



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Inteligencia Emocional y el Docente como Gerente en el aula de una  
Institución Educativa UGEL- 05, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Bujaico Oropeza, Liliveth Yesenia (ORCID: 0000-0001-5121-6301)

**ASESORA:**

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA – PERÚ**

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo de investigación lo dedico a mis padres por ser el pilar fundamental en mi educación, a mi esposo por ser mi compañero de vida y a la niña de mis ojos Nayrobi por ser mi fortaleza.

## **Agradecimiento**

A Dios, por mostrarme siempre que todo es posible.

A mi asesora de tesis, la Dra. Noemi Julca por transmitirme sus conocimientos, con paciencia y motivación para lograr terminar el trabajo de investigación. Y también deseo expresar mi gratitud a todas las personas que hicieron posible el desarrollo de la tesis, aunque no logre mencionar a cada uno de ellos los tengo presente, en especial a mi tío David y mi amiga Erika por motivarme a seguir mi especialización profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Método de análisis de datos .....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN .....	48
VI. CONCLUSIONES .....	54
VII. RECOMENDACIONES .....	55
REFERENCIAS .....	56
ANEXOS .....	61

## Índice de tablas

Tabla 1. Población y muestra de estudio.....	23
Tabla 2. Validación por juicio de expertos .....	25
Tabla 2. Confiabilidad del instrumento: Encuesta docente como gerente .....	25
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento: Encuesta inteligencia emocional .....	26
Tabla 5. Variable Inteligencia emocional .....	28
Tabla 6. Variable Docente como gerente .....	29
Tabla 7. Dimensión intrapersonal.....	30
Tabla 8. Dimensión interpersonal.....	31
Tabla 9. Dimensión adaptabilidad .....	32
Tabla 10. Dimensión manejo de estrés .....	33
Tabla 11. Dimensión estado de ánimo general .....	34
Tabla 12. Tabla cruzada Inteligencia Emocional y Docente como Gerente .....	35
Tabla 13. Tabla cruzada Dimensión Intrapersonal y el Docente como Gerente .....	36
Tabla 14. Tabla cruzada Dimensión Interpersonal y Docente como Gerente .....	37
Tabla 15. Tabla cruzada Dimensión Adaptabilidad y Docente como Gerente .....	38
Tabla 16. Tabla cruzada Dimensión Manejo de Estrés y Docente como Gerente .....	39
Tabla 17. Tabla cruzada Dimensión Estado de ánimo general y Docente como Gerente .....	40
Tabla 18. Tabla de pruebas de normalidad .....	41
Tabla 19. Tabla de correlación Inteligencia emocional y el Docente como gerente ..	42
Tabla 20. Tabla de correlación de Intrapersonal y Docente como Gerente .....	43
Tabla 21. Tabla de correlación de Interpersonal y Docente como Gerente .....	44
Tabla 22. Tabla de correlación de Adaptabilidad y Docente como Gerente.....	45
Tabla 23. Tabla de correlación Manejo de estrés y Docente como Gerente .....	46
Tabla 24. Tabla de correlación Estado de ánimo general y Docente como Gerente ..	47

## Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes de la variable Inteligencia emocional .....	28
Figura 2. Porcentajes de la variable Docente como gerente .....	29
Figura 3. Porcentajes de la dimensión intrapersonal.....	30
Figura 4. Porcentajes de la dimensión interpersonal.....	31
Figura 5. Porcentajes de la dimensión adaptabilidad .....	32
Figura 6. Porcentajes de la dimensión manejo de estrés .....	33
Figura 7. Porcentajes de la dimensión estado de ánimo general .....	34

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo general establecer la relación entre la inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL- 05, 2021. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de nivel correlacional con un diseño no experimental. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos designados fueron dos cuestionarios, para la primera variable fue el inventario emocional Bar-On (1997) y para la segunda variable docente como gerente al teórico Dordelly, I. (2008); para su validez se aplicó la validación por expertos y para la confiabilidad el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos de la correlación de las variables inteligencia emocional y docente como gerente arrojaron ( $Rho = 0,383$ ), asimismo en su nivel de significancia obtuvo un valor ( $p < 0,05$ ), lo que indica que la hipótesis nula no es aceptada, concluyéndose que existe relación entre las variables inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

**Palabras claves:** Inteligencia emocional, docente, gerente en el aula.

## **Abstract**

The general objective of this research was to establish the relationship between emotional intelligence and the teacher as a manager in the classroom from an educational institution UGEL- 05, 2021. The research approach was quantitative, correlational level with a non-experimental design. The technique used was the survey and the designated instruments were two questionnaires, for the first variable was the emotional inventory Bar-On (1997) and for the second variable teacher as manager to the theoretical Dordelly, I. (2008); for its validity was applied the validation by experts and for reliability the Cronbach's Alpha. The results obtained from the correlation of the variables emotional intelligence and teacher as manager showed ( $Rho = 0.383$ ), also in its significance level obtained a value ( $p < 0.05$ ), indicating that the null hypothesis is not accepted, concluding that there is a relationship between the variables emotional intelligence and the teacher as manager in the classroom of an educational institution UGEL-05, 2021.

**Keywords:** Emotional intelligence, teacher, classroom manager.



## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial en el sistema educativo resulta muy importante para el docente desarrollar inteligencia emocional y la habilidad de gerente educativo, como factores que fortalezcan su desarrollo profesional, pues ambas han tomado mucha importancia en la sociedad en estos tiempos por la coyuntura social, cultural, político y económico que estamos viviendo que amerita una nueva estructuración en los procesos educativos, ya que el docente debe tener un pensamiento crítico, pero también estabilidad emocional que le permita tomar decisiones que contribuyan a la eficiencia de los procesos educativos que corresponden a las necesidades de la sociedad actual.

En ese sentido, Goleman (1998) menciona, que la inteligencia emocional es una facultad humana dirigida a conocer, discernir y dominar nuestras emociones y también la de los demás con el fin de obtener más habilidades de desarrollo personal y profesional.

Al respecto Obispo (2020) establece la relación de inteligencia emocional en la vida de una persona, en lo personal y profesional en el desempeño como docente, por lo cual debe emplear su inteligencia emocional para mejorar la eficiencia como gerente en el aula para aportar a la reestructuración que la educación requiere. Por lo cual es necesario que actualmente en la educación se preste más atención a la inteligencia emocional, ya que es necesario tanto que los docentes y los padres de los educandos den importancia a esta clase de inteligencia como propósito pedagógico que puede contribuir en gran medida al proceso del aprendizaje.

Las instituciones educativas son empresas, donde los gerentes educativos según Romero (2018) cumplen un papel importante en la dirección, la motivación, el control y la valoración a través de la comunicación asertiva, para el logro de los aprendizajes. El docente como gerente en el aula facilita insumos a sus alumnos a través de recursos, siendo el aprendizaje del educando el resultado del logro de sus metas.

En tal sentido, en el sistema educacional del Perú, se han dado algunos programas de capacitaciones a los docentes y directivos sobre la convivencia y el estado emocional en el aprendizaje, aunque aún hay mucho más por hacer en este sentido para satisfacer las demandas educacionales actuales que han surgido debido a la pandemia; lo cual generó a los maestros la necesidad, de no sólo desarrollar nuevas capacidades pedagógicas, sino también de trabajar con inteligencia emocional.

Es así, que tanto en el ámbito regional y local al presentarse un cambio en la modalidad educativa de presencial a virtual, generó un gran reto para el docente en la interacción con los alumnos, manejo de emociones y el desempeño del rol de gerente en el aula. Los colegios de la UGEL-05 no son ajenos a esto, pues el maestro necesita también de una reingeniería emocional y como gerente educativo, pues a través de ella podemos lograr el rendimiento de nuestros alumnos y el logro de los aprendizajes.

Por lo cual el problema general que se formuló es: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?

Y asimismo se formularon cinco problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05,2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05,2021?, ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo del estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05,2021? y ¿Qué relación existe entre la dimensión de estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05,2021?.

La presente investigación, se justifica metodológicamente porque se puede utilizar como antecedente de investigación para futuros estudios en temas educativos, asimismo los aspectos metodológicos que se abordaron y los instrumentos de recojo

de información utilizados cuya validez y la fiabilidad se reforzaron, servirán para futuras investigaciones.

La justificación práctica de la presente investigación se dará por los resultados que posibilitaran a la institución educativa donde se realiza el estudio implementar capacitaciones docentes que fortalezcan la inteligencia emocional y su desarrollo como gerente educativo en el aula que posee mucha relevancia en el logro del aprendizaje de los educandos de dicha institución. Y su justificación teórica es acrecentar el cuerpo teórico de las variables estudiadas de la presente investigación.

Respecto a la relevancia social los resultados permitirán el aporte en el fortalecimiento de las dimensiones de las variables estudiadas, que podrán ser implementados en la preparación de las capacitaciones docentes.

Asimismo, Romero (2018) resalta lo fundamental del incremento de la calidad formativa en educación, en específico de los educadores como gerentes en sus aulas, generando una mayor responsabilidad por parte de ellos, ya que son importantes en el conjunto educativo.

El objetivo general, de la presente investigación es: Establecer la relación entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

Además, cinco objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021. Establecer la relación entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, establecer la relación entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, establecer la relación entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021 y establecer la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

Por ello, se pretende verificar la hipótesis general: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021; y cinco hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, existe relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021 y existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Existe algunas investigaciones que tocan las variables investigadas las cuales tocare a continuación:

A nivel internacional

Panigrahi (2017) en su artículo científico se planteó determinar la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente de la escuela de magisterio de Odisha en la India, el cual determino que la calificación promedio de la inteligencia emocional de los profesores en formación es de 134,85. Se puede concluir del estudio que los profesores de Odisha poseen una alta inteligencia emocional y tiene un efecto positivo en su rendimiento docente y que la mayor contribución a la inteligencia emocional del grupo objetivo procede a la dimensión "intrapersonal" que es del 85,75%.

González (2017) en su artículo Inteligencia Emocional y la Gestión Docente tiene como objetivo investigar la influencia de inteligencia emocional con la gestión docente en la universidad técnica del estado Carabobo de Venezuela. En sus resultados de la encuesta aplicada a estudiantes se obtuvo 68.2% de preferencias de la percepción de ambas variables, por cual se deduce que alrededor de 2/3 de los alumnos se hallan conformes con la inteligencia emocional y la gestión de sus docentes, teniendo como conclusión la presencia de una relación de influencia entre las variables.

Gómez y Salas (2017) en su investigación el objetivo fue estudiar la inteligencia emocional del gerente educativo y el clima laboral en instituciones educativas de Venezuela. En cuanto a la inteligencia emocional, demostraron flaquezas en la aplicación de sus enfoques obteniendo nivel medio de inteligencia emocional un 47% de los gerentes educativos, el cual repercute en un nivel de insatisfacción del clima laboral en los trabajadores debido a la falta de estímulo, motivación y empatía.

Dueñas (2018) en su estudio programa de inteligencia emocional para docentes de una institución educativa en Ecuador; cuyo objetivo fue determinar la importancia de inteligencia emocional de los docentes y su aportación con el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje. Se aplicó una encuesta dirigida a docentes y estudiantes, entrevista a directivos, fichas de observación. Los resultados obtenidos de los docentes indicaron que el 73% no dan gran importancia a este tipo de inteligencia, debido a que abordan más temas curriculares. También que el 30% de los docentes no poseen facultades en el manejo y control de emociones, afectando la relación social y la mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

A nivel nacional

Romero (2018) en su investigación busco determinar la relación de las variables docente como gerente y calidad de los procesos educativos, la encuesta fue aplicada a los docentes de una Institución Educativa del Callao, donde en sus resultados se puede observar que el 96,9% de los docentes muestran un rol de desempeño docente como gerente en el aula eficiente y un 3,1 % alcanzó un nivel de desempeño regular. Y a manera de conclusión se evidencio que existe relación significativa entre las variables ya mencionadas.

Quispe (2018) en su estudio para determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño pedagógico en los centros de educación básica especial de la UGEL- 04, obtuvo como resultado de la variable inteligencia emocional, que un 28% de docentes se encuentran en un nivel alto, un 62% en nivel medio y 10% en un nivel bajo, por tanto, se infiere que la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel medio y solo un pequeño grupo maneja bien su inteligencia emocional, sugiriendo que los docentes necesitan desarrollar su inteligencia emocional. Y los resultados de las dimensiones de dicha variable fueron: Intrapersonal baja 15%, media 73% y alta 12%; interpersonal baja 17%, media 55% y alta 28 %; adaptabilidad 27% baja, 49% media y un 24% alta; manejo de estrés 26% baja, 52 % media y un 22% alta; estado de ánimo en general baja 5%, media un 52% y alta un 43%. Los resultados confirmaron que existe una correlación positiva alta con un Rho de Spearman = 0.720 y  $p=0,00$ .

Obispo (2020) en su tesis tuvo como objetivo específicos, establecer la relación de las dimensiones de la variable inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa particular de Lima, los instrumentos utilizados en la investigación fueron el test de Bar-On Ice y una ficha de autoevaluación; del cual en los resultados obtenidos predomina el nivel medio: en la dimensión intrapersonal nivel medio con 55,6%, adaptabilidad el 56,9%, manejo de estrés 61,1% y estado de ánimo 80,6% respectivamente. Y resalta que en la dimensión interpersonal el nivel alto es el mayor, con un porcentaje de 55,6%. Y concluyo que existe relación positiva y moderada entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Sarmiento (2019) presenta un estudio de posgrado cuyo objetivo fue conocer el nivel de inteligencia emocional de las docentes de educación inicial de Maynas. Se utilizó como herramienta el cuestionario de inteligencia emocional BarOn Ice; y como resultado se obtuvo que, el 1,3% educadores obtuvieron calificación muy baja, el 43.2% baja, el 52.3% promedio y el 1,3% alto. Así, se concluyó que poco menos de la mitad de la población del estudio padecía déficits en las dimensiones de la inteligencia emocional.

Existen algunas teorías que tocan las variables investigadas la cual presentare a continuación:

Con relación a la variable inteligencia emocional, durante los últimos años, vive un interés ascendente en la sabiduría emocional, esta atención está presente en diferentes campos como la psicología y lo laboral.

La concepción de inteligencia emocional en términos de inteligencia social tiene su antecesor el psicólogo Thorndike citado por Chamorro (2004) al que definió como, la habilidad de conducirse sabiamente en las relaciones con las personas.

Este modelo de inteligencia se forjó inicialmente por Salovey y Mayer (1990), por lo cual los expertos se refieren a ella como una habilidad en la percepción sensorial y emocional, de uno mismo y de las demás personas, una fuerza interior que guía las emociones y los sentimientos, para equilibrar el comportamiento y los pensamientos.

Dicha inteligencia para León (2013) es un instrumento para plantear cualquier solución a las dificultades, el dominio de las emociones es muy importante para el progreso de los individuos y para crear una existencia más estable con buenas relaciones humanas. Ya que tienen un rol importante en la construcción de la inteligencia emocional, basada en la exploración de emociones que apoyan a la aceptación y toma de conciencia.

Asimismo, Ryback (2007) la refiere como la facultad para percibir, comprender moderar o hasta cambiar los estados emocionales de sí mismo y de los otros, también habla de las habilidades adicionales, y difiere de la inteligencia cognitiva en el que se mide solo el coeficiente intelectual. Y Goleman (1999) hace mención de esto que hay dos tipologías, la emocional y la intelectual, de la cual representan la función de diferentes regiones del cerebro. El intelectual se fundamenta en la actividad de la neocórtex, de la sección que está en la superficie del cerebro mientras que el emocional se encuentra en una región más antigua.

Bar-On (1997) la explica como la interacción de varias destrezas y habilidades a nivel emocional y de relaciones sociales que son significativos en la vida, y que ayudan a afrontar los peligros y acontecimientos de una vida compleja.

La inteligencia emocional como habilidad propia del ser, es un complemento que establece los límites del control emocional, reconociendo nuestras propias emociones, guiando y manejando las emociones ajenas y mejorando las relaciones interpersonales, que es como una brújula que guía nuestras acciones.

Cooper y Sawaf (2005) sugirieron que es el componente que motiva a los humanos a buscar su capacidad interna, para establecer valores y habilidades que emergen desde dentro para utilizar eficazmente su fuerza interior.

Abanto (2000) la conceptualizan como habilidades y signos de aptitud, así como conocimientos y experiencias necesarias para afrontar situaciones inesperadas, beneficiosas en el día a día, lo mismo en las complejas relaciones humanas en la sociedad.



Según Goleman (1999), es un factor importante para motivarnos y orientarnos en la vida mediante el desarrollo pleno y exitoso de actitudes y competencias, habilidades y la capacidad de relacionarnos con nuestras emociones y sentimientos, y de gestionar y canalizar ellos, para que al final tengamos relaciones sanas y un norte en nuestro plan de vida. Por otro lado, establece que nos hace ser conscientes y comprender las emociones de los demás y también sobrellevar las incomodidades o frustraciones que experimentamos; resaltando la adopción de trabajo colaborativo que nos dará más oportunidades de crecimiento profesional.

En los últimos años, los teorizadores consiguieron forjar y exponer mejor la inteligencia emocional en otros campos como a nivel familiar, marital, ocupacional, industrial y educación, donde esta última ha ganado importancia educativa fomentando que la formación sea global y holística desde un punto de vista humanista.

Al respecto, Goleman, Boyatzis y McKee (2002) indican que la influencia del estado emocional sobre el desempeño laboral se encuentra entre un 20% y un 30% de manera positiva. Buscando constantemente identificar oportunidades para mejorar sus fortalezas, apoyándose en este modelo de investigaciones para cerrar la brecha de bienestar entre las autoridades de las organizaciones y las personas.

La visión teórica de Goleman (2002) cuando se trata de la actitud del gerente hacia la inteligencia emocional para reaccionar ante el proceso de producción mayormente utilizan un enfoque racional, necesitan autoconciencia; los gerentes no podrían identificar y formular claramente los problemas, lo que reduce la habilidad de crear muchas soluciones como sea posible, y para tomar decisiones sobre qué soluciones usar, sopesando las prioridades y las desventajas de cada solución requiere un nivel alto de cociente emocional.

Por eso para Salas (2016), los gerentes se diferencian por cómo se relacionan con sus subordinados, con énfasis en la comprensión de las emociones de los demás teniendo dominio de sus emociones y de cómo se relacionan con su entorno.

En el ambiente educacional, los docentes son fundamentales, en incidir en las capacidades emocionales de los alumnos, ya que sus competencias de desempeño abarcan el centrar y administrar las emociones en el aula.

El Informe Delors (1998) brinda pautas que impulsa promover el crecimiento propio del ser humano en general, ya que es un aprendizaje constante. Como resultado, el concepto de inteligencia emocional se ha transformado, hoy conocemos que el hombre como unidad social y fisiológica es complejo en la interrelación de las dimensiones emocionales, fisiológicas y cognoscitivas. Este informe sienta las bases de la educación, para conseguir una educación completa para la vida, a partir de que el educando debe formarse con los tres saberes esenciales. Es conocido que el mayor segmento de la deserción escolar no solo es por problemas cognitivos sino también a vivencias frustrantes y negativas a nivel emocional que detienen a las competencias metacognitivas requeridas para un aprendizaje significativo.

Como Nickel (2015) establece la psicología conductual del docente y su relación con los educandos, muestra cómo debe funcionar esta interacción entre los principales protagonistas de la educación, donde muchos factores intrínsecos y exteriores influyen en el comportamiento tanto de profesores como de alumnos.

Los movimientos actuales de psicología educacional refieren que el educador y todos los funcionarios educativos deben desarrollar habilidades socio-emocionales como la comunicación asertiva, resolución de conflictos, es decir los educadores deben desarrollar sus competencias docentes juntamente a las habilidades blandas.

Acerca de las dimensiones de la variable inteligencia emocional, pueden existir diferentes teorías para dimensionarla. Pero para el presente trabajo de investigación, el planteamiento de BarOn es uno de las más categóricos que ha contribuido a la medición de esta variable, generando dimensiones y sub-dimensiones en la expresión emocional del ser humano.

Dimensión 1: Intrapersonal, se refiere a la evaluación de sí mismo, es decir la comprensión de los aspectos internos de uno mismo. Los indicadores son: Comprensión de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia.

Se trata de un grupo de destrezas destinadas a comprender nuestras emociones y proporcionarles un sentido de identidad, comportamiento y respuesta. Y identificar nuestras emociones en los instantes más importantes o emocionantes y lograr racionalizarlas para alinearlas con nuestras metas personales y culturales es sin duda una cuestión de autoconciencia emocional o inteligencia interior. En esta dimensión, existen sub – dimensiones que necesitan ser identificadas y reforzadas, que reflejan la inteligencia interior.

Comprensión de sí mismo: identificar nuestra emoción en las situaciones difíciles no es un trabajo fácil, solo se consigue con la comprensión y la introspección abriga la reflexión, la introspección, la autoevaluación, la meditación, nuestros propios sentimientos y emociones. Conocemos que lo externo es el reflejo de nuestro interior tan complejo, tan recóndito y tan vasto que, al introducirnos, alcanzamos experimentar nuevas experiencias.

Asertividad: Puesto que todos sabemos, se trata simplemente de ponerse en el lugar del otro, pero esta es la expresión final de una sucesión de procesos de empatía que abarca mucho más; desde el primer instante que una persona adquiere la habilidad de escuchar activamente. Implica internalizar el suceso que estamos presenciando para reflexionar y analizarlo a nivel global. Pero, es posible solo cuando tenemos o hemos tenido vivencias parecidas que nos hicieron retroceder en el tiempo y revivir esos hechos.

Autorrealización: Se compone de la facultad y aptitud para edificar un concepto consistente de lo que concebimos de nosotros mismos. Tener conocimiento de nuestro potencial, fortalezas y debilidades, formando una personalidad que fomente una fuerte autoestima y crecimiento personal.

Independencia: Comprende las habilidades y destrezas que impulsan a conseguir nuestras metas y planes a través de la perseverancia, la convicción. Comprendida como libertad con responsabilidad, es el derecho a gestionar para tomar decisiones basadas en valores, sentimientos y emociones con seguridad y manejo emocional.

Dimensión 2: Interpersonal, se refiere a como se relaciona con el entorno. Los indicadores son: Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidad social.

Esta dimensión incluye la capacidad humana para leer e interpretar las emociones de los demás, así como para mantener relaciones cordiales, armoniosas y asertivas, cuya clave es el manejo los propios sentimientos.

Para Acuña (2005), tener empatía es básicamente la capacidad de colocarnos en el lugar del otro, teniendo la capacidad de empatizar con los otros, centrar la escucha en los demás, retrasar opiniones de revisión individual para entender qué significa una circunstancia para la otra persona. Escuchar es un arte porque implica que puede detectar no solo lo que la otra persona está diciendo a nivel verbal sino emocional.

En este sentido, Gardner (1983) refiere que la dimensión interpersonal incluye el poder de distinguir y tratar adecuadamente las emociones, comportamientos erráticos, motivaciones y aspiraciones de los demás.

Según BarOn (2000), la inteligencia interpersonal maneja habilidades sociales en las que los sentimientos y las emociones se comunican bien de manera responsable, confiable y orientada ayudamos a convivir armoniosamente con otros en un entorno de respeto y consideración.

Las relaciones interpersonales deben tener complementariedades para estabilizar y armonizar estas relaciones, ya que esta dimensión tiene un rol importante en el manejo, control y transmisión de nuestras emociones cuando interactuamos con los demás. Esta dimensión también aporta a sostener y reforzar nuestro soporte social en el lugar de trabajo, la familia y los amigos.

Fragoso (2015) señala que las destrezas interpersonales equivalen a respuestas relacionadas con asertividad y empatía, cuando te pones en el lugar del otro, pero solo entenderá y estará abierto al diálogo y tolerancia, lo que significa que abre la posibilidad de desarrollar una variedad de capacidades para crear buenas relaciones humanas, como el dominio de las habilidades sociales básicas como:

comunicación asertiva verbal y no verbal, intercambio emocional, comportamiento social, manejo emocional y solución de conflictos.

Dimensión 3: Adaptabilidad, es adaptarse ante situaciones adversas que nos afrontan y nos sacan de nuestra comodidad. Los indicadores son: Solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad.

Es la capacidad que incluye apertura a ideas y enfoques innovadores y flexibilidad para responder al cambio, estas personas adaptables se enfrentan fácilmente a una amplia gama de necesidades y cambios, priorizando y asignando tareas no programadas. Asimismo, ajustan sus respuestas y estrategias a las circunstancias cambiantes, demostrando flexibilidad en sus visiones de sus eventos.

Para Muchinsky (2002), es sustancial e innato que un cuerpo reaccione a transformaciones rápidas y nuevos ambientes para poder sobrevivir, por lo que sobrevivir en períodos de cambio, permite evaluar nuestra capacidad de adaptación y obtener estabilidad y crecimiento.

León (2017) menciona que la capacidad adaptativa, permite utilizar y aprovechar las condiciones ambientales para mejorar la interacción entre un ser y su entorno. De acuerdo con este concepto, docentes y estudiantes precisan mejorar las habilidades de resistencia para manejarse en cualquier ambiente, para ello requieren destrezas emocionales.

Fragoso (2015) sostiene que la capacidad de adaptarse a circunstancias inesperadas y críticas debe lograrse atenuando el impacto cuando hay un problema. Las habilidades de afrontamiento emocional nos ayudan aminorar la conmoción, como una manera de resolución de conflictos. La adaptabilidad y la flexibilidad describen a las personas que demuestran su eficacia y eficiencia cuando trabajan en distintos ambientes y situaciones con una diversidad de diferentes personas y grupos sociales. Asimismo, se adaptan, a las nuevas circunstancias creadas por la organización en un determinado campo, de esta forma las soluciones buscan un camino original, abierto al cambio.

Dimensión 4: Manejo de estrés, se refiere a cómo reacciona frente a situaciones de estrés. Sus indicadores son: Tolerancia al estrés y control de impulsos.

En esta dimensión, los subcomponentes están involucrados en la tolerancia a la frustración y los impulsos. Se refiere a la facultad de la persona para afrontar situaciones difíciles, esto no es un trabajo fácil, la tolerancia es la facultad de ayudarnos a afrontarlas y retrasarlas estratégicamente sin afectar nuestra salud emocional y bienestar. La capacidad de controlarnos a nosotros mismos y no maximizar las situaciones de estrés y ansiedad prepara el escenario para nuestra capacidad de tolerancia frente al estrés.

Otra sub-dimensión es el control de impulsos, Ugarriza (2001) refiere a manejar nuestras emociones y poner límites para esquivar reacciones descontroladas como una de las facultades que mantenemos en las buenas relaciones humanas entre nosotros.

Por otro lado, Gonzales (2006) señaló que el estrés físico es una respuesta corporal, que acompaña un enfoque mente-cuerpo, es decir, cuando nos estresamos a nivel psicológico, nuestro cuerpo se activa en diferentes partes del cuerpo y presenta reacciones adversas como dolor de estómago, calambres y dolores de cabeza.

El estrés siempre se caracteriza por emociones dañinas, como angustia, enfado, desconfianza, congoja, pesimismo, otros; esto es temporal. Dado que los estímulos externos deben considerarse situaciones estresantes, una parte importante de la respuesta al estrés emocional es el comportamiento cognitivo. Es importante aclarar que el desempeño cognitivo de una persona varía según las características propias y las experiencias pasadas.

Es importante señalar que las respuestas emocionales al estrés también pueden diferir debido a diferentes estilos y habilidades de afrontamiento. Finalmente, cabe señalar que la respuesta emocional al estrés es esencialmente transitoria y de carácter temporal, en cualquier caso, estamos ante un proceso estresante agudo.

Es debido a que este es el período de transición que se debe tener la capacidad emocional y racional para percibir sus efectos y es necesario controlarlo a través del manejo de la conducta.

Dimensión 5: Estado de ánimo en general, calcula la facultad para obtener armonía y regocijarse de la vida. Los indicadores son: Felicidad y Optimismo.

En general los seres humanos tenemos días en los que nos sentimos mal, un poco estresados o incluso abatidos. Dado que estos días malos son inevitables, es importante que los supere y pase a días más felices. La capacidad de regular el estado de ánimo comienza a aparecer en la edad temprana en la vida, los niños desde temprana edad comienzan a lidiar con los sentimientos negativos de manera diferente.

El subcomponente de la felicidad es a veces utópico cuando tratamos de lograrlo con las posesiones materiales o emocionales de los demás, la verdadera felicidad es una actitud perseverante hacia la consecución de metas que nos brindan una gran satisfacción.

El subcomponente de optimismo es entendido por Ugarriza (2001) como la capacidad que nos sostiene a poseer una actitud positiva y encaminada hacia el logro de nuestros objetivos; sentimientos negativos y los obstáculos se reducen para dar lugar a la fuerza interna que poseemos.

Con respecto a la variable docente como gerente, debemos entender que la gerencia educativa se conoce como un conjunto de medios adecuados que la escuela aplica para dirigir y realizar la labor educativa, orientada hacia el éxito y la mejora continua en todas sus manifestaciones.

Chiavenato (2005) sustenta que una institución existe solo cuando las personas trabajan conjuntamente para el logro de sus metas, que no ha de lograrse de manera individualizada. Por tanto, el gestor debe enfocarse en mejorar el clima organizacional, el cual se basa esencialmente en la comunicación asertiva entre las personas que componen la institución y, por tanto, la mejora del entorno y su convivencia.

Rojas (2005), sostiene que la característica de un líder quien dirige una organización, es la facultad de observar y manejar las emociones de las personas con quien interactúan. En cuanto en el aula es crear un ambiente donde el docente como gestor dirige y encamina dichas emociones para que estas posibiliten el logro de las metas y del aprendizaje significativo.

Aragón (2006), considera que no hay adecuado consenso para unificar criterios para definir la gestión educativa, no obstante, menciona que dicha gestión atiende los mismos intereses de cualquier otra institución, a la que se extienden los mismos principios desde el órgano de gobierno.

Navarro (2002) sostiene que la gestión en el aula conduce a la optimización de la calidad pedagógica y es un gran aporte para la docencia y fortalece el desarrollo del proceso de aprendizaje para educando.

Por lo cual Ruiz (1992) afirma que la gestión del docente se puntualiza en la preparación de los procesos esenciales para generar y conservar un entorno en el que se pueda desarrollar el proceso de la formación educativa.

Para Gonzales (2019) la función del docente ya no es solo transmitir conocimientos, y evaluación continua, también tiene como objetivo incentivar a los estudiantes y sus familias al proceso del logro de los aprendizajes, por lo cual tiene que capacitarse en la gestión y liderazgo del docente, para Salazar (1994), el docente tiene la capacidad de articular, crear y promover espacios y la capacidad de cambiar condiciones importantes y efectivas para la mejora para todos.

El centro educativo como tal, es una empresa donde todos sus componentes tienen funciones específicas, y el docente es considerado como gerente en el aula, ya que tiene que planificar las actividades, hace un diagnóstico de su aula, y seleccionar las capacidades y destrezas que los educandos requieren adquirir para cubrir sus necesidades formativas.

Por todo esto, el docente como gestor del aula necesita estar en capacitación continua, como menciona Aquino (2011), el docente realiza el trabajo de gestión en el aula, para mejorar la calidad educativa, animar a los estudiantes a alcanzar sus objetivos, tomar decisiones atinadas e innovar el proceso educativo.

Para Cano (2005) el gestor educativo debe tener la habilidad de planificación, organización y la capacidad de comunicación para trabajar en equipo, estableciendo relaciones interpersonales favorables, usar nuevas tecnologías y también tener la capacidad de resolver conflictos y por último la habilidad de autoevaluación para la mejora de su gestión.



Es necesario que el gerente de la institución educadora conozca y maneje las funciones para que puedan ser plenamente aplicadas, así como tener un entendimiento muy claro de la naturaleza y misión de la institución; estas funciones en el ambiente educativo para dar un manejo práctico al concepto de gestión educativa. En manos de un gestor pedagógico existe un proceso administrativo, correspondiente a todas las actividades que este gestor pedagógico tiene que realizar.

García (2005) explica que, para el gerente, el proceso administrativo, son todas las funciones que tiene que realizar para poder alcanzar las metas de la manera más razonada posible, es decir, con la óptima implementación de los recursos, todo esto con el objetivo de lograr la calidad del proceso educativo.

Por lo cual Tobón (2008) menciona que la educación basada en capacidades pretende que los educadores sean idóneos en su rol educativo, por ello deben contar con competencias fundamentales para la planificación, control y monitoreo, integrando el saber ser, el saber conocer y el saber hacer.

Por ello, el gerente encuentra necesario adoptar nuevas perspectivas de gerencia e innovar los centros educativos en un centro de interacciones constructivas para mejorar la excelencia educativa. El gestor, es responsable de planificar e implementar habilidades y competencias que interactúan en el sistema al que se integra, debe realizar los cargos de coordinación, planificación, gestión y control siendo complementado con los distintivos personales de un líder educativo como: creatividad, optimismo, honestidad, perseverancia, liderazgo y capacidad comunicativa.

Graffe (2004) menciona que la función del gerente pedagógico es gestionar el sistema representado por la institución que dirige, con el fin de satisfacer las necesidades de los diversos miembros del personal interno o asociados a la organización y, por tanto, los gestores educativos deben tener la mente abierta para los cambios, no pueden negarse las oportunidades de desarrollo en el contexto educativo. De la misma forma y explorando la mirada de conceptos de gestión es importante conocer y abrir escenarios que involucran mejoras, en este caso en la

gestión de un centro educativo, deben estar abiertos al cambio, no pueden cerrarse a oportunidades de crecimiento en el contexto educativo.

Y para Leu (2005) el docente debe poseer los conocimientos y habilidades de métodos relevantes, así como la capacidad para reflexionar sobre las prácticas educativas y las respuestas de los estudiantes, creando y manteniendo un ambiente de comunicación y de aprendizaje efectivo.

Por lo cual para Tobar (2014) la gestión educativa es compleja y debe diseñarse según el entorno socio - cultural y, teniendo en cuenta también la estratificación social y el género; en la gestión definitivamente es necesario ser creativo, ser líder y sobre todo tener sensibilidad y tacto para situaciones adversas en el aula.

Asimismo y al estudiar numerosos conceptos de gestión educativa el teórico base que se escogió fue a Dordelly (2008) ya que él distingue a la gestión educativa como un instrumento esencial para la efectiva implementación y funcionamiento de una organización, por lo que podemos decir que la gestión educativa es el proceso de organizar y utilizar los recursos para lograr metas preestablecidas a través de una organización eficaz en la que el gerente pedagógico debe orientar al grupo hacia el logro de las metas organizacionales con motivación continua, que verifica, orienta y premia el trabajo realizado en el desempeño de la función de acción y gestión; por lo cual es la teoría que utilizaremos para dimensionