacion-superior-virtual-en-el-peru/>.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Frente a la pandemia garantizar la salud en el trabajo*. <https://n9.cl/2gbvq>
- Organización Panamericana de la Salud (OPAS). Unidad de Salud Mental y Uso de Sustancias (OPS/OMS). Protección de la salud mental y atención psicosocial en situaciones de epidemias. <https://www.paho.org/es>
- Otzen, T. y Monterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parra, O. (2018). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos en el enfoque cuantitativo*. Lima: Mantaro.
- Passoni, A. (2020). Inteligencia emocional y el manejo de conflictos de los docentes de la Institución Educativa José María Arguedas– UGEL 04 – Carabayllo, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47836>
- Restrepo, C. & Saavedra, L. (2020). Autorregulación de emociones una propuesta de intervención psico-educativa en la institución educativa. Revista “La Fontaine”. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/20248>
- Saarni, C. (2000). *Emotional Competence. A. Developmental Perspective*. En R. Bar-On y J.D.A.Parker (Eds.), *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment and Application at Home, School, and in the Workplace*

- Salovey, P., y Sluyter, D. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence. Educational Implications*. Nueva York: Basic Books.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodologías y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Amnth.
- Sánz, M. y Rodríguez, P. (2019), *Conocimiento y percepción de las medidas adoptadas frente a la covid-19 por los profesionales de atención primaria al inicio de la pandemia*. <http://dx.doi.org/10.24038/mgyf.2020.023>.
- Solorzano, A.; Castillo, Williams, E.; Miñan, G., & Símpalo, Wilson (2021). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo frente al Covid-19 en una empresa del sector pesquero peruano. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 240-251. Epub 11 de octubre de 2021. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.02>
- Taype, P. (2018). *Inteligencia emocional y gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa 36009, Yananaco Huancavelica 2018*. [file:///C:/Users/toshiba/Desktop/INFORMACI%C3%93N%20PARA%20MI%20TESIS/taipe\\_vp.pdf](file:///C:/Users/toshiba/Desktop/INFORMACI%C3%93N%20PARA%20MI%20TESIS/taipe_vp.pdf)
- Ugarriza, Nelly. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118178005.pdf>
- Unesco (2020). *La educación en tiempo de la pandemia de COVID-19*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf).
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, M., Vargas, J., Rey de Castro Hidalgo, E., Bashualdo A., & Geraldo, A. (2021). *El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020)*. *Industrial Data*, 24(1), 179–199. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Vásquez, N. (2019). *Inteligencia emocional y dificultades interpersonales en estudiantes del nivel secundario de una institución educativa, Cajamarca 2019*.

file:///C:/Users/toshiba/Desktop/INFORMACI%C3%93N%20PARA%20MI%20TESIS/Tesis-Doctoral.pdf

Villouta, M.E. (2020). *Autorregulación emocional: un descubrimiento a través del arte terapia. Universidad del desarrollo. Santiago de Chile.*  
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/1709/Autorregulaci%C3%B3n%20emocional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Zamudio, R. (2017). *Gestión administrativa y competencia emocional personal en el área de orientación de la SUNARP, Lima 2016.*

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores de la variable				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, ¿2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe diferencia de percepción de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p>	Área emocional	-Manejo de las emociones -Toma de decisiones -agotamiento y cansancio emocional. - Motivación laboral. -Toma de decisiones docente.	1-5	(5) Siempre,  (4) Con frecuencia	Eficaz (73-100) Insuficiente (47-72) Ineficaz (20-46)
<p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la diferencia de percepción del área emocional de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, ¿2021?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la diferencia de percepción del área emocional de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b> Existe diferencia de percepción del área emocional de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p>	Área Conductual	- Toma de decisiones directivos -Manifiesto de tranquilidad. -presión laboral. -alteración de conducta.	6-10	(3) A veces  (2) Raras veces	
<p>¿Cuál es la diferencia de percepción del área conductual de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, ¿2021?</p>	<p>Establecer la diferencia de percepción del área conductual de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p>	<p>Existe diferencia de percepción del área conductual de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p>	Área Cognitiva	-Expresión adecuada de emociones. -Actuación con seguridad. -Estado anímico negativo.	11-15	(1) Nunca.	
<p>¿Cuál es la diferencia de percepción del área cognitiva de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón</p>	<p>Establecer la diferencia de percepción del área cognitiva de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N°</p>	<p>Existe diferencia de percepción del área cognitiva de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N°</p>	Área social	-Acciones de refuerzo emocional, -Actuaciones asertivas. -Comodidad conductual. -Relaciones asertivas.	16-20		
			<p>Método: <b>Tipo y diseño de investigación</b> De acuerdo al diseño elegido la investigación es de tipo básica, según Kerlinger (2009) el tipo de investigación referido tiene como objeto transformar y representar los saberes y/o conocimientos de un contexto o realidad determinada, asimismo suministra al ser humano ciertos conocimientos para hacer frente a los problemas y a consecuencias de una realidad cada más compleja donde de forma práctica hace uso de ciertas sapiencias para expresar cimentar y emprender nuevos conocimientos.</p>				

