



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Las emociones del trabajo remoto en los docentes de educación
secundaria

PRESENTADO POR EL BACHILLER

Moisés Víctor Escobedo Cahuana
(ORCID: 0000-0001-8098-0966)

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA CON LA MENCIÓN DE: EDUCACIÓN
PARA EL TRABAJO: GESTIÓN EMPRESARIAL**

ASESOR: Manuel Antonio Hernández Félix (ORCID: 0000-0002-4952-6105)

AREQUIPA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme
culminar mis estudios
superiores y darme salud para
lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad que me permitió formar parte de su comunidad educativa.

A los maestros, que día a día me brindaron su tiempo, apoyo y sabiduría la cual me permitió desarrollarme como un buen profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como finalidad demostrar que las emociones influyen en el trabajo remoto en los maestros. Para ello, se usó como muestra a los maestros de educación secundaria en “Institución Educativa Particular John Forbes” del distrito de Cerro Colorado, Región de Arequipa

Cabe mencionar que, el confinamiento que se presentó producto a la pandemia del COVID 19, los maestros se han encontrado trabajando desde sus hogares, muchos de ellos no se encontraban capacitados en los entornos virtuales, lo que desencadenó en ellos emociones diversas, las cuales influyeron en el proceso de enseñanza aprendizaje en sus estudiantes

Para la realización de este trabajo de suficiencia se evaluó la prueba Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) la cual nos demostró que los maestros se han visto afectados por sus emociones durante el trabajo remoto que se realizó por la pandemia de la COVID 19

Palabras Clave: Trabajo remoto - emociones

INDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DEL TEMA	1
1.1 Aspecto general del tema	1
1.1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.2 Antecedentes	2
1.1.3 Contextualización del tema	3
1.1.4 Descripción general del tema.....	4
1.2 Justificación del tema.....	4
1.2.1 Justificación teórica	4
1.2.2 Justificación práctica	4
1.2.3 Justificación social.....	5
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN	6
2.1 Bases teóricas del tema.....	6
2.2 Descripción de las metodologías y procedimientos para resolver el tema.....	11
2.3 Glosario	12
CAPÍTULO III. APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS.....	14
3.1 Aportes teóricos y prácticos para el proceso enseñanza y aprendizaje	14
3.2 Aportes en las soluciones del problema desde la experiencia	14
CONCLUSIONES.....	16
RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS.....	18
ANEXOS.....	22

INTRODUCCIÓN

Este trabajo busca conocer como las emociones del trabajo remoto han influido en los maestros de educación secundaria en “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa, esto se debe a la crisis que hemos vivido, como consecuencia de la COVID-19 y visto desde el punto educativo, los maestros se han visto afectados, puesto que han tenido que modificar sus clases, las cuales eran dictadas en un aula y pasaron de pronto a ser ejecutas en un entorno virtual.

Así mismo tiene como propósito demostrar que las emociones influyen el trabajo remoto en los maestros, porque al no encontrarse debidamente capacitados en el uso de las TIC y en los entornos virtuales, se les dificulta desarrollar una adecuada sesión de clase y por ende no logran que sus estudiantes alcancen un óptimo aprendizaje, esto también género que los maestros se sintieran frustrados y con niveles de estrés, puesto que no podían hacer uso adecuado de estrategias para poder desarrollar sus clases con normalidad.

La estructura del presente trabajo es la siguiente: Capítulo I: aspectos generales del tema, descripción de la realidad problemática, antecedentes, contextualización del tema, descripción general del tema; Capítulo II: bases teóricas del tema, descripción de las metodologías y procedimientos para la resolver el tema, glosario; Capítulo III: aportes teóricos y prácticos para el proceso enseñanza y aprendizaje, aportes teóricos y prácticos para el proceso enseñanza y aprendizaje; discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DEL TEMA

1.1 Aspecto general del tema

1.1.1 Descripción de la realidad problemática

La emergencia sanitaria por Covid19 origino un giro radical en el ritmo de vida de los seres humanos , en la en “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa, tanto el personal administrativo , como el personal docente tuvieron que adecuarse al trabajo remoto, iniciando con la planificación de las labores académicas y la ejecución de las sesiones de clase, esto tuvo un impacto considerable en el ritmo de vida de los maestros ya que de estar acostumbrados a realizar sus clases en un salón utilizando material concreto, pasar hace uso de plataformas virtuales las cual no estaban familiarizados, llevo a que muchos de ellos presentaran problemas de stress.

Así mismo hemos podido observar como a nivel mundial exista cambios radicales en la educación, transformando las clases presenciales a clases a distancia, donde los maestros se han visto en la obligación de sustituir sus clases en las aulas de su institución educativa, en las cuales existía una relación directa maestro - estudiantes y así mismo entre colegas, por clases virtuales donde no existe una relación emocional y física , teniendo que hacer uso de las TICS, sin haber recibido algún tipo de capacitación y muchas veces sin estar preparados para asumir este reto, ya que tenemos que recordar que los maestros somos inmigrantes digitales y algunos analfabetos digitales, lo cual ha ocasionado muchísimos inconvenientes durante su labor docente.

A nivel nacional podemos observar que los maestros se han visto en la necesidad de utilizar aparato tecnológicos como celulares de alta gama, tables laptops entre otros , así como diversas plataformas digitales lo que les ha

permitido tener comunicación con sus estudiantes y sus colegas, pero tenemos que ser conscientes que muchos de ellos no han tenido la oportunidad de poder trabajar con estos recursos, lo que les ha impedido ejercer correctamente su labor docente y profesional, logrando que los maestros se sientan frustrados de no poder desarrollar sus actividades con normalidad.

También se ha podido observar que Institución Educativa Particular John Forbes los maestros no se encontraban capacitados para este cambio radical en el desarrollo de sus clases, muchos de ellos solo hacían uso de Whatsapp y pasar a utilizar otras plataformas digitales, fue muy conflictivo para ellos, ya que a pesar de tener las herramientas tecnológicas, tenían dificultades en el momento del uso de estas antes y durante el desarrollo de sus clases, así mismo se pudo observar que los estudiantes también tenían dificultades pasar hacer uso de estas plataformas o de tener el acceso a internet lo que limitaba la labor del maestro durante el proceso de enseñanza aprendizaje. .

1.1.2 Antecedentes

De la Torre (2019), en su tesis denominada *“Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la I.E.P. San Antonio María Claret”* de Huancayo, 2018, tuvo como objetivo determinar si los factores laborales y el nivel de estrés en los docentes se relacionaban. El autor entre otras formula la siguiente conclusión: Que a mayores factores laborales mayor será el estrés laboral existiendo una relación entre ambas.

Herrera (2021) en su tesis titulada *“Impacto ocupacional del trabajo remoto en docentes durante la emergencia sanitaria en una institución educativa. Chota-Cajamarca 2020”*, se planteó como objetivo: Determinar como el trabajo remoto impacta ocupacionalmente a los docentes durante el estado de emergencia por la Covid 19, Chota, Cajamarca 2020. El autor entre otras se planteó la siguiente conclusión: que el impacto ocupacional en los docentes durante el trabajo remoto frente al estado de emergencia por la Covid 19 en la Institución Educativa, Chota, Cajamarca 2020 fue más positiva en su mayoría.

Ochoa (2018), en su tesis titulada *“El estrés laboral y el desempeño docente de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi de Arequipa 2017”*, tuvo como objetivo determinar como el estrés laboral y el desempeño de los docentes se relacionan. El autor entre otras formula la siguiente conclusión: que el estrés laboral y el desempeño de los docentes se relacionan entre sí, con un valor de 0.761.

Pilares (2015), en su tesis titulada *“Inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes de las instituciones educativas estatales, del nivel secundario, del distrito de Abancay 2014”*, se planteó como objetivo determinar si la inteligencia emocional, estrés laboral y clima laboral en los docentes se relacionan entre sí. El autor entre otras formula la siguiente conclusión: que los docentes no mejoran la inteligencia emocional, esto conllevara a presenten un nivel estrés moderado y por ende un clima laboral con predisposición dañino.

Sokal et al. (2020), en su tesis denominada *“Supporting teachers in time of change: the job demands- resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic”*, tuvieron como objetivo identificar el agotamiento de los maestros el uso del modelo “Job Demands-Resources”. Los resultados del IBM arrojan como resultado 3.35 en una escala de 0 a 6 de agotamiento, mostrando que los docentes percibieron agotamiento reiteradas veces al mes o mínimo una vez a la semana; así mismo revelo que las demandas en su mayoría se relacionan con un agotamiento inicial; sin embargo, no todos los recursos se asociaron a etapas posteriores; por ello, se deben examinar los recursos en específico, para tener sugerencias precisas en el bienestar de los docentes.

1.1.3 Contextualización del tema

El presente trabajo de suficiencia fue desarrollado en “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa. En ella encontramos el nivel secundario contando con aulas de 1° a 5° de secundaria, cuenta con un total de 100 estudiantes. La institución, está conformada por el director, 15 docentes, auxiliares y personal de servicio.

1.1.4 Descripción general del tema

El presente trabajo de suficiencia profesional busca conocer como las emociones del trabajo remoto influyen en los maestros de educación secundaria en la “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa; Teniendo en cuenta que los maestros no han sido capacitados para el uso de plataformas virtuales lo que ha producido en ellos sentimientos de frustración, stress, entre otros durante el desarrollo de sus actividades docentes.

Sabemos que esta nueva normalidad ha permitido que muchos maestros se actualicen en el uso de las TIC, manejo de diversas plataformas y entornos virtuales, para poder realizar clases más didactas, amenas y divertidas, permitiéndole lograr una conexión con sus estudiantes y obtener un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2 Justificación del tema:

1.2.1 Justificación teórica

El presente trabajo de suficiencia profesional se justifica en el aspecto teórico, porque permitirá a los maestros hacer un mejor uso de sus emociones en el desarrollo de sus clases durante el trabajo remoto, lo cual beneficiará a los estudiantes del nivel secundario de la “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa y lograr de esta manera obtener un mejor proceso de enseñanza - aprendizaje.

1.2.2 Justificación práctica

El desarrollo del presente trabajo de suficiencia tiene importancia practica porque en su aplicación beneficiará a los maestros del nivel secundaria de la “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa. Por qué les permitirá a los maestros hacer un mejor uso de sus emociones en el desarrollo de sus sesiones de clase durante el trabajo remoto, brindándole de esta forma alcanzar un mejor aprendizaje en sus estudiantes.

1.2.3 Justificación social.

El presente trabajo de suficiencia profesional a nivel social, busca concientizar a los directores docentes, padres de familia y comunidad educativa de la “Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado”, Región de Arequipa , la importancia de capacitarse en el uso de TIC, puesto que se ha observado que durante la pandemia que los maestros y los estudiante no se encontraban inmersos en el uso de estas, generando una diversa gama de emociones durante el desarrollo de su trabajo remoto ,puesto que esta realidad es muy diferente a la que vivimos cotidianamente en el salón de clases, de modo que en el salón de clase se puede hacer uso de diferentes estrategias para lograr obtener un adecuado logro de enseñanza aprendizaje, lo cual no se puede lograr en un aula virtual, más aun si el maestro no se encuentra totalmente capacitado.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN

2.1 Bases teóricas del tema.

2.1.1 Definición Teletrabajo y trabajo remoto

Valdés, Castillo & Duran, (2020) El concepto de teletrabajo surge como la necesidad de disminuir costos durante la crisis del petróleo, puesto que llevar a los trabajadores a sus centros laborales era muy costoso y una gran pérdida para la empresa, así que los dueños buscaron alternativas para reducir esos costos sin tener que reducir su personal, así que les propusieron trabajar desde sus casa o lugar cercano de donde vivían, así ahorran costos y tendrían a misma producción.

MTPE (2020). Afirma que “el trabajo remoto es una modalidad de prestación de servicios que ejecuta un trabajador que se halla físicamente en su domicilio o aislado”. Realizándolo mediante las TIC y cualquier otra manera que permita realizar el trabajo fuera de su centro laboral, siempre y cuando su salud no este comprometida. El tiempo lo instituye la empresa, pero es legal solo para el período de emergencia sanitaria, emitida por el gobierno en el D.S N° 008-2020-SA, a partir del 16 de marzo del 2020 extendiéndose según la cantidad de contagios en el Perú.

Por ende, el D.S N° 008-2020-SA, indica que “los empleadores deben identificar y priorizar a los empleados que están clasificados en riesgo según la edad o factores clínicos”, tomando en cuenta la guía técnica de “Diferencia y maniobra clínica de casos de COVID-19 – Escenario de transmisión focalizada”, el cual se aprobó mediante R. M. N° 084- 2020-MINSA y sus

posteriores modificaciones, en cuyos casos se aplicara de manera obligatoria el trabajo remoto.

Actualmente, la palabra teletrabajo y trabajo remoto son usadas sin distinción, como si significaran lo mismo o tuvieran la misma aplicación; pero son totalmente distintos. En el Perú el teletrabajo se norma mediante la Ley No. 30036, D. S. No. 017-2015-TR, la cual afirma que se necesita la aprobación del trabajador para ser ejercida, siendo supervisadas y no presenciales. Esta norma se ejecuta tanto en los sectores públicos y privados, existiendo una relación empresa - trabajador y se debe desarrollar mediante el uso de las TIC en sus diferentes formas y mediante ella, la empresa supervisa y controla la calidad del trabajo. La cantidad de recursos TIC y otras técnicas que coadyuven al ejercicio de dicha función ratificarán el carácter de subordinación.

Por otra parte, el trabajo remoto está normado por el Decreto de Urgencia No. 026-2020 y el trabajador no tiene otra opción que acatarla. El escenario de la emergencia sanitaria exigieron ejecutarla para que de esta manera se trate de impedir los contagios en la población; es por tal motivo, el trabajador está en la obligación de realizar su trabajo desde su hogar o en el lugar de aislamiento domiciliario que ha sido informado previamente a la empresa. Con esto, se emitieron orientaciones a las empresas, con la finalidad de no afectar, entre otros aspectos, la producción de la empresa y las prestaciones económicas del trabajador, sin poner en riesgo la integridad física, emocional y de salud del trabajador. Por tanto, los trabajadores debían estar previamente informados sobre seguridad y privacidad de la información de su trabajo, el cumplimiento siempre con el cuidado de su integridad física y emocional durante su jornada de laboral. Al igual que en el teletrabajo, se deben utilizar los recursos TIC u otras estrategias para el desarrollo de sus labores en la medida que la integridad física lo permitan.

Weller (2020), al relatar el trabajo a distancia y teletrabajo en el cuadro de la pandemia, afirma que “la digitalización ha ayudado en el ámbito laboral y también ha contribuido a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar,

la descongestión del tráfico urbano” (p. 12); así mismo refiere que se espera el crecimiento de trabajos apoyados en plataformas digitalizadas a nivel global. Weller (2020) y López (2020) coinciden en que el trabajo a distancia en épocas de la COVID-19 ayuda a evitar la expansión de la pandemia en los centros laborales y, por ende, en el hogar.

2.1.2 Definición de Emociones

RAE (2014), define la palabra emoción como “proviene del latín emotio y es la alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática”.

Fernández y Ramos (2004) definen el concepto de emociones como “reacciones complejas en las que se puede observar la combinación de la mente y el cuerpo” (p. 37). La oposición emocional interviene de tres maneras diferentes:

- a) “Una etapa mental intrínseca”.
- b) “Un impulso a proceder el cual puede o no manifestarse libremente”.
- c) “Cambios corpóreos o físicos”.

Estos autores a su vez reconocen seis tipos de emociones:

- Miedo: surge como respuesta a un estímulo que amenace su equilibrio.
- Ira: aflora como consecuencia de la gestión dirigida a una meta.
- Tristeza: surge como consecuencia del fracaso y ruptura.
- Alegría: surge tras la victoria y sucesos positivos.
- Sorpresa: Se manifiesta cuando se presentan eventos imprevistos.
- Asco: se presenta frente a un objeto deteriorado o acontecimiento de mal gusto.

Por su parte, Goleman (2010) definió a la emoción como “un sentimiento que se caracteriza por los pensamientos, estados biológicos y psicológicos además de la tendencia a la acción” (p.242). Hay un sin fin de emociones,

las cuales se pueden combinar, matizar y variar entre ellas. Goleman por su parte planteó un listado de emociones con sus respectivas familias.

