



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Escuela de Posgrado**

**Competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la  
institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura -2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación**

**Autor**

Cesar Augusto Millán Bazán

**Asesor**

Dr. Daniel Lecca Ascate

**Huacho - Perú**

**2023**

# COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES Y LA CALIDAD HUMANA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA -2022

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

## ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

1%

★ Submitted to Corporación Universitaria

Iberoamericana

Trabajo del estudiante

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

**COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES Y LA CALIDAD  
HUMANA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA -2022**

**Cesar Augusto Millán Bazán**

**TESIS DE DOCTORADO**

**ASESOR: Dr. DANIEL LECCA ASCATE**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
HUACHO**

**2023**

## **DEDICATORIA**

*A mi familia por ser el impulso de todas las acciones laborales y académicas que emprendo, a ellos mi amor y agradecimiento por su comprensión y apoyo en las distintas etapas de mi vida.*

**CESAR AUGUSTO MILLAN BAZAN**

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a los docentes de la institución educativa por su tiempo y apoyo en el proceso de ejecución de la investigación.*

*A mi asesor y miembros del jurado por su profesionalismo y dedicación en el análisis y evaluación del presente estudio.*

**CESAR AUGUSTO MILLAN BAZAN**

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>3</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>3</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>8</b>
2.3 Bases filosóficas	18
<b>2.4 Definición de términos básicos</b>	<b>18</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación</b>	<b>19</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general</b>	<b>19</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas</b>	<b>19</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>21</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>21</b>
<b>3.1.1. Enfoque de la investigación</b>	<b>21</b>
<b>3.1.2. Tipo de investigación</b>	<b>21</b>

3.1.3. Diseño de la investigación	21
3.1.4. Nivel de investigación.	22
3.2 Población y muestra	22
3.2.1 Población	22
3.2.2 Muestra	22
3.3 Técnicas de recolección de datos	22
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	24
3.5 Matriz de consistencia (anexo 03)	24
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>25</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>25</b>
4.1 Análisis de resultados	25
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>35</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
5.1 Discusión de resultados	35
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>37</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>37</b>
6.1 Conclusiones	37
6.2 Recomendaciones	38
<b>REFERENCIAS</b>	<b>39</b>
7.1 Fuentes bibliográficas	39
<b>ANEXOS</b>	<b>42</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1 de las “Competencias socioemocionales” .....	20
Tabla 2. Variable 2 de la “Calidad humana docente” .....	20
Tabla 3. Categorización de la variable “Competencia socioemocional” .....	25
Tabla 4. Niveles de “Competencia socioemocional” .....	25
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de “Competencia socioemocional” ..	26
Tabla 6. Categorización de la variable “Calidad humana docente” .....	27
Tabla 7. Nivel de Calidad humana docente .....	28
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones “Calidad humana docente” .....	28
Tabla 9. Prueba de normalidad de las variables “Competencia socioemocional y Calidad humana docente” .....	29
Tabla 10. Correlación de las variables “Competencia socioemocional y Calidad humana docente” .....	30
Tabla 11. Correlación de la variable “Competencia socioemocional y la dimensión Participación” .....	31
Tabla 12. Correlación de la variable “Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo” .....	32
Tabla 13. Correlación de la variable “Competencia socioemocional y la dimensión Relación con la comunidad educativa” .....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución porcentual de docentes en Competencias Socioemocionales .....	26
Figura 2. Distribución porcentual según dimensiones de las Competencias Socioemocionales .....	27
Figura 3. Distribución porcentual de docentes en Calidad humana docente.....	28
Figura 4. Distribución porcentual según dimensiones de la Calidad humana.....	29
Figura 5 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y Calidad humana docente.....	30
Figura 6 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y la dimensión Participación .....	32
Figura 7 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo .....	33
Figura 8 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y la dimensión de Relación con la comunidad educativa .....	34



## RESUMEN

El informe denominado “Competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura -2022”, formuló el objetivo de establecer la relación entre las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa de Huaura, planteando como metodología el diseño no experimental de enfoque cuantitativo y nivel correlacional, definiendo la muestra de tipo censal de 47 docentes. La técnica asignada al estudio fue la encuesta, empleando para ello el cuestionario tipo Likert como instrumento para cada variable. Los resultados indican que los docentes desarrollan un 64% de nivel alto en cuanto a competencias socioemocionales y un 58% el nivel en calidad humana docente. Las conclusiones determinaron la existencia de una correlación positiva con un coeficiente de relación  $r = 0,698$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta entre las variables Competencia socioemocional y Calidad humana docente de la I.E. Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Palabras claves:** Competencias socioemocionales, docentes y calidad humana.

## ABSTRACT

The report called "Socio-emotional competences and the human quality of teaching in the Educational Institution Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura -2022", formulated the objective of establishing the relationship between socio-emotional competences and teacher participation in the educational institution of Huaura, proposing as a methodology the non-experimental design of a quantitative approach and correlational level, defining the census-type sample of 47 teachers. The technique assigned to the study was the survey, using the Likert-type questionnaire as an instrument for each variable. The results indicate that teachers develop a 64% high level in terms of socio-emotional competencies and a 58% level in teaching human quality. The conclusions determined the existence of a positive correlation with a relationship coefficient  $r = 0.698$  and a value  $= 0.000$  less than the level of significance  $\alpha = 0.05$  of high intensity between the variables Socio-emotional competence and Human quality of the I.E. Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Keywords:** Socio-emotional competencies, teachers and human quality.

# INTRODUCCIÓN

Las competencias socioemocionales son habilidades y actitudes que permiten a una persona interactuar efectivamente con los demás, gestionar sus emociones y resolver problemas de manera efectiva en un entorno social. Estas habilidades incluyen la empatía, la comunicación efectiva, la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la capacidad de regular las propias emociones.

En el contexto de la educación básica, las competencias socioemocionales son importantes para los docentes porque les permiten establecer una conexión más efectiva con los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje seguro y positivo. Además, estas habilidades también les permiten manejar situaciones difíciles en el aula y fomentar la resolución pacífica de conflictos entre estudiantes, es por ello que radica la importancia del presente estudio titulado “Competencias socioemocionales y la calidad humana docente” del nivel secundaria en la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, el cual ha sido desarrollada siguiendo la siguiente estructura:

Capítulo I, Aborda el planteamiento del problema, generando el problema general y específico, justificando el estudio, delimitándolo y sosteniendo la viabilidad de la misma.

Capítulo II. Expone los antecedentes internacionales y nacionales de la misma forma el marco teórico, expone las bases filosóficas, la hipótesis general y específica culminando en la operacionalización de variables.

Capítulo III. Expone la metodología, el enfoque, diseño, nivel de investigación, describiendo la población y el tipo de muestra, se muestran las técnicas e instrumentos para el procesamiento de datos.

Capítulo IV. Se describen los resultados del estudio.

Capítulo V. Se exhibe la discusión, en el Capítulo VI las conclusiones y recomendaciones. El Capítulo VII se presenta el anexo.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

Las instituciones educativas son los principales escenarios de formación pedagógica y socialización de los seres humanos, en este espacio se consolidan los aprendizajes cognitivos y de conductas de los estudiantes en formación, los cuales se encuentran a cargo de los docentes de aula. En la actualidad la educación en Latinoamérica ha ingresado a una crisis educativa post pandemia que es la más grave de los últimos 100 años, para revertir esta problemática se delega la gran responsabilidad a los docentes de aula, quienes se encuentran capacitados para realizar el acompañamiento y guía pedagógica a los estudiantes.

El docente es un ser capacitado y especializado el cual desarrolla un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas en el área de su dominio para el cumplimiento de sus funciones pedagógicas, así mismo desarrolla competencias sociales y emocionales que lo llevan a la empatía y comprensión de sus estudiantes para identificar sus necesidades e intereses.

Teniendo en cuenta que el docente es un ser integral en el desarrollo de los aspectos cognitivo, social y emocional para el cumplimiento de las funciones, nos lleva a revisar los estudios realizados post pandemia Covid 19 a nivel de Latinoamérica, en el cual se observa que en México el 59,8% de docentes considera haber sido afectada emocionalmente identificándose como afecciones frecuentes el estrés, los sentimientos de tristeza, la ansiedad, depresión, entre otros. (Robles, Galicia, y Sánchez, 2023) mostrando de esta manera a más de la mitad de docentes con problemas emocionales.

El estudio realizado a docentes en Ecuador sobre las afectaciones emocionales post pandemia Covid 19, muestra que el 41,5% de docentes tiene ansiedad, el 30,25% sufre de ira – hostilidad y el 34,5% de tristeza – depresión (Arteaga y Mendoza, 2022). En Chile un

estudio sobre la inteligencia emocional en docentes presenta un escaso manejo emocional, mostrando solo un 27,3% en atención emocional y en reparación emocional solo 35.5%. (Valenzuela, Alvarez, y Salgado, 2021). Los estudios muestran un bajo nivel en las competencias socioemocionales de los profesionales, que preocupa por su alta responsabilidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la formación de estudiantes de la educación básica.

En el Perú se realizaron estudios sobre el estado emocional en docentes cuyos resultados registraron que el 27.3% sufre de ansiedad, el 16.2% presentaron depresión y el 60.4% presentaban estrés, en cuanto al factor estrés los malestares frecuentes fueron: pérdida de apetito o comiendo demás un 32.0%, desánimo para realizar actividades favoritas un 39.4%, pérdida de paciencia en situaciones cotidianas un 43.6% y problemas para dormir un 45.3%. (PUCP, 2021), de acuerdo a los resultados, el Ministerio de Educación puso a disposición la Guía “Mi mochila de herramientas para el bienestar” para el fortalecimiento de habilidades socioemocionales de los docentes y mejorar la relación con la comunidad educativa.

Conocer el estado socioemocional de los docentes es de real importancia ya que este influye en su desempeño pedagógico involucrando de manera involuntaria el proceso de aprendizaje de los estudiantes quienes se hallan en plena formación cognitiva y actitudinal. En todo el proceso educativo, el docente manifiesta su calidad humana, entendiéndose esta como un conjunto de cualidades que crea vínculos con los miembros de la sociedad con conductas en valores como el respeto, la solidaridad, la generosidad, entre otros que permiten la convivencia sana dentro de las organizaciones. La calidad humana del docente dentro de la práctica pedagógica se puede describir como la capacidad que tiene en la participación de la búsqueda de solución a la problemática de la institución educativa para la toma de decisiones en el logro de los objetivos, su capacidad de liderazgo lo lleva al trabajo en equipo en cohesión con los demás miembros de la comunidad educativa siendo el actor principal para unir a la familia y a la comunidad con el logro académicos de los estudiantes.

El estudio se realiza en la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva” por la necesidad de conocer el nivel de competencia socioemocional en que se encuentran los docentes y cómo esta se relaciona con la calidad humana en el proceso del cumplimiento de sus funciones pedagógicas, conociéndose además que no se han realizado estudios post pandemia Covid 19 sobre estas dos variables, los cuales han dejado rasgos marcados en el estado emocional

de los seres humanos entre menores y adultos, siendo sus resultados de importancia para la sociedad académica y científica los cuales servirán de aporte para estudios posteriores.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo se relacionan las competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relacionan las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022?

¿Cómo se relacionan las competencias socioemocionales y el liderazgo docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022?

¿Cómo se relacionan las competencias socioemocionales y la Relación con la comunidad educativa en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre las competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación entre las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022.

Establecer la relación entre las competencias socioemocionales y el liderazgo docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura -2022.

Establecer la relación entre las competencias socioemocionales y la Relación con la comunidad educativa en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” Huaura - 2022.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

##### **Conveniencia**

Se hace conveniente realizar el presente estudio por la misma necesidad de conocer el nivel de competencia socioemocional en que se encuentran los docentes de educación básica y el nivel de percepción de calidad humana que tienen dentro de la institución donde laboran.

##### **Relevancia Social**

El estudio muestra una problemática actual que viene siendo estudiada a nivel mundial por ello, sus resultados y conclusiones beneficiarán a los pedagogos, investigadores y comunidad educativa para proponer estrategias que contribuyan al buen desarrollo socioemocional de los docentes.

##### **Implicaciones prácticas**

El proceso permite conocer las fortalezas y dificultades que presenta el docente en su desarrollo socioemocional y cómo estas repercuten en su calidad humana en el desempeño de sus funciones, estas implicaciones permiten tener los datos precisos para la búsqueda de solución a los problemas que presentasen

##### **Valor teórico**

El estudio realiza la revisión de la literatura sobre la variable socioemocional para su sustento apoyándose en teorías como la de Goleman, entre otros que permiten incrementar los conocimientos con la finalidad de comprender sobre la calidad humana del docente y la relación que esta tiene con las competencias socioemocionales.

##### **Utilidad metodológica**

Los instrumentos aplicados servirán de apoyo a futuras investigaciones en docentes de educación básica.

#### **1.5 Delimitaciones del estudio**

**Poblacional.** Su aplicación alcanza a docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”

**Temporal.** Se realizó en el último semestre escolar del año 2022.

**Espacial.** Se realizó en las instalaciones de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Bibliográfica.** Se revisó textos, artículos científicos, entre otros libros especializados.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

Es factible de realizar por estar de conforme al reglamento de grados y títulos:

**Técnica:** se procede de acuerdo al reglamento de grados y títulos de la universidad.

**Ambiental:** Su aplicación no causa efecto negativo al medio ambiente.

**Financiera:** autofinanciado por el investigador

**Social:** Cuenta con asesoramiento de profesionales tanto metodológicos como teóricos en el proceso de su desarrollo.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Sandra, García, Vázquez, y Zamora (2022) los investigadores realizaron el estudio “*Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades*” formulando su objetivo de evaluar la carencia en relación al talento humano a través de las competencias socioemocionales, conducción del estrés y bienestar psicológico para los estudiantes universitarios, utilizando para ello una metodología descriptiva con un estudio de corte transversal y enfoque cuantitativo de diseño no experimental, contando con una muestra de 67 universitarios. Se llegó a la conclusión que existe una necesidad de reforzar la capacitación dirigida al talento humano, pues los universitarios manifiestan que conocen como identificar sus propias emociones y en los demás de la misma manera expresarlas adecuadamente.

Llorent, Zych, y Varo-Millán (2020) realizaron la investigación “*Competencias socioemocionales autopercebidas en el profesorado Universitario en España*” siendo el objetivo determinar el grado de competencias socioemocionales del docente universitario, aplicando la metodología de tipo descriptiva de estudio de corte transversal, recolectando datos por medio de un cuestionario que se formó en dos partes el cual fue aplicado a la muestra de 1252 docentes. Este trabajo de investigación concluyó que el grado de competencias socioemocionales de los docentes es de nivel muy alto los cuales pueden repercutir en la formación de escolares emocionalmente competentes en las dimensiones que han sido producto del presente estudio.

Anaya y Carrillo (2019) trabajaron en la investigación “*Competencias socioemocionales para el desarrollo de la sana convivencia en educación básica secundaria*” habiendo planteado su objetivo el de programar estrategias pedagógicas en el progreso de las competencias socioemocionales que ayuden a la buena convivencia de los escolares de secundaria, la metodología tiene un enfoque cualitativo con técnicas cuantitativas de tipo descriptiva, se obtuvo una muestra de 25 personas donde se le aplicó la técnica de la entrevista. El trabajo de investigación concluyó que, los estudiantes desconocían las técnicas sobre manejo de competencias socioemocionales, los cuales los llevaba a solucionar sus problemas a través de agresiones desconociendo modelos de solución de conflictos, por último se observa una buena percepción de parte de los docentes sobre promover el desarrollo de competencias socioemocionales de los estudiantes para el logro de aprendizajes y la convivencia sana.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Jesús (2022) “*Gestión de competencias socioemocionales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Santa María de Chicmo, Andahuaylas 2022*” esta investigación tuvo como objetivo general de conocer la influencia de las competencias socioemocionales en la labor docente en instituciones públicas de Santa María, haciendo uso de la metodología de investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y con un muestreo de tipo probabilística, a 53 docentes se les aplicó una encuesta, utilizando un cuestionario de instrumento. Se concluyó que las competencias socioemocionales que desarrolla el docente influyen de manera significativa y positiva en su labor docente en las instituciones públicas de la localidad de Santa María realizado en el año 2022

Atachahua (2018) “*Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra*” esta investigación tiene como objetivo general establecer la medida de relación de las competencias socioemocionales y la calidad humana en docentes de instituciones públicas del centro poblado Quiparacra, utilizando una metodología de investigación correlacional de diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario para cada variable las cuales fueron aplicadas a una muestra de 30 docentes. Este estudio llegó a la conclusión donde se comprueba la relación entre las competencias socioemocionales y la calidad humana en docentes, es decir a mayores competencias

socioemocionales que desarrolle el docente corresponde buen nivel de calidad humana, esto se ve reflejado en el coeficiente de determinación  $r^2 = 0,501$ .

Gómez (2019) realizó la investigación “*Competencias socioemocionales en docentes de educación inicial de El Tambo – Huancayo*” planteó el objetivo: determinar si las competencias socioemocionales varían en relación a las condiciones laborales en los docentes haciendo uso de una metodología de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo de diseño no experimental con nivel correlacional, utilizando una muestra no probabilística de 89 personas donde la recolección de datos se trabajó con la técnica de la encuesta, llevó a la conclusión que existe un alto predominio de docentes que desarrollan las competencias socioemocionales categorizado de nivel básico, se identificó que los objetivos específicos las competencias muestran en su mayoría un nivel intermedio en desarrollo.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Competencias socioemocionales**

#### **Definición.**

Las emociones tienen gran importancia en todos los procesos de la vida del ser humano, como en el aspecto académico, en las relaciones sociales, en lo físico y neuronal, el cual permite que tenga un buen desenvolvimiento con su entorno social.

El estudio hace referencia a las competencias socioemocionales el cual ha sido relacionado al constructo de inteligencia emocional el cual nos lleva a pensar que el desarrollo de habilidades sociales se relaciona con los comportamientos emocionales o conductuales manifestándose en las relaciones interpersonales (Escoda, 2010). La inteligencia emocional describe al ser humano con la capacidad de reconocer sus propias emociones y sentimientos de la misma manera el de lo ajeno, tener la capacidad de motivarse y de manejar bien las emociones (Goleman, 2010). El autor también nos habla de la capacidad para motivarse y persistir ante las decepciones, el saber controlar los impulsos, entre otros aspectos que lo llevarán a una convivencia sana.

Las competencias socioemocionales son un conjunto de habilidades y destrezas que el ser humano desarrolla durante el proceso de evolución, Bisquerra (2003) lo describe como un “conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y

regular de forma apropiada los fenómenos emocionales” (p.22) que lo desarrolla cada ser humano en sí mismo, así también comprendiendo las emociones de los demás

Los docentes que poseen competencias socioemocionales sólidas son capaces de enseñar a los estudiantes estas habilidades de manera efectiva, lo que puede ayudar a los estudiantes a desarrollar una mayor conciencia de sus propias emociones y a mejorar su capacidad para interactuar de manera positiva con los demás. También pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades importantes para su futuro, como la resolución de conflictos y la capacidad de trabajar en equipo. Las competencias socioemocionales permiten a los seres humanos a relacionarse con otros sabiendo hacerlo, es decir, entendiéndolas en su comportamiento ya que toda interacción contiene un tono emocional (Cejudo, 2017)

De acuerdo a los autores podemos definir que las competencias socioemocionales son un conjunto de habilidades y destrezas que le permite al ser humano poder relacionarse con empatía en la sociedad. El desarrollo de esta competencia es primordial en el proceso de enseñanza y aprendizaje ya que el desarrollo educativo implica que todos los integrantes de la comunidad educativa se relacionen entre ellos, así como también la personalidad y estado emocional del docente va a influenciar en los aprendizajes de los estudiantes que repercute en los logros de aprendizajes, autoestima, bienestar social, entre otros.

### **Dimensiones de la competencia socioemocional**

- **Trabajo en equipo:** En las instituciones educativas también son llamadas trabajo colaborativo o colegiado, es una metodología que se basa en una serie de estrategias y procedimientos que utilizan los docentes para el logro de las metas institucionales, donde la esencia es que los docentes: investiguen y compartan sus experiencias sobre sus labores pedagógicas en un contexto social e institucional determinado (Vaillant, 2016) este espacio sirve de dialogo y reflexión entre los miembros de la comunidad educativa para develar las necesidades y aportando estrategias para abordarlas, de la misma manera los docentes utilizan este espacio para compartir experiencias y tomar decisiones con la finalidad de contribuir al aprendizaje de los estudiantes.

El trabajo en equipo trae consigo un trabajo coordinado y cohesionado entre docentes con objetivos en común, a su vez aumenta las probabilidades de encontrar soluciones a los retos del aula, optimizando el uso del tiempo y los recursos.

- **La asertividad:** Tener la responsabilidad de ejercer la docencia en un aula se requiere de competencias pedagógicas y habilidades como la empatía, el respeto y la comunicación asertiva para atender las necesidades de los estudiantes. La asertividad es la definida como la destreza que tiene el ser humano para expresar sus sentimientos, creencias sin hacer sentir mal a los demás defendiendo sus derechos de forma no destructiva (García & Giménez, 2010). La asertividad también puede considerarse como la comunicación ideal entre los miembros de la comunidad educativa, donde se transmita las ideas de manera efectiva y firme sin incurrir en la imposición, agresividad o gritos, en un ambiente de armonía y respeto. Esta capacidad está relacionada con la inteligencia emocional y la competencia social, cuando estas dos se desarrollen en los docentes servirá de aprendizaje para sus estudiantes que captarán que para comunicarse con otros se hace desde el respeto (UNIR, 2021).
- **La empatía:** descrita como la capacidad que tiene el ser humano de comprender a los demás, en ese sentido los docentes desarrollan esta capacidad con sus estudiantes, padres de familia y otros miembros de la institución ya que su labor requiere estar en constante interrelación con ellos. La empatía permite a los docentes a leer a los estudiantes a comprenderlos cómo se encuentran ante determinadas situaciones. Los profesores con empatía tienen la capacidad de ver más allá de los registros de notas y los rostros de sus estudiantes, ya que estas son esenciales para la formación de calidad (Universia, 2017). El maestro de aula desarrolla la capacidad de percibir las emociones de sus estudiantes y sus sentimientos, dando la oportunidad de generar un enfoque empático en su rol diario, estableciendo una atmósfera positiva, motivando a los estudiantes a tomar iniciativa de educarse, fortalecerse y autorregularse para superar obstáculos dentro y fuera del aula.
- **La autorregulación** los docentes que tienen éxito en su carrera profesional son individuos autorregulados que han logrado desplegar distintas estrategias personales para diversas tareas y actividades que lo llevará a interrelacionarse con sus estudiantes. La autorregulación es la capacidad que tiene “la persona para estar abierto y modular sus sentimientos y de los demás, así como promover el crecimiento personal y emocional” (Velasco, 2018). Para llegar a la autorregulación, el docente

debe autoevaluarse, conocer sus propias emociones, su comportamiento, sus debilidades y fortalezas para que a partir de ello los modifique en conductas positivas que lo llevará a una buena interrelación con todos los miembros de la sociedad.

### **Modelo socioemocional.**

La inteligencia emocional tiene la habilidad de comprender “las emociones personales y la de otras personas, es dominio sobre las emociones propias y responder adecuadamente ante distintas circunstancias, participar donde las emociones se relacionen con la consideración y el respeto” (Mehrabian, 1996). Esta inteligencia es parte del constructo del tema en discusión lo cual involucra las áreas de desarrollo de los modelos emocionales en la parte social del ser humano, como podemos constatar en los modelos siguientes:

- **El modelo de Bocarddo, Sasia y Fontenla** considera las cinco áreas como las de autoconocimiento emocional donde el ser humano reconoce sus propios sentimientos, el control emocional con capacidad para adaptarlo a cualquier situación, la automotivación donde el estado emocional lleva a las personas a la búsqueda de soluciones, el reconocimiento de emociones ajenas y la habilidad para las relaciones interpersonales que lleva a las personas a producir sentimientos en los demás.
- **El modelo de Goleman** este modelo comprende el desarrollo cognitivo y su complemento con la parte emocional donde la parte social de interrelación con los demás se presenta en la empatía y las habilidades sociales.

Goleman considera cinco componentes de desarrollo emocional:

Conciencia de uno mismo: donde el ser humano es consciente de sus propios estados internos.

Autorregulación, es el control de los estados, impulsos y recursos internos.

Motivación, son tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de objetivos.

La empatía, se entiende como la comprensión de los sentimientos y preocupaciones ajenas.

Habilidades sociales, capacidad para inducir respuestas deseables en los demás, pero no entendidas como capacidades de control sobre otro individuo.

(García y Giménez, 2010, p. 46).

- **El modelo de Mayer y Salovey** que considera cuatro áreas como la percepción emocional, donde el ser humano tiene la capacidad de identificar las propias emociones y en otros a través de la expresión del rostro y demás elementos como la voz o la expresión corporal (García y Giménez, 2010).

La facilitación emocional: se refiere a las emociones y las consecuencias al sistema cognitivo así mismo como los estados emocionales ayudan a tomar decisiones, como también a “priorizar nuestros procesos cognitivos básicos, focalizando nuestra atención en lo que es realmente importante. En función de los estados emocionales, los puntos de vista de los problemas cambian” (Velasco, 2018) mejorando el pensamiento creativo de las personas.

Comprensión emocional: Es la habilidad para conocer las “señales emocionales etiquetar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos. Además, implica una actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para conocer las causas generadoras del estado anímico y las futuras consecuencias de nuestras acciones” (Velasco, 2018) permite a las personas a conocer como las emociones se combinan, cambian en el tiempo y pueden afectar nuestras acciones.

Regulación de emociones: esta promueve el crecimiento personal, “es la habilidad para estar abierto a los sentimientos ya sean positivos o negativos” (García y Giménez, 2010, p. 47) permitiéndonos reflexionar sobre ello para luego aprovechar o desechar la información de lo sucedido en relación a la utilidad que convenga.

- **Modelo de Bar – On**, compuesto por cinco aspectos generales:

El componente intrapersonal, donde se definen los aspectos de la comprensión emocional, el asertividad para expresar los sentimientos; el autoconcepto para comprenderse, aceptarse y respetarse a sí mismo; la autorrealización donde resalta la habilidad para realizar actividades, por último, la independencia para autodirigirse.

Componente interpersonal: Desarrolla la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social como miembro constructivo de la sociedad.

Componente de adaptabilidad, donde el ser humano es capaz de solucionar problemas identificándolos para implementar solución; prueba de realidad para evaluar lo que en realidad existe; flexibilidad en las emociones.

Componente de manejo de estrés, donde se presenta la tolerancia al estrés y el control de los impulsos, controlar emociones y resistir a las mismas.

Componente del estado de ánimo, donde la felicidad y la satisfacción por la vida son parte de este componente así mismo el optimismo para ver el lado positivo de las cosas.

### **La competencia socioemocional en los docentes**

Las competencias sociales y emocionales son procesos a través de los cuales se aprende a aplicar un conjunto de habilidades sociales, conductuales y de carácter necesarios para el éxito laboral y académico de todo ser humano.

El desarrollo de estas competencias es de importancia en todos los aspectos de la vida del docente de aula, su dominio permite manejar sus emociones de manera positiva, gestionar las sesiones de aprendizaje de forma efectiva, establecer códigos de conducta, interacciones empáticas con los estudiantes, entre otras. El desarrollo socioemocional necesita tener docentes formados que “sepan controlar sus propias emociones y que estén preparados para que los y las estudiantes adquieran las habilidades socioemocionales necesarias para afrontar todo tipo de situaciones” esto implica un conocimiento teórico – conceptual de manejo asertivo y práctico de las emociones.

Las competencias socioemocionales que desarrolla el docente le permiten tener la capacidad de “motivarse a sí mismo y superar los numerosos retos que plantea la tarea de educar a otras personas. La capacidad de empatizar con los miembros de la comunidad educativa se convierte en requisito indispensable del perfil docente” (Rendón, 2019, p. 252). Para fomentar estas competencias es necesario promover redes de comunicación y dialogo entre los expertos en la materia (psicólogos) entre los docentes conjuntamente con los directivos ya que su figura es un modelo para los estudiantes.

#### **2.2.2. Calidad humana docente**

##### **Definición.**



El docente cuenta con un perfil profesional para desarrollar su práctica pedagógica, de la misma manera debe desarrollar capacidades que definan su calidad humana de crear vínculos humanos con conductas en valores como el respeto, la solidaridad, la generosidad, entre otros que permiten la convivencia sana dentro de las organizaciones.

La calidad humana “ha de considerarse como complemento fundamental dentro de una empresa o una institución donde se labora, de modo que las mismas continúen progresando” (Cuenca, 2008, p. 11) es por ello que las “actitudes individuales deben ser estudiadas con detenimiento, puesto que la conducta individual, también está relacionada con la motivación, producto de la satisfacción de sus necesidades” (Saker, Guerra, y Silvera, 2015, p. 119).

Este concepto también es relacionado con el talento humano que es el “capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (Chiavenato, 2009, p. 52) al asumir este concepto, los directivos deben poner énfasis en la satisfacción de los docentes dentro de la institución recogiendo información para precisar cuales son sus necesidades con la finalidad de tener un alto índice de docentes con calidad humana al servicio de los estudiantes.

El desarrollo de la calidad humana es una decisión de cada profesional, siendo responsabilidad de cada persona profesional de querer formarse y desarrollarse en este campo, no se les puede obligar a desarrollar valores y habilidades que les permitan a movilizarse con mayor seguridad y firmeza en su centro laboral (Abanto, 2019)

Podemos concluir que la calidad humana es un concepto integral del comportamiento del ser humano en todos los ámbitos de las dimensiones (cognitivo, social, emocional) que en resumen sería la calidad de la vida integral que permite la convivencia armónica en toda organización con trato horizontal entre sus miembros.

### **Dimensiones de calidad humana docentes**

- **Participación:** El docente es el que vive de cerca la problemática de la institución educativa, por lo cual es la pieza clave de la vida organizacional de la institución y su participación es de importancia en la toma de decisiones, la actividad pedagógica es esencialmente participativa; el aprendizaje se realiza a través de interacciones entre profesores y estudiantes, así como entre los propios estudiantes, y a través de

una estrecha asistencia con la familia. Esto requiere de procesos dirigidos por el profesor del centro (Lera, 2011). La participación en reuniones de trabajo colegiado con sus pares busca el objetivo común del logro de aprendizajes donde participa permanentemente “como individuo de la acción pedagógica del proceso de enseñanza y aprendizaje y junto a los demás implicados intervienen en solucionar los problemas que se presentan en la institución” (Rivero, 2009). Su participación no solo en aspectos académicos de planificación sino también de actividades culturales, esparcimiento y entre otros que le permita involucrarse con toda la comunidad dentro y fuera de la institución.

- **Liderazgo:** La labor docente dentro de la institución educativa requiere el trabajo en equipo y la cohesión con los demás integrantes de la comunidad educativa para el logro de los objetivos académicos y producir sinergias, en esta cohesión el papel fundamental lo realiza el docente como líder del equipo y modelo de los estudiantes. El liderazgo docente es la capacidad que tiene un maestro o maestra para guiar y motivar a los educandos en el proceso de aprendizaje. Este tipo de liderazgo implica la habilidad de influir positivamente en los estudiantes, fomentando su desarrollo personal y académico, este debe tener una serie de habilidades y características que le permitan desempeñar eficazmente su papel.

El docente es un líder el cual promueve los aprendizajes cognitivos y de valores de los estudiantes, así como también sirve de referencia y ejemplo a docentes que se integran a la carrera del magisterio, creando entornos armónicos entre la escuela y comunidad educativa.

- **Relación con la comunidad educativa:** las bases estratégicas y objetivos de la educación están trazados de manera que las instituciones educativas sean el eslabón de la unidad entre la familia y la comunidad con el proceso de enseñanza aprendizaje, en la consolidación de continuar con un modelo constructivista. El docente y la relación con la comunidad hace referencia a “la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI” (MINEDU, 2012, p. 16) contribuyendo de esta manera “al establecimiento de un clima institucional favorable que incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes” (p.16). Esta relación dialógica entre escuela y comunidad permite mejorar la calidad educativa de los servicios desde la planificación curricular.

## **Características del docente con calidad humana**

Es un conjunto de valores y principios que tiene cada individuo, son cualidades que determinan su valía en la sociedad.

El desarrollo de la calidad humana es integral, no solo basta con tener estudios académicos y desarrollar conocimientos para desenvolverse en un centro laboral, sino también debe de desarrollar el aspecto socioemocional y saber interrelacionarse en empatía, respeto, etc. Las características se describen a continuación:

- **Conocimiento:** es el aprendizaje adquirido en instituciones de nivel superior de la carrera profesional en docencia, donde su aplicación en el mundo laboral o de competitividad permitirá captar la información disponible para transformarla en oportunidades que sirvan al logro de aprendizajes de los estudiantes, este aspecto del ser humano trata sobre el saber que “constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI. Cada persona desarrolla sus propias capacidades profesionales a partir del entorno que lo rodea”. (Chiavenato, 2009, p. 50).
- **Habilidades:** corresponde al saber hacer el cual “Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado”. (Chiavenato, 2009, p. 50). Esta cualidad tiene una relación con la inteligencia sinodo asi que el docente se encuentra en constante capacitacion y producto de ella y la experiencia lo lleva a innovar estrategias, materiales y recursos que le permiten tener resultados positivos en sus sesiones de aprendizaje.
- **Juicio:** con capacidad de analizar la situación para tener una analisis critico juzgando los hechos para definir prioridades, “Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades”. (Chiavenato, 2009, p. 50).
- **Valores:** la calidad humana del docente también se debe a los valores que practica los cuales le permite moverse con seguridad y firmeza en su centro laboral
- **Actitudes:** la actitud empoderada de los docentes “permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial” (Chiavenato, 2009, p. 50). El docente es un ser

resiliente que se sobrepone a los problemas con miras al cumplimiento de las metas de la institución.

La calidad humana dentro de una institución educativa se podrá lograr siempre que los líderes o directivos tengan presente los siguientes criterios: Confianza real en las habilidades, capacidades y destrezas del docente, el fortalecimiento habitual de la calidad total de todos los miembros y admitir que toda teoría, conocimiento, normas, entre otros, se encuentra en proceso de cambio para generar un equilibrio que permita el avance de la institución en todos los aspectos.

### **Función del docente de aula.**

El docente es un ser humano con valores y calidad humana el cual cumple funciones dentro de la institución educativa, donde no solo tiene como función enseñar o explicar sino tiene como objetivo que el estudiante aprenda a aprender realizando actividades críticas y aplicativas para el desarrollo del conocimiento. Entre las funciones que desarrolla son las siguientes:

- Función curricular: incluye el conocimiento de planificación curricular para la programación de actividades en base al contexto social donde se desarrollan los estudiantes y al proyecto educativo institucional (PEI).
- Función didáctica: el docente pone en práctica la realización directa de los procesos de enseñanza y aprendizaje acompañado de acciones como el empleo de recurso, medios, materiales, además de su ejecución evalúa los procesos y los resultados para replantear las estrategias para el logro de aprendizajes.
- Función evaluadora: el docente puede evidenciar los logros alcanzados en el proceso de interaprendizaje. A través de ella se puede crear y recrear los aprendizajes, obteniendo una verdadera educación holística.
- Función tutorial: atiende a cada estudiante de forma personalizada y lo acompaña en sus actividades académicas diarias como en las decisiones y necesidades personales.
- Formación permanente: es necesario que los docentes se mantengan actualizados en el área donde enseñan con el propósito de responder con ética a los desafíos de la educación actual. (Chacha, como se citó en Espinoza, Vilca , y Pariona, 2014).

### 2.3 Bases filosóficas

Sustentada en la filosofía del humanismo el cual busca colocar al ser humano como centro de su interés, la valoración de la persona y la condición humana.

Lévi – Strauss (1908 – 2009) filósofo y antropólogo marca una era del estructuralismo en el humanismo donde “observar el mundo en su conjunto y descubrir un orden subyacente a la diversidad de las formas de organización social y de las manifestaciones culturales (...) marca del espíritu humano” (UNESCO, 2011, p. 33). El autor considera que la etnografía y la antropología es la fuente de inspiración para el nuevo humanismo integral y concreto donde comprenda el total de la humanidad, donde “cada una de las variantes culturales reconozca su peculiar identidad por referencia a todas las demás” (UNESCO, 2011, p. 33), fundando de esta manera un humanismo democrático respetando la diversidad cultural de cada pueblo en armonía con la naturaleza.

El docente es un ser humanista por el desarrollo de la empatía hacia los estudiantes y el respeto a las costumbres y creencias del contexto social donde se desenvuelven, generando desde ese punto una relación humana que permite tener relaciones satisfactorias en un ambiente de dialogo, intercambio y con ayuda mutua, comprendiendo a los estudiantes con sensibilidad a sus percepciones y sentimientos.

Este marco filosófico hace referencia al docente y su calidad humana rechazando en él toda postura autoritaria y egocentrista poniendo a disposición de sus estudiantes sus conocimientos y experiencia, de la misma manera coincide en que la persona debe de conocer su identidad y sus propias competencias socioemocionales ya que son importantes en la educación básica porque les permiten establecer relaciones positivas con los estudiantes, fomentar un ambiente de aprendizaje seguro y positivo, y enseñar a los estudiantes habilidades importantes para su futuro.

### 2.4 Definición de términos básicos

**Asertividad:** Saber expresar los sentimientos, las creencias sin hacer daño a los sentimientos de las otras personas, defendiendo sus derechos de forma no destructiva. (García y Giménez, 2010).

**Autorregulación:** Capacidad de estar dispuesto a modular los propios sentimientos y de los otros, promoviendo el crecimiento emocional como personal (Velasco, 2018).

**Calidad humana:** Es la capacidad emocional y social que desarrolla el ser humano siendo este un complemento fundamental en el centro laboral, académico y personal.

**Competencias socioemocionales:** Son procesos a través de los cuales se aprende a aplicar un conjunto de habilidades sociales, conductuales y de carácter necesarios para el éxito laboral y académico de todo ser humano.

**Empatía:** Saber comprender a los demás en todos los aspectos emocionales, de sentimientos y personales de su vida

**Talento humano:** Es “capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito” (Chiavenato, 2009, p. 52)

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva”, Huaura -2022.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva”, Huaura -2022.

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y el liderazgo docente en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva”, Huaura -2022.

Existe relación significativa entre las competencias socioemocionales y la relación con la comunidad educativa en la institución educativa “Coronel Pedro Portillo Silva”, Huaura -2022.

## **2.6 Operacionalización de las variables**

*Tabla 1. Variable 1: “Competencias socioemocionales”*

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
“Trabajo en equipo	Trabaja sus talentos individuales y mejora el de sus estudiantes. El trabajo en equipo favorece su labor y el de sus estudiantes.	1 - 7
La asertividad	Trabaja sin conflictos. Demuestra su profesionalismo	8 - 13
La empatía	Acompaña a los profesores en la solución de problemas educativos. Se identifica con los problemas de los miembros de la comunidad educativa	14 - 19
La autorregulación”	Evalúa y monitorea su trabajo. Capacidad para regular su propio carácter.	20 – 25

*Tabla 2. Variable 2: “Calidad humana docente”*

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
Participación	“Habilidad para solucionar situaciones que se presentan en la institución. Autoestima que beneficia a la comunidad educativa.	1 - 7
Liderazgo	Involucrarse en acciones que favorezcan a la comunidad educativa. Propósitos que se debe cumplir en la comunidad educativa	8 - 12
Relación con la comunidad educativa	Mejoras continuas beneficiosas para la institución. Buenas relaciones con la comunidad”.	13 - 17

# CAPÍTULO III

## METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1. Enfoque de la investigación

Se encuentra dentro del enfoque cuantitativo el cual construye teorías en base a sucesos estudiados siendo su fin de describir los hechos tal cual son y explicar la causa de los fenómenos (Baena, 2017)

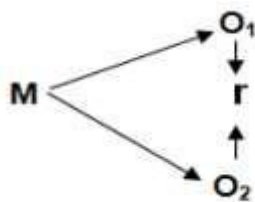
#### 3.1.2. Tipo de investigación

El proceso de investigación se basa en el tipo Básica que pretende aumentar los conocimientos de acuerdo al objeto en estudio, es un tipo de estudio que profundiza las teorías conocidas con las adquiridas recientemente para la obtención de nuevos conceptos.

#### 3.1.3. Diseño de la investigación

Corresponde al diseño no experimental porque no requiere manipular variables, se encuentra establecida por variables, conceptos o comunidades que se realizan sin intervenir directamente las variables por parte del investigador, sin que este altere el objeto (Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero, 2018)

De corte transversal con esquema:



- M = Muestra
- O1 = Medición de “competencia socioemocional”
- O2 = Medición de “calidad humana”
- r = Posible relación entre ambas variables.



### 3.1.4. Nivel de investigación.

Su desarrollo considera al nivel correlacional el cual es “utilizado para explorar si los cambios en una o más variables se encuentran relacionados a los cambios en otras variables” (Sousa, Driessnack, y Costa, 2007, p. 3)

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

Se encuentra conformada por 47 docentes donde 25 son varones y 22 mujeres de la I. E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

Arias (2012) describe a la población como conjunto infinito de objetos que tienen características similares que serán necesarias para las conclusiones del estudio.

### 3.2.2 Muestra

La muestra es de tipo censal donde los 47 docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva” forman parte del estudio. La muestra censal es el conjunto de las unidades de estudio, es por eso que se le denomina censal por ser a su vez la población. (Guevara, 2018)

## 3.3 Técnicas de recolección de datos

- **Técnica:** La encuesta corresponde para el estudio de las dos variables, esta técnica consiste en que los datos deben ser obtenidos a través de preguntas realizadas a otras personas que se encuentran en la muestra. (Hurtado, 2000).
- **Instrumento:** Los instrumentos en uso para ambas variables son el cuestionario que sirve para recoger datos en el proceso de trabajo de campo en investigaciones cuantitativas principalmente las que son de técnicas de encuestas (Meneses, 2016),

### Ficha técnica:

<b>Designación</b>	: Cuestionario de “competencias socioemocionales”
<b>Autor y año</b>	: Atachahua (2018)
<b>Objetivo</b>	: Conocer el grado socioemocional de los docentes.
<b>Población</b>	: Docentes de la institución de educación básica.
<b>Tiempo</b>	: 45 minutos.
<b>Material</b>	: Cuestionario en copias y lapicero.
<b>Característica</b>	: De aplicación personal y cuenta con 4 dimensiones y 25 ítems.

**Calificación** : Cada ítem tiene la siguiente puntuación:  
Nunca (N) = 1;  
Algunas Veces (AV) = 2;  
Siempre (S) = 3.

**Ficha técnica:**

**Designación** : Cuestionario de “calidad humana”  
**Autor y año** : Atachahua (2018)  
**Objetivo** : Identificar el grado de calidad humana de los docentes.  
**Población** : Docentes de la institución de nivel básica.  
**Tiempo** : 30 minutos.  
**Material** : Cuestionario en copias y lapicero.  
**Característica** : Es un cuestionario de 3 dimensiones y 17 ítems.  
**Calificación** : Cada pregunta tiene una puntuación:  
Nunca (N) = 1;  
Algunas Veces (AV) = 2;  
Siempre (S) = 3.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

Se realizó la estadística descriptiva para el análisis de datos, describiendo y resumiendo las características básicas de un conjunto de datos de manera lógica. Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis que implica la formulación de la hipótesis nula y la alternativa.

- El estudio aplicó el estadístico SPSS para el análisis e interpretación de los resultados destacando las relaciones principales de acuerdo a los objetivos e hipótesis del estudio.
- La interpretación de los resultados se realizará con apoyo de las teorías y conceptos del marco teórico.

### **3.5 Matriz de consistencia. (Anexo)**

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

*Tabla 3. Categorización de variable “Competencia socioemocional”*

<b>Dimensiones</b>	<b>Cantidad de ítems</b>	<b>Intervalos</b>	<b>Categorías</b>
Trabajo en equipo	7	Bajo	7 – 11
		Medio	12 – 16
		Alto	17 – 21
La asertividad	6	Bajo	6 – 10
		Medio	10 – 14
		Alto	14 – 18
La empatía	6	Bajo	6 – 10
		Medio	10 – 14
		Alto	14 – 18
La autorregulación	6	Bajo	6 – 10
		Medio	10 – 14
		Alto	14 – 18
<b>Competencia socioemocional</b>	<b>25</b>	<b>Bajo</b>	<b>25 – 41</b>
		<b>Medio</b>	<b>42 – 58</b>
		<b>Alto</b>	<b>59 – 75</b>

*Tabla 4. Niveles de “Competencia socioemocional”*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	4	5%
Medio	14	31%
Alto	29	64%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

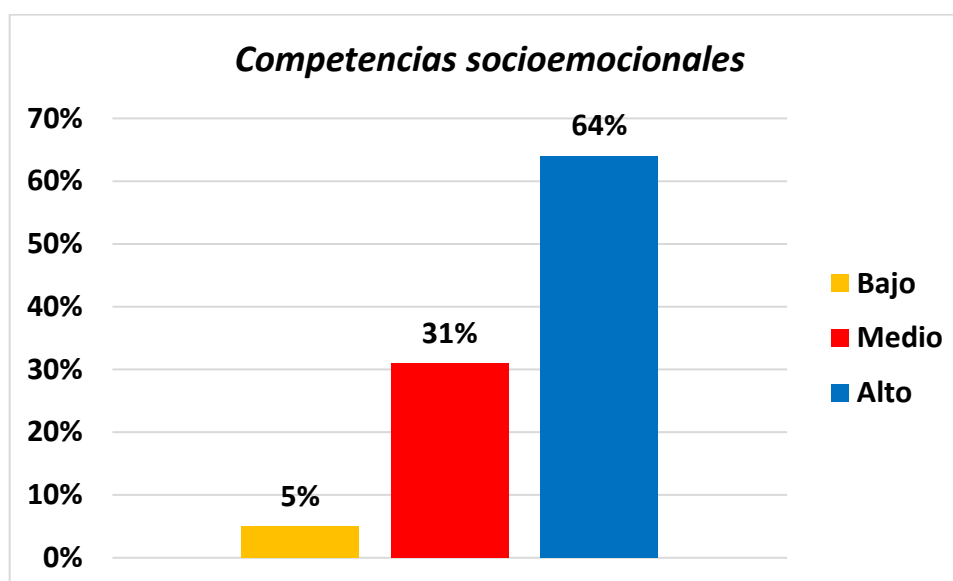


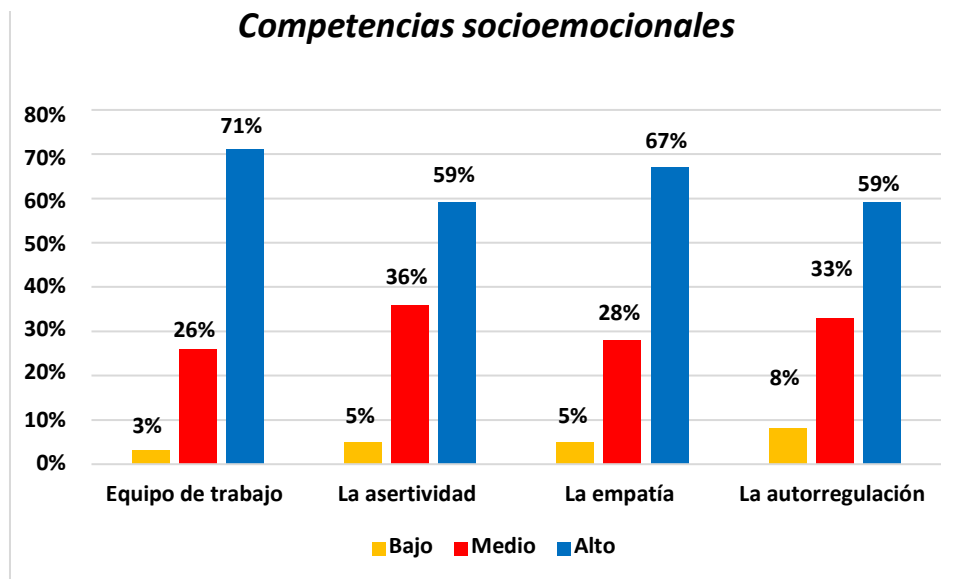
Figura 1. Distribución porcentual de docentes en Competencias Socioemocionales

La Figura 1 muestra que los docentes de la I. E. “Coronel Pedro Portillo Silva” desarrollan un 64% de nivel alto en cuanto a competencias socioemocionales, la otra parte muestra un 31% de docentes que desarrollan esta competencia en un nivel medio y el 5% muestra un nivel bajo.

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de “Competencia socioemocional”

Nivel	Trabajo en equipo				El asertividad La autorregulación		La empatía	
	f.	%	f.	%	f.	%	f.	%
Bajo	1	3%	3	5%	3	5%	3	8%
Medio	12	26%	16	36%	13	28%	16	33%
Alto	34	71%	28	59%	31	67%	28	59%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Nota: Derivado de cuestionario a docentes.



*Figura 2. Distribución porcentual según dimensiones de las Competencias Socioemocionales*

La figura 2 muestra a los docentes de la I. E. “Coronel Pedro Portillo Silva” desarrollar un 71% de nivel alto en la dimensión de “Equipo de trabajo”, el 26% muestra el nivel medio y el 3% muestra nivel bajo en esta dimensión. En cuanto a la dimensión “La asertividad” el 59% de docentes muestran tener un nivel alto, el 36% el nivel medio y el 5% el nivel bajo. En cuanto a la dimensión “La empatía” el 67% de docentes muestran tener un nivel alto, el 28% muestra el nivel medio y el 5% muestra el nivel bajo. En cuanto a la dimensión “La autorregulación” el 59% de docentes muestran el nivel alto, el 33% muestra el nivel medio y el 8% el nivel bajo.

*Tabla 6. Categorización de la variable “Calidad humana docente”*

Dimensiones	Cantidad de ítems	Intervalos	Categorías
Participación	7	“Bajo	7 – 11
		Medio	12 – 16
		Alto	17 – 21
Liderazgo	5	Bajo	5 – 8
		Medio	9 – 12
		Alto	12 – 15
Relación con la comunidad educativa	5	Bajo	5 – 8
		Medio	9 – 12
		Alto	12 – 15
<b>Calidad humana docente</b>	<b>17</b>	<b>Bajo</b>	<b>17 – 28</b>
		<b>Medio</b>	<b>28 – 39</b>
		<b>Alto”</b>	<b>40 – 51</b>

Tabla 7. Nivel de Calidad humana docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6%
Medio	16	36%
Alto	28	58%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

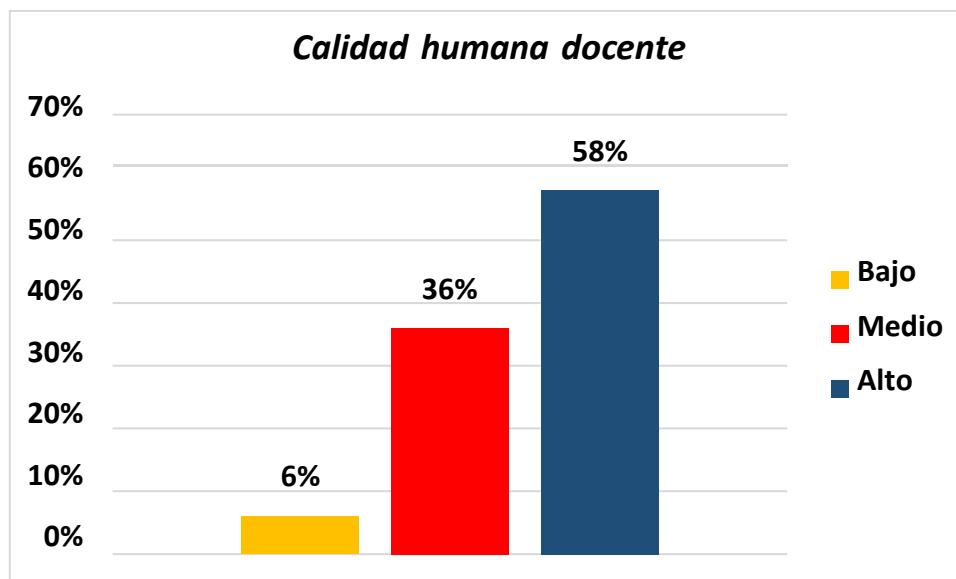


Figura 3. Distribución porcentual de docentes en Calidad humana docente

La figura 3 muestra que los docentes de la I. E. “Coronel Pedro Portillo Silva” desarrollan en un 58% el nivel alto en calidad humana docente, el 36% de docentes desarrolla un nivel medio de la calidad humana docente y el 6% muestra un nivel bajo.

Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de las dimensiones “Calidad humana docente”

Nivel	Participación		Liderazgo		Relación con la comunidad educativa	
	f.	%	f.	%	f.	%
Bajo	1	17%	2	4%	6	12%
Medio	19	33%	17	36%	13	29%
Alto	27	50%	28	60%	28	59%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

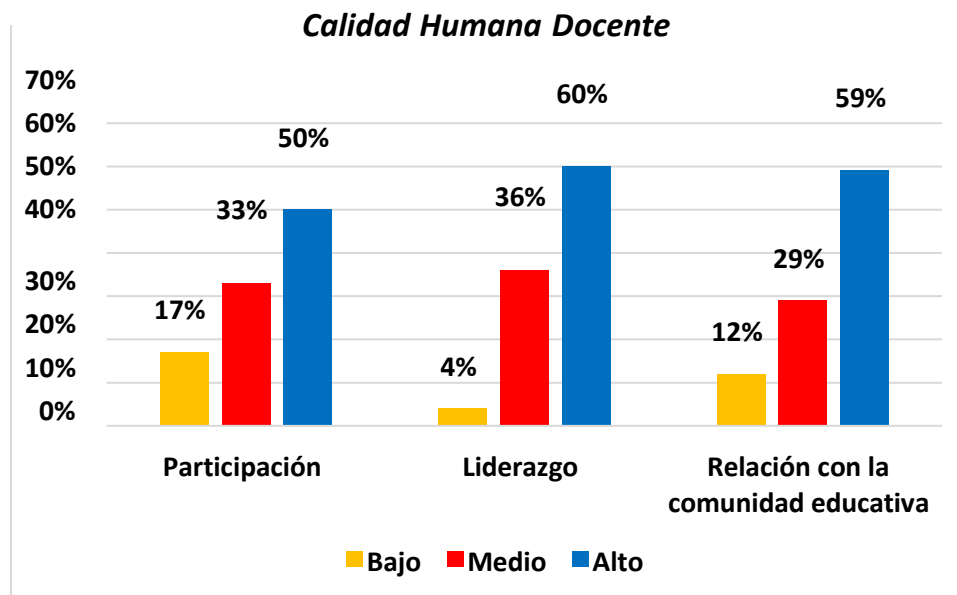


Figura 4. Distribución porcentual según dimensiones de la Calidad humana

La Figura 4 muestra a los docentes de la I. E. “Coronel Pedro Portillo Silva” desarrollar un 50% de nivel alto en la dimensión de “Participación”, el 33% muestra el nivel medio y el 17% muestra nivel bajo en esta dimensión. En cuanto a la dimensión “Liderazgo” el 60% de docentes muestran tener un nivel alto, el 36% el nivel medio y el 4% el nivel bajo. En cuanto a la dimensión “Relación con la comunidad educativa” el 59% de docentes muestran tener un nivel alto, el 29% muestra el nivel medio y el 12% muestra el nivel bajo.

#### 4.2. Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk

Tabla 9. Prueba de normalidad de las variables “Competencia socioemocional y Calidad humana docente”

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
<i>Competencia socioemocional</i>	,921	47	,098
<i>Calidad humana docente</i>	,921	47	,121

Se muestra en la tabla 9 que las dos variables exhiben un valor  $>0.05$  señalando que las puntuaciones se distribuyen de manera normal. Se utilizó para probar la hipótesis de correlación la prueba R de Pearson.



#### 4.2.1. Contrastación de hipótesis general

**Hipótesis alterna (Ha)** Existe una relación significativa entre las variables Competencia socioemocional y Calidad humana docente en la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Hipótesis nula (Ho)** No Existe una relación significativa entre las variables Competencia socioemocional y Calidad humana docente en la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

Tabla 10. Correlación de las variables “Competencia socioemocional y Calidad humana docente”

		Competencia socioemocional	Calidad humana docente
Competencia socioemocional	Correlación de Pearson	1,000	,698**
	Sig. (bilateral)		
	N	47	47
Calidad humana docente	Correlación de Pearson	,698**	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	47	47

\*\* “la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

La tabla 10, muestra la existencia de una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la variable calidad humana docente de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,698$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  siendo de intensidad alta.

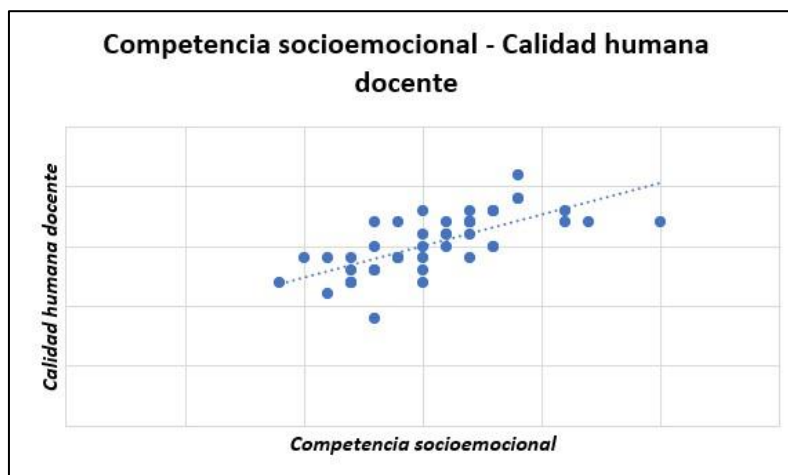


Figura 5 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y Calidad humana docente

## 4.2.2 Contrastación de hipótesis específica

### Hipótesis específica 1

**Hipótesis alterna (Ha)** Existe una relación significativa entre la variable Competencia socioemocional y la dimensión Participación en los docentes de I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Hipótesis nula (Ho)** No Existe una relación significativa entre la variable Competencia socioemocional y la dimensión Participación en los docentes de I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

Tabla 1. Correlación de la variable “Competencia socioemocional y la dimensión Participación”

		<i>Competencia socioemocional</i>	
		<i>Competencia socioemocional</i>	<i>Participación</i>
<i>Competencia socioemocional</i>	Correlación de Pearson	1,000	,605**
	Sig. (bilateral)		
	N	47	47
<i>Participación</i>	Correlación de Pearson	,605**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

\*\* “la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

La tabla 11 muestra la efectividad de una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la dimensión participación de los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,605$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  siendo de intensidad alta.

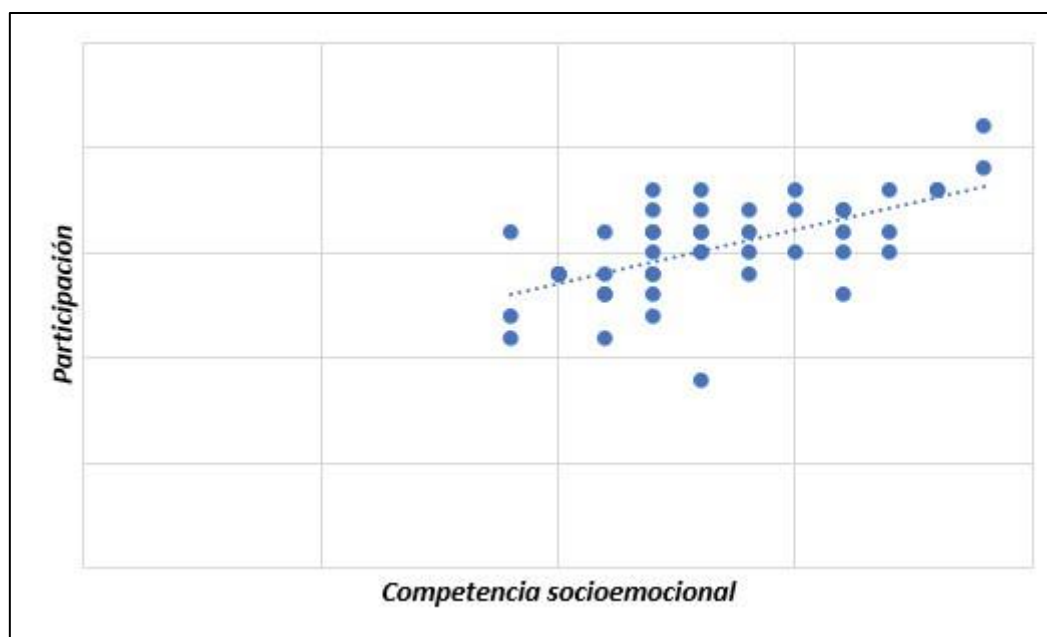


Figura 6 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y la dimensión Participación

### Hipótesis específica 2

**Hipótesis alterna (Ha)** Existe una relación significativa entre la variable Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo en los docentes de I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Hipótesis nula (Ho)** No Existe una relación significativa entre la variable Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo en los docentes de I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

Tabla 12. Correlación de la variable “Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo”

		Competencia socioemocional	Liderazgo
Competencia socioemocional	Correlación de Pearson	1,000	,564**
	Sig. (bilateral)		
	N	47	47
Liderazgo	Correlación de Pearson	,564**	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	47	47

\*\* “la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

La tabla 12 muestra la efectividad de una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo de los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,564$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta.

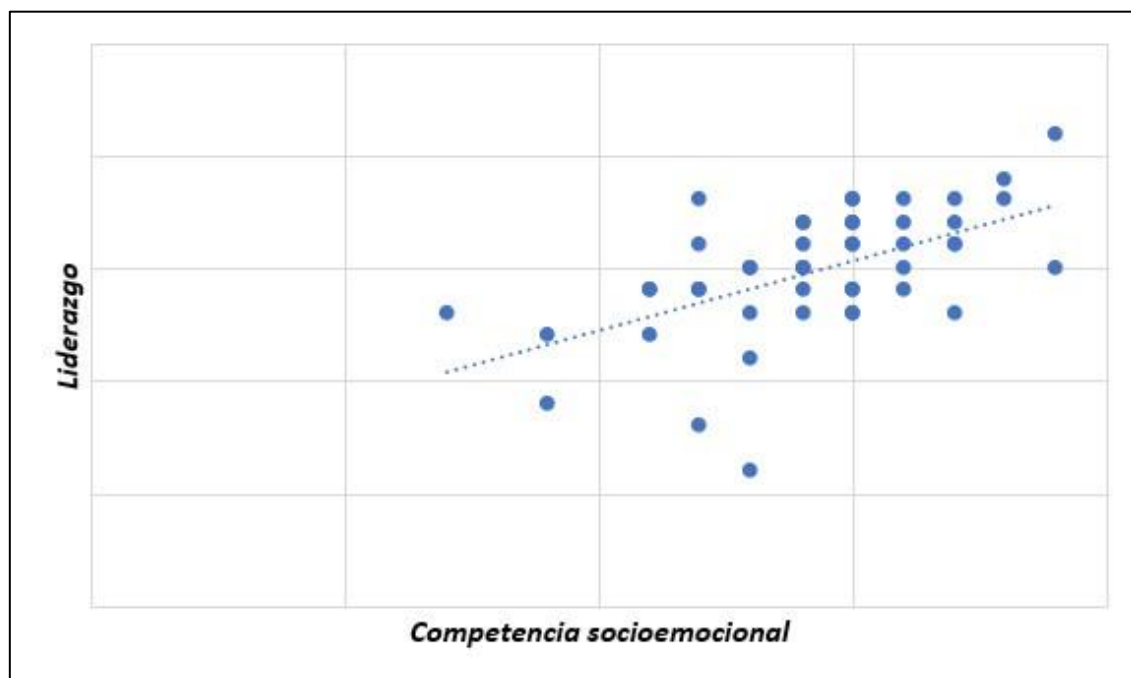


Figura 7 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo

### Hipótesis específica 3

**Hipótesis alterna (Ha)** Existe una relación significativa entre la variable Competencia socioemocional y la dimensión relación con la comunidad educativa en los docentes de I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

**Hipótesis nula (Ho)** No Existe una relación significativa entre la variable Competencia socioemocional y la dimensión relación con la comunidad educativa en los docentes de I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”.

Tabla 13. Correlación de la variable “Competencia socioemocional y la dimensión Relación con la comunidad educativa”

		Competencia socioemocional	Relación con la comunidad educativa
Competencia socioemocional	Correlación de Pearson	1,000	,504**
	Sig. (bilateral)		
	N	47	47

<i>Relación con la comunidad educativa</i>	Correlación de Pearson	,504**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	47	47

\*\* “la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

La tabla 13 muestra la efectividad de una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la dimensión Relación con la comunidad educativa de los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,504$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta.

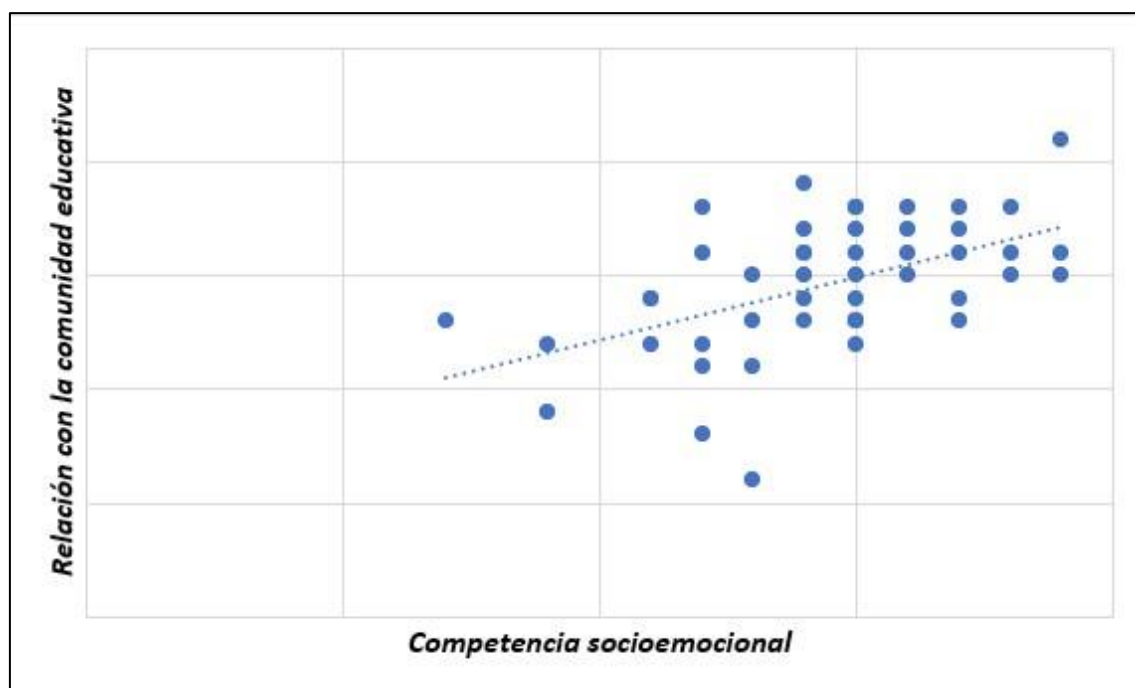


Figura 8 Diagrama de dispersión de Competencia socioemocional y la dimensión de Relación con la comunidad educativa

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Los resultados del presente estudio indican que los docentes desarrollan un 64% de nivel alto en cuanto a competencias socioemocionales y un 58% el nivel alto en calidad humana docente, aceptando la hipótesis que existe una correlación positiva de un coeficiente de relación  $r = 0,698$  y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta entre las variables Competencia socioemocional y Calidad humana docente de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”. Los resultados se asemejan al estudio realizado por Jesús (2022) quien investigo sobre la “Gestión de competencias socioemocionales y desempeño docente” esta investigación tuvo el objetivo general de conocer la influencia de las competencias socioemocionales en la labor docente en instituciones públicas de Santa María, manejando una muestra de 53 docentes. Los resultados permitieron concluir que las competencias socioemocionales que desarrolla el profesor influyen de manera significativa y positiva en su labor profesional en las instituciones públicas de la localidad de Santa María realizado en el año 2022.

Otro de los estudios fue el de Atachahua (2018) que investigó: “Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente” esta investigación de objetivo general establecer la medida de relación de las competencias socioemocionales y la calidad humana en docentes de instituciones públicas del centro poblado Quiparacra, Este estudio llegó a la conclusión donde se comprueba la relación de las competencias socioemocionales y la calidad humana en docentes, es decir a mayores competencias socioemocionales que desarrolle el docente obtendrá mayor nivel de calidad humana.

El estudio de Anaya y Carrillo (2019) coincide en sus resultados y conclusiones con la presente investigación, los cuales trabajaron sobre las “Competencias socioemocionales para el desarrollo de la sana convivencia en educación básica secundaria” habiendo planteado su objetivo el de programar estrategias pedagógicas en el progreso de las competencias socioemocionales que ayuden a la buena convivencia de los escolares de secundaria, el trabajo concluyó que, los educandos desconocían las técnicas sobre manejo de competencias socioemocionales, los cuales los llevaba a solucionar sus problemas a través de agresiones desconociendo modelos de solución de conflictos, por último se observa una buena percepción de parte de los profesores sobre promover el desarrollo de competencias socioemocionales de los estudiantes para el logro de aprendizajes y la convivencia sana.

El estudio de Mejía y otros (2016) discute la importancia de las habilidades socioemocionales de los maestros para crear ambientes pacíficos en las escuelas. Destaca la necesidad de herramientas emocionales para manejar las relaciones, pensamientos y sentimientos, y la importancia de abordar los conflictos de manera constructiva para promover una cultura de paz. También se enfatiza la necesidad de programas de capacitación para desarrollar habilidades socioemocionales en los maestros y la importancia de la educación en valores y construcción de paz para promover una cultura de paz en las escuelas. El artículo coincide con el presente estudio en destacar la necesidad de que los maestros desarrollen sus habilidades de inteligencia emocional para crear un ambiente de aprendizaje positivo y de apoyo.

Los estudios coinciden en la importancia de conocer la relación de la variable socioemocional en el comportamiento humano, siendo este significativo porque ayuda a mejorar la convivencia y prevenir la violencia en las organizaciones, empresas e instituciones educativas. A través de esta competencia se fomentan cualidades democráticas esenciales como la empatía y la capacidad de escuchar, previniendo el suicidio y la depresión, ayudando de esta manera a construir una sociedad más cooperativa y pacífica, a través del buen manejo de herramientas para manejar los sentimientos negativos y de aquellas emociones que causa daño al ser humano, así como también orienta sobre cómo cultivar los buenos sentimientos y emociones.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

**PRIMERA:** Se concluye relación positiva alta en los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva” de la variables Competencia socioemocional y Calidad humana docente, mostrando un 64% de nivel alto en cuanto a competencias socioemocionales y un 58% el nivel alto en calidad humana docente, aceptando la hipótesis que existe una correlación positiva con un coeficiente de relación  $r = 0,698$  y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta, interpretándose que a mayor nivel sea las competencias socioemocionales, mayor será la calidad humana docente.

**SEGUNDA:** Se concluye que existe una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la dimensión participación de los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,605$  y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  siendo de intensidad alta.

**TERCERA:** Se concluye que existe una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la dimensión Liderazgo de los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,564$  y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta.

**CUARTA:** Se concluye que existe una correlación positiva en la variable Competencia socioemocional y la dimensión Relación con la comunidad educativa de los docentes de la I.E. “Coronel Pedro Portillo Silva”, hallando un coeficiente de relación  $r = 0,504$  y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  de intensidad alta.



## **6.2 Recomendaciones**

La competencia socioemocional es esencial para que los docentes puedan promover un ambiente de aprendizaje seguro y positivo. A partir de las conclusiones podemos realizar algunas recomendaciones:

- Los estudios sobre ambas variables deben ser realizadas periódicamente en sus distintas dimensiones proyectándolas a las actividades pedagógicas.
  
- Desarrollar talleres para el autoconocimiento emocional tanto de docentes como de directivos, de esta manera les ayudará a reconocer y comprender sus propias emociones, identificar sus fortalezas y debilidades emocionales, así como comprender cómo sus emociones influyen en su comportamiento.
  
- Contar en la institución educativa un centro de apoyo emocional para atención de estudiantes y padres de familia para que faciliten la educación emocional en las áreas de tutoría.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Abanto, C. (2019). *“la calidad humana y la gerencia social del proceso de desafiliación en la oficina de normalización previsional”*. Lima, Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Anaya, A., & Carrillo, E. (2019). *Competencias socioemocionales para el desarrollo de la sana convivencia en educación básica secundaria*. Barranquilla, Colombia: Universidad de la Costa .
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología*. . Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arteaga, W., & Mendoza, W. (2022). Afectaciones en el Estado Emocional de Docentes en la Escuela Lcdo. Carlos Vélez Verduga Contagiados con Covid-19. *Dominio de las Ciencias*, 324-333.
- Atachahua, M. (2018). *Competencias socioemocionales en la gestión de la calidad humana docente en el colegio secundario de Quiparacra*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. . México: Grupo Editorial Patria.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida . *Revista de Investigación Educativa*, 7 - 43.
- Cejudo, J. (2017). Competencias profesionales y competencias emocionales en orientadores escolares. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 349 - 370.
- Cuenca, R. (2008). *¿Cómo mejorar la calidad humana dentro de una empresa para un buen desempeño y gestión de calidad?* Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escoda, P. . (2010). Construcción del cuestionario de desarrollo emocional de adultos. *REOP*, 2-21.
- García, M., & Giménez, S. (2010). La Inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Revista Digital del Centro del Profesorado Cuevas - Olula (Almería)*, 43 - 52.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Zeta.
- Gomez, E. (2019). *Competencias socioemocionales en docentes de educación inicial de El Tambo - Huancayo*. Huancayo, Perú: Universidad del Central del Perú.

- Guevara, E. (2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista de Investigación Multidisciplinaria*, 87 - 138.
- Jesús, N. (2022). *Gestión de competencias socioemocionales y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Santa María de Chicmo, Andahuaylas 2022*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Lera, J. (2011). La participación en la formación y la práctica docente. *Tribuna abierta*, 133 - 144.
- Llorent, V., Zych, I., & Varo-Millán, J. (2020). *Competencias socioemocionales autopercebidas en el profesorado Universitario en España*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Mehrabian, A. (1996). *Manual for the Balanced Emocional Empatry Scale (BEES)*. Monterrey: CA: Mehrabian.
- Mejía, J., Rodríguez, G., Guerra, N., Bustamante, A., Chaparro, M., & Castellanos, M. (2016). *Estrategia de Formación de Competencias Socioemocionales*. Lima, Perú: Banco Mundial.
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Barcelona, España: Universitat Oberta de Catalunya.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño*. Lima, Perú.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- PUCP. (2021). *Salud Mental en Docentes durante la Pandemia: Reflexiones en torno al Género*. Lima, Perú: Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP.
- Rendón, M. (2019). Competencias socioemocionales de maestros en formación y egresados de programas de educación. *Praxis & Saber*, 243 -270.
- Rivero, N. (2009). *El trabajo colegiado: una estrategia de capacitación y actualización docente*. Mexico: X Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Robles, F., Galicia, I., & Sánchez, A. (2023). Satisfacción y estrés en docentes por las actividades a distancia. *Revista Electrónica Educare* , 1 -17.
- Saker, J., Guerra, M., & Silvera, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. *Económicas CUC*, 113 - 126.
- Sandra, F., García, L., Vázquez, J., & Zamora, L. (2022). *Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto*

*profesionalizador de las universidades*. México: Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Scielo*, 1 - 6.

UNESCO. (2011). *El humanismo una idea nueva*. Francia.: a Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNIR. (07 de Enero de 2021). *Asertividad en el aula: la importancia de implementarla en*

Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Política Educativa*, 5 - 13.

Valenzuela, B., Alvarez, M., & Salgado, E. (2021). Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación* , 29 - 42.

### **7.3 Fuentes electrónicas**

UNIR. (07 de Enero de 2021). *Asertividad en el aula: la importancia de implementarla en nuestras clases*. Obtenido de <https://www.unir.net/educacion/revista/asertividad-en-el-aula/>

Universia. (16 de Mayo de 2017). *La importancia de la empatía en la docencia*. Obtenido de <https://www.universia.net/mx/actualidad/habilidades/importancia-empatia-docencia-1152498.html>

Velasco, G. (14 de Abril de 2018). *Modelo de Inteligencia Emocional de John D. Mayer & Peter Salovey*. Obtenido de <https://gerryvelasco.wordpress.com/2018/04/14/modelo-de-inteligencia-emocional-de-john-d-mayer-peter-salovey/>

## ANEXOS

### CUETIONARIO

Leer y marcar lo correcto de acuerdo a lo siguiente:

Nunca(N) = 1;      Algunas Veces (AV) = 2;      Siempre (S) = 3;

Nº	Trabajo en equipo	N	AV	S
01	Se observa que sus colegas docentes trabajan con los talentos individuales.			
02	Se observa que sus colegas docentes trabajan en grupo de sus estudiantes.			
03	Se percibe que sus colegas docentes trabajan siguiendo un mismo rumbo u objetivo de la Institución Educativa.			
04	Se percata que sus colegas docentes trabajan con todos sus estudiantes			
05	Se percata que sus colegas docentes trabajan con todos colegas hasta conseguir buenos resultados.			
06	Se observa que sus colegas docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus estudiantes			
07	Se observa que sus colegas docentes saben motivar el trabajo en equipo de sus colegas.			
	<b>La asertividad</b>			
08	se percibe que sus colegas docentes tienen una buena autoestima o profesionalismo			
09	se percibe que sus colegas docentes tienen un buen profesionalismo.			
10	observa en sus colegas docentes puedan expresar sus propias ideas			
11	Observa en sus colegas docentes puedan defender sus puntos de vista			
12	se percata que sus colegas docentes hacen trabajos sin dañar las opiniones de los demás			
13	se percata que sus colegas docentes hacen trabajos sin interrumpir las opiniones de los demás			
	<b>La empatía</b>			
14	Se percibe que sus colegas docentes son altruistas a los problemas que identifican de sus estudiantes.			
15	Se percibe que sus colegas docentes son altruistas a los problemas que identifican de sus colegas.			
16	Se percata que sus colegas docentes acompañan permanentemente a sus estudiantes.			
17	Se percata que sus colegas docentes acompañan permanentemente a sus colegas en sus problemas educativos.			
18	Se observa que sus colegas docentes comparten el sufrimiento o sentimientos de sus estudiantes.			

19	Se observa que sus colegas docentes comparten el sufrimiento o sentimientos de sus colegas frente a problemas personales o educativos			
	<b>La autorregulación</b>			
20	se percata que sus colegas docentes pueden regular o controlar su carácter frente a problemas e			
21	se percata que sus colegas docentes pueden regular o controlar su carácter frente a problemas educativos delante de sus colegas docentes.			
22	se observa que sus colegas docentes puedan monitorear su trabajo frente a sus estudiantes			
23	se observa que sus colegas docentes puedan monitorear su trabajo frente a sus colegas.			
24	se observa que sus colegas docentes puedan evaluar su trabajo frente a sus estudiantes			
25	se observa que sus colegas docentes puedan evaluar su trabajo frente a sus colegas			

## CUESTIONARIO DE CALIDAD HUMANA

Alternativas de respuestas que se debe calificar:

Nunca(N) = 1;

Algunas Veces (AV) = 2;

Siempre (S) = 3;

Nº	Participación	S	AV	N
01	Sus colegas docentes presentan trabajos enfocados en valores a sus estudiantes.			
02	El docente presenta un trabajo enfocado en el bienestar para sus estudiantes.			
03	El docente comprende las necesidades de sus estudiantes de la I.E. tanto presentes o futuras.			
04	El docente comprende las necesidades de sus colegas de la I.E. presentes como futuras			
05	Observa que sus colegas tengan habilidades para resolver problemas que se presentan en cualquier instante.			
06	Se percibe que sus colegas tengan las habilidades para ofrecer soluciones que estén enfocadas en los estudiantes.			
07	Se percibe que sus colegas tengan las habilidades para ofrecer soluciones que estén enfocadas en la comunidad donde trabaja			
	<b>Liderazgo</b>			
08	Percibe en sus colegas docentes que tienen propósitos que deben de cumplir en su institución educativa.			
09	Observa que sus colegas docentes se orientan a favor de la organización.			
10	Conoce que sus colegas docentes crean un ambiente interno favorable			
11	Se percata que sus colegas docentes mantienen un ambiente interno favorable			
12	Nota que sus colegas docentes se involucran totalmente en las acciones de la organización.			
	<b>Relación con la comunidad educativa</b>			
13	Observa que sus colegas tengan buena relación con sus estudiantes o los padres de familia			
14	se percata que sus colegas docentes tengan o trabajen con alianzas entre la comunidad o con los demás entes educativos.			
15	nota que sus colegas docentes tengan una percepción de la calidad educativa y esta se plasma en su trabajo dentro de la institución educativa.			
16	observa que sus colegas docentes logren éxitos que beneficien a la institución educativa.			
17	Se percata que sus colegas docentes tengan mejoras continuas para la institución educativa			

### ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>“Problema general</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias socioemocionales y el liderazgo docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias socioemocionales y la Relación con la comunidad educativa en la institución</p>	<p><b>“Objetivo general</b></p> <p>Determinar cómo se relaciona las competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer como se relaciona las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.</p> <p>Establecer como se relaciona las competencias socioemocionales y el liderazgo docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.</p> <p>Establecer como se relaciona las competencias socioemocionales y la Relación con la comunidad educativa en la institución</p>	<p><b>“Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias socioemocionales y la participación docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias socioemocionales y el liderazgo docente en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura -2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre las competencias socioemocionales y la relación con la comunidad educativa en</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Competencias socioemocionales</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>La asertividad</p> <p>La empatía</p> <p>La autorregulación</p>	<p>“Trabaja con los talentos individuales El trabajo en grupo beneficia su labor para el docente y también para el estudiante.</p> <p>Trabaja sin dañar las opiniones de los demás Demuestra y se identifica con un buen profesionalismo</p> <p>Acompañamiento permanente a los docentes en problemas educativos. Se identifica con los problemas que sucede dentro de la institución</p> <p>Evalúan y monitorean su propio trabajo frente a sus colegas. Regula su carácter frente a los integrantes de la institución educativa.</p>	<p><b>Enfoque.</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación.</b> No experimental</p> <p><b>Tipo de investigación.</b> Básica</p> <p><b>Nivel de investigación.</b> Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p>M= Muestra de docentes O1: Medición de 1 O2: Medición de</p> <p>r : Posible relación entre ambas variables.</p>



<p>Relación con la comunidad educativa en la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022?"</p>	<p>educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura -2022"</p>	<p>la institución educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2022"</p>	<p><b>Variable 2</b> Calidad humana docente</p>	<p>Participación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Relación con la comunidad educativa</p>	<p>Habilidades para ofrecer soluciones. Buena autoestima que beneficia a la I.E</p> <p>Involucrarse totalmente en las acciones de la organización. Propósitos que deben de cumplir en su institución educativa.</p> <p>Mejoras continuas que benefician a la I.E. Buena relación con toda la comunidad educativa para el beneficio de la I.E"</p>	<p><b>Población</b> Conformado por 47 docentes.</p> <p><b>Muestra</b> De tipo censal conformado por los 47 docentes.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos</b> <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p>
--	--	--	---	--	---	---

---

**Dr. DANIEL LECCA ASCATE**  
**ASESOR**

---

**Dr. OSCAR RUPERTO EZEQUIEL YANAPA ZENTENO**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO**  
**SECRETARIO**

---

**Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO**  
**VOCAL**

---

**Dra. MARIA ELENA PACHECO ROMERO**  
**VOCAL**