<p>Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, ¿2021?</p> <p>¿Cuál es la diferencia de percepción del área social de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, ¿2021?</p>	<p>2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p> <p>Establecer la diferencia de percepción del área social de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021</p>	<p>2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021.</p> <p>Existe diferencia de percepción del área social de la gestión de emociones en la educación remota de los docentes de la Institución Educativa N° 2029, Simón Bolívar del distrito de San Martín de Porras Lima, 2021</p>	<p>Asimismo, de acuerdo al diseño la investigación es transversal puesto que responde a que la adquisición de la información por el instrumento aplicado se ejecuta en un momento definido; por otro lado, el estudio es no experimental puesto que el estudio no manobra ni transforma la variable de estudio, éste ha sido estudiado tal como se manifiesta en su realidad determinada (Hernández, Fernández y Batista, 2016).</p> <p>Finalmente, la investigación es de enfoque cuantitativo por su naturaleza, tiene un nivel descriptivo comparativo puesto que el objeto ha sido medir la percepción de los docentes de la Institución Educativa N° 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras, Lima 2021.</p> <p><b>Población, muestra y muestreo</b>  La población ha sido conformada por todos los docentes la Institución Educativa N° 2029 Simón Bolívar del Distrito de San Martín de Porras, Lima 2021. Que en su totalidad suman 78 docentes entre los niveles primaria y secundaria, en ese sentido debido a que la investigación puede abarcar a toda la población, se utilizó un censo poblacional para el estudio. A continuación, se presenta la distribución de la población en la siguiente tabla:</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b>  Para la investigación se hizo uso de la técnica de la encuesta, es una técnica que tiene por objeto la obtención de la información de forma sistemática que utiliza una herramienta definida (Alan y Cortez, 2017).</p> <p>Por otro lado, como instrumento para la adquisición de la información se ha utilizado el cuestionario, para el estudio se ha tenido que adaptar un instrumento realizado por Martínez (2015), el instrumento mencionado tiene cuatro dimensiones con 20 preguntas en su totalidad que mide como los directivos gestionan las emociones de docentes quienes laboran a en la I.E N° 2029 Simón Bolívar. A continuación, se presenta la ficha técnica del instrumento referido.</p> <p>De la validez del instrumento se ejecutó a través del juicio de expertos, es un procedimiento de validez de contenido donde expertos en el tema y expertos metodológicos evalúan cada uno de los ítems respectivos para determinar si el instrumento cumple los requisitos para su aplicabilidad (Tamayo, 2001). En el caso de los criterios a evaluar de acuerdo al formato establecido por la universidad son los siguientes: Pertinencia, relevancia y claridad de los ítems correspondientes. A continuación, se presenta la lista de los jueces que validaron el instrumento respectivo:</p> <p>Con relación a la confiabilidad del instrumento, se hizo uso el modelo estadístico del Alfa de Cronbach por ser un instrumento que tiene respuestas politómicas cuyo resultado es de 0,951, dicho resultado responde que la herramienta tiene un nivel alto de fiabilidad para su aplicación. Según Canales, Pineda y Alvarado (2003) la fiabilidad es el grado de atributo se le asigna a la herramienta donde al ser aplicado en contextos diferentes los resultados deben ser iguales o semejantes con coeficientes de aceptabilidad. A continuación, se presenta el resultado siguiente:</p> <p>Tabla 3  <i>Fiabilidad del instrumento</i></p> <table border="1" data-bbox="1198 1212 1601 1292"> <thead> <tr> <th></th> <th>N°</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>De elementos</td> </tr> <tr> <td>,951</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>		N°	Alfa de Cronbach	De elementos	,951	20
	N°								
Alfa de Cronbach	De elementos								
,951	20								

## Anexo 2. Operacionalización de la variable:

Variable: Gestión de las emociones

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Comprende un control y manejo de las emociones dentro de las organizaciones que generan motivación y entusiasmo los colaboradores por la labor que realizan, estos deben comprender el manejo adecuado de las emociones (área emocional); la regulación del comportamiento (área conductual); El funcionamiento del pensamiento de las personas (área cognitiva); las relaciones interpersonales. (área social) (Martínez, 2015)	Teniendo conocimiento que la gestión de emociones comprende el manejo de diversas áreas, para la medición de la variable se tendrá en cuenta como dimensiones las áreas emocional, conductual, cognitiva y social	Área emocional	-Manejo de las emociones -Toma de decisiones -agotamiento y cansancio emocional. - Motivación laboral. -Toma de decisiones docente.	1-5	(5) Siempre,	Eficaz (73-100) Insuficiente (47-72)
		Área Conductual	- Toma de decisiones directivos -Manifiesto de tranquilidad. -presión laboral. -alteración de conducta.	6-10	(4) Con frecuencia  (3) A veces	Ineficaz (20-46)
		Área Cognitiva	-Expresión adecuada de emociones. -actuación con seguridad. -estado anímico negativo.	11-15	(2) Raras veces	
		Área social	-Acciones de refuerzo emocional, -Actuaciones asertivas. -Comodidad conductual. -Relaciones asertivas.	16-20	(1) Nunca..	



### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.



## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LAS EMOCIONES DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN REMOTA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

### Presentación:

Apreciado (a) docente se le presenta un cuestionario con el objetivo de ejecutar una investigación para hacer la medición de su percepción de la gestión de las emociones de los docentes de la institución educativa N.º 2029 “Simón Bolívar”, dicha información servirá para medir la percepción y la aceptabilidad de dicha variable cuyo tratamiento de la información será éticamente consolidada. Además, comunicarle que esto se mantendrá en el anonimato y la discrecionalidad de la información.

### Instrucciones:

Estimado(a) participante, marcar con un aspa (X) en cada una de las respuestas de acuerdo a la escala presentada sin dejar ninguna. Para usar el valor asignado según sea su caso.

**5. Siempre, 4. Con frecuencia 3. A veces , 2. Raraz veces 1.Nunca.**

	<b>Dimensión 1: Área emocional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	¿El directivo identifica y maneja las emociones de sus docentes (cuando se muestran tristes, alegres y enojados) a lo largo de la jornada laboral remota?					
<b>2</b>	¿El directivo sabe tomar decisiones asertivas cuando las y los docentes ejecutan su trabajo remoto con dificultades?					
<b>3</b>	¿Se observa que los directivos y docentes saben controlar sus emociones cuando sienten agotamiento y cansancio a lo largo de la jornada laboral remota?					
<b>4</b>	¿Se observa que la mayoría de los docentes se sienten motivados en la mayor parte de la jornada laboral remota desarrollado?					
<b>5</b>	¿Los docentes sienten que pueden controlar sus emociones cuando los directivos toman decisiones de forma inesperada durante la jornada laboral remota?					
	<b>Dimensión 2: Área conductual</b>					
<b>6</b>	¿Las decisiones de los directivos dificultan la toma de decisiones asertivas de los docentes en la jornada laboral remota?					
<b>7</b>	¿Los directivos ejecutan acciones para que sus docentes manifiesten tranquilidad y paciencia para realizar su trabajo a lo largo de la jornada remota?					
<b>8</b>	¿Los docentes se sienten satisfechos y orgullosos de sí mismo a lo largo de la jornada laboral remota?					
<b>9</b>	¿Los docentes se sienten presionados con el trabajo que están desarrollando a lo largo de la jornada laboral remota?					
<b>10</b>	¿Los directivos se preocupan por buscar las causas cuando alguno de los colaboradores altera su conducta o en determinadas circunstancias durante la jornada laboral remota?					

	<b>Dimensión 3: Área cognitiva</b>					
11	¿Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones y actividades durante la jornada laboral remota?					
12	¿Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota?					
13	¿Se observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo?					
14	¿Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas?					
15	¿Se observa que las malas decisiones y estados anímicos negativos de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes?					
	<b>Dimensión 4. Área social</b>					
16	¿Los directivos organizan actividades de refuerzo emocional para mejorar las alteraciones negativas de sus docentes a lo largo de la jornada laboral remota?					
17	¿Los directivos muestran tener resiliencia y empatía cuando los trabajadores tienen conductas negativas a lo largo de la jornada laboral remota?					
18	¿Los docentes muestran tener conductas asertivas inmediatas cuando en grupo alguien los defrauda a lo largo de la jornada laboral remota?					
19	¿Los docentes se muestran cómodos con la presencia de nuevos directivos a lo largo de la jornada laboral remota?					
20	¿Los directivos interactúan y se relacionan con sus docentes a lo largo de la jornada laboral remota?					

Anexo 4. Certificado de validez de contenido.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE EMOCIONES**

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Área emocional</b>								
1	El directivo conoce y maneja las emociones de sus docentes (cuando se muestran tristes, felices y enojados) a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
2	El directivo sabe tomar decisiones asertivas cuando las y los docentes ejecutan su trabajo remoto con dificultades	X		X		X		
3	Se observa que los directivos y docentes saben controlar sus emociones cuando sienten agotamiento y cansancio a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
4	Se observa que la mayoría de los docentes se sienten motivados en la mayor parte de la jornada laboral remota desarrollado.	X		X		X		
5	Los docentes sienten controlar sus emociones cuando los directivos toman decisiones a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Área conductual</b>								
6	Las decisiones de los directivos dificultan la toma de decisiones asertivas de los docentes en la jornada laboral remota.	X		X		X		
7	Los directivos ejecutan acciones para que sus docentes manifiesten tranquilidad y paciencia para realizar su trabajo a lo largo de la jornada remota	X		X		X		
8	Los docentes se sienten satisfechos y orgullosos de sí mismo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
9	Los docentes se sienten presionados con el trabajo que están desarrollando a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
10	Los directivos se preocupan por buscar las causas cuando alguno de los colaboradores altera su conducta o en determinadas circunstancias durante la jornada laboral remota	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Área cognitiva</b>								
11	Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones actividades durante la laboral remota	X		X		X		
12	Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		

13	Observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo.	X		X		X		
14	Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas.	X		X		X		
15	Se observa que las malas decisiones y estados anímico negativo de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes	X		X		X		
<b>Dimensión 4. Área social</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones actividades durante la laboral remota	X		X		X		
27	Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
18	Observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo.	X		X		X		
19	Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas.	X		X		X		
20	Se observa que las malas decisiones y estados anímico negativo de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ]**      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: OCHOA TATAJE FREDY

DNI: 07015123

Especialidad del validador: Metodólogo

30 de noviembre del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE EMOCIONES

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Área emocional</b>								
1	El directivo conoce y maneja las emociones de sus docentes (cuando se muestran tristes, felices y enojados) a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
2	El directivo sabe tomar decisiones asertivas cuando las y los docentes ejecutan su trabajo remoto con dificultades	X		X		X		
3	Se observa que los directivos y docentes saben controlar sus emociones cuando sienten agotamiento y cansancio a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
4	Se observa que la mayoría de los docentes se sienten motivados en la mayor parte de la jornada laboral remota desarrollado.	X		X		X		
5	Los docentes sienten controlar sus emociones cuando los directivos toman decisiones a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Área conductual</b>								
6	Las decisiones de los directivos dificultan la toma de decisiones asertivas de los docentes en la jornada laboral remota.	X		X		X		
7	Los directivos ejecutan acciones para que sus docentes manifiesten tranquilidad y paciencia para realizar su trabajo a lo largo de la jornada remota	X		X		X		
8	Los docentes se sienten satisfechos y orgullosos de sí mismo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
9	Los docentes se sienten presionados con el trabajo que están desarrollando a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
10	Los directivos se preocupan por buscar las causas cuando alguno de los colaboradores altera su conducta o en determinadas circunstancias durante la jornada laboral remota	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Área cognitiva</b>								
11	Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones actividades durante la laboral remota	X		X		X		
12	Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
13	Observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo.	X		X		X		

14	Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas.	X		X		X		
15	Se observa que las malas decisiones y estados anímico negativo de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes	X		X		X		
<b>Dimensión 4. Área social</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones actividades durante la laboral remota	X		X		X		
27	Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
18	Observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo.	X		X		X		
19	Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas.	X		X		X		
20	Se observa que las malas decisiones y estados anímico negativo de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **TIENE SUFICIENCIA, EL INSTRUMENTO Y ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO

DNI: 32403439

Especialidad del validador: **Temático**

08 de diciembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



-----  
Firma del Experto Informante.

N.º	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión: Área emocional</b>								
1	El directivo conoce y maneja las emociones de sus docentes (cuando se muestran tristes, felices y enojados) a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
2	El directivo sabe tomar decisiones asertivas cuando las y los docentes ejecutan su trabajo remoto con dificultades	X		X		X		
3	Se observa que los directivos y docentes saben controlar sus emociones cuando sienten agotamiento y cansancio a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
4	Se observa que la mayoría de los docentes se sienten motivados en la mayor parte de la jornada laboral remota desarrollado.	X		X		X		
5	Los docentes sienten controlar sus emociones cuando los directivos toman decisiones a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Área conductual</b>								
6	Las decisiones de los directivos dificultan la toma de decisiones asertivas de los docentes en la jornada laboral remota.	X		X		X		
7	Los directivos ejecutan acciones para que sus docentes manifiesten tranquilidad y paciencia para realizar su trabajo a lo largo de la jornada remota	X		X		X		
8	Los docentes se sienten satisfechos y orgullosos de sí mismo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
9	Los docentes se sienten presionados con el trabajo que están desarrollando a lo largo de la jornada laboral remota.	X		X		X		
10	Los directivos se preocupan por buscar las causas cuando alguno de los colaboradores altera su conducta o en determinadas circunstancias durante la jornada laboral remota	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Área cognitiva</b>								
11	Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones actividades durante la laboral remota	X		X		X		
12	Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
13	Observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo.	X		X		X		
14	Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas.	X		X		X		

15	Se observa que las malas decisiones y estados anímico negativo de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes	X		X		X		
<b>Dimensión 4. Área social</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los docentes y directivos expresan sus emociones y sentimientos adecuadamente en las reuniones actividades durante la laboral remota	X		X		X		
27	Se observa que los docentes y directivos actúan acertadamente después de haber cometido alguna alteración negativa o error de trabajo a lo largo de la jornada laboral remota	X		X		X		
18	Observa que sus directivos actúan con seguridad cuando dirigen sus reuniones y/o trabajos de equipo.	X		X		X		
19	Se visualiza que los directivos actúan con mucha cautela cuando uno de sus docentes tiene dificultades en el trabajo y de familia para ayudar a solucionar sus problemas.	X		X		X		
20	Se observa que las malas decisiones y estados anímico negativo de los directivos afecta el trabajo y las emociones de los docentes	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): El instrumento tiene suficiencia y puede ser aplicado**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Janet Cenayra Josco Mendoza**      **DNI: 41001745**

**Especialidad del validador: Metodólogo.....**

**23 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**FIRMA DEL EXPERTO - VALODADOR(A)**



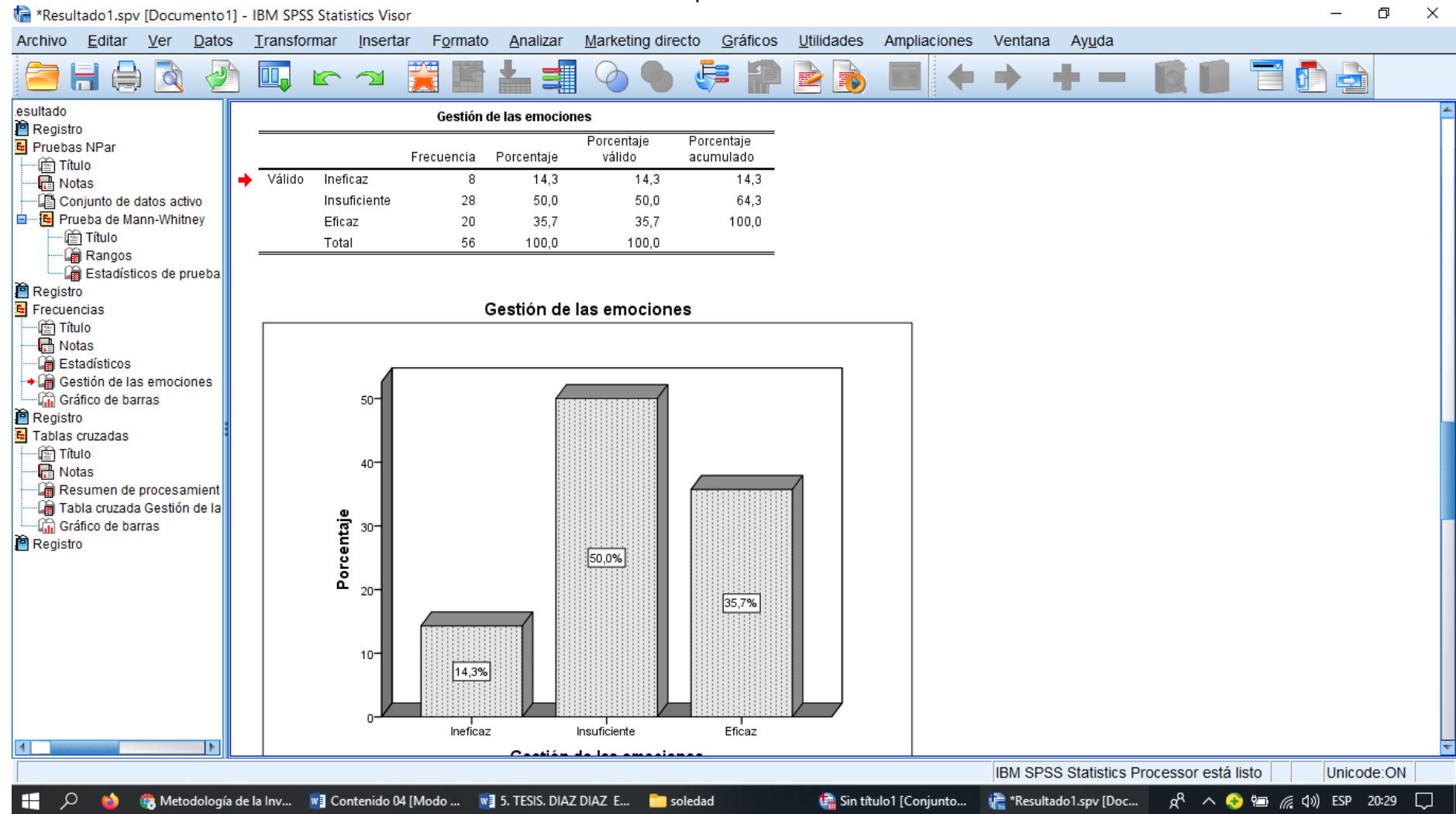
Anexo 4. Base de datos de la prueba piloto para medir la fiabilidad del instrumento

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3
7	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4
10	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
14	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
17	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5
21	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4
22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
23	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5
24	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4



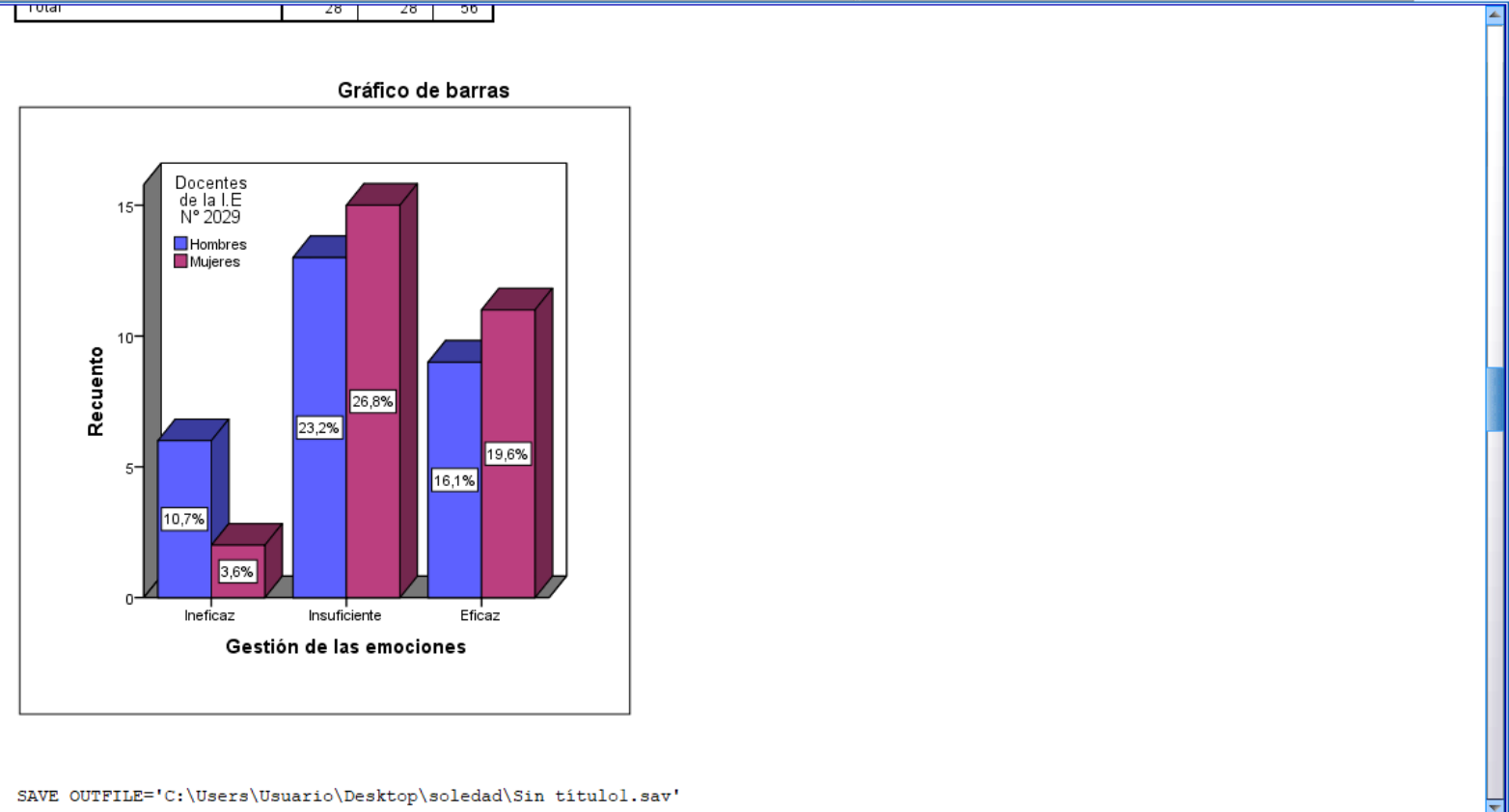


## Anexo 6. Pantallazos de los resultados estadísticos de SPSS descriptiva en inferencial





- Resultado
  - Registro
  - Pruebas NPar
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de da
    - Prueba de Man
      - Título
      - Rangos
      - Estadístico
  - Registro
  - Frecuencias
    - Título
    - Notas
    - Estadísticos
    - Gestión de las
    - Gráfico de barr
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Gráfico de barr
  - Registro
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas



- Resultado
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de da
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada

/MISSING ANALYSIS.

### Pruebas NPar

#### Prueba de Mann-Whitney

##### Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Docentes de la I.E N° 2029				
Gestión de las emociones	Hombres	28	26,36	738,00
	Mujeres	28	30,64	858,00
Total		56		

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

	Gestión de las emociones
U de Mann-Whitney	332,0
W de Wilcoxon	738,0
Z	-1,081
Sig. asintótica (bilateral)	,280

a. Variable de agrupación:  
Docentes de la I.E N° 2029

- Resultado
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de datos
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada

NP-TESTS  
 /M-W= are\_emoc BY VAR00001(1 2)  
 /MISSING ANALYSIS.

**Pruebas NPar**

**Prueba de Mann-Whitney**

**Rangos**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Docentes de la I. E N° 2029				
Área emocional	Hombres	28	35,71	1000
	Mujeres	28	21,29	596,00
Total		56		

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

	Área emocional
U de Mann-Whitney	190,0
W de Wilcoxon	596,0
Z	-3,570
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Variable de agrupación:  
 Docentes de la I.E N°

- Resultado
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de da
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada

### Prueba de Mann-Whitney

#### Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Docentes de la I. E N° 2029				
Área cognitiva	Hombres	28	26,36	738,00
	Mujeres	28	30,64	858,00
Total		56		

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

	Área cognitiva
U de Mann-Whitney	332,0
W de Wilcoxon	738,0
Z	-1,054
Sig. asintótica (bilateral)	,292

a. Variable de agrupación:  
Docentes de la I.E N° 2029

#### NPAR TESTS

```
/M-W= area_social BY VAR00001(1 2)
/MISSING ANALYSIS.
```





- Resultado
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Conjunto de da...
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada C...
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada C...
    - Tabla cruzada A...
    - Tabla cruzada A...
    - Tabla cruzada A...
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
    - Tabla cruzada
  - Registro
  - Tablas cruzadas
    - Título
    - Notas
    - Resumen de p...
    - Tabla cruzada C...
    - Tabla cruzada C...

/MISSING ANALYSIS.

➔ **Pruebas NPar**

**Prueba de Mann-Whitney**

**Rangos**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
	Docentes de la I. E N° 2029			
Área social	Hombres	28	26,64	746,00
	Mujeres	28	30,36	850,00
	Total	56		

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

	Área social
U de Mann-Whitney	340,0
W de Wilcoxon	746,0
Z	-,949
Sig. asintótica (bilateral)	,342

a. Variable de agrupación:  
Docentes de la I.E N° 2029

## Anexo 7. Pantallazo del formulario (Cuestionario) remitido a los docentes.

Recibidos (1,986) - soledadiazdi x | Mi unidad - Google Drive x | Formulario sin título - Formulario x +

docs.google.com/forms/d/1J1WqwuMdo\_UqeoE8mZtqJev1AYxfg29g0NUnBdQKLRC/edit

YouTube Gmail Maps

Formulario sin título

Enviar

Preguntas Respuestas 57 Configuración

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE LAS EMOCIONES DE LOS DOCENTES EN LA EDUCACIÓN REMOTA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 2029 "SIMÓN BOLIVAR"

**Presentación:**  
Apreciado (a) docente se le presenta un cuestionario con el objetivo de ejecutar una investigación para hacer la medición de su percepción de la gestión de las emociones de los docentes de la institución educativa N.º 2029 "Simón Bolívar", dicha información servirá para medir la percepción y la aceptabilidad de dicha variable cuyo tratamiento de la información será éticamente consolidada. Además, comunicarle que esto se mantendrá en el anonimato y la discrecionalidad de la información.


**Instrucciones:**  
Estimado(a) participante, marcar una opción en cada una de las preguntas de acuerdo a la escala presentada, sin dejar ninguna pregunta sin responder, para usar el valor asignado según sea su caso.

1. Nunca    2. Raras veces    3. A veces    4. Con frecuencia    5. Siempre


Ayuda y comentarios ?

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar, 26°C, 19:52, 7/03/2022

## Anexo 8. Pantallazo de la carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



POS  
GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 14 de marzo de 2022  
Carta P. 0068-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Mag.  
Betty Iris Rojas Espinoza  
Directora  
I.E. N.º 2029 SIMÓN BOLÍVAR- PALAO. SMP.LIMA

De mi mayor consideración:



Es grato dirigirme a usted, para presentar a DIAZ DIAZ, ELEXIMIA SOLEDAD; identificada con DNI N° 31664856 y con código de matrícula N° 6000013701; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**La Gestión de Emociones de los Docentes en la Educación remota de una Institución Educativa Pública de Lima Norte, 2021.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador DIAZ DIAZ, ELEXIMIA SOLEDAD asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella C. Esquivagola Aranda  
Jefa  
Escuela de Posgrado

Anexo 9. Pantallazo de la respuesta a la carta de presentación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 02  
**I.E. N° 2029 "SIMÓN BOLÍVAR"**  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
Jr. Santa Clorinda 1101 Urb. Palao-Oeste SMP Teléfono 5347380



San Martín de Porres 14 de marzo de 2022.

OFICIO N° 58- 2022/DIE-2029-"S.B."

DRA  
ESTRELLA A. ESQUIALOGA ARANDA  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO CVC FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE  
Presente. –

Asunto: AUTORIZACION Y ACCESO A LA PROF. DIAZ DIAZ, ELEXIMIA SOLEDAD  
A FIN DE OBTENER INFORMACION PARA SU TRABAJO DE INVESTIGACION (TESIS)

Ref: Carta P. 0068-2022-UCV-VA-EPG-F01/J de fecha 14/03/2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla muy cordialmente en representación de la Comunidad Educativa 2029 "Simón Bolívar" a mi cargo, y a la vez autorizar a la Prof. ELEXIMIA SOLEDAD DIAZ DIAZ para que pueda obtener información para su trabajo de investigación (Tesis) titulado: **La Gestión de Emociones de los Docentes en la Educación remota de una Institución Educativa Pública de Lima Norte, 2021**

Así mismo al concluir su trabajo de investigación deberá comprometerse de alcanzar los resultados de sus estudios en atención a la referencia.

Sin otro en particular hago propicia la ocasión para expresarle a usted los afectos de mi especial consideración.

Atentamente,



  
BETTY IRIS ROJAS ESPINOZA  
DIRECTORA