



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS
PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL LAMPA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

REINA AMELIA CHINO FLORES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS
PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL LAMPA 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:
REINA AMELIA CHINO FLORES**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. FÉLIX CRISTÓBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0304-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 26 de agosto del 2025

VISTOS:

El expediente N° 7953 presentado por el (la) Bachiller: **REINA AMELIA CHINO FLORES** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **REINA AMELIA CHINO FLORES** con número de DNI 41838756 con número de matrícula 21328138 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°2119-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°102-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: : **GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000229 de fecha: 15 de agosto de 2025 se nombra jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** del (la) Bach: **REINA AMELIA CHINO FLORES**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 02 de Setiembre del 2025
Hora	: 11:00 a.m..
Lugar	: Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución. Regístrese, comuníquese y archívese.



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0102-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 28 de abril de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-016365 de fecha 31 de diciembre de 2024, el (la) Bach. REINA AMELIA CHINO FLORES, con DNI N° 41838756, código de matrícula N° 21328138, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 0050-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 10 de enero de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°2024-016365 el (la) Bach. **REINA AMELIA CHINO FLORES**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA;** y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 0050-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) “Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)”** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CUR, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: **GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** presentado por el (la) **Bach. REINA AMELIA CHINO FLORES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPÁN
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Rómulo Guispe Zapana
DIRECTOR (a)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02119-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-013774 de fecha 7 de noviembre de 2024, el (la) Bach. REINA AMELIA CHINO FLORES, con DNI N° 41838756, código de matrícula N° 21328138, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00966-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 25 de noviembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-013774 el (la) Bach. REINA AMELIA CHINO FLORES, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00966-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024** presentado por el (la) Bach. **REINA AMELIA CHINO FLORES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) Dr. **ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



[Firma]
DIRECTOR (e)

Jr. Loreto N° 450 - ☎ (051) 329145 - Pag. Web: www.epg@uancv.edu.pe - Juliaca - Perú

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO
ARCH. LWCC/cm



REINA AMELIA CHINO FLORES

GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACI...

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:530361766

Fecha de entrega

19 nov 2025, 22:27 GMT-5

Fecha de descarga

20 nov 2025, 22:46 GMT-5

Nombre del archivo

T036_41838756_M.docx

Tamaño del archivo

9.9 MB

123 páginas

24.187 palabras

129.158 caracteres



TESIS UANCV

14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 10%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS – UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	REINA AMELIA CHINO FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41838756
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-8238-7005
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Numero de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro Del Jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921



Miembro Del Jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Numero de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Lampa Coordenadas Latitud: 15°21'49.1"S Longitud: 70°22'00.4"W URL maps: https://tinivurl.com/2bqb4zpo 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2024 – Agosto 2025
URL de disciplinas OCDE	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 EDUCACIÓN GENERAL https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo REINA AMELIA CHINO FLORES, identificado con DNI
Nro. 41838756 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS
PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Es un tema original.

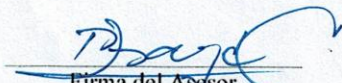
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

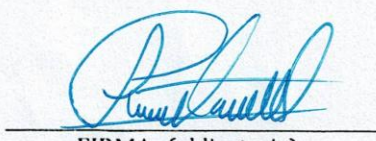
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de SEPTIEMBRE del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Estoy infinitamente agradecido con Dios por su orientación en mi vida, por ser mi apoyo y mi refugio en los momentos más difíciles. A mis adorados padres, cuya devoción inquebrantable, respaldo continuo y consejos sabios han sido mi principal fuente de inspiración. Agradezco que me hayas mostrado el valor del esfuerzo, la perseverancia y la humildad. Este éxito es tanto de ustedes como de mí.



AGRADECIMIENTO

A mi querida Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por brindarme una educación profesional de excelencia. Al doctor que actúa como asesor de tesis. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA, cuya colaboración ha sido fundamental para completar con éxito la investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. Justificación teórica	3
1.3.2. Justificación práctica.....	4
1.3.3. Justificación metodológica	5
1.4. OBJETIVOS	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.7. HIPÓTESIS	8
1.7.1. Hipótesis general	8
1.7.2. Hipótesis específicas	8



1.8. VARIABLES E INDICADORES	8
------------------------------------	---

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	11
2.1.1. A nivel internacional.....	11
2.1.2. A nivel nacional.....	13
2.1.3. A nivel local	16
2.2. BASES TEÓRICAS	18
2.3. MARCO CONCEPTUAL	61

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	65
3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN.....	65
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	66
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	66
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	66
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	66
3.6.1. Población.....	66
3.6.2. Muestra	67
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	68
3.7.1. Técnicas de investigación	68
3.7.2. Instrumentos de investigación	68
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	68
3.8.1. Validez de los instrumentos	68
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos.....	69
3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	70



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	71
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	72
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
CONCLUSIONES.....	86
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS.....	88
ANEXOS	92
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	65
ANEXO 2: INSTRUMENTOS	66
ANEXO 3: MATRIZ DE BASE DE DATOS.....	68
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	113



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	10
Tabla 2 Población	67
Tabla 3 Rango de confiabilidad.....	69
Tabla 4 Fiabilidad para la variable gestión emocional	69
Tabla 5 Fiabilidad para la variable características personales.....	70
Tabla 6 <i>Pruebas de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov</i>	72
Tabla 7 Nivel de correlación.....	74
Tabla 8 Correlación gestión emocional y características positivas de docentes.....	75
Tabla 9 Correlación entre la gestión emocional y las características sociales.....	77
Tabla 10 Correlación entre la gestión emocional y características profesionales	80
Tabla 11 Correlación entre la gestión emocional y las características personales ...	82



RESUMEN

El objetivo del estudio fue, determinar la relación entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024. **Metodología**, el estudio tiene un diseño no experimental, método hipotético deductivo, de tipo básica, el nivel correlacional. La muestra lo constituye 147 docentes; siendo la técnica la encuesta. **Los resultados**, Existe una relación fuerte y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.74 y un p-valor de 0.000, lo que evidencia que la gestión emocional influye directamente en el desarrollo de la paciencia, la flexibilidad, la comunicación y el respeto en los docentes. Se identifica una relación moderada y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.50 y un p-valor de 0.000, indicando que la gestión emocional tiene un impacto positivo en habilidades sociales como el liderazgo, la resolución de conflictos y la colaboración. Se confirma una relación muy fuerte y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.90 y un p-valor de 0.004, lo que demuestra que una adecuada gestión emocional potencia la competencia, la ética y la responsabilidad en los docentes. **Conclusión**, en la investigación se confirma que existe una relación significativa y positiva entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la UGEL Lampa, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.70 y un p-valor de 0.003. Esto indica que la gestión emocional de los docentes influye directamente en el desarrollo de sus características personales, abarcando dimensiones como características positivas, sociales y profesionales.

Palabras claves. Inteligencia emocional, gestión, ética, liderazgo.



ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between emotional management and the personal characteristics of early childhood education teachers in the institutions of the Lampa Local Educational Management Unit, 2024. Methodology, the study has a non-experimental design, hypothetical deductive method, of a basic type, the correlational level. The sample consists of 147 teachers; the technique being the survey. The results, There is a strong and significant relationship, with a Pearson coefficient of 0.74 and a p-value of 0.000, which shows that emotional management directly influences the development of patience, flexibility, communication and respect in teachers. A moderate and significant relationship is identified, with a Pearson coefficient of 0.50 and a p-value of 0.000, indicating that emotional management has a positive impact on social skills such as leadership, conflict resolution and collaboration. A very strong and significant relationship is confirmed, with a Pearson coefficient of 0.90 and a p-value of 0.004, which shows that adequate emotional management enhances competence, ethics and responsibility in teachers. Conclusion, the research confirms that there is a significant and positive relationship between emotional management and the personal characteristics of early childhood education teachers in the UGEL Lampa institutions, with a Pearson correlation coefficient of 0.70 and a p-value of 0.003. This indicates that the emotional management of teachers directly influences the development of their personal characteristics, covering dimensions such as positive, social and professional characteristics.

Keywords. Emotional intelligence, management, ethics, leadership.



INTRODUCCIÓN

La regulación de las emociones se ha convertido en un componente crucial del crecimiento profesional de los docentes en el ámbito educativo. A nivel global, los estudios revelan la considerable influencia que la gestión de las emociones propias y ajenas ejerce sobre el rendimiento de los educadores.

Y estas habilidades son cruciales para las personas que enseñan a niños pequeños, especialmente a niños en un momento social y emocional esencial. Además, los atributos personales, como las habilidades cognitivas, la experiencia y los valores, también son altamente relevantes para los desafíos diarios de proporcionar instrucción, particularmente en las complejidades del campo. A nivel nacional, la educación es particularmente difícil en países como Perú, donde hay desafíos sociales y económicos y el acceso a recursos educativos es limitado. Para los docentes mencionados y en otros lugares, en estos campos hay múltiples roles, en los cuales no solo se requiere un fuerte dominio pedagógico y disciplinario, sino también habilidades interpersonales y un compromiso ético significativo. La emoción y el rasgo son básicos necesarios para que el profesor desempeñe el trabajo de manera efectiva; también toda esa exitosa enseñanza enfoca la vida del estudiante (tanto en la salud como en su campo profesional).

En Lampa, con su UGEL, encontramos la situación de los docentes de educación infantil que refleja estas dinámicas a su manera. Trabajar en áreas rurales está plagado de desafíos, como el aislamiento geográfico, la falta de recursos didácticos y un clima económico deteriorado en las comunidades. La propia



personalidad del docente, como el conocimiento del entorno, las habilidades de comunicación, el compromiso y la empatía, los valores, es un componente significativo de su trabajo y son la base misma de su competencia. También pueden influir no solo en su éxito en el trabajo, sino incluso en el entorno mismo, por un lado, pero en la calidad de la experiencia educativa que ofrecen a sus estudiantes, al poder gestionar sus emociones.

El fin de la investigación es averiguar cómo se relacionan las disposiciones emocionales de los docentes niños en Lampa y su situación profesional laboral. El artículo se concentra en tres factores principales de rasgos personales, incluyendo conocimiento, habilidades y valores, y considera cómo ayudan a la capacidad y la regulación emocional por parte de los docentes para manejar su regulación emocional en un campo educativo desafiante. Espera generar una visión constructiva que pueda ayudar a promover la formación y el apoyo a la educación en contextos similares. Aquí vamos a discutir estos tres constructos a la luz del análisis empírico de investigaciones previas que se han llevado a cabo.

El proyecto actual se compone de capítulos sobre CAPÍTULO I. El contenido general de la investigación. CAPÍTULO II. Se ha formulado un marco teórico. CAPÍTULO III. Esta sección es la metodología; aplicando concisamente el tipo de investigación, el nivel y los métodos empleados en el estudio. También de los enfoques y dispositivos. CAPÍTULO IV. Se refiere a los resultados y discusión; en adelante se compara con los resultados del estudio de antecedentes. Finalmente, se presentan sus hallazgos y sugerencias.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La gestión emocional de los docentes se ha vuelto cada vez más importante en la educación internacional y en el proceso de enseñanza de los primeros años de la vida escolar en particular. Los estudios revelan que la regulación adecuada de las emociones en los docentes no solo mantiene condiciones óptimas de aprendizaje, sino que también promueve la empatía, la paciencia, así como la gestión de conflictos. Puede convertirse en un problema aún mayor en las áreas rurales donde los recursos y la ayuda profesional son más escasos. Sin embargo, como muestran los estudios internacionales, los docentes que trabajan en la mayor parte del país en áreas empobrecidas y otras ubicaciones generan estrés debido al entorno físico, las relaciones sociales y las diferencias culturales que afectarán su bienestar emocional y, en última instancia, influirán en el crecimiento emocional de sus estudiantes. La formación para la gestión emocional de los docentes en el contexto peruano parece ser el área más emergente, sin embargo, los desafíos allí son formidables. Los docentes en áreas rurales tienen recursos muy limitados o cualquier tipo de programas



de apoyo para respaldar su bienestar, lo que inhibe su capacidad para gestionar las emociones de manera saludable y lidiar con cualquier tipo de factores estresantes diarios. Por otro lado, la regulación educativa en Perú valora la formación integral de los docentes, incluyendo la parte emocional para los docentes; sin embargo, la formación disponible en las áreas rurales sigue siendo limitada. Como muestran las características personales de los docentes, la resiliencia, la tolerancia y la adaptabilidad, que también son muy importantes para superar los desafíos del entorno rural y proporcionar un entorno de aprendizaje adecuado, son cruciales.

La mayoría de los colegios de preescolar en áreas rurales se encuentran en la UGEL Lampa, donde los profesores encaran varios desafíos: aislamiento geográfico, falta de servicios básicos y escasez de material didáctico. En este contexto socioeconómico, la situación educativa en Perú es desesperada para los educadores, que tienen sólo recursos limitados y acceso restringido a los salvavidas educativos disponibles. A menudo, tienen que soportar una serie de complejas medidas socio-educativas, además de las dificultades inherentes al sistema y las restricciones a nivel institucional. Los factores antes mencionados no sólo exigen habilidades personales y de desarrollo emocional; también pueden afectar la motivación y el rendimiento. Las características personales de los docentes respecto a estos temas, como la adaptabilidad para vivir en condiciones ambientales y las capacidades de autorregulación emocional, son esenciales para enfrentar los desafíos diarios del trabajo y también crear un entorno de aprendizaje agradable para sus alumnos, algunos de los cuales luchan por sobrevivir. Por lo tanto, es un componente necesario para explicar cómo mejorar la calidad educativa en tales áreas: la gestión emocional



y las características personales de estos docentes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. *Problema general*

PG ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024?

1.2.2. *Problemas específicos*

PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. *Justificación teórica*

Este estudio se concentra en el valor teórico de la gestión emocional dentro de la educación, particularmente en los niveles iniciales en que las relaciones entre profesor y alumno son más profundas; cualquier fluctuación del estado emocional del profesor, residuo de la experiencia de otros tiempos, es vigorosamente transmitida por vía de imitación-pequeños grupos alumnos, Desde una perspectiva emocional, la



labor del profesorado esta fuertemente relacionada con su inteligencia emocional: la capacidad de los docentes para manejar sus propias emociones se correlaciona positivamente a lo largo de la vida interna y bienestar general, que a su vez está relacionado con aprendizaje efectivo tanto como enseñanza. Las XVIII características personales del profesorado, entre las que figuran tanto los conocimientos propios como los valores propios, son clave para la gestión de las emociones. Explorar esta relación puede enriquecer la literatura sobre inteligencia emocional, explicando cómo las características de personal pueden facilitar o dificultar la gestión emocional del profesorado en contextos rurales que tienen exigencias de trabajo particulares y únicos.

1.3.2. Justificación práctica

En este sentido, el presente trabajo puede ser de gran utilidad para autoridades educativas, formadores de maestros e instituciones escolares. Esto que el objetivo de fomentar la gestión emocional en la formación de docentes de educación inicial, mejorando el ambiente de aprendizaje para los estudiantes. La investigación encontró que, en escenarios rurales como UGEL Lampa, las condiciones laborales de los docentes pueden poner barreras a su eficacia y perjudicar su bienestar. Los resultados de esta investigación podrán servir de base para diseñar intervenciones que atajen las características personales de los docentes, como la autoconciencia, competencias emocionales y valores, que están mejor preparados para encarar las demandas emocionales de su entorno laboral y, como consecuencia, tanto el rendimiento docente como la calidad de la enseñanza en general mejoren.



1.3.3. Justificación metodológica

Este estudio será realizado usando un enfoque correlativo Metodología, hecho- sobre la base de instrumentos adecuados para medir tanto la conducta emocional de docentes y las dimensiones de sus propias características personales. Datos se recogerán mediante cuestionarios y escalas de instrumentos validados. La información obtenida de esta manera servirá para analizar algo de la relación existente entre valores variables y entre diferentes dimensiones. Se realizará un análisis estadístico para determinar si cada dimensión del conjunto de características personales correlaciona significativamente con la administración emocional. Con esta metodología podremos no sólo identificar las relaciones entre diferentes variables, sino también obtener datos específicos para describir como es la fuerza o sentido de esas relaciones en un contexto rural. Ofrecer a de esta manera, información de valiosa es idónea donde puedan suspirar por para operaciones educativas del futuro

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

OE2. Identificar la relación entre la gestión emocional y las características sociales de



los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

OE3. Establecer la relación entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Importancia de la investigación

La relevancia de esta investigación es evidente: aborda un tema central de la educación — la gestión emocional de los docentes y cómo las cualidades de un docente se relacionan con la efectividad profesional, especialmente en entornos rurales. Esto es de particular relevancia porque los docentes en la educación infantil tienen un impacto directo en el desarrollo emocional y social de los niños durante una etapa formativa clave. En entornos rurales, como en la UGEL Lampa, debido a recursos limitados, aislamiento geográfico y limitaciones socioeconómicas, las condiciones de trabajo pueden ser significativamente más arduas para los trabajadores en esos entornos. Explorar la relación entre la gestión emocional y rasgos como el conocimiento, capacidad y valores en los profesores puede identificar las fuerzas y debilidades de ese grupo.

1.5.2. Alcance de la investigación

En general, el alcance de esta investigación no se limita únicamente a recopilar datos sobre esta relación, sino que también ofrece conocimientos aplicables para el desarrollo de programas de formación y apoyo estratégico a maestros rurales. Por tanto, nuestros descubrimientos pueden servir como material de base para establecer



políticas que fomenten el desarrollo emocional y personal de los educadores, a fin de elevar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en escuelas de características similares.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Limitaciones

Debido a que estos maestros trabajan en zonas rurales, la logística de depuración de datos se complica. No sólo todas las escuelas pueden ser accesibles remotamente o mediante conexiones buenas de Internet. Los datos exactos dependen de la disponibilidad del profesor; y un maestro comprometido con la enseñanza y la administración docente por fuerza no dispone tiempo para ser entrevistado aparte. Dado que estos son cuestionarios autoadministrados, existe la posibilidad de que algunos participantes respondan de manera socialmente deseable, afectando la autenticidad de los datos.

1.6.2. Delimitaciones

Este estudio se limita a los educadores de la primera infancia en aquellas instituciones de la UGEL Lampa, lo que implica que este estudio se restringirá a estos docentes y no se aplicará a otros niveles o áreas educativas. El análisis se centra únicamente en dos variables: la gestión emocional y las características idiosincráticas de los docentes (conocimientos, habilidades y valores) sin considerar otras variables potenciales que podrían impactar los resultados de la enseñanza. Este estudio se enfoca en áreas rurales bajo la jurisdicción de la UGEL Lampa, lo que sugiere que los



hallazgos son representativos de la dinámica en este entorno y tampoco pueden generalizarse a entornos urbanos o no rurales. Al delinear los límites y delimitaciones expuestos hasta ahora, el presente análisis deja clara la naturaleza del estudio, con limitaciones claramente definidas para asegurar que los hallazgos sean bien representativos y relevantes para el contexto de la investigación.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. *Hipótesis general*

HG. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

HE1. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

HE2. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

HE3. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Gestión emocional.

Variable 2: Características personales de los docentes



1.8.1 Conceptualización de variables

Variable 1: Gestión emocional

Definición conceptual: La gestión de las emociones se refiere a comprender y mantener el control de los estados emocionales propios y de los demás para facilitar un comportamiento responsable y relaciones sociales saludables. Esta habilidad, desarrollada por Daniel Goleman (1995), implica autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

Definición operacional: Para la gestión emocional en este estudio, se administró un cuestionario tipo Likert que evalúa las dimensiones de autoconciencia emocional, autorregulación, empatía y habilidades sociales. Cada dimensión se mide a través de ítems que cuestionan qué tan bien el docente puede regular sus emociones en ciertos contextos laborales, gestionar interacciones tanto con estudiantes como con colegas, y resolver conflictos en el aula.

Variable 2: Características personales de los docentes

Definición conceptual: Las características personales de los docentes constituyen el conocimiento, las habilidades y los valores de los maestros que forman su identidad profesional e influyen en su desempeño educativo. Estos atributos son el conocimiento pedagógico, disciplinario y contextual, las habilidades interpersonales y técnicas, y valores como la responsabilidad, la empatía y la ética profesional que son considerados por Shulman (1987).

Definición operacional: Las características personales de los docentes se evalúan a

través de un instrumento de cuestionario estructurado y se miden con una escala de Likert que mide dimensiones: Las puntuaciones recibidas para cada dimensión ofrecen datos sobre su relación con la gestión emocional en entornos educativos rurales. (Características positivas, características sociales, características profesionales)

1.8.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 GESTIÓN EMOCIONAL	Reconocimiento emocional	- Autoconciencia - Conciencia social	
	Regulación emocional	- Control emocional - Resiliencia emocional	1. Muy en desacuerdo
	Inteligencia emocional	- Auto conocimiento emocional - Habilidades sociales	2. En desacuerdo
	Empatía	- Comprender a los demás - Compartir sentimientos	3. Indeciso
			4. De acuerdo
			5. Muy de acuerdo

Nota. Daniel Goleman (1995)

V2 CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Características positivas	- Paciencia - Flexibilidad - Comunicación - Respeto	
	Características sociales	- Liderazgo - Resolución de conflictos - Colaboración	1. Muy en desacuerdo
	Características profesionales	- Competencia - Ética - Responsabilidad	2. En desacuerdo
			3. Indeciso
			4. De acuerdo
			5. Muy de acuerdo

Nota. Según Shulman (1987)



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. *A nivel internacional*

Souza, M., & Almeida, R. (2020) señalan que el reconocimiento de emociones no se refiere solamente a reconocer una emoción sino incluye también entender cuál es el sentido de ellas expresadas en la cara, el tono de voz o gestos simbólicos; esta competencia ya es básica a nivel de enseñanza primaria, cuando los niños están en proceso todavía para desarrollar su propio idioma emocional. Así, el docente que goza de una capacitación adecuada para detectar sentimientos puede prestar así un apoyo afectivo más eficaz, ayudando a los estudiantes para que entiendan y expresen sus propias emociones.

Nkosi, T. (2021) El impacto de la inteligencia emocional en relación con la función docente en escuelas rurales Objetivo: Buscar la conexión que puedan tener inteligencia emocional y nivel docente de una escuela en el área rural. Método: El estudio siguió un diseño cuantitativo correlativo en el que se usen como cuestionarios



para medir tanto la inteligencia emocional como el desempeño docente 200 docentes de zonas rurales de Brasil Resultados: dichos indicaron una relación significativa entre altos niveles de inteligencia emocional con una buena función de enseñanza, especialmente Las conclusiones: en la gestión de la clase y trato con los estudiantes. Docentes en Niveles de recursos bajos contextos de enseñanza. La inteligencia emocional de los docentes en es crítica resulta para la efectividad educativa, destacando la necesidad de ofrecer formación en habilidades emocionales mejorar la calidad de la enseñanza.

Smith, J., & Carter, A. (2019) La eficacia docente y habilidades emocionales en educadores de infancia temprana. Propósito: Explorar cómo se relacionan las emociones del maestro con ser un buen maestro en la primera infancia en zonas rurales. Método: Entrevistas semiestructuradas para 40 profesionales en educación de la primera infancia en áreas rurales de Australia. Esto es parte de un estudio de tipo cualitativo. Resultado: La efectividad del profesor estaba fuertemente relacionada con la realización de emociones y crear entornos de aprendizaje favorables para niños pequeños que propician el desarrollo. Conclusión: En contextos rurales, en que las habilidades emocionales son cruciales para la labor docente, se propone que formación de los profesores incluya materia sobre esta área.

Martínez, L., & Gómez, P. (2018) si un maestro tiene una gran inteligencia emocional puede alentar efectivamente el interés de sus estudiantes: en tal caso no sólo rehúsa entrar con ellos en conflicto, sino también logra construir un aula positiva y de apoyo. A los maestros se le enseñan habilidades de inteligencia emocional, y a través de este proceso, desarrollan competencias para manejar el estrés y



comunicarse de manera efectiva. Esta clase de formación puede ayudar a los enseñantes a crear para sí mismos una atmósfera acogedora en clase en lugar de ser inhóspita, y también mejor comprender sus propios estudiantes.

Brown, A., & Lee, C. (2022) Entrenamiento de regulación emocional para profesores en áreas de riesgo Objetivo: analizar la influencia de la regulación emocional en la relación profesor-alumno en contextos de vulnerabilidad en México. Metodología: Se realizó una investigación experimental que incluyó un grupo de intervención compuesto por 50 maestros a quienes se les entrenó la regulación emocional, así como un grupo de control. Resultados: Los profesores a los que se les ha entrenado mostraron mejoras significativas en la calidad de su interacción con los estudiantes, especialmente en la arbitrar conflictos. Conclusiones: La regulación de emociones tiene un impacto positivo en el trato entre docentes y estudiantes en áreas peligrosas.

2.1.2. A nivel nacional

Pérez, G., & Salazar, F. (2020) Inteligencia emocional y resiliencia en profesores de los Andes de Perú. Objetivo: Estudiar la relación entre inteligencia emocional y resiliencia en las docentes de preescolar que trabajan en regiones rurales de Perú. Material y método: Realizamos una encuesta basal por conceptos básicos específica 150 docentes de lugares escogidos arbitrariamente en zonas rurales. Desenlaces: Los resultados nos invitan a pensar que una puntuación más alta en inteligencia emocional está relacionada con ser más resiliente, aguantar presión laboral, y afrontar dificultades difíciles ellos mismos. Conclusión: Posiblemente una capacitación en inteligencia



emocional sea esencial para fortalecer la resiliencia de estos docentes en el contexto rural.

Gómez, S., & Ruiz, A. (2019) Rasgos personales y satisfacción en educadores rurales del Perú. Objetivo: este estudio tiene por objeto investigar la relación entre atributos personales y satisfacción de trabajo docentes rurales. Métodos: Realicé un estudio cuantitativo que usó encuestas y análisis de correlación. Recogí datos de 200 docentes en escuelas rurales que estaban ubicadas en diferentes partes de Ayacucho. Resultados de la Investigación: Las características personales, especialmente la autoeficacia y empatía, son altamente correlativas con la satisfacción laboral. Conclusiones: Acentúan la importancia del desarrollo de destrezas emocionales para los educadores rurales las características personales, por las cuales depende en gran medida su grado de satisfacción.

Mendoza, J., & Castillo, V. (2021) En las zonas rurales de Cusco, enseñanza y emociones. Objetivo En este trabajo se explora la relación entre la gestión emocional y educación enseñanza en el medio rural de Qosqo, a fin de comprender cómo se afectan mutuamente. Métodos En setiembre de 2018 se realizó un estudio cuantitativo realizando encuestas a los maestros de 180 lugares en el departamento Cusco. Resultados Se encontró que la autogestión emocional positiva lleva consigo un mejor rendimiento de los profesores, un descenso en agotamiento y una mejora en las relaciones del aula. Conclusión Para el rendimiento docente en contextos rurales, la gestión emocional se plantea como un factor crítico.



Quispe, L., & Ramos, T. (2020) Este ensayo busca explorar las relaciones entre la empatía y la gestión emocional en maestros de enseñanza preescolar que trabajan en entornos marginales. Método: Se realizó un estudio descriptivo de 100 maestros con la aplicación de varias escalas en Puno. Resultados: Se encontró que la empatía desempeña un papel significativo en la gestión emocional, ya que de ella depende la relación con los estudiantes, la comunicación y apoyo que un profesor puede dar. Además, la empatía, como un factor clave de la administración de emociones entre profesores quienes están estudiando en un ambiente socialmente pobre, necesitaría una investigación más intensiva para entenderla. La empatía no sólo juega un papel para la gestión emocional, sino también promueve la interacción de manera de capacitar y respaldar a los estudiantes. Igualmente, La empatía constituye un elemento de gran importancia en la administración emocional de educación básica los maestros que trabajan en un ambiente de pobreza económica.

Velasco, R., & Huamaní, K. (2022) Habilidades emocionales y rendimiento en la escuela primaria rural. Objetivo: En este estudio el propósito de es analizar cómo influyen las habilidades emocionales sobre maestros rurales de educación primaria. Método: Un estudio de correlación en el que se aplicaron cuestionarios a 250 maestros de comunidades o rurales Huancavelica. Resultados: Había una significativa relación entre habilidades emocionales y mejor rendimiento laboral, en áreas más conflictivas. Conclusión: Habilidades emocionales desempeñan un rol fundamentalmente importante en el rendimiento docente de aldeas rurales.



2.1.3. A nivel local

Chura, E., y Condori, M. (2021) Propósito: analizar la relación entre la gestión emocional y el estrés laboral experimentado por los docentes en escuelas rurales de Puno. Basado en datos obtenidos de la experiencia de trabajo del profesorado rural, este estudio tiene sentido. Método: Estudio de caso en docentes rurales con cuestionarios y entrevistas. Resultado: Se observó que la gestión emocional firme se asoció con niveles más bajos de estrés laboral. Conclusión: El estrés sufrido por los docentes rurales podría moderarse mediante prácticas efectivas de regulación emocional.

Mamani, S., y Flores, J. (2020) la gestión de las emociones, definido como la capacidad para reconocer los propios sentimientos y los ajenos, motivarse y afrontar relaciones interpersonales cargadas de éxito. Desde esta perspectiva, el desarrollo emocional no sólo tiene que ver con la salud y equilibrio afectivo de las personas sino también como medida adicional influencia en su desempeño profesional y la calidad pedagógica de sus interacciones. Un docente que muestra un alto grado de ecualización emocional será capaz de ponerse en la piel de sus estudiantes, controlar su comportamiento en situaciones de crujido y crear un ambiente escolar basado en el mutuo respeto y la colaboración.

Nina, L., y Huanca, Y. (2019). Juliaca es tanto la capital de dos administraciones que dividen el territorio entre la localidad de San Román y el propio departamento, como la sede administrativa del distrito cubierto por varias rurales. Es importante entender la inteligencia emocional como un tema de la misma



epistemología que la libertad y participación, pues de otro modo estaría sujeto a la arcaica concepción que la compara con habilidades cognitivas del ser humano. Es casi imposible transcribir aquí todos los procedimientos detallados, pero si tú tienes alguna pregunta acerca de algo, no dudes en preguntar en los comentarios a continuación de este artículo. Como siempre sucede con este tipo de encuestas y análisis cuantitativos tanto la calidad como algunas especificaciones carecen en esta evaluación, lo que resulta en un sesgo específico para su propio conjunto de datos. En segundo lugar, les agradezco sinceramente su participación y apreciamos mucho que hayan dedicado tiempo a ayudarnos con esta investigación. Por favor no olvide rellenar la información de contacto necesaria, para que podamos mantenerle al tanto acerca del desarrollo del estudio y demás publicaciones de divulgación científica. Siempre es mejor guardar tus cartas en la mano y no dejarlas sobre la mesa, ya que a veces el futuro cambia.

Ramos, C., y Quispe, A. (2022). Interacción profesor-estudiante y control emocional en el ámbito rural de Puno. Propósito: Investigar cómo la regulación emocional influye en la interacción entre profesores y estudiantes en el ámbito rural punense. Método: Estudio de la observación de docentes de educación infantil en Puno. Resultados: La interacción y resolución de conflictos en el aula fueron mejores con la adquisición de habilidades de control emocional. El control es fundamental para establecer relaciones significativas con los alumnos.

Ttito, R., y Choque, M. (2020). Docentes rurales en Sandía: valores y gestión emocional Terreno objeto de estudio: Investigar la influencia de los valores sobre el estado emocional de maestros en aldeas remotas como Sandía. Metodología:



Encuesta realizada en 100 maestros. Resultados: La gestión emocional, incluyendo enfrentarse a la ansiedad, fue apoyada por valores personales. Conclusiones: En contextos de alto estrés, los valores firmes permiten la regulación emocional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Gestión emocional*

La inteligencia emocional (IE) se ha convertido en un concepto cada vez más popular solo recientemente; particularmente, en los ámbitos de la educación y las organizaciones. Goleman (2022) es uno de los principales teóricos de la inteligencia emocional, su definición de la inteligencia emocional es capacidad para saber reconocer, comprender y dirigir nuestras emociones; habilidades básicas también individuales, de percibir y comprender las emociones de otros. Bajo esta definición, se desarrolla toda una serie de competencias con el paso de tiempo mediante una aptitud clave. Esas competencias son aprobadas por la propia salud personal y contribuyen en alto grado al buen funcionamiento dentro del trabajo (Goleman, D., 2022).

También ayuda a los maestros a ser capaces de reconocer y responder adecuadamente a los estados emocionales de sus estudiantes, y promueve una atmósfera en clase en la que reine el respeto colaboración. De acuerdo con García M y Giménez (2010) si un maestro tiene una gran inteligencia emocional puede alentar efectivamente el interés de sus estudiantes: en tal caso no sólo rehúsa entrar con ellos en conflicto, sino también logra construir un aula positiva y de apoyo. A los maestros se le enseñan habilidades de inteligencia emocional, y a través de este proceso, desarrollan competencias para manejar el estrés y comunicarse de manera efectiva.



Esta clase de formación puede ayudar a los enseñantes a crear para sí mismos una atmósfera acogedora en clase en lugar de ser inhóspita, y también mejor comprender sus propios estudiantes (Macías, A., 2002).

2.2.2. Conceptualización de la inteligencia emocional

La inteligencia emocional se puede ver como áreas de conocimiento y habilidades. Y así como competencias y destrezas. Estas competencias pueden resumirse en cinco dimensiones clave, según Goleman (2010): autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía e habilidades sociales. El IE es un constructo multifacético que engloba varios tipos de habilidades, como destrezas o competencias.

La gestión emocional implica que las personas enfrente un proceso vital para identificar, entender y regular sus propias emociones y las de los demás, s. A fin de asegurar un equilibrio personal y social adecuado. Según lo afirma Bisquerra (2014), habilidades de la gestión emocional incluyen autoconciencia, autorregulación, motivación para lograr metas, empatía y habilidades sociales, que permiten afrontar los retos del entorno de forma aún más adaptable. Aprendizaje en el contexto educativo el desarrollo de estas habilidades es esencial ya que además de gestionar sus propias emociones, los profesores también deben guiar a los alumnos en la comprensión y la expresión correcta de las de estos, de manera que así puedan fomentar un clima emocional positivo en el aula.

De la misma forma, Goleman (2018) propone que una parte del IE es la gestión de las emociones, definido como la capacidad para reconocer los propios sentimientos



y los ajenos, motivarse y afrontar relaciones interpersonales cargadas de éxito. Desde esta perspectiva, el desarrollo emocional no sólo tiene que ver con la salud y equilibrio afectivo de las personas sino también como medida adicional influencia en su desempeño profesional y la calidad pedagógica de sus interacciones. Un docente que muestra un alto grado de ecualización emocional será capaz de ponerse en la piel de sus estudiantes, controlar su comportamiento en situaciones de crujido y crear un ambiente escolar basado en el mutuo respeto y la colaboración.

Además, Salovey y Mayer, en 1997 destacaron sin embargo que la gestión emocional representa para las personas un proceso continuo de auto-conocimiento y control de sus sentimientos, así como subraya Patrice Anselme, permitiéndoles cambiar sentimientos negativos en oportunidades de crecimiento. En educación, es imprescindible que los profesores sean capaces de mantener la calma frente a conflictos, reconocer las necesidades emocionales de los niños y establecer relaciones basadas en mutua confianza y respeto. Por lo tanto, la gestión emocional se convierte en un factor determinante en calidad de vida del profesor como en efectividad del proceso educativo.

Se refiere a la motivación intrínseca que nos fomenta con vigor a perseguir nuestra visión y metas. Los impulsores intrínsecos detrás de una alta inteligencia emocional incluyen la motivación para realizar sus trabajos, metas personales y profesionales que están profundamente arraigadas, en lugar de motivaciones extrínsecas como el beneficio financiero. (Huamani, G., 2018).



2.2.3. Reconocimiento Emocional

El reconocimiento emocional es el punto de arranque en el desarrollo de la gestión emocional, porque permite a las personas identificar y entender sus propias emociones y las de los demás. En palabras de Bisquerra (2016), este proceso supone observar y ser consciente de los estados de ánimo experimentados; con ello, se logra mejorar la propia autorregulación se convierte en algo más efectiva, fomentando también una convivencia más empática. La percepción emocional es esencial para los profesores; les ayuda a interpretar las reacciones de los alumnos y a responder adecuadamente en diferentes situaciones educativas, con lo cual se contribuye a mantener el equilibrio emocional en clase.

Según Goleman (2019), el reconocimiento de una emoción es, en numerosos aspectos, equivalente a la percepción propia. También le permite al profesor tener una medida emocional coherente: puede captar cómo sus emociones afectan su labor de enseñanza, tanto si estamos hablando de alumnos como de colegas; además esto influye en el clima del trabajo de toda la institución. Sobre todo, esta capacidad le permite resistir a los conflictos emocionales posibles y reaccionar con la cabeza más fría sensatez.

Mayer y Salovey (1997) señalan que el reconocimiento de emociones no se refiere solamente a reconocer una emoción sino incluye también entender cuál es el sentido de ellas expresadas en la cara, el tono de voz o gestos simbólicos; esta competencia ya es básica a nivel de enseñanza primaria, cuando los niños están en proceso todavía para desarrollar su propio idioma emocional. Así, el docente que goza



de una capacitación adecuada para detectar sentimientos puede prestar así un apoyo afectivo más eficaz, ayudando a los estudiantes para que entiendan y expresen sus propias emociones.

En resumen, el reconocimiento emocional es un elemento clave dentro de la gestión emocional dado que incrementa la propia conciencia y la conciencia social de los docentes, lo cual ayuda a crear un ambiente de formación armónico, empático y sensible a las necesidades emocionales de todos los actores del ámbito educativo.

a) Autoconciencia

La persona que tiene autoconciencia puede distinguir, comprender y reflexionar sobre sus sensaciones, pensamientos y actos, lo que incluye el ver hasta qué punto tales factores influyen en sus decisiones relaciones con otras personas Conforme Goleman (2019) lo ve, la autoconciencia emocional forma los cimientos de la inteligencia emocional: uno llega a comprender los sentimientos que la propia persona experimenta en el mismo momento en que los siente y cómo estos influyen en las actividades diarias de uno mismo. En el mundo académico, es imprescindible poseer esta habilidad preservando un equilibrio emocional educativo necesario para hacer frente a los desafíos de la enseñanza con paz y comprensión.

Para Bisquerra (2016) En este sentido, la autoconciencia, comporta no solamente percibir la presencia de determinada emoción, sino que lleva también a un análisis crítico de lo que se siente, y de la ocurrencia misma estos fenómenos. A un nivel básico, Este docente super autoconsciente se maneja, en su mayoría, mejor que el resto y en el escenario escolar tiene mejores relaciones con sus alumnos y colegas.



Además, en calidad de consumado autogestor, Por otro lado, semejante capacidad sostiene es a su vez de gran ayuda para la labor docente en que permite una mejor toma de decisiones en equilibrio emocional.

Mayer y Salovey (1997) también advierten que para el manejo eficaz de las emociones, la autoconciencia es un componente esencial de la inteligencia emocional. Por eso, en este contexto el reconocimiento interno de los estados emocionales hace que la promoción y desarrollo de un adecuado sentido emocional sea necesario para establecer una conexión empática con estudiantes, maestros colegas en la educación comunidad escolar.

En resumen, la autoconciencia es fundamental para el reconocimiento emocional, ya que permite al profesor comprender sus propios sentimientos, canalizarlos de manera constructiva y actuar con mayor madurez emocional. Esto no sólo favorece su bienestar personal, sino que también garantiza un desempeño profesional más exitoso. La autoconciencia implica tener una sensibilidad hacia los propios sentimientos y la capacidad de empatizar con los sentimientos de los demás. Por el otro lado, la empatía establece enlaces emocionales entre seres humanos y es un importante elemento en la creación de relaciones laborales estables.

b) Conciencia Social

Se debe aprender a observar el mundo desde todos los ángulos posibles, no del propio. La capacidad de entender los sentimientos, las necesidades y puntos de vista de los demás, así como responder con empatía y respeto en las interacciones cotidianas, se llama conciencia social. Goleman (2020.) señala que esta capacidad es



una dimensión esencial de la inteligencia emocional, pues permite reconocer señales emocionales en los demás y actuar de acuerdo con sus sentimientos. En el sentido educativo, para el maestro la conciencia social es indispensable porque permite que perciba el estado emocional de sus alumnos y se base en el entendimiento mutuo para construir un ambiente de convivencia.

Según Bisquerra (2018), la conciencia social significa que uno crece en empatía y posee sensibilidad hacia las emociones de otros, lo que en cierto sentido provoca buenas comunicaciones, de lo contrario habrá conflictos. Un maestro con alta conciencia social puede percibir las necesidades afectivas de sus estudiantes. De este modo, puede ajustar su forma de enseñar de tal manera que resulte aceptable y saludable para todos los alumnos en términos emocionales. Esta competencia fortalece la cohesión del grupo y promueve un ambiente escolar positivo, donde abundan la tolerancia, el respeto mutuo y la cooperación mutua.

También Mayer, Salovey y Caruso (2008) sostienen que la conciencia social se relaciona con capacidad de entender los contextos emotivos en interrelación con otros elementos. En consecuencias, resulta mucho más fácil y sobrio dar una respuesta empática. Como, conocimiento en el contexto escolar, esta capacidad permite al maestro establecer relaciones con las estudiantes basadas en confianza y apoyo, es decir que contribuye para el desarrollo emocional y social de los estudiantes. Por lo tanto, la capacidad de "ponerse en lugar del otro" es una herramienta importante para una enseñanza más humana y significativa. En fin, la conciencia social es uno de los tres elementos clave del cocimiento de los sentimientos, que fomenta comprensión, simpatía y convivencia respetuosa en un entorno educativo; además refuerza la



función del docente como mediador emocional y educador integral.

2.2.4. Regulación Emocional

Uno de los más grandes desafíos pedagógicos que enfrenta el mundo de hoy es la enseñanza en valores. La madurez profesional y personal del maestro no dependerá ya tanto de sus propias habilidades técnicas, sino que temporalmente irá decreciendo: más bien esta relativa madurez ocurrida en una u otra de ausencia dificultará la relación y la confianza con sus alumnos. Si además el control no afecta a la represión de una emoción o sentimiento, más bien la mirada se dirige hacia el autoconocimiento honesto y la expresión apropiada (tanto si ocurre en fuego como en cenizas) de lo que sentimos en todos los ámbitos con el fin de mantener ese acoplamiento armónico entre las partes (a veces llamado ajuste proporcional).

La regulación emocional implica modificar la duración y la intensidad de las emociones conscientemente a través de estrategias, manteniendo así el equilibrio psicológico. De acuerdo con Gross (2015), esta habilidad permite ajustarse a la vida e ir modificando gradualmente diferentes ritmos de intensidad de nuestra conciencia. En el aula, regulación emocional es tan indispensable como el aire que se respira ya que los educadores nos enfrentamos constantemente a situaciones de tensión, frustración o conflicto que exigen una gestión emocional adecuada para mantener una atmósfera positiva en nuestras clases e n la que pueda cultivarse el aprendizaje.

Bisquerra (2016) señala que la regulación emocional forma parte de las competencias emocionales por las que las emociones negativas se vuelven productivas, y ahí está la felicidad Encontramos en él sólo tres tipos de trabajos:



Empleados que aún no han recibido lo suficiente poder y responsabilidad como para que su esfuerzo les traiga resultados inmediatos - y cuya buena voluntad es derrotada por la meticulosidad de sus empleadores. El aprendizaje intuitivo es una cualidad natural en los seres humanos y, a su vez, el resultado de una adecuada regulación emocional.

Por su parte, Goleman (2019) considera que la regulación emocional es una manifestación de la madurez emocional y de la autogestión, dos de los componentes más importantes de la inteligencia emocional. Este tipo de habilidad permite en el docente afrontar presiones laborales, fugas impulsivas de sus reacciones e impulsos en el salón de clases. En suma, la regulación emocional resulta ser un pilar fundamental para la estabilidad del educador y del alumno.

Para que el docente sea capaz de equilibrar sus estados afectivos, la regulación emocional, en resumen, forma una dimensión importante en manejo de emociones. Este poder transformar cómo percibes a tus emociones en recursos de valor para tu vida y te permite bregar mejor con los demás en el ejercicio docente de creación artística conjunta.

a) Control Emocional

El control emocional consiste en la capacidad de manejar la emoción de forma consciente y equilibrada, de modo que no éstas influyan negativamente el pensamiento o la conducta bajo presión y conflicto. En opinión de Goleman en su obra la IE, esta habilidad constituye uno de los pilares la inteligencia emocional. También permite reaccionar racional y adaptativamente al entorno en lugar de comportarse



impulsivamente. Para un profesor, el control emocional es esencial. Dado que están en constante contacto con los estudiantes, compañeros de trabajo y padres de familia, necesitan una base emocional sólida para mantener un ambiente escolar positivo.

Una actitud así no significa reprimir sino reconocer, aceptar y canalizar de forma adecuada las emociones. En palabras de Bisquerra el control emocional no es (2014): transformar las experiencias negativas a estados constructivos. Un docente que tiene dominado esta habilidad puede mantener la calma en circunstancias adversas, resolver conflictos con objetividad y ofrecer un ejemplo de equilibrio emocional a sus alumnos.

Además de esto, la gestión emocional ayuda a aliviar el estrés en el trabajo y aumenta la capacidad para tomar decisiones pedagógicamente. Mareada bajo la presión: todo es parte de ella. Desde esta perspectiva, gobernar las emociones de uno mismo adecuadamente fomenta el bienestar psicológico y la eficiencia profesional, de igual manera que construye unas relaciones personales más sanas y un entorno educativo basado en empatía y comprensión mutua. En resumen, control emocional es un indicador clave de la regulación emocional que puede garantizar consecuencia, Reflexión emocional para los profesores. Implementar este principio implica la capacidad de actuar con ecuanimidad y en defensa propia.

b) Resiliencia Emocional

La resiliencia emocional lo definimos en este texto como capacidad que tiene alguien para hacer frente a situaciones difíciles, sobreponer se a las adversidades, y adaptarse a los cambios sin que se le desequilibre emocional ni pierda la motivación.



Cyrulnik (2016) subraya que: Resiliencia no es solamente resistir los golpes de la vida, sino sobre todo una reconstrucción a partir de ellos; no es simplemente sobrevivir las experiencias negativas, sino encontrar oportunidades para el propio crecimiento personal, con lo que uno enriquece su propia existencia. Los docentes necesitan la capacidad de hacer frente a la vida cotidiana donde situaciones que van desde el desorden del aula hasta deberes de la institución excesivos y condiciones de trabajo malas ocurren. Hay que tener mucha fuerza psicológica y libertad en esos momentos.

Bisquerra (2018) dice que, si un maestro es emocionalmente resistente, una buena ventaja que acompaña esta condición es como lo enfrenta todo no afecta en absoluto su rendimiento en el aula. Lo interpreta como un mérito aparte. Entonces, el docente resiliente no se amilana al afrontar desánimo o fracaso; por el contrario, busca soluciones, aprehende de la experiencia vivida, y mantiene una buena actitud que le permite seguir adelante con su función como educador.

Por lo tanto, esta habilidad es fundamental para afrontar los cambios que se están produciendo en el sistema educativo, así como para las demandas emocionales del aula.

Para Goleman (2020), la resiliencia emocional está muy relacionada con la autorregulación, / actuando como circuito para recuperar el equilibrio emocional tras una crisis. En este sentido un profesor que demuestra madurez emocional y optimismo, así como la capacidad de llevar a sus estudiantes hacia adelante con determinación, es un educador resiliente. También fomenta un buen ambiente educativo en el que se premie el esfuerzo y la empatía.



En resumen, la resiliencia emocional es un indicador clave de la regulación emocional del docente, le ayuda a mantener la estabilidad interna en situaciones adversas, de esa manera influye para que su bienestar personal y profesional sean más sólidos y permite una enseñanza más humana y consciente.

2.2.5. Inteligencia Emocional

Inteligencia emocional hace referencia a la habilidad para percibir, comprender y expresar adecuadamente las propias emociones y las de los demás, un modo en que una personalidad se puede desarrollar. Según Goleman (2020), esta competencia es el reconocer nuestros propios sentimientos en su justo momento, manejarlos con acierto y utilizarlos como vidrio para ayudar a pensar y mostrar el camino, lo que incide directamente sobre las decisiones y relaciones interpersonales. En el ámbito educativo, la inteligencia emocional resulta imprescindible para el docente poder desenvolverse con equilibrio afectivo, empatía y liderazgo emocional frente a sus alumnos y al público en general de la comunidad educativa.

Mayer, Salovey y Caruso (2008) han explicado que la inteligencia emocional consta de cuatro habilidades básicas: percibir emociones, utilizarlas para facilitar el pensamiento, comprenderlas y regularlas. Estas competencias se desarrollan con el tiempo por medio de la reflexión y la práctica consciente. En cambio, si los docentes dominan estas habilidades, su influencia en el entorno aprendizaje es positiva. Pueden promover el entendimiento cordial, un ambiente constructivo y manejar responsablemente cuestiones conflictivas que surjan dentro de clase.

De su lado, Bisquerra (2018) insiste en que Inteligencia emocional es un



conjunto de competencias que permiten obtener el equilibrio personal y social también mejorar la calidad de vida. En términos pedagógicos un profesor emocionalmente inteligente no sólo enseña contenidos--enseñanza que incluye el ejemplo, modelar formas de comportamiento empáticos, tolerantes, pero auto controladores cuando la actitud del alumno no responde a la suya-- que enriquezcan tanto a la persona misma como a su entorno.

En suma, inteligencia emocional ni tiene nombre ni cristaliza como dimensión central de dentro de la gestión emocional para el desarrollo profesional de maestros, formadores y profesionales de la educación, constituyendo una parte esencial para su práctica cotidiana al bienestar emocional como cualquier humano.

a) Autoconocimiento Emocional

La conciencia emocional es saber lo que siente uno; es reconocer y comprender cuáles son sus sentimientos, así como la influencia de estos en los pensamientos, decisiones y actos. Según Goleman (2008), este autoconocimiento es el núcleo central de la inteligencia emocional, un punto desde el que las personas pueden descubrir cómo se sienten en su interior y explicarse su rendimiento social. En términos de educación, el autoconocimiento es aún más necesario para mantener un punto de equilibrio que aliente la elección consciente de decisiones pedagógicas, evitando así los problemas emocionales que salpican al proceso educativo.

Bisquerra (2018) afirma que el autoconocimiento emocional supone introspección y reflexión personal, y estas, a su vez le permiten a uno tener una comprensión más profunda de sí mismo. En el ámbito educativo, esta competencia se



traduce en la capacidad del profesor para reconocer qué es lo que hace bien y hacia dónde va débil emocionalmente: lo cual ayuda a mejorar su práctica docente y a crear una relación de apoyo afectuoso con los estudiantes. Un maestro con alto nivel de autoconocimiento emocional puede manejar de una forma madura sus emociones luego de la postergación que trae consigo que algo salga mal, convirtiendo tales experiencias en oportunidades para crecer y avanzar.

Por otro lado, Mayer, Salovey y Caruso (2008) sostienen que el autoconocimiento emocional es la primera etapa de la inteligencia emocional, pues conforma la base sobre la que se construyen destrezas más complejas tales como el control de las emociones y simpatía. Reconocer y entender el origen de los propios sentimientos fomenta un mayor equilibrio emocional y autenticidad en las relaciones sociales, dos aspectos esenciales del rol educativo que el maestro realiza como modelo emocional para sus estudiantes. En resumen, el autoconocimiento emocional es un barómetro clave de la inteligencia emocional que capacita al maestro para saber lo que está pasando en su interior, mejorar su bienestar personal y hacer frente a su labor con una dosis adicional de equilibrio y profesionalismo.

b) Habilidades Sociales

Las habilidades sociales son un conjunto de conductas o capacidades para conseguir relaciones interpersonales positivas, basadas en el respeto mutuo y la empatía. Las habilidades emocionales del modelo de Goleman (2000) representan una forma obvia de inteligencia emocional: reflejan la manera en que la persona puede trabajar con los sentimientos ajenos, comprendiendo su impulso y promoviendo



cooperación. A nivel educativo, las habilidades sociales son indispensables para cualquier docente, ya que no solamente permiten crear un ambiente de aprendizaje justo, pero también promueven una vida democrática en clase.

Bisquerra (2018) sostiene que las habilidades sociales son las competencias emocionales, porque hay que tratar con la gente que tienes delante. Así que, siempre; el uso apropiado de estas habilidades le permite conducir de manera efectiva las relaciones interpersonales y resolver conflictos de forma positiva en relación con otros. Ser maestro; conlleva saber escuchar con cuidado, hablar de forma respetuosa, ofrecer apoyo emocional y promover la colaboración entre compañeros. Los profesores dotados de estas habilidades infunden seguridad y compasión en sus estudiantes, creando así un ambiente en el cual diálogo y solidaridad se hallan en todas partes.

Equipo Mayer relaciona estrechamente competencia social con la inteligencia emocional: para ser socialmente competente es necesario interpretar las señales de estado de ánimo en tu entorno y responder. Alexander para que Por otro lado, un profesor socialmente competente no sólo transmite conocimientos, sino que además enseña con sus acciones, guiando a sus alumnos hacia una coexistencia pacífica en el ámbito afectivo. Estas competencias también fortalecen la comunicación mutua, el trabajo en equipo y el sentido del colectivo en el ámbito educativo. En Resumen, las habilidades sociales representan un indicador esencial de la inteligencia emocional para que los profesores logren establecer relaciones equitativas y gratificantes mutuamente, fomentar el respeto y plasmar una educación más compasiva activamente colaborativa.



2.2.6. Empatía

Sentir empatía es la habilidad para sentirse desde un punto de vista afectivo y cognitivo en la posición de otra persona y así compartir sus pensamientos, sentimientos, y vivencias. Goleman (2020) afirma que si se está en presencia de una empatía, el reconocimiento de lo que el otro siente es abierto y podemos responder apropiadamente. Según Goleman (2020), es la empatía uno de los cinco componentes esenciales de la inteligencia emocional, ya que permite reconocer abiertamente las emociones que surgen en los demás y responder adecuadamente a ellas. Esta habilidad es fundamental en el contexto educativo, ya que el maestro no sólo instruye sino también acompaña los procesos emocionales y sociales del alumno, creando un ambiente de respeto mutuo donde los estudiantes pueden comprenderse mejor unos a otros.

Señal de Bisquerra (2018) que emocional comete actos empáticos. La consolidación de relaciones efectivas entre la capacidad interpersonal y de crear empatía clarifica los fundamental La profesora tiene empatía. Entiende las necesidades emocionales de los estudiantes, ve en dificultades y proporciona apoyo con sensibilidad y tolerancia. Esta capacidad se traduce en un ambiente escolar más humanizado y solidario; ayuda a fortalecer los lazos emocionales entre maestro alumnos por lo cual contribuye a un aprendizaje significativo.

Según Mayer y colegas (2008), la empatía se encuentra en la dimensión social de la inteligencia emocional, ya que ésta envuelve la capacidad para captar señales externas y reaccionar con ecuanimidad ante ellas. En el ámbito educativo, esto implica



que un profesor puede crear un ambiente emocional positivo basado en comprensión y cooperación; todos sienten en este clima que son valorados, escuchados calurosamente. En pocas palabras, la empatía se convierte en un componente esencial de la gestión emocional, que no sólo edifica el trato humano sino también la respeto y solidaridad. De esta forma, el estudiante se forma como un ser humano completo; pues la educación consiste en que él reciba una formación más cercana y emocionalmente mejor informada.

a) Comprender a los Demás

Para Grupos de Goleman (2000), pertenecer a un componente empático inteligente afectivo permite establecer relaciones sociales más sinceras y sensibles. En el plano de la educación, esta competencia es absolutamente necesaria: sin reconocer las emociones de los estudiantes, maestro no choca con alumno y responde desproporcionadamente. En tal ambiente de con fianza mutua entre ambos, se fomenta la cooperación.

Según Bisguerra (1996), comprender a otras personas requiere de una sensibilidad emocional que permite percibir estados de ánimo a través de señales verbales y no verbales tales como tonos de voz, gestos posturas. Esta comprensión no se limita a observar simplemente, sino que es un interés real por escuchar y reconocer la realidad emocional del otro. Para los profesores, comprender a los otros significa ser sensible a las diferencias individuales de los alumnos, y adaptar su enseñanza en forma emocionalmente congruente con las necesidades de aprendizaje.



Mayer, Salovey y Caruso (2002) también subrayan que la comprensión emocional implica un nivel superior de la inteligencia emocional, ya que conlleva la interpretación precisa de complejas emociones así como sus correspondientes causas. Sin embargo, desde el punto de vista de la práctica pedagógica, esta capacidad permite crear relaciones basándose en el entendimiento mutuo entre profesores y alumnos con tal fortaleciendo un entorno emocional escolar positivo. Por lo tanto, el comprender a los demás se convierte en un instrumento esencial pero no sólo útil de la educación integral basada en humanidad y sensibilidad. La capacidad de comprender a los demás es, en resumidas cuentas, una de las manifestaciones más elevadas de empatía e inteligencia emocional en la docencia, pues permite percibir al otro alumno como un ser con emociones y experiencias propias. Fácilmente así propicia que se enseñe también con más humanidad comprensiva.

b) Compartir Sentimientos

Compartir sentimientos significa expresar abierta y adecuadamente las emociones de uno, de tal manera que se fomente una comunicación empática y auténtica entre personas. Esto comporta una manifestación muy profunda de la empatía, porque mediante sinceridad emocional construye lazos humanos sólidos (Goleman, 2020). El docente necesita esta competencia, para crear una atmósfera de aprendizaje en la que: los estudiantes se sientan seguros, los profesores confíen mutuamente el uno al otro y todos los miembros del grupo aprendan juntos.

Bisquerra (2018) argumenta que compartir las emociones constructivamente requiere un equilibrio entre expresión y control de uno mismo, de modo que se pueda



comunicar lo que se siente sin provocar conflictos inútiles ni sentimientos desagradables en los demás. En el caso de los docentes esta competencia es fundamental, porque al expresar sus propias emociones con calma e incluso amor, ellos mismos sólo están dando ejemplo de cómo esas reacciones maléficas se pueden imitar. Este enfoque fomenta un clima cariñoso en el aula donde todos se sienten oídos y respetados.

Por su parte, Mayer, Salovey y Caruso (2008) explican que compartir emociones está conectado con la inteligencia emocional interpersonal, que hace posible comprender al otro y cooperar juntos. En práctica pedagógica, esta habilidad permite al docente crear un entorno emocionalmente seguro en el que las emociones formen parte integrante del aprendizaje. La apertura emocional, que conduce a la empatía, fortalece los lazos entre el profesor y su alumno y ayuda a desarrollar el Polo emocional. Finalmente, permitir que los sentimientos sean más expresados es una forma efectiva de lograr un entorno educativo favorable. Esto representa una dimensión de la empatía que resulta claramente significativa. Este método lleva a cultivar relaciones humanas más auténticas (naturalmente emocionales) y, por tanto, una atmósfera educativa donde todos pueden confiar mutuamente, entenderse entre ellos y ser felices.

2.2.7. Características Personales

Las características personales, o el conjunto de trazos, cualidades y comportamientos que describen a una persona en modo alguno, desde cómo piensa y siente, pero si no otros aspectos de su comportamiento para presumir lo propio ante



las circunstancias dadas hacia allícias. Según lo expresado por Robbins y Judge (2019), estas características también influyen en cómo la organización actúa en materia social empíricamente hablando: determinan la forma en los individuos anteriormente mencionados se enfrentan a retos y hacia otras interacciones, así como su respuesta emocional a cualquier cosa que les rodee. En el ámbito de la educación, las características personales del maestro son una pieza clave de su labor pedagógica en tanto que marcan el tono y forma para dirigirse a los estudiantes.

Según Bisquerra (2018) estas características personales están estrechamente relacionadas con la inteligencia emocional, ya que el maestro equilibrado, empático y positivo fomenta cohesión en toda la familia educativa. Virtudes como la paciencia, la flexibilidad, el respeto y la ética refuerzan el poder de transmitir con sensibilidad y sentido, creando así un ambiente propicio para el aprendizaje en la escuela. Estos rasgos personales determinan no solo el grado de efectividad de un profesor como maestro, sino también la calidad de las relaciones humanas en el aula.

Asimismo, Chiavenato (2017) argumentó que las características personales forman parte del capital humano, que es un conjunto de competencias, habilidades y valores que una persona trae a su entorno laboral. Con respecto a los profesores, sus características no se limitan a su formación técnica; también incluyen el deseo de vocación y transformar el sistema educativo, la capacidad de liderazgo y. Así, el crecimiento del carácter no solo afecta la gestión de las emociones sino también la construcción de un sentido ético y eficaz para enseñar. En resumen, las características personales son una variable clave en la labor docente, ya que a través de ellas los maestros conjugan rasgos emocionales, profesionales y sociales que determinan su



manera de enfrentarse a los desafíos que tienen delante. El fortalecimiento de esas características no sólo va en favor del bienestar personal del maestro, sino también en favor de la calidad de la educación y el bienestar colectivo intramuros.

Las características personales de los profesores son elementos fundamentales de la profesionalidad y eficacia docente. Éstas abarcan conocimientos, habilidades y valores, que configuran su identidad profesional así como su capacidad de reaccionar ante el sistema educativo. Como ha discutido Shulman (1987), el conocimiento del docente se divide principalmente en tres ámbitos generales: conocimientos pedagógicos, conocimientos disciplinares y conocimientos contextuales. Estos ámbitos proporcionan un marco que permite a los maestros desarrollar y aplicar métodos de enseñanza adaptados a sus alumnos y entorno.

Sin embargo, las habilidades docentes son técnicas, interpersonales y organizativas. Como afirma Marzano (2003), estas habilidades ayudan a los educadores a gestionar toda el aula, apoyar el entorno de aprendizaje adecuado y resolver disputas; como resultado, los conjuntos de habilidades enumerados fueron vitales. Estas habilidades también son pertinentes en entornos educativos menos adecuados (por ejemplo, entornos rurales), donde la disponibilidad de recursos y la naturaleza de las comunidades en las que trabajan estos individuos pueden afectar lo que pueden hacer y lo que enseñará el currículo.

Finalmente, los valores éticos y profesionales de los docentes—responsabilidad, empatía y equidad—constituyen la base para construir relaciones de confianza con los estudiantes y las familias. Según Sergiovanni (1992), los valores no



solo influyen en el comportamiento de los docentes, sino que también pueden motivar a los estudiantes a tener una disposición positiva hacia el aprendizaje. Cuando se examina en un entorno rural, particularmente en las instituciones educativas, las características personales de los docentes son cruciales para enfrentar las dificultades ambientales y lograr un proceso educativo eficiente. El estudio se discute la relación entre las dimensiones de conocimiento, habilidades y valores y otras dimensiones de la práctica docente, así como discutir su importancia para promover la educación en áreas rurales.

2.2.8. Características Positivas

Las características personales envuelven los rasgos, cualidades y comportamientos de un individuo que define cómo piensa, siente y actúa frente a las cosas. Según lo expresado por Robbins y Judge (2019), estas características inciden de lleno en el comportamiento organizacional, la interacción social y la eficacia profesional, ya que marcan la forma en que cada individuo afronta los desafíos, cómo se relaciona con los demás y responde emocionalmente al entorno. En el área de la enseñanza, las características personales del profesor son un factor crucial para su labor pedagógica, ya que determinan su estilo de comunicación, de liderazgo y capacidad para proporcionar una motivación a los alumnos.

Por otra parte, los maestros con estas cualidades no solo enseñan materias en la escuela; también viven como modelo de actitud para otras personas. Maestros de honor y coraje a veces tienen mayores dificultades en la enseñanza a clases que aquellos que no pueden transmitir bien el sentido de sí mismos. Según Bisquerra



(2018), estas características personales están fuertemente relacionadas con la inteligencia emocional. El equilibrio emocional, la empatía y un docente positivo fomentan una comunidad educativa. En la escuela se necesita cada vez más un buen espíritu. Trabajar con alegría, paciencia, flexibilidad, respeto y conciencia ética promueve la capacidad de enseñar sobre la tierra con total entrega y gran sensibilidad, duradero amor hacia las personas tierra creada clima favorable para Estos rasgos personales no sólo determinan la eficacia didáctica del maestro, sino que también influyen en la calidad de las relaciones humanas dentro del aula.

Además, Chiavenato (2017) señala que las características personales constituyen una parte fundamental del capital humano, que comprende todos aquellos conocimientos, habilidades y valores que una persona aporta a su entorno laboral. Si tomamos como ejemplo a los profesores, dichas características no sólo incluyen su formación técnica, sino también la vocación y capacidad de liderazgo, e incluso su inclinación por cambiar el sistema educativo. La enseñanza del maestro sin duda sea sobre el impacto: así el desarrollo de destrezas personales tiene como resultado de que la suma calidad humana aumente asimismo en ambos aspectos tanto en lo de manejar propio como en haber erguido una enseñanza pedagógica ética y eficaz.

Así, las características de la persona constituyen la variable más importante en el rendimiento docente. Estas dimensiones incluyen una emocional, social y laboral que determina cómo afrontan sus desafíos profesionales estos maestros. Al fortalecer estas características personalmente disfruta el maestro, pero la calidad educativa y el bienestar colectivo en la institución también resultan beneficiados.



Los rasgos personales positivos de los docentes son esenciales para crear entornos de enseñanza y aprendizaje exitosos y animadores. Estas características personales distintas se manifiestan en actitudes positivas del profesor en el aula, como enseñar con entusiasmo y comprensión hacia sus alumnos mostrando adaptación inspirar a los mismos para que logren lo mejor en su potencial. A su vez estas actitudes positivas de los docentes han demostrado en diversas ocasiones ser correlato de alta implicación del alumnado (Hattie, 2003).

Además, habilidades blandas como comunicación que consiga lo que es agradable para todos y valor absoluto en la resolución de conflictos también puede ser considerado como cualidades positivas. A los maestros les hacen falta el manejar de las emociones en el trabajo, y la actitud positiva dirigida a estas cuestiones sirve para determinar de manera significativa tanto clima del aprendizaje como los logros educativos y emocionales de los estudiantes (Jennings y Greenberg, 2009).

Estas características son especialmente relevantes en entornos desafiantes, como las zonas rurales. Junto con la adaptabilidad (la capacidad de reaccionar de forma apropiada) y la resistencia que proporcionan los entornos naturales son cruciales para afrontar tanto la escasez de recursos como los retos ambientales. Bandura (1977) afirma que la convicción de que los docentes son capaces de afrontar las dificultades y enseñar eficazmente es crucial para sus cualidades positivas, ya que impulsa tanto el propio rendimiento como el de sus alumnos.

En resumen, las cualidades positivas de los docentes no sólo forma parte del desarrollo personal sino también influyen directamente en la calidad de la



institución educativa. En esta investigación se indaga acerca de cómo estas competencias pueden ser reforzadas en áreas rurales específicas para que quede garantizado que el aprendizaje sea exitoso e igualitario para todos los participantes. Los aspectos positivos de los docentes podían identificarse claramente como factores cruciales que impulsan tanto el desarrollo y crecimiento integral alumnos, como la construcción de un clima de aprendizaje más inclusivo propicio. De estos puntos citados, indica la paciencia, flexibilidad, comunicación y respeto entre otros factores clave como todo un conjunto se arroje una imagen entera formando los metaestudios en el aula.

La paciencia es algo que los maestros necesitan para responder sin perder la calma cuando las cosas se ponen difíciles. Se observa que la paciencia entre los maestros les permite mantenerse tranquilos ante una variedad de necesidades (Jennings & Greenberg, 2009), apoyando un entorno abierto y no agresivo. Este problema es particularmente cierto en entornos rurales donde los estudiantes pueden tener obstáculos adicionales en el aprendizaje. La paciencia da preferencia a los maestros para persistir en el uso de estrategias adaptativas hasta que la estrategia funcione mejor para cada estudiante.

Además, la retroalimentación recibida de los estudiantes y sus familias apoya la conexión escuela-comunidad, por lo que esta habilidad nos ayudará mucho a ser los mejores maestros escolares en el futuro. Ayuda a traer inclusión y equidad al aula y es uno de los principios que sustentan la interacción maestro-estudiante. Sergiovanni (1992) sugiere que el respeto entre maestros y estudiantes desarrolla un entorno de aprendizaje seguro y positivo. El respeto de los maestros por las



diferencias culturales, sociales e individuales de los estudiantes contribuye a un aumento de la autoestima y fomenta una cultura de convivencia dentro de la escuela.

a) Paciencia

La paciencia es una habilidad emocional que permite el percibir fresco, la tolerancia y capacidad de autocontrol en situaciones de tensión, dificultad o retraso. Según Seligman (2018), la paciencia es una virtud del carácter relacionada con la regulación emocional y la resiliencia; puesto que proporciona serenidad y perseverancia para soportar pruebas. En el contexto educativo, esta cualidad es necesaria como el pan de cada día: día tras día, el profesor enfrenta nuevas situaciones, sea con sus alumnos en el comportamiento, con la administración en demandas específicas hechas a los departamentos docentes o con casos de aprendizaje diversificados en los que la paciencia es una herramienta clave a fin de mantener un clima positivo y constructivo

De acuerdo a Bisquerra (2018), la paciencia es una de las competencias emocionales que ayudan a la salud del docente y hacen de él un conviviente acompasado y empático. Un profesor paciente es capaz de escuchar, comprender y acompañar a sus alumnos en sus procesos de aprendizaje sin entrar en impulsividad ni llegar frustrarse. Esta disposición emocional fomenta la empatía, fortalece lazos afectivos... cuestiones básicas para el desarrollo socio-afectivo del estudiante.

Por su parte, Robbins y Judge (2019) creen que la paciencia es una característica de la personalidad que favorece las relaciones humanas y tomas de decisiones en los entornos laborales. Esto facilita la reflexión y reduce el riesgo de



reacciones impulsivas en situaciones de estrés sacadas de raíz. En el área educativa, la paciencia coloca al profesor en un punto favorable para enfrentar junto retos con madurez emocional, promoviendo así una instrucción justa y tolerante. En conclusión, la paciencia es muy valiosa desde cualquier punto de vista: proporciona al profesor estabilidad emocional, refina su sentido para adaptarse al cambio de circunstancias y establece circunscripciones donde respeto mutuo y cortesía son las normas generales.

b) Flexibilidad

Flexibilidad es el nombre de esa capacidad personal que permite adaptación eficaz a los cambios, enfrentar situaciones imprevistas y ajustar uno mismo con las exigencias ambientales. Según Robbins y Judge (2019), flexibilidad es uno de los atributos más importantes para una persona emocionalmente inteligente. Ayuda mantener la calma en la cara de problemas de la vida diaria y ajustar el comportamiento sin quedar bloqueado por las emociones. En el ámbito educacional, los docentes deben ser flexibles. Esto significa que no solo se deben adaptar frecuentemente a nuevas metodologías sino también a contextos sociales cambiantes y a las necesidades mutantes de sus alumnos. Por estas razones, Bisquerra (2018) sostiene que flexibilidad emocional implica apertura mental y el poder de ver diferentes puntos de vista, lo que a su vez lleva finalmente a una relación más armoniosa en el proceso de la educación y fomenta cooperación. Un educador flexible no se aferra a rutinas rígidas o métodos convencionales, sino que busca soluciones creativas para los problemas, lo que contribuye a un ambiente emocional positivo.



Este rasgo ayuda a crear relaciones saludables entre profesores, estudiantes y padres de familia, lo que a su vez hace de la educación un trabajo más empático. Sin embargo, no pensemos que todo él consiste en ser bueno. Consciente de los cambios y preparado a fin de enfrentarlos, pero sin desinflarse, consigue mantener la motivación ante nuevos retos. La flexibilidad también ha permitido el surgimiento de una virtud en la práctica pedagógica que es impulsar hacia nuevos horizontes tanto la innovación educativa como el continuo aprendizaje. El estatus de estos puntos hace posible a su vez a los docentes integrar elementos que les faciliten (forma indirecta e individual) el desarrollo profesional y alivien su equilibrio mental.

Como resumen, la flexibilidad se convierte en un indicador de características positivas fundamentales, porque puede capacitar al maestro para defenderse de ataques con fluida adaptación. Capaz también ante cambios, hace que frente a la diversidad de situaciones de que consta su entorno encuentre las soluciones idóneas y adopte una actitud abierta y constructiva para abordar mejor los obstáculos que se presenten en esta área de su labor.

c) Comunicación

La capacidad para comunicarse es crucial porque esta permite que la gente intercambie ideas, sentimientos e información. Está en el origen de todos los procesos sociales y educativos (Robbins and Judge 2019). Tal interacción implica no sólo transmitir datos con eficacia sino también cierta disposición hacia quien escucha, de modo que se fomenten como valores la empatía, la claridad y respeto mutuo al dialogar juntos. En educación, esta capacidad es esencial. Hace posible un clima



escolar en el que el alumno se comporta de igual a igual y recíprocamente, lo que a su vez fomenta la enseñanza-aprendizaje.

La comunicación emocional e inteligente se caracteriza por expresar pensamientos y emociones de manera asertiva, evitando actitudes agresivas o pasivas. En este sentido un profesor con este talento promueve una relación saludable entre los estudiantes, los compañeros y los padres de familia. Como consecuencia de este ambiente propicio y la confianza en el aprendizaje, los alumnos Kirwan serán más receptivos para aprender lo que se les enseñe dentro del aula de clase. Además, una comunicación clara y empática ayudará a resolver conflictos promoviendo un clima escolar generoso donde impera el mutuo respeto y comprensión entre unos y otros.

El profesor debe conocer a sus alumnos como seres humanos, abogando por una comunicación efectiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este enfoque permite actuar con sensibilidad hacia ellos y establecer relaciones en que los docentes escuchan activamente las peticiones de los estudiantes.

Seligman (2018) sostiene que la comunicación es esencial para satisfacción personal y bienestar social, ya que refuerza los lazos humanos y estimula la cooperación. Así, aunque no propiamente considerado como educación, este ejemplo de buena comunicación puede resultar particularmente apropiado para maestros universitarios que deseen fomentar el crecimiento y desarrollo humano dentro del campus.

La comunicación es un punto clave en la determinación de las cualidades positivas de ésta. Induce a expresar afirmativamente ideas y sentimientos; fomenta el



respeto mutuo y propicia un ambiente escolar amigable basado en la empatía, cooperación y diálogo constructivo. Pero los principios de esta convivencia armónica deben llevarse a cabo no sólo durante las relaciones interpersonales en conjunto sino también dentro del aula de clases.

d) Respeto

Respeto es un valor y actitud que debe ser siempre buscado en las relaciones humanas. Por lo tanto, ello implica que reconozcas la dignidad de los otros, sus derechos y diferencias. Tal como señala Bisquerra (2018), su esencia radica en ser una competencia emocional básica. Además, esto es el fundamento para una armoniosa coexistencia social en la que todos se aceptan y ayudan mutuamente. En el ámbito educativo es esencial para el docente: debe comprender y tolerar los valores diferentes existentes en su clase, adquirir competencias para cooperar con otras personas y enseñar de manera cooperadora a los miembros del grupo. Así contribuirá al cultivarse un sentimiento de grupo positivo y estimulante, además de ofrecer formación práctica integral.

Robbins y el juez (2019) mantiene que la educación respetuosa en organizaciones educativas puede fomentar el espíritu de equipo, la confianza y efectiva la comunicación. Un profesor respetuoso escucha atentamente, valora los comentarios de sus alumnos y se esfuerza en tratar a cada uno de ellos justamente, sin importar sus diferencias culturales, emocionales ni cognitivas. Este enfoque ayuda a crear un ambiente donde la cortesía, la cooperación y la pertenencia son la norma, dándoles a los estudiantes las condiciones propicias en las que su formación total



puede llegar a realizarse gracias, como elemento básico indispensable para lograr la participación global de un alumno.

Dado que Resultante (2018) dice: el respeto en si es una muestra de fortaleza moral y emocional, implica reconocimiento a otros y el hacer tratos equitativos justos con todo el mundo a su alrededor a cada paso del camino en nuestras aventuras. Tanto en el espacio educativo como en cualquier otro, el respeto no solamente se enseña por medio del lenguaje, sino que también nos lo enseña la conducta de la gente. El profesor, mediante su modo de vida, anima a sus discípulos a valorar este tipo de sentimientos valores (empatía, justicia, responsabilidad), para que cuando nazcan con ellos en alma y cuerpo tenga nexos algunas veces impongan su voluntad sobre otras ya desde principio mismo.

En conjunto, el respeto es una de las características positivas más importantes, porque con él se promueve la armonía de la coexistencia escolar y se sientan las relaciones de igualdad en una cultura educativa fundamentada en valores emocionales por encima de lo material.

2.2.9. Características Sociales

Los aspectos sociales incluyen competencias personales, actitudes y comportamientos que permiten a una persona llevar a cabo la interacción. En opinión de Robbins y Judge (2019), estas virtudes son indispensables para trabajar en equipo, solucionar problemas y encajar. Son la base de las normas, aquel ajuste regularmente previsto por las personas y que en un momento dado toma cuerpo como práctica. Por ejemplo, en el ámbito de la educación las características sociales de los maestros



afectan tanto la vida escolar institucional como la calidad de las relaciones humanas de los miembros de la comunidad educativa.

De acuerdo con Bisquerra (2018), aunque no pueda aprenderse rápidamente, las habilidades sociales pueden abandonarse en los primeros años. En nuestra niñez temprana, la formación emocional incluiría competencias como la empatía, la cooperación y el asertividad. Estas habilidades permiten establecer relaciones equilibradas y constructivas. Un maestro con habilidades sociales recomendables puede sentir respeto por los demás en primer lugar percibiendo con sensibilidad, segundo cediendo a su persona o punto de vista y tercero, practicando su acción con habilidad para que los compañeros realmente experimenten bienestar como consecuencia de esto. La presencia de estas características convierte el aprendizaje de sus alumnos en algo significativo en cada caso particular. Reitero estas características fomentan también la creación de un entorno colaborativo en la escuela, contribuyendo tanto a una buena formación personal como al bienestar del colectivo en general.

Desde su punto de vista, por otra parte, Seligman (2018) estima que las interacciones positivas entre seres humanos representan uno de los pilares de la felicidad y satisfacción con vida misma, ya que fomentan sociedades más equitativas (solidaridad) ayudan a prestar cuidado a los más frágiles grupos (sentido de pertenencia) y promueven una experiencia personal continuada al máximo nivel posible. En el ámbito escolar, tanto los profesores como los padres--desempeñando ellos mismos papeles de líder medio o auxiliar y tomando parte activa en los conflictos tanto y cuándo se requiera para evitar situaciones embarazosas--interpretan un papel



fundamental para que el marco emocional en el que viven los alumnos sea armonioso saludable. Donde las personas de la comunidad se perciben a sí mismas como valoradas y comprendidas. De esta manera esas características sociales son parte fundamental de la naturaleza educativa de personas, porque manifiestan la aptitud del profesor para convivir en compañía, comunicándose con otros y trabajando en armonía con otros. Esta actitud propicia un ambiente escolar de comprensión, compañerismo y respeto mutuo.

a) Liderazgo

El liderazgo puede ser definido como la capacidad de influir positivamente en los demás, a través del ejemplo y la inspiración, motivándoles para alcanzar metas comunes y cooperando entre si para lograrlo. Michael Roy dijo que, por lo general, el liderazgo lleva a cabo un proceso interpersonal, es una forma de régimen; una persona logra que otros actúen con responsabilidad, compromiso y entusiasmo para contribuir al bienestar de la región cumplir metas organizacionales. Es fundamental el papel del liderazgo docente en el campo de la educación porque permite guiar de manera empática y eficaz actividades pedagógicas fomentando un ambiente de respeto, participación y colaboración.

Por otro lado, Bisquerra (2018) sostiene que el liderazgo emocionalmente inteligente puede definirse en términos de auto conocimiento. Es capaz por lo tanto de regulación emocional comprendiendo y controlando tanto la propia conducta como las reacciones al ambiente. La (o su falta) en el contexto social son claves para la comunicación y la armonía de grupo. Un maestro líder no impone sino lleva; no manda



sino inspira y no está atento al poder sino al servicio cumplimiento en la experiencia actual de los estudiantes. Este enfoque de liderazgo promueve la formación integral de sus estudiantes, fomentando el espíritu de grupo y valores como cooperación, responsabilidad y autonomía.

Por último, Seligman (2018) defiende que el liderazgo positivo contribuirá al bienestar tanto personal como colectivo, ya que está basado en afectividad positiva, optimismo y autoconfianza. Incluso en el campo educativo, un docente con liderazgo positivo puede ayudar a crear un clima emocional digno para el vivir. Animando a sus compañeros de trabajo y estudiantes a participar en él participando efectivamente mientras que al mismo tiempo cambiando parte de la escuela en pro de lograr una mejora general.

El liderazgo, en resumen, es un indicador excelente de las características sociales, ya que otorga al educador la capacidad para conducir con empatía, Comunicación y Compromiso, crea un ambiente educacional que descansa sobre la cooperación, la inspiración y el crecimiento en conjunto, además.

El liderazgo como docente es la habilidad que tienen los maestros de influir y motivar tanto a los estudiantes o el personal de trabajadores en conjunto como otros miembros de la comunidad escolar, para alcanzar objetivos educacionales compartidos. Leithwood y Riehl (2003) sugieren que los maestros que dan ejemplo inspiran confianza y formar una visión compartida que incluye a todos los miembros del grupo como participantes en el proceso de aprendizaje y enseñanza. El liderazgo no es tanto el control directo de los estudiantes a través de un modelo autoritario, sino



más bien un modelo por imitación y el compartir comunicar a la sociedad valores de creencia que tengan qué ver con educación como pasión. El liderazgo de los maestros adquiere relevancia especial en las zonas rurales, donde con frecuencia las comunidades otorgan a los maestros funciones centrales.

b) Resolución de Conflictos

La resolución de conflictos es una técnica social que facilita el afrontar desacuerdos o tensiones introduciendo el diálogo, la empatía y la búsqueda de soluciones pacíficas. El tema principal de Robbins y Judge (2019) es cómo hay que analizar las causas profundas de estos conflictos, escuchar a las partes implicadas hasta el final de dichos conflictos y hallar soluciones acertadas y acuerdos que incorporen todas partes necesitan. Por ello, ganará relaciones sanas y largas.

En la Educación, la resolución pacífica de conflictos es una actitud necesaria a los docentes. A lo largo del siglo XX los colegios han ido convirtiéndose en sitios de encuentro y conflicto donde los alumnos con frecuencia forman grupos, luchan por privilegios, despreciando a quienes ellos llaman los "atrasados" Y esto puede convertirse fácilmente en un problema de sufrimientos encubiertos o rebelde indignada contra a quienes les van mejor, en sentimientos de agravio personal incluso demenciales.

El docente que posee esta habilidad, según Bisquerra (2018), puede hablar con sus estudiantes sobre estos temas, fomentar el respeto mutuo entre ellos, e incluso convertir los conflictos en posibilidades de aprendizaje, haciendo de esta manera que todos se beneficien.



Así es como el conflicto se transforma en una oportunidad educativa, en lugar de una barrera. O como dijo Seligman (2018) La resolución del conflicto de manera positiva lleva a la armonía personal y social, promueve la cooperación en grupo. De esta manera en el ámbito escolar, un docente que interviene en situaciones de conflicto con paz y justicia no sólo está enseñando a sus estudiantes habilidades de tolerancia y diálogo.

Para resumir, una habilidad clave de cualquier estudiante es saber cómo resolver conflictos. Además, inculca el respeto, la empatía y el estilo directo al hablar, todo lo cual lleva a una atmósfera de convivencia y bienestar para cada miembro comunidad educativa. La capacidad para resolver conflictos es uno de los conocimientos necesarios para que los docentes de este país puedan poseer. Deutsch (1973) concluyó que una gestión adecuada del conflicto realmente era beneficiosa para todos, tanto estudiantes como docentes. Un profesor que domina este arte, puede actuar de intermediario en cualquier conflicto entre estudiantes o personal; o entre la escuela y familias alumnos, por ejemplo, empleando estrategias como la Asertividad comunicativa y trabajando juntos la buena colegialidad. En áreas rurales donde hubiera posiblemente mayor frecuencia de interacción social y relaciones más cercanas, la habilidad para trabajar sin contratiempos con una variedad de tipos de actores educativos reviste particular importancia.

c) Colaboración

La colaboración se trata de trabajar con otros en la consecución de un objetivo común, compartiendo responsabilidades, pasando informaciones y esfuerzo en un



clima de armonía y respeto mutuo. Según Robbins y Judge (2019), la colaboración es una competencia social básica en la organización, pues fomenta la sinergia, la efectiva comunicación y fortalece lazos personales. En el ámbito educativo es esencial alentar la colaboración entre profesores, pues no sólo intercambia conocimientos, sino que facilita una gestión educativa colegiada generadora de comunidad centrada en el alumno.

Para Bisquerra (2018), esta colaboración unos con otros implican un tipo particular de pensamiento emocional, que en su acepción más parecida al español contiene a la cooperación, pero también parte tiene comunicación asertiva y trabajo unido con otros. Un profesor colaborador no sólo comparte ideas y planes pedagógicos aún en ciernes, pero también es una fuerza cohesiva en el propio grupo. Desde esta actitud de solidaridad, respeto y amor mutuo en común aprender y enseñar se incrementa el clima institucional y se fomenta la innovación en la enseñanza, permitiendo que la experiencia individual se transforme en enseñanza colectiva.

Por su parte, Seligman (2018) afirma que la colaboración está íntimamente vinculada al bienestar y la satisfacción personal dado que el trabajo en equipo promueve el sentimiento de pertenencia y meta común. En el ámbito educativo la colaboración entre profesores, estudiantes y padres beneficia el proceso de enseñanza, promueve la confianza y construye un entorno escolar compacto emocionalmente saludable.

En síntesis, la colaboración es un indicador social porque tienta esa manera de ser en el mundo, con trabajo en equipo y empatía como condiciones, una necesidad



de fortalecer ese conjunto para sobrevivir juntos.

La colaboración docente se caracteriza por trabajar junto al profesorado, alumnos y padres hacia objetivos educativos comunes. La colaboración mejora el intercambio de conocimientos, la innovación pedagógica y la comunidad de docentes (Hargreaves, 1994), apoyando tanto a docentes como a estudiantes al mismo tiempo. En entornos rurales, caracterizados por menos recursos, las capacidades compartidas pueden ser plenamente explotadas para la colaboración y se pueden abordar desafíos comunes.

2.2.10. Características Profesionales

Las características profesionales se refieren a una combinación de cualidades, conocimientos, actitudes y valores de una persona en su vida laboral y que tienen un buen rendimiento ético. Según Chiavenato (2017) esta es la base del talento humano, ya que en ella se integran las capacidades técnicas, emocionales y sociales que permiten a una persona cumplir con eficacia su labor. En el caso de los docentes, las características profesionales tendrán que ser sus propia quien el desarrollo integral, la calidad de su práctica pedagógica y su capacidad de liderazgo.

Según Bisquerra (2018), una vez hechos en la docencia profesional no se limita a la materia que se enseña, sino que también es capaz de transmitir a los estudiantes competencias emocionales esto y éticas, favorece un clima educativo positivo. Un docente profesional debe ser responsable, tener espíritu de servicio y estar siempre aprendiendo y mejorando en las diferentes posiciones actuales que ocupe. Estas cualidades consiguen que su trabajo sea fuerte y fiable, impulsan la confianza de la



comunidad docente garantizan enseñanza basada en valores humanos éticos.

En este contexto, Robbins y Judge (2019), las características profesionales influyen de forma directa en cuanto a motivación ese momento y productividad del compromiso organizacional. Por otro lado, en el ámbito educativo estas características se reflejan en la competencia pedagógica, ética profesional responsabilidad social de quien enseña. Un educador profesional no enseña solamente, sino haz guía e inspira y de transmite valores. Se ha convertido en un modelo de conducta coherente.

Para resumir brevemente: nuestras características profesionales forman una dimensión distintiva con respecto al carácter profesional personal, ya que son conocimientos, habilidades y valores necesarios para ejercer la docencia con excelencia, compromiso y sentido ético.

Las características profesionales de los docentes son las piedras angulares para lograr una productividad satisfactoria en la práctica educativa. Estos atributos reflejan no solo el grado de preparación académica, como docentes, sino también los valores y actitudes que guían su trabajo en el aula. En este sentido, son evidentes tres índices clave: competencia, ética y responsabilidad, que forman una necesidad para el proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo en general y el desarrollo holístico de los estudiantes.

a) Competencia

La competencia consiste en la capacidad de una persona para transmitir su conocimiento, habilidades, actitudes y valores en forma eficaz a la hora de solucionar



problemas y realizar sus funciones profesionales correctamente. En palabras de Chiavenato (2017), la competencia pone junto El sabe (conocimiento), el saber hacer (habilidad), el saber estar (actitud); constituyendo estos tres la combinación de recursos personales que posibilita un desempeño exitoso en cualquier organización. En el rubro docente, la competencia se puede definir como la capacidad del profesor de hacer una buena planificación sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje; llevar a cabo establecer; m hacerla realidad o realizar. Además, es capaz de entender al desarrollo específico de sus estudiantes.

Por otro lado, Robbins y Judge (2019) apoyan que la competencia profesional se relaciona estrechamente con el rendimiento laboral y niveles altos de satisfacción personal, ya que proporciona individuo por tanto un sentimiento de eficacia del envío. En el caso del maestro, mientras sea capaz de innovar Además de aquello, debe transmitir sus enseñanzas de manera clara y dar en la función docente conferencias informativas con responsabilidad y gusto propio asegurando con ello una educación centrada en el ser humano de calidad.

La competencia es un indicador clásico de los comportamientos profesionales; constituye el núcleo eficiente, ético y emocionalmente equilibrado de un profesor que es claro en su intención de mejorar siempre y lograr éxito educacional para sus alumnos. Las competencias en habilidades docentes se definen como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en los que los educadores son expertos. Como argumentó Shulman en 1987, la competencia profesional efectiva abarca tres tipos de conocimiento entre los docentes. Esto permite a los educadores producir estrategias de enseñanza que satisfacen las exigencias de los estudiantes y de la educación del



currículum. En sitios rurales, la competencia profesional incluye también la capacidad para sortear limitaciones de recursos y para adecuarse a podrán guardias socioculturales de la comunidad.

b) Ética

En realidad, la ética consiste en el conjunto de principios, valores y norma, que guían conducta humana hacia bienestar común de todos. En la vida personal y profesional, influye tanto a la gente; así que sirve orientar sus decisiones y actos. Según Chiavenato (2017), la ética profesional proporciona una base para el comportamiento responsable y transparente en la empresa, ya que controla las relaciones entre personas y es solo con esta base que se podrán cumplir todos los deberes con integridad y equidad. En la educación, tanto sabiduría del maestro como comportamiento ético son indispensables. Con su ejemplo él educa a sus discípulos a no sólo conocimiento de cosas: también en la personalidad, promoviendo valores tales como honradez, respeto igualitario y justicia en todas personas.

Bisquerra (2018) sostiene que la ética forma una costra con la inteligencia emocional, porque para actuar éticamente se necesita auto conciencia, empatía y autorcontrol. Una lectura ética de la conducta del docente tiene en cuenta las consecuencias de sus decisiones, respeta la dignidad de sus estudiantes y mantiene el mismo comportamiento en lo que enseña que en cómo actúa. Esta coherencia crea confianza y credibilidad, los cuales son fundamentos de la comunidad educativa más que refuerzos para fortalecer aquellas relaciones y promover una organización eficaz basada en valores.



De otro modo, Robbins y Judge (2019) creen que la ética profesional constituye un elemento crítico del comportamiento organizacional pues fomenta un ambiente donde reine confianza, compromiso y responsabilidades compartidas. La ética en la enseñanza se puede observar en un trato justo, el respeto a las reglas de la institución y completamente servir a los niños. Un educador que actúa de forma moral no sólo provoca respeto, sino que él mismo está inspirado y convencido por la justicia que representa. Además, se convierte en un modelo de integridad para generaciones futuras. En resumen, la ética es un criterio esencial para ser un profesional de cuerpo entero, orientando así la actuación docente hacia una praxis responsable, equitativa y conforme a valores humanos. De tal modo, se refuerza su función docente implicada en las transformaciones sociales.

c) Responsabilidad

Ya que la responsabilidad es un valor fundamental, se materializa en el hecho de que uno cumpla consciente y éticamente todas las tareas y deberes asumidos en su vida personal o profesional. Conforme explicaba Chiavenato (2017). La responsabilidad profesional comprenda la portación adecuada de aplicaciones: debemos rendir cuentas y decisorias propias como resultados empresariales, mismas que compromiso hacia tanto la entidad organizadora cuantos objetivos comunes siguiendo todos juntos. La responsabilidad, a la vez, es una de las "joyas" docente en el campo educativo. Convierte la práctica pedagógica en un proceso comprometido, planificado y desde luego orientado al desarrollo global de los estudiantes.

Según Bisquerra (2018), la responsabilidad se sitúa entre la competencia



emocional, porque en sí lleva equilibrio emocional, disciplina y reflexionar su trabajo personal. Por su parte, el docente responsable desempeña sus funciones a tiempo, prepara las lecciones adecuadamente y evalúa justamente; incluso, toma decisiones bien ponderadas de reparto equitativo y su conducta ética se convierte en norma de referencia para los estudiantes. Asimismo, asume incondicionalmente las consecuencias de sus actos, admitiendo sus propias equivocaciones y esforzándose por mejorar continuamente.

Por otro lado, según Robbins y Judge (2019) la responsabilidad consiste en una característica de la personalidad que guarda una relación con el rendimiento laboral y compromiso organización, ya que así posibilita mayor confianza, credibilidad y cooperación interna entre miembros de equipo. En el ámbito educativo, la responsabilidad del profesor no solo se refleja mediante las normas institucionales, sino también en la dedicación, empatía y grado de identificación entre él y sus alumnos.

Así, ser una persona responsable es el indicador de madurez, ética y compromiso en su vocación docente que el maestro estudie forma compuestas por sí mismo sobre toda autoridad. De esta manera se garantiza una educación de calidad basado en el ejemplo humano y ciertas cualidades básicas de la sociedad muy limitadas por cantidad, aunque multiplique para llenar roles vacíos (como el de padres solteros, por ejemplo).

Responsabilidad en la enseñanza significa adherencia a lograr las metas educativas, estar atento a las necesidades de los alumnos y formar una comunidad



escolar unida. Para que la función docente se distribuya de manera profesional, atendiendo los importantes sobre la base de la ética civil. responsable con planificación, gestión de recursos y apoyo a estudiantes, así como al aprendizaje de problema pronunciado. En este contexto existe un nivel extra de compromiso en las áreas rurales, en las cuales todos los maestros son llamados a actuar en función de las circunstancias socio-económicas y geográficas específicas de su propia comunidad.

Estos tres factores (competencia, ética y responsabilidad) son indicadores de los aspectos profesionales que se usan para evaluar la calidad de su enseñanza. Mencionaremos dos ejemplos específicos: Rural. Particularmente, debido a estas características esenciales en la forma y espíritu de la labor docente, los maestros rurales pueden no sólo asegurar que sus estudiantes aprendan, sino que pueden también desempeñar un papel transformador en sus propias comunidades. Ellos tienen la habilidad de utilizar valores y actitudes que contribuyen el pleno desarrollo de sus estudiantes, ya sea en aula o la comunidad cuyo bienestar representa la responsabilidad.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Características Personales

Para Robbins y Judge (2019), estas cualidades influyen directamente en el comportamiento labor, generar motivación y relaciones sociales. En el caso de los docentes, estas cualidades determinan el modo en que se les observa como educadores, su grado posible de liderazgo entre estudiantes o pares docentes. A su



vez, -y fundamentalmente para otros- estos rasgos personales marcarán la forma de vida que quieran emprender.

2.3.2. Empatía

La empatía es la habilidad de solidarizarse con su escenario, comprendiendo sus emociones, pensamientos y experiencias. Para Bisquerra (2018) gracias a esta competencia emocional fundamental se esparce la comprensión mutua. En el ámbito educativo, la empatía permite al docente atender las necesidades afectivas del alumno, consiguiendo un entorno de respeto y cooperación.

2.3.3. Gestión Emocional

La gestión emocional es el proceso por el cual uno mismo interpreta, compara y sopesa sus propios estados de ánimo, así como los de los demás, todo con la finalidad de mantener el equilibrio personal y social. Según Bisquerra (2018), la gestión de las emociones implica que uno reconozca sus propios sentimientos y con ellos procure llevar su vida en armonía y bienestar. En el contexto educativo, esta habilidad permite que el maestro afronte con tranquilidad las exigencias del entorno escolar, promoviendo un clima emocional sano y saludable.

2.3.4. Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es la capacidad de comprender y manejar las emociones propias y ajenas con premeditado equilibrio entre el pensamiento guía para esa acción. Mayer, Salovey y Caruso (2008) la definen como una habilidad que permite ver, aprehender y regular las emociones; al tiempo germina desarrollo



individual colectivo. Para los docentes, poseer este tipo de competencia es esencial, porque allí es donde verdaderamente recae el programa académico y la calidad.

2.3.5. Liderazgo

De este modo, se mantiene una diferenciación clara entre la función del líder y explicador: aquel dirige a quien le está obedeciendo en una acción, éste sólo le exige algo sin tomarse la molestia de esforzarse por conocer por qué se exige ello. (1993) argumenta que un liderazgo eficaz se basa en la combinación de la intuición, inteligencia emocional y habilidades comunicativas. En ese ámbito, se requiere ser empático para guiar; modelar con el ejemplo para inspirar; pero también construir comunidades de aprendizaje a partir del trabajo en equipo y entendimientos mutuos entre miembros de esa misma comunidad educativa.

2.3.6. Reconocimiento Emocional

Es reconocimiento emocional implica identificar y comprender tanto propias emociones como las de otras personas--distintas tanto por su origen como por el momento en el cual aparecen. Extraído de Goleman (2020), la competencia emocional básica, de acuerdo con este enfoque, obra maestra de su propia colección ilustrada en el último medio siglo tiene dos dimensiones. Las escuelas modernas demandan cada vez más esta capacidad, que también puede ser de gran ayuda para los padres y educadores de ámbito más general. Al reconocer lo que emoción a estudiantes experimentan, mejor comunicados entre sí entre profesores pueden hacer tanto por aquellos quienes no hablan su idioma en el aula.



2.3.7. Regulación Emocional

La regulación emocional lleva a la habilidad de manejar sus sentimientos, y no es poca cosa. En una palabra, habría que decir que esta facilidad para regular las emociones es el cierre de balance entre expresar una cosa según el contexto y decir justamente lo contrario en Secretaría Fnrar Aguda. Según Gross (2015) el proceso de regulación emocional incluye un grupo de estrategias que tanto de forma consciente como inconsciente los individuos utilizan con el fin de influir en el grado, duración y clase de emoción que experimentan. Cuando estamos en la enseñanza de cara a los niños que se encuentran en régimen interno, esta destreza es vital para mantener la calma en medio de situaciones estresantes o dispute; en consecuencia, consecuencia directa es también pensar con mayor racionalidad y razón que hacerlos estúpidos.

2.3.8. Responsabilidad

La responsabilidad puede definirse como el compromiso de cumplir las obligaciones contraídas, reconociendo las consecuencias de nuestros propios pasos. Bisquerra (2018) cree que es un elemento emocional y moral de control propio, disciplina personal sabia madura que demanda fortaleza. En la enseñanza, la responsabilidad es sinónimo de puntualidad, la preparación de las clases y el cumplimiento estricto con las normas establecidas.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La base de este estudio, consecuentemente es esencialmente cuantitativa: son datos empíricos concentrados a través de estos conjuntos de datos. Deseamos proporcionar datos acerca de la relación entre gestión emocional y características de la personalidad del maestro de despacho en jardín de infantes. Por lo tanto, se hace un examen objetivo del fenómeno que describe cómo ocurren los hechos, busque relaciones y patrones entre variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.2. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento utilizado es uno de métodos hipotético-deductivos donde las hipótesis se crean sobre la base de una teoría pasada y se prueban contra los datos recopilados. Este enfoque es adecuado para investigaciones que desean confirmar relaciones entre variables de manera empírica y estadística (Popper, 1963).



3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La idea es desarrollar comprensión teórica sobre la relación entre los docentes y el control emocional en lugar de aprovechar por ahora lo que sabemos: Éste tipo de estudio se considera investigación básica. Esta investigación se centra en mejorar la comprensión de los fenómenos educativos que podrían ser aplicables más adelante en estudios (Hernández et al., 2014).

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Una investigación a nivel correlacional se ocupa del análisis de las variables estudiadas específicamente (no de manipular esas variables ni de hacer declaraciones causales directas). Este nivel es ideal para comprender la cantidad de relación entre la gestión emocional y las características personales del docente (Kerlinger & Lee, 2002).

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este diseño de investigación es transversal y correlacional (no experimental) para reducir el alcance de la manipulación y recopilar datos en un solo momento. Este diseño es adecuado para detectar relaciones entre variables en su entorno natural (Hernández et al., 2014).

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población de investigación son 233 docentes de educación infantil de



Lampa, que trabajan en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) ubicadas en áreas rurales. Esta población corresponde al número total de docentes de esta jurisdicción, lo que permite ser exhaustivo en su examen (Hernández et al., 2014).

Tabla 2
Población

Nº	Institución	Nombrados	Contratados	Total
01	UGEL LAMPA	125	108	
	Total	125	108	233

Nota. Registro 2024

3.6.2. Muestra

El tamaño de la muestra es de 147 docentes seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Esto le da a la muestra una representación significativa para los resultados (Scheaffer, Mendenhall & Ott, 2007).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

n = tamaño de muestra

Z = nivel de confianza 95% = 1.96

P = variabilidad positiva (0.50)

Q = variabilidad negativa (0.50)

N = tamaño de población (233)

e = precisión o error 5% (0.05)

Reemplazando:



$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 233}{(233 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 147.2 = 147$$

n= 147 docentes

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. *Técnicas de investigación*

Para ambas variables, se emplea la encuesta ya que facilita la recopilación rápida de datos en una muestra grande. Este enfoque permite medir percepciones, creencias y comportamientos respecto a la gestión emocional y las características personales del docente (Hernández et al., 2014).

3.7.2. *Instrumentos de investigación*

El instrumento es el cuestionario diseñado para evaluar las dos variables de la investigación. El cuestionario contiene ítems de escala Likert (1932), que, a su vez, nos permiten cuantificar las dimensiones de la gestión emocional y las características personales del docente.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. *Validez de los instrumentos*

La validez de los instrumentos fue verificada por tres expertos en educación y psicología, cuyas opiniones evaluaron positivamente la aplicación de las herramientas. De esta manera, las preguntas son representativas, comprensibles y suficientes para el propósito de

medir las variables del estudio (Hernández et al., 2014).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad de los instrumentos se midió mediante el coeficiente alfa de Cronbach (alfa de Cronbach = 0.83, 0.89) para cada variable de gestión emocional y características personales, respectivamente, validando una alta consistencia interna de los ítems (Cronbach, 1951).

Tabla 3

Rango de confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a <	nula
0.54-0.59	baja
0.60-0.65	Confiable
0.66-0.71	Muy conf.
0.72-0.99	Excelente conf.
1	Conf. perfecta

Nota. Rango (Sampieri, 2015)

Por lo tanto: 0.83; nuestro instrumento tiene una excelente confiabilidad.

Tabla 4

Fiabilidad para la variable gestión emocional

Estadísticas de fiabilidad		
A. de Cronbach	A.C elementos estandarizados	N° de elem.
0,83	,741	15

Nota. Datos encontrados según el programa SPSS v.24

Tabla 5*Fiabilidad para la variable características personales*

Estadísticas de fiabilidad		
A. de Cronbach	A.C elementos estandarizados	N° de elem.
0,89	,645	15

Nota. Datos encontrados según el programa SPSS v.24

Además, con respecto a la variable de gestión emocional, el valor SPSS.V24 del instrumento también muestra un coeficiente alfa de Cronbach de 0.89, indicando que la medida tiene buena fiabilidad para la recopilación de datos.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Las hipótesis probadas fueron desarrolladas y probadas de acuerdo con la prueba de hipótesis que se realiza utilizando el coeficiente de correlación de Pearson donde las variables son continuas y el objetivo es encontrar relaciones lineales entre ellas. La hipótesis nula (H_0) afirma que la gestión emocional y las características personales de los docentes pueden no correlacionarse mientras que la hipótesis alternativa (H_1) afirma que sí. La significancia se verificará en 0.05 (los resultados se calcularán e interpretarán con precisión con la ayuda de software estadístico; Hernández et al., 2014).

1. **Hipótesis Nula (H_0):** No existe relación significativa entre variables.
2. **Hipótesis Alternativa (H_1):** Existe relación significativa entre variables.
3. **Nivel de significancia:** Se utilizará un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).
4. **Criterio de decisión:** Si el valor $p < 0.05$, se rechazará la H_0 y se aceptará H_a .



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Esta parte del estudio presentará los resultados obtenidos en que usaron cuestionarios para evaluar no solo la gestión emocional sino también las características personales de maestros de educación inicial, los datos fueron organizados y analizados por el programa SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) cuya precisión es bien conocida. Para el análisis de inferencia, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, a fin de encontrar la congruencia entre estas dos variables con resultados que son estadísticamente significativos.

Los datos se presentan en forma de tablas y figuras que den una descripción de los valores calculados y también niveles de correlación significancia. Estas dos representaciones expresas ilustran claramente cómo las dimensiones de las características personales (conocimiento, habilidades y valores) están estrechamente relacionadas con las componentes emocionales de la gestión. Además, las figuras son un suplemento para analizar mediante imágenes que ayudarán a suscribir sus



conclusiones. En última instancia, la interpretación de los resultados se hace de acuerdo a los objetivos y hipótesis confirmando su coherencia con la base teórica del estudio. Los datos gestionados, como muestran las tablas y figuras, dado en una exhaustiva evaluación demostraron su calidad y usabilidad al discutir los resultados, pero también a tomar conclusiones. Este riguroso procedimiento de verificación ofrece una base para la síntesis de pruebas, estudiando la relación entre variables y manteniendo las recomendaciones para la práctica docente.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Este proceso sistemático también ofrece un procedimiento para sintetizar evidencia, basado en ello, sobre la relación entre las variables y apoya posibles recomendaciones para mejorar la práctica docente. Se empleará el coeficiente de correlación de Pearson para probar las hipótesis presentadas, ya que permitiría estudiar la fuerza y dirección de la relación entre las variables, así como asegurar que se pueda verificar la significancia estadística de las asociaciones entre estas variables.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 6

Pruebas de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión emocional	0,965	147	0,03***	0,967	147	0,065
Características personales	0,915	147	0,01*	0,874	147	0,072

Nota. Elaboración propia



Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si las variables de gestión emocional y características personales de los profesores están distribuidas normalmente. Los resultados fueron:

Variable gestión emocional

Hipótesis Nula (H_0): Los datos de la variable gestión emocional, no siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H_1): Los datos de la variable gestión emocional, siguen una distribución normal.

Resultados:

Estadístico de Kolmogorov-Smirnov: 0.965

Valor de significancia (Sig.): 0.03

Interpretación: El puntaje de significancia es 0.03, menor que 0.05. Esto significa que rechazamos nuestra hipótesis nula y encontramos una distribución normal correspondiente a los datos de gestión emocional. Como el estadístico fue 0.965, la diferencia entre la distribución observada y la distribución normal es baja.

Variable. características personales de los docentes

Hipótesis Nula (H_0): Los datos de la variable características personales de los docentes, no siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (H_1): Los datos de la variable características personales de los docentes, siguen una distribución normal.



Resultado:

Estadístico de Kolmogorov-Smirnov: 0.915

Valor de significancia (Sig.): 0.01

Interpretación: El valor de significancia es 0.01, que también es menor que 0.05. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, mostrando que la variable de características personales de los profesores sigue una distribución normal. El valor de 0.915 significa que la distribución normal se ajusta estrechamente a la distribución observada. Así, los valores de significancia para ambas variables son menores (menos de 0.05), por lo que se observa que se adhieren a una distribución normal. Esto facilita la prueba estadística paramétrica para seguir estas variables (correlación de Pearson, etc.).

Tabla 7

Nivel de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Negativa fuerte
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.100	Negativa débil
0.000	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva fuerte
+0.76 a +0.90	Positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecta

Nota. Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010)



4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación significativa entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación significativa entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Tabla 8

Correlación entre gestión emocional y características positivas de los docentes

			Gestión emocional	Características positivas
Pearson	Gestión emocional	Coef. de correlación	1.000	0.740**
		Sig. (bilateral)	-	0.002
		N	147	147
	Características positivas	Coef. correlación	0.740**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	-
		N	147	147

Nota. SPSS.V24

INTERPRETACIÓN

Basado en los hallazgos obtenidos mediante el análisis estadístico, existe una relación positiva entre la gestión emocional y las cualidades positivas de los docentes de educación inicial que trabajan en UGEL Lampa. El valor del coeficiente de correlación de Pearson es 0.740, lo que significa una correlación positiva significativa



entre ambas variables. Este valor indica que a medida que aumentan las habilidades de gestión psicológica de los docentes, sus buenas cualidades, como la paciencia, la adaptabilidad, la comunicación y el respeto, se fortalecen.

Este resultado, confirmado por el valor p de 0.002 ($p < 0.05$), indica que la relación observada fue estadísticamente significativa y que no es una coincidencia. Esto confirma la hipótesis alternativa (H_1) y descarta la hipótesis nula (H_0): no había asociación entre estas variables. Esto indica la importancia de la gestión emocional en la formación de características positivas dentro de los docentes. La fuerte correlación indica que los docentes con alta gestión emocional practican aún más paciencia durante experiencias educativas difíciles, flexibilidad para adaptarse a los cambios en la educación, comunicación efectiva con estudiantes y colegas.

Asimismo, la correlación positiva indica que una fuerte gestión emocional conduce al respeto y la empatía, dos valores esenciales en la educación. Estos atributos son particularmente pertinentes al contexto de UGEL Lampa: como docentes practicantes que trabajan en comunidades rurales con recursos insuficientes. Manejar las emociones puede ayudar a los docentes a enfrentar los desafíos que las personas están experimentando en su vida y les permite crear un ambiente inclusivo y motivador en clase.

Además, los resultados subrayan la necesidad de cursos de formación y apoyo en regulación emocional para fortalecer disposiciones positivas y así mejorar el desempeño docente en entornos equivalentes. Finalmente, la relación identificada da peso a la idea de que las emociones deben considerarse un eje fundamental en el



desarrollo profesional docente. No solo los resultados proporcionan evidencia empírica para los campos educativos locales, sino que también son una base para formular estrategias que sirvan para mejorar las habilidades emocionales y las características positivas de los docentes.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación significativa entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación significativa entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Tabla 9

Correlación entre la gestión emocional y las características sociales

		Gestión emocional	Características sociales
PEARSON	Gestión emocional	Coef. correlación	1.000
			0.50
		Sig. (bilateral)	-
			0.000
		N	147
			147
	Características sociales	Coef. correlación	0.50
			1.000
		Sig. (bilateral)	-
			0.000
		N	147
			147

Nota. SPSS.V24

Los resultados de este análisis muestran que existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación



inicial en la UGEL Lampa. El coeficiente de correlación de Pearson es de 0.50, lo que indica una correlación positiva media. Esto significa que en los docentes que son más capaces de controlar sus emociones, hay un aumento moderado en sus características sociales como el liderazgo, la resolución de conflictos y la colaboración.

El valor p (0.000), menor que el nivel de significancia establecido (0.05), confirma que la relación encontrada no es producto del azar y es estadísticamente significativa. En este caso, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que propone la existencia de una relación entre las variables, mientras que se rechaza la hipótesis nula (H_0), que negaba tal relación. La correlación media identificada demuestra que la gestión emocional juega un papel importante, aunque no definitivo, en el desarrollo de las características sociales de los docentes. Los docentes que demuestran control emocional tienden a liderar mejor que sus pares menos emocionales y, en consecuencia, son conocidos por crear confianza y motivación entre los estudiantes y colegas. El docente con mecanismos adecuados para afrontar sus emociones también apoya la resolución de conflictos en el aula y la escuela y promueve un ambiente más armonioso y colaborativo. Pero el coeficiente moderado también indica que otros factores, aparte de la regulación emocional, pueden contribuir a la aparición de estas características sociales.

Estas habilidades socioemocionales son cruciales en la UGEL Lampa, que cuenta con docentes que deben navegar por desafíos típicos rurales como recursos limitados y la interacción constante con comunidades diversas, y el impacto que estas mismas interacciones comunitarias tienen en el entorno educativo de sus comunidades. Al poder liderar, colaborar y resolver conflictos, los docentes pueden



manejar mejor la dinámica escolar y contribuir al bienestar de la comunidad educativa. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de combinar la formación en regulación emocional junto con enfoques específicos de habilidades sociales. Mejorar estas competencias es muy útil tanto para el desempeño docente como para la cohesión escolar y el aprendizaje de los estudiantes.

En general, la asociación significativa destacada subraya que la gestión emocional juega un papel integral en el desarrollo de las características sociales de los docentes. Esto proporciona una base para una estrategia viable para desarrollar aún más las habilidades emocionales y sociales, lo cual es particularmente importante en escuelas rurales, como la UGEL Lampa.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación significativa entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación significativa entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

**TABLA 10***Correlación entre la gestión emocional y las características profesionales*

		Gestión emocional	Características profesionales
Pearson	Gestión emocional	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.90
		N	147
	Características profesionales	Coef. correlación	0.90
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	147

Nota. SPSS.V24

Los resultados estadísticos muestran una relación significativa y muy fuerte entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa. El coeficiente de correlación (Pearson), que es de 0.90, significa que hay una relación positiva muy fuerte entre las dos variables. En términos simples, a medida que los docentes dominan la gestión de su parte emocional, desarrollarán gradualmente diferentes características profesionales: competencia, ética, responsabilidad y mucho más.

Esto significa que el valor p es 0.004, inferior al nivel de significancia establecido (0.05), lo que demuestra que esta relación no es una coincidencia y es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis alternativa (H_1), es decir, que existe algún vínculo entre las variables y se puede rechazar la hipótesis nula (H_0) de que no hay relación. Tal fuerte correlación sugiere que la gestión emocional forma la columna vertebral de las características profesionales del docente. Los docentes están equipados para actuar con alta estabilidad emocional — docentes



efectivos y la capacidad de tomar decisiones pedagógicas informadas y apropiadas — mediante una adecuada gestión de las emociones, ya que son competentes en comprender el conocimiento pedagógico, disciplinario y contextual, lo que mejora la competencia docente.

Además, la competencia profesional ética se complementa con la autorregulación emocional a través de habilidades en integridad, para que uno pueda actuar de manera justa y honesta en situaciones desafiantes en el aula. Finalmente, la gestión de las emociones como una función de la responsabilidad por el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes, que contribuye a buenos sentimientos, está positivamente influenciada por el papel de gestionar correctamente las emociones, y viceversa.

En este escenario rural y socioeconómico de la UGEL Lampa, la importancia de este vínculo se particulariza. Gestionar apropiadamente las emociones de los docentes no solamente garantiza la calidad de la enseñanza sino también repercute de forma positiva sobre el rendimiento de los estudiantes y el ambiente de aprendizaje pedagógico. Esto es de especial importancia en zonas donde escasea todo lo escaso y la soledad prevalece—entorno en que suelen generarse ansiedad estrés desafíos. Muchos de estos hallazgos refuerzan la necesidad de programas de capacitación que junten el desarrollo de competencias emocionales con destrezas profesionales.

De esta manera, la enseñanza se adaptará y satisfará las necesidades de los estudiantes en un contexto de educación rural. La relación identificada entre gestión emocional y factores profesionales de los docentes es curiosamente fuerte. Esto



resalta que la dimensión emocional del aprendizaje. Todo lo que lleguemos a saber de esta dimensión podrá utilizarse para mejorar el sistema educativo en casos similares.

4.2.4. Prueba de hipótesis general

Planteamiento de la Hipótesis: Se plantearon dos hipótesis, según se observan:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación significativa entre la gestión emocional y las características personales de los docentes.

Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación significativa entre la gestión emocional y las características personales de los docentes.

Nivel de confianza: $\alpha = 0.05$.

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, no se rechaza H_0 .

TABLA 11

Correlación entre la gestión emocional y las características personales

		Gestión emocional	Características personales
Pearson	GESTIÓN_EMOCIONAL	Coef. correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	-
		N	147
	CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Coef. correlación	0.70
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	147

Nota. SPSS.V24

El coeficiente de correlación de Pearson entre la variable Gestión emocional y la



variable características personales de los docentes es de 0.70

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del estudio muestran una relación significativa entre la gestión emocional y las características personales de los docentes en la educación inicial en UGEL Lampa. Este hallazgo, que se refleja en los diversos coeficientes de correlación en la escala, corrobora la hipótesis general y los principales objetivos del estudio al mostrar que las tres dimensiones de las características personales, que son positivas, sociales y profesionales, están asociadas con la capacidad de gestión emocional de los docentes. Luego discutimos este hallazgo desde contextos internacionales, nacionales y locales para dar a los resultados sus implicaciones.

La gestión emocional como un factor que conduce a características positivas de los docentes. El coeficiente de correlación (0.74, valor $p = 0.000$) sugiere además una correlación fuerte y significativa con ciertos tipos de atributos docentes (paciencia, flexibilidad, comunicación y respeto), ya que pueden demostrar una fuerte influencia en el afecto. Este hallazgo está alineado con investigaciones internacionales como las de Jennings y Greenberg (2009) quienes argumentan que los docentes emocionalmente competentes facilitan un ambiente de aula positivo, reduciendo la tensión y facilitando interacciones respetuosas y positivas. A nivel nacional, en una nota similar, investigaciones en Perú (Quispe & Ramos, 2020) sobre docentes en escuelas peruanas confirman que la empatía y la autorregulación emocional fortalecen positivamente atributos críticos necesarios para enfrentar desafíos especiales en regiones rurales. Este resultado apoya la necesidad de capacitar a los docentes de UGEL Lampa en estrategias de gestión emocional para mejorar sus interacciones



tanto con los estudiantes como con sus colegas a nivel local.

Relación de la gestión emocional en las características sociales de los docentes. El coeficiente de correlación de 0.50 (valor $p = 0.000$) indicó que características sociales como liderazgo, mitigación de conflictos y trabajo en equipo tenían una asociación moderada con la gestión emocional. Este hallazgo demuestra que la regulación emocional es un aspecto importante para la interacción social de los docentes, aunque otros factores también pueden desempeñar un papel relevante. Similar a investigaciones internacionales como el estudio de Leithwood y Riehl (2003), el liderazgo docente está críticamente relacionado con la capacidad de controlar las emociones, o en este caso, en entornos escolares tensos. A nivel nacional, Mendoza y Castillo (2021) encontraron que la autorregulación emocional crea un ambiente en el que los docentes en comunidades rurales cooperan entre sí y redes de apoyo. En el contexto local de UGEL Lampa, los hallazgos indican que si bien las habilidades de afrontamiento emocional son importantes, podrían ser necesarios programas educativos que aborden específicamente las habilidades sociales para optimizar su impacto.

La relación entre la gestión emocional y las características profesionales. El coeficiente de correlación de 0.90 (valor $p = 0.004$) indica una influencia muy fuerte de la gestión emocional en las características profesionales (por ejemplo, competencia, ética, responsabilidad). El hallazgo está de acuerdo con un estudio internacional liderado por Shulman (1987) que indica que el dominio exitoso del conocimiento pedagógico y las habilidades éticas está positivamente asociado con la capacidad de gestión emocional.



A nivel nacional, Rodríguez y Rodríguez (2019) informaron sobre la evidencia de la autorregulación emocional de los docentes como un predictor del compromiso profesional, la capacidad de adaptarse a un contexto rural limitado. En el contexto local, la correlación significativa indicó que la gestión emocional es el pilar más fundamental para asegurar un rendimiento óptimo del personal y la productividad profesional en beneficio de los docentes de UGEL Lampa. En general, los hallazgos consistentes en línea con los hallazgos previos se obtuvieron en los contextos incluidos; evaluamos tanto un contexto internacional como nacional y local.

Se reconoce que el control emocional contribuye positivamente al desarrollo de las características personales de los docentes profesionales y su compromiso efectivo con los alumnos, su desempeño en la profesión y su adaptación en los contextos de aprendizaje desafiantes experimentados por los docentes de UGEL Lampa. Los resultados de la investigación corroboran la necesidad de políticas locales de formación de gestión de las emociones y el desarrollo personal para profesores. El fundamento de todo esto es que, con mejores habilidades personales se reduce no sólo la tensión que enfrentan educadores individuales, pero también aumenta aún más el efecto general de la mayoría sobre sus alumnos y comunidad.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que, entre la gestión emocional y las características de los maestros de educación infantil en las escuelas de la UGEL Lampa, hay una correlación significativa y positiva fuerte: la correlación es 0.70 con un valor $P=0.003$. Así que el estado emocional de los docentes no sólo influye directamente en sus características personales, sino también las afecta el aspecto positivo que acompaña a todo ser humano. Tales cosas intervendrían en su realización social y profesional. Por consiguiente, con el fin de avanzar la formación del profesorado en entornos rurales, resulta esencial mejorar el manejo emocional de los profesores.

SEGUNDA: Existe una relación fuerte y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.74 y un p-valor de 0.000, lo que evidencia que la gestión emocional influye directamente en el desarrollo de la paciencia, la flexibilidad, la comunicación y el respeto en los docentes.

TERCERA: Se identifica una relación moderada y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.50 y un p-valor de 0.000, indicando que la gestión emocional tiene un impacto positivo en habilidades sociales como el liderazgo, la resolución de conflictos y la colaboración.

CUARTA: Se confirma una relación muy fuerte y significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.90 y un p-valor de 0.004, lo que demuestra que una adecuada gestión emocional potencia la competencia, la ética y la responsabilidad en los docentes.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Unidad de Gestión Educativa Local de Lampa, establecer programas de capacitación y apoyo para sus maestros, con especial interés en la gestión emocional y el cultivo de algunas características personales. De estas características cualquier persona necesita algunos ejemplos puntuales; los programas por tanto han de redundar en la aparición de estas cualidades para que el efecto beneficioso en enseñanza sea máximo en las zonas rurales como la UGEL Lampa.

SEGUNDA: A los directores de las Instituciones Educativas de UGEL Lampa en el nivel Inicial, organizar talleres sobre autorregulación emocional y empatía. Son cursos concebidos para ayudarles a desarrollar habilidades como la paciencia, la flexibilidad o el don de gentes. De esta manera los profesores podrán manejar eficazmente la dinámica del aula y sus interacciones con alumnos y familias.

TERCERA: La capacitación específica en liderazgo y resolución de conflictos, por un lado, y estrategias para reforzar la resiliencia emocional, por otro-, debe llegar pronto a los directores de las secundarias de las Instituciones Educativas de la UGEL Lampa.

CUARTA: Incorporar programas continuos de formación que los profesores en las Instituciones Educativas de Educación Inicial de la UGEL Lampa reciban tienen que cubrir tanto competencias pedagógicas como habilidades emocionales. Deben estar orientados no sólo al desarrollo ético, sino también al compromiso profesional. Con semejantes programas, los docentes podrán enfrentar de un modo mejor los retos educativos y las necesidades sociales del entorno rural.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, A (2019) Inteligencia Emocional Madrid: Lúa Ediciones 3. Por supuesto. 457 a 469
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bisquerra, R. (2016). Psicopedagogía de las emociones. Editorial Síntesis.
- Bisquerra, R. (2018). Educación emocional y bienestar. Editorial Desclée de Brouwer.
- Ccalla, M. (2020). Gestión administrativa y desarrollo emocional docente en San Jerónimo. *Revista Cusco Educación y Sociedad*, 10(1), 56-72.
- Cejas, A. (2009) El papel de la inteligencia emocional como habilidad crucial para fomentar la convivencia en las escuelas de Barranquilla.
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. McGraw-Hill Interamericana.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cyrułnik, B. (2016). Los patitos feos: La resiliencia, una infancia infeliz no determina la vida. Editorial Gedisa.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2020). Understanding Management. Cengage Learning.
- Day, C. (2004). A passion for teaching. Routledge.
- Deutsch, M. (1973). The resolution of conflict: Constructive and destructive processes. Yale University Press.



- Goleman, D. (2019). El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2020). Inteligencia emocional: por qué es más importante que el coeficiente intelectual. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2022) Perspectivas teóricas sobre la inteligencia emocional. Revista Anual de Psicología Clínica y de la Salud.
- Gorozabel, J. (2020) La inteligencia emocional como perspectiva de superación.
- Griffin, R. W., & Phillips, J. M. (2023). Management: Principles and Practices. Cengage Learning.
- Gross, J. J. (2015). Emotion regulation: Current status and future prospects. *Psychological Inquiry*, 26(1), 1–26.
- Hargreaves, A. (1994). Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age. Teachers College Press.
- Hattie, J. (2003). Teachers make a difference: What is the research evidence? Australian Council for Educational Research.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Huamani, G. (2018) Inteligencia Emocional 2. 0: Técnicas para comprender y mejorar tu cociente emocional, segunda edición.
- Iparraguirre Guerrero, J. (2023). Evaluación de la inteligencia emocional utilizando el inventario BarOn (I-CE) realizada en una muestra de población de Lima Metropolitana.
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes.



Review of Educational Research, 79(1), 491–525.
<https://doi.org/10.3102/0034654308325693>

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Foundations of behavioral research (4.^a ed.). Wadsworth.

Leithwood, K., & Riehl, C. (2003). What we know about successful school leadership. National College for School Leadership.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1-55.

Marzano, R. J. (2003). Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher. ASCD.

Marzano, R. J. (2003). Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher. ASCD.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications (pp. 3–31). Basic Books.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? American Psychologist, 63(6), 503–517.

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications.

Popper, K. (1963). Conjectures and refutations: The growth of scientific knowledge. Routledge.

Ríos, P. (2021). Inteligencia emocional y liderazgo en la gestión educativa. Revista Chilena de Educación, 12(1), 25-40.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.



- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1997). Emotional intelligence and its relation to emotional regulation and empathy. *Emotion*, 1(3), 125–131.
- Sánchez M., (2015). La Teoría de la Mente (ToM) en la base de la inteligencia emocional (IE), según el modelo de Mayer y Salovey (1997) (Doctoral dissertation, Universidad de Deusto).
- Scheaffer, R. L., Mendenhall, W., & Ott, L. (2007). *Elementary survey sampling* (6.^a ed.). Cengage Learning.
- Seligman, M. E. P. (2018). *La auténtica felicidad: Usar la psicología positiva para alcanzar tu potencial máximo*. Zeta Bolsillo.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. Jossey-Bass.
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.
<https://doi.org/10.17763/haer.57.1.j463w79r56455411>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
PG ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024?	OG. Determinar la relación entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024	HG. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características personales de los docentes de educación inicial en las instituciones de la Unidad de Gestión Educativa Local Lampa, 2024.	V. 1 GESTIÓN EMOCIONAL V. 2 CARACTERÍSTICA S PERSONALES	ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético deductivo TIPO: Básico. NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental – Transversal POBLACIÓN: 233 docentes MUESTRA: Probabilístico aleatorio simple conformado por 147 docentes. TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa? ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa? ¿Cuál es la relación entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa. Identificar la relación entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa. Establecer la relación entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características positivas de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características sociales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa. Existe una relación significativa entre la gestión emocional y las características profesionales de los docentes de educación inicial en la UGEL Lampa.		

Nota. Matriz consistencia



ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN EMOCIONAL

CUESTIONARIO GESTIÓN EMOCIONAL

Instrucciones: A continuación, se presentan afirmaciones relacionadas con su capacidad para gestionar emociones en su entorno laboral. Marque la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación en la siguiente escala:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

	GESTIÓN EMOCIONAL	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Reconocimiento emocional					
1	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el aula.					
2	Soy consciente de las emociones que experimento en diferentes situaciones.					
	Dimensión 2: Regulación Emocional					
3	Soy capaz de mantener la calma en situaciones de alta presión en el aula.					
4	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales difíciles en mi trabajo.					
	Dimensión 3: Inteligencia Emocional					
5	Comprendo las causas detrás de mis emociones en diferentes contextos.					
6	Utilizo mis habilidades sociales para manejar conflictos de manera constructiva.					
	Dimensión 4: Empatía					
7	Reconozco las emociones de mis estudiantes, incluso cuando no las expresan verbalmente.					
8	Me esfuerzo por apoyar emocionalmente a mis estudiantes en momentos difíciles.					



CUESTIONARIO

CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE LOS DOCENTES

Instrucciones: A continuación, encontrará afirmaciones relacionadas con características personales en su práctica docente. Marque la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo en la escala siguiente:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

	CARACTERÍSTICAS PERSONALES	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Características Positivas					
1	Mantengo la calma frente a comportamientos difíciles de mis estudiantes.					
2	Me adapto con facilidad a los cambios en las actividades o en el aula.					
3	Me expreso de manera clara y efectiva con mis estudiantes y colegas.					
4	Trato a todos mis estudiantes con igualdad y consideración.					
	Dimensión 2: Características Sociales					
5	Tomo la iniciativa en la organización de actividades dentro de mi institución.					
6	Manejo de manera efectiva los conflictos que surgen entre mis estudiantes.					
7	Trabajo en equipo con otros docentes para planificar actividades educativas.					
	Dimensión 3: Características Profesionales					
8	Domino los contenidos pedagógicos necesarios para mi labor docente.					
9	Mantengo principios éticos en todas las decisiones que tomo en mi práctica docente.					
10	Cumplo con mis deberes docentes de manera puntual y eficiente.					



ANEXO 3: MATRIZ DE BASE DE DATOS

N°	GESTIÓN EMOCIONAL												
	D1		D2		D3		D4		TOTAL				
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T D2	DT2	DT3	DT4	TOTAL
1	4	3	1	3	1	3	4	4	7	4	4	8	23
2	5	4	4	3	1	1	5	2	9	7	2	7	25
3	4	2	3	2	4	3	1	3	6	5	7	4	22
4	5	4	3	2	3	2	1	2	9	5	5	3	22
5	1	3	4	2	2	1	3	3	4	6	3	6	19
6	1	5	3	3	3	5	2	3	6	6	8	5	25
7	4	2	3	5	4	1	1	3	6	8	5	4	23
8	5	3	3	1	5	5	1	1	8	4	10	2	24
9	4	1	1	3	1	5	4	3	5	4	6	7	22
10	4	5	5	4	3	5	2	4	9	9	8	6	32
11	1	4	3	2	4	4	3	2	5	5	8	5	23
12	5	3	3	1	4	3	3	2	8	4	7	5	24
13	1	4	1	4	4	3	2	3	5	5	7	5	22
14	2	4	5	2	1	1	1	5	6	7	2	6	21
15	2	3	5	5	1	3	5	1	5	10	4	6	25
16	3	1	2	5	2	5	2	5	4	7	7	7	25
17	4	4	2	2	5	5	3	5	8	4	10	8	30
18	1	4	1	5	2	5	1	3	5	6	7	4	22
19	4	4	4	2	3	4	2	1	8	6	7	3	24
20	5	4	1	2	4	1	4	4	9	3	5	8	25
21	5	5	4	3	1	5	5	5	10	7	6	10	33
22	3	3	1	2	4	4	5	4	6	3	8	9	26
23	1	1	2	1	1	5	5	4	2	3	6	9	20
24	4	1	3	4	3	1	2	1	5	7	4	3	19
25	4	2	1	3	1	4	4	5	6	4	5	9	24
26	1	5	4	1	2	4	1	2	6	5	6	3	20
27	1	4	4	5	5	3	1	2	5	9	8	3	25
28	4	5	1	1	5	1	2	2	9	2	6	4	21
29	1	5	3	2	1	5	1	1	6	5	6	2	19
30	5	3	3	4	3	4	1	4	8	7	7	5	27
31	3	1	1	1	1	3	4	5	4	2	4	9	19
32	2	5	2	2	2	3	5	4	7	4	5	9	25
33	2	3	1	1	5	2	3	4	5	2	7	7	21
34	3	5	2	2	5	1	1	1	8	4	6	2	20
35	5	1	4	1	5	1	1	4	6	5	6	5	22
36	3	2	4	1	5	4	3	2	5	5	9	5	24



37	1	4	2	3	1	5	4	3	5	5	6	7	23
38	5	1	4	1	4	4	3	2	6	5	8	5	24
39	3	3	2	5	1	5	4	5	6	7	6	9	28
40	2	5	5	2	3	1	3	4	7	7	4	7	25
41	2	5	4	1	4	4	1	3	7	5	8	4	24
42	4	3	3	3	1	1	5	4	7	6	2	9	24
43	2	4	2	1	4	2	3	3	6	3	6	6	21
44	3	4	4	4	2	1	3	1	7	8	3	4	22
45	4	1	5	4	3	2	3	4	5	9	5	7	26
46	2	3	1	4	1	2	1	4	5	5	3	5	18
47	3	3	5	1	3	2	1	3	6	6	5	4	21
48	2	1	1	3	1	1	5	2	3	4	2	7	16
49	2	1	2	5	5	2	3	5	3	7	7	8	25
50	5	2	2	5	3	4	4	5	7	7	7	9	30
51	4	4	3	1	1	2	5	5	8	4	3	10	25
52	1	4	1	3	2	1	4	4	5	4	3	8	20
53	1	5	3	2	5	5	4	2	6	5	10	6	27
54	2	1	4	5	3	2	4	1	3	9	5	5	22
55	2	4	4	2	1	2	2	5	6	6	3	7	22
56	5	1	3	4	5	4	3	1	6	7	9	4	26
57	5	5	1	5	3	5	1	3	10	6	8	4	28
58	3	2	2	5	3	5	3	4	5	7	8	7	27
59	1	3	2	3	4	3	4	5	4	5	7	9	25
60	2	2	1	2	4	3	2	1	4	3	7	3	17
61	5	2	4	1	4	2	3	2	7	5	6	5	23
62	4	1	3	4	5	3	2	2	5	7	8	4	24
63	2	1	4	1	3	5	3	2	3	5	8	5	21
64	2	4	1	1	5	4	5	4	6	2	9	9	26
65	2	2	5	1	2	2	5	3	4	6	4	8	22
66	3	1	5	2	3	5	1	4	4	7	8	5	24
67	2	1	1	5	1	2	1	3	3	6	3	4	16
68	3	2	2	4	1	2	3	2	5	6	3	5	19
69	4	2	3	4	2	2	2	4	6	7	4	6	23
70	1	2	2	5	4	1	2	3	3	7	5	5	20
71	5	5	4	2	4	5	1	1	10	6	9	2	27
72	5	5	3	5	2	3	4	1	10	8	5	5	28
73	2	3	2	4	5	2	1	3	5	6	7	4	22
74	1	2	1	3	3	3	3	1	3	4	6	4	17
75	4	4	4	2	3	4	4	3	8	6	7	7	28
76	2	2	1	4	2	5	3	4	4	5	7	7	23
77	4	5	3	2	3	2	3	3	9	5	5	6	25



78	5	5	5	4	1	4	1	1	10	9	5	2	26
79	2	4	1	4	4	3	3	5	6	5	7	8	26
80	3	3	2	3	3	4	3	2	6	5	7	5	23
81	4	5	2	4	1	1	5	2	9	6	2	7	24
82	3	5	2	4	4	1	2	3	8	6	5	5	24
83	4	5	2	5	3	1	5	2	9	7	4	7	27
84	1	5	1	1	4	2	2	1	6	2	6	3	17
85	2	5	3	1	3	5	1	1	7	4	8	2	21
86	2	1	2	1	4	3	4	4	3	3	7	8	21
87	5	1	5	2	2	4	4	3	6	7	6	7	26
88	1	4	3	2	5	4	5	1	5	5	9	6	25
89	4	3	2	2	3	1	4	4	7	4	4	8	23
90	2	3	2	1	1	1	2	1	5	3	2	3	13
91	4	1	2	3	1	5	5	3	5	5	6	8	24
92	5	3	3	2	1	3	5	5	8	5	4	10	27
93	1	1	5	1	5	2	4	4	2	6	7	8	23
94	4	1	5	5	5	2	2	4	5	10	7	6	28
95	4	4	4	4	4	5	1	3	8	8	9	4	29
96	3	2	5	4	4	1	4	4	5	9	5	8	27
97	3	1	4	2	3	1	2	5	4	6	4	7	21
98	3	3	4	2	3	5	1	2	6	6	8	3	23
99	5	3	2	3	5	4	5	5	8	5	9	10	32
100	3	3	2	3	2	3	2	4	6	5	5	6	22
101	1	2	1	4	3	1	4	2	3	5	4	6	18
102	3	5	3	2	1	5	1	4	8	5	6	5	24
103	1	5	4	3	3	5	4	5	6	7	8	9	30
104	3	3	3	4	1	4	4	5	6	7	5	9	27
105	1	2	5	3	3	1	5	4	3	8	4	9	24
106	1	5	1	3	5	5	3	2	6	4	10	5	25
107	4	1	3	5	4	2	5	3	5	8	6	8	27
108	5	3	1	4	3	2	5	2	8	5	5	7	25
109	4	5	1	4	5	1	2	2	9	5	6	4	24
110	3	1	1	3	1	4	4	3	4	4	5	7	20
111	1	5	5	2	5	4	1	5	6	7	9	6	28
112	2	3	4	1	4	5	2	5	5	5	9	7	26
113	5	1	3	3	1	2	1	5	6	6	3	6	21
114	4	3	5	1	5	2	1	5	7	6	7	6	26
115	1	5	2	3	2	4	1	2	6	5	6	3	20
116	2	3	5	3	4	5	4	4	5	8	9	8	30
117	1	5	4	5	4	1	1	4	6	9	5	5	25
118	5	3	3	1	1	4	4	1	8	4	5	5	22



119	5	3	2	3	4	1	4	2	8	5	5	6	24
120	2	2	1	4	4	3	5	1	4	5	7	6	22
121	4	2	5	5	3	4	5	1	6	10	7	6	29
122	2	1	1	4	3	2	5	4	3	5	5	9	22
123	5	1	5	4	3	5	1	1	6	9	8	2	25
124	5	5	2	5	2	1	3	1	10	7	3	4	24
125	5	2	2	5	1	5	5	1	7	7	6	6	26
126	3	1	2	3	2	3	4	3	4	5	5	7	21
127	2	2	4	2	1	4	2	2	4	6	5	4	19
128	3	2	3	1	1	1	1	5	5	4	2	6	17
129	5	3	1	1	3	1	2	2	8	2	4	4	18
130	1	5	1	4	1	1	1	1	6	5	2	2	15
131	3	3	1	2	5	4	5	3	6	3	9	8	26
132	2	5	5	4	3	5	2	5	7	9	8	7	31
133	4	3	3	2	1	1	3	2	7	5	2	5	19
134	3	2	4	5	4	3	2	2	5	9	7	4	25
135	1	3	1	5	2	4	1	2	4	6	6	3	19
136	3	4	1	2	4	2	1	4	7	3	6	5	21
137	1	4	1	2	2	1	5	1	5	3	3	6	17
138	4	1	1	3	2	3	2	4	5	4	5	6	20
139	5	2	1	2	2	3	1	3	7	3	5	4	19
140	1	2	4	1	5	5	4	5	3	5	10	9	27
141	1	3	2	2	3	3	1	4	4	4	6	5	19
142	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	10	19
143	2	1	3	1	3	5	1	4	3	4	8	5	20
144	4	3	1	5	1	1	4	1	7	6	2	5	20
145	2	5	1	1	1	4	3	5	7	2	5	8	22
146	3	3	1	5	1	4	4	3	6	6	5	7	24
147	4	4	3	5	1	3	1	1	8	8	4	2	22



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: REINA AMELIA CHINO FLORES
- 1.2. Validado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: GESTIÓN EMOCIONAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA				
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, ENERO 2025

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: REINA AMELIA CHINO FLORES
- 1.2. Validado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE					BAJO					REGULAR					BUENA				
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																	X			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: JULIACA, ENERO 2025

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: REINA AMELIA CHINO FLORES
- 1.2. Validado por: Mgtr. ARNALDO YANA TORRES
- 1.3. Título de la investigación:
GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: GESTIÓN EMOCIONAL

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																				
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE				
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X		
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X		

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: EXCELENTE
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA: LULIACA, ENERO 2025



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 30 - 09 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	REINA AMELIA CHINO FLORES
Dirección:	URB. HORACIO CEVALLOS GAMES MZ.H4 LT.10
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	41838756
Teléfono:	951397329
email:	amelia-16flor@hotmail.com
Nombres y Apellidos:	
Dirección:	
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	
Teléfono:	
email:	
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención:	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar:	MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
Asesor:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación ☐	Tesis ☒
Trabajo de Suficiencia Profesional ☐	Trabajo Académico ☐
Título: GESTIÓN EMOCIONAL Y LA RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMPA 2024	
Palabras claves, (3 a 5 términos): INTELIGENCIA EMOCIONAL, GESTIÓN, ÉTICA, LIDERAZGO	

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☒ Internacional

☐ Nacional

Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**

Firma de Autor



huella digital

30 - 09 - 2025

Fecha