- Ira: “Rabia, enojo, resentimiento, furia, exasperación, indignación, acritud, animosidad, irritabilidad, hostilidad, odio y violencia”.
- Tristeza: “Aflicción, pena, desconsuelo, pesimismo, melancolía, autocompasión, soledad, desaliento, desesperación y depresión”.
- Miedo: “Ansiedad, aprensión, temor, preocupación, consternación, inquietud, incertidumbre, ansiedad, angustia, susto, terror, fobia y pánico”.
- Alegría: “Felicidad, gozo, tranquilidad, contento, beatitud, deleite, diversión, dignidad, placer, gratificación, satisfacción, euforia, éxtasis y manía”.
- Amor: “Aceptación, cordialidad, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, enamoramiento y ágape”.
- Sorpresa: “Sobresalto, asombro, desconcierto, admiración.
- Aversión: Desprecio, desdén, displicencia, asco, antipatía, disgusto y repugnancia”.
- Vergüenza: “Culpa, perplejidad, desazón, remordimiento, humillación, pesar y aflicción”.

Paul Ekman en su tesis realizada en la Universidad de California en San Francisco ratifica las cuatro emociones primarias, el planteó cuatro expresiones concretas del rostro: “el miedo, la ira, la tristeza y la alegría”; las cuales a lo largo de la historia han sido reconocidas por diferentes culturas del mundo. Ekman manejó imágenes de diferentes culturas, las cuales emanaban diversas expresiones las cuales eran fácil de reconocer y distinguir, ya que pertenecían a las cuatro emociones primarias. No obstante, Ekman plantea discutir “las emociones en término de familias o dimensiones”. (Goleman, 2010, p.243)

2.1.3 Importancia de las Emociones

Martin y Boeck (2012) indicaron que “las emociones son mecanismos que favorecen a reaccionar con agilidad frente a los acontecimientos

inesperados, y ayudan a tomar decisiones con prontitud y seguridad” (p.25); así mismo, ayuda a las personas a comunicarse de manera no verbal con sus pares.

Martin & Boeck (2012) Ellos afirman que donde las personas han tendido daños cerebrales en el área de las emociones se puede observar la escasa intervención emocional durante una situación la cual requiere de madurez emocional, orillándolo a emitir decisiones inadecuadas y carentes de concordancia. Solo la ejecución de las emociones de manera irracional o intencionada brinda la dimensión humana a la vida cotidiana, y hace viable la comprensión social de los individuos.

Martin & Boeck (2012) afirman que “La vida está llena de decisiones y cuando las posibilidades de elección son variadas, no ayuda la lógica por sí sola” (p.26). Por ejemplo, si se realiza una adquisición se analiza la parte financiera y se discierne si dicha compra es factible, ya sea por el día de recibimiento, pero si en la imaginación surge la imagen de que no se tendrá un descanso o fecha disponible quizá se puede percibir una reacción física brusca en el estómago por algunos momentos; este cuadro somático es una señal de la parte emocional del cerebro. Estos cuadros somáticos ayudan a catalogar la dificultad y establecer su jerarquía, pero siendo consecuentes con sus actos, ya que pueden producir un efecto más fuerte que los objetivos previstos.

Martin & Boeck (2012) Aunque no se expresen las emociones, las personas que pertenecen a su círculo cotidiano, perciben inmediatamente como es que pueden sentirse sus pares, sin la necesidad de expresarse; esto es debido a que “las emociones y estados de ánimo se expresan en el rostro, actitud corporal, voz y gestos; es decir, de manera no verbal. Las reacciones fisiológicas desencadenan en reacciones emocionales involuntarias” (p.30). El psicólogo Kleith Oatley da relevancia a la función comunicativa de las emociones.

Los sociobiólogos investigan una respuesta significativa al rol protagónico de las emociones en la psique humana durante la evolución. Por tanto, afirman que “las emociones son relevantes, debido a que estas permiten afrontar circunstancias demasiado difíciles” las cuales no pueden ser solucionadas debidamente por el intelecto. “Cada emoción impulsa de una manera distinta a la acción” (Goleman, 2010).

2.1.2 Inteligencia Emocional

Arrabal (2018) define la inteligencia emocional como “capacidad de aceptar y gestionar de manera consciente las emociones, que son muy importantes en la toma de decisiones a lo largo de la vida de una persona, a pesar de no estar consciente de ello” (p.5); así mismo, el 95% de las decisiones se encuentran mediadas por las emociones.

Nachtigall (2018) afirma que la inteligencia emocional es el “autoconocimiento que accede a un individuo a constituir un vínculo de amistad con sus emociones” (p.12); involucrando de tal manera a su entorno.

Fernández y Ramos (2004) señalaron que la inteligencia emocional es “conocer las emociones propias, saber comunicarlas a los demás y reconocer el impacto que tienen en el entorno”, puesto que esto ayuda a crecer en la vida.

2.2 Descripción de la metodología y procedimientos para resolver el tema

En el presente trabajo de suficiencia profesional se plantea una metodología, que tiene una secuencia en fases:

- FASE 1: Observación y diagnóstico de las emociones de los docentes durante el trabajo remoto.
 - Momento 1: En este momento se observa que emociones presentan los maestros durante el desarrollo de sus clases remotas

- Momento 2: En este momento se enumera las diversas emociones que presentan los maestros y se relacionan en su influencia con el aprendizaje de los estudiantes.
- FASE 2: Aplicación del instrumento de evaluación – “Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)” para medir las emociones de los docentes.
 - Momento 1: En este momento se aplica la evaluación “Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)” la cual presenta 24 ítems, en los cuales se podrán manifestar las emociones que presentan los docentes durante las clases remotas.
 - Momento 2: En este momento se analizan los resultados de la evaluación para de esta manera planificar que estrategias se deben usar para que los maestros manejen adecuadamente sus emociones y estas no influyan de manera negativa en los estudiantes.
- FASE 3: Capacitación para los docentes sobre el manejo de las emociones.
 - Momento 1: En este momento se planifica las diversas capacitaciones con la dirección para brindar soporte a los maestros en cuanto al manejo de sus emociones.
 - Momento 2: En este momento se realizan las capacitaciones y charlas para explicarle a los maestros la importancia del manejo de sus emociones y como estas influyen en el aprendizaje de los estudiantes, de la misma manera se propone capacitaciones para el manejo de los entornos virtuales.

2.3. Glosario

- Teletrabajo:

Niles (1973): define el teletrabajo como el acto de enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo". Eran los tiempos de la crisis del petróleo y lo que se pretendía era evitar los desplazamientos para ahorrar consumo y reducir la contaminación
- Trabajo remoto:

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2020): define el trabajo remoto como una modalidad de prestación de servicios que ejecuta

un trabajador que se halla físicamente en su domicilio o aislado. Esto lo realiza mediante las TIC y cualquier otra manera que permita realizar el trabajo fuera de su centro laboral, siempre y cuando su salud no este comprometida.

- Emociones:

Daniel Goleman (1995): define las emociones como impulsos para actuar, planes instantáneos para enfrentarnos a la vida que la evolución nos ha inculcado. Impulsos arraigados que nos llevan a actuar.

- Inteligencia emocional:

Daniel Goleman (1995): define la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer los sentimientos propios y los de los demás, motivarnos a nosotros mismos, para manejar acertadamente las emociones, tanto en nosotros mismos como en nuestras relaciones humanas”.

CAPÍTULO III

APORTES Y DESARROLLO DE EXPERIENCIAS

3.1 Aportes teóricos y prácticos para el proceso enseñanza y aprendizaje

El manejo de las emociones durante el trabajo remoto para los maestros fue un tanto complicado, ya que para ellos el no encontrarse capacitados en el uso de TIC fue preponderante, porque se sentían frustrados y cohibidos de no poder desarrollar con normalidad sus sesiones de clase, esto generó stress, mal humor, frustración entre otras emociones, las cuales se veían reflejadas en su trabajo, impidiéndoles obtener un adecuado proceso enseñanza aprendizaje con sus estudiantes.

Es por ello que después de obtener los resultados de la prueba “Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)” y determinar que efectivamente los maestros no sabían manejar sus emociones y esto se veía reflejado en cada una de sus sesiones de clase, se propuso capacitar a los docentes del nivel secundario en cuanto al uso de TIC, plataformas virtuales y entornos virtuales, para ser usadas como estrategias de aprendizaje durante el desarrollo de sus clases, puesto que bajo esta nueva normalidad post COVID 19, el uso de estas debe ser imperativo, para poder maximizar el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.

3.2 Aportes en las soluciones de problemas del tema desde la experiencia

El presente trabajo de suficiencia profesional se desarrolló en la Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado, Región de Arequipa, fue ejecutado en maestros del nivel secundario, y después de ratificar que efectivamente los docentes no tenían un buen manejo de sus emociones durante el desarrollo de las sus clases remotas, esto debido a la falta de manejo de TIC se propuso lo siguiente:

- Capacitar a los maestros 2 veces al año en el uso de Tic.

- Realizar sesiones periódicas en las cuales se puedan trabajar las habilidades comunicativas de los maestros.
- Planificar reuniones entre la plana docente para poder identificar cuáles son los conflictos que se están generando en las aulas y poder darle una solución adecuada.
- Generar reuniones periódicas con el departamento de psicología y de esta manera trabajar las emociones para que estas no influyan negativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

CONCLUSIONES

1. Posterior a la revisión de los aportes teórico prácticos desarrollados en el presente trabajo de suficiencia profesional, se concluye que efectivamente las emociones influyen en el trabajo remoto en los docentes del nivel secundario.
2. Así mismo podemos decir que si los maestros no saben canalizar sus emociones durante el desarrollo de sus clases, no podrán alcanzar un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje y por ende un nivel de logro óptimo en sus estudiantes.
3. Es preponderante que los maestros asuman la importancia del manejo de sus emociones durante el desarrollo de sus sesiones de clase ya que estas se relacionan en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.

RECOMENDACIONES

1. Los docentes deben capacitarse periódicamente en el uso de TIC, entornos virtuales y plataformas, puesto que es necesario ir a la vanguardia en este mundo globalizado.
2. La Institución Educativa debe fomentar capacitaciones en el uso de TIC, charla sobre el manejo de emociones, reuniones constantes entre maestros para generar la comunicación asertiva entre maestros y estudiantes, sesiones con el departamento de psicología para aprender a canalizar las emociones.
3. Enfatizar a los maestros la importancia de capacitarse en el uso de TIC y a su vez lo importante de aprender a canalizar las emociones, para que estas no jueguen un rol negativo durante el proceso de enseñanza en los estudiantes.

REFERENCIAS

- Acosta, I., & Martínez, M. (junio de 2019). La inteligencia emocional en la práctica educativa: la percepción de los docentes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22(2), 2214-2231.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi2019/epi192zb.pdf>
- Acosta, J. (2008). *Gestión del estrés: cómo entenderlo, cómo controlarlo y cómo sacarle provecho*. Barcelona: Bresca.
- Apaza, C., Seminario, R., & Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 - Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402– 410.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Cabello, R., Ruiz-Aranda, D., & Fernández-Berrocal, P. (diciembre de 2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1), 41-49.
<https://www.redalyc.org/pdf/2170/217014922005.pdf>
- Cepal-Unesco. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19 [Informe]*. Santiago: Naciones Unidas.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf
- Colegio de Psicólogos de Lima y Callao. (26 de octubre de 2020). *Entrevista al decano David Villarreal: el estrés laboral en pandemia [video en línea]*. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=r1khJSxC5Tg>
- Delgado, P. (26 de marzo de 2020). *The role of emotional intelligence during a pandemic crisis*. Observatory of Educational Innovation - Tecnológico de

Monterrey. <https://observatory.tec.mx/edu-news/emotional-intelligence-pandemic-covid19>

Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Díaz, S. (5 de junio de 2020). El estrés laboral docente durante COVID-19. ACSI. <https://acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>

Durán, M. (enero-junio de 2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1(1), 71-84. <https://doi.org/10.22458/rna.v1i1.285>

Edwards, J. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of Management Review*, 17(2), 238-274. <https://journals.aom.org/doi/10.5465/amr.1992.42795>

Fernández, M. (2010). Estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. *Teoría e Investigación en Psicología* (19), 37-59. https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings

García, J. (enero-junio de 2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje. *Revista Educación*, 36(1), 1-24. <http://dx.doi.org/10.15517/REVEDU.V36I1.455>

Gardner, H. (1993a). *The creators of the modern era*. New York: Basic Books.

Gardner, H. (1993b). *The quest for mind: Piaget, Lévi Strauss, and the Structuralist Movement*. Chicago: University Chicago Press.

Goleman, D. (2000). La inteligencia emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual. México D.F.: Vergara.

Goleman, D. (2010). Inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (2011). Leadership: the power of emotional intelligence. New York: American Management Association.

González de Rivera, J., Vela, A., & Arana, J. (1980). Manual de Psiquiatría. Madrid: Karpos.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana editores

López, L., Solano, A., Arias, A., Aguirre, S., Osorio, C., & Vásquez, E. (julio-diciembre de 2012). El estrés laboral y los trastornos psiquiátricos en profesionales de la medicina. Revista CES Salud Pública, 3(2), 280-288. https://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2123

Marquina, R. & Jaramillo, L. (2020). El COVID-19: cuarentena y su impacto psicológico en la población [Preprint-Scielo], 1-12. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>

Méndez, J. (2004). Estrés laboral o síndrome de “burnout”. Acta Pediátrica de México, 25(5), 299-302. <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=27261>

Minedu. (2014). Marco de buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima: Autor. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Minedu. (2016). Programa curricular de educación básica. Lima: Autor. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-nivel-primaria-ebr.pdf>

Torres, R. (2020). Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del Covid-19

Tabacundo, Ecuador 2020 [Título de licenciatura, Facultad de Ciencias del Trabajo y del Comportamiento Humano, Universidad Internacional SEK. Quito, Ecuador]. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3855>

Trujillo, M. & Rivas, L. (enero-junio de 2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. Innovar, 15(25), 9-24.

ANEXO

Anexo 1

Panel Fotográfico

Fig. 1: Vista frontal de la Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado, Región de Arequipa



Fig. 2: Vista lateral de la Institución Educativa Particular John Forbes del distrito de Cerro Colorado, Región de Arequipa



Fig. 3: Docentes realizando trabajo de planificación de manera remota

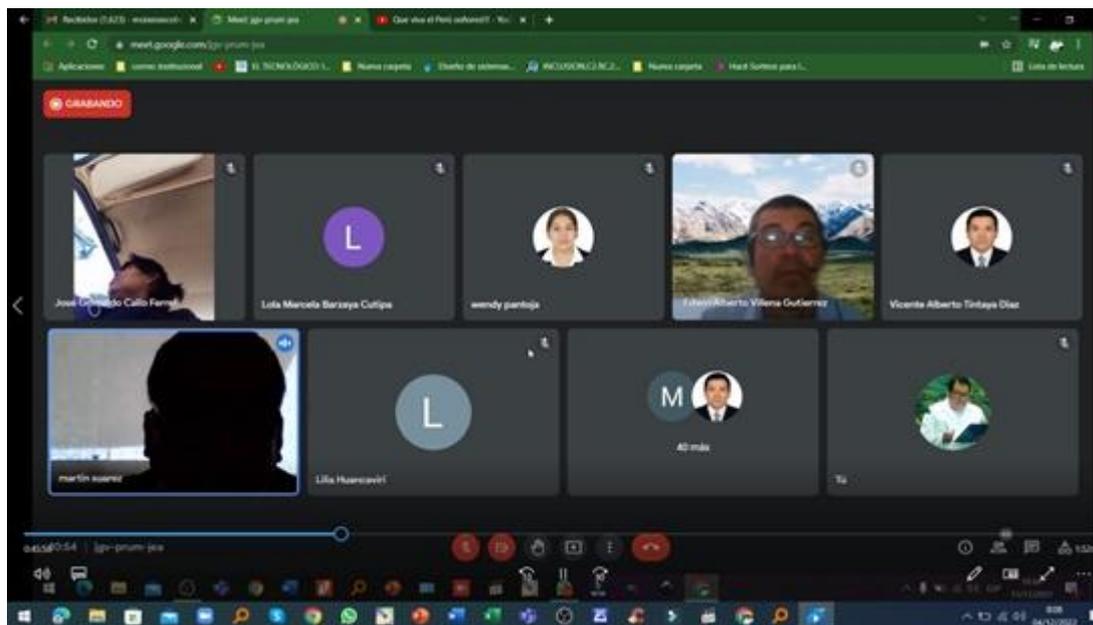


Fig. 4: Capacitación virtual por parte de MINEDU



Fig. 5: Docentes recibiendo capacitación para mejorar sus emociones y realizar un trabajo adecuado con sus estudiantes



Fig. 6: Docentes realizando capacitación del uso de TIC



ANEXO 2

Prueba “Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)”

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN – Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)

N°	ITEMS	NADA DE ACUERDO	ALGO DE ACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento.					
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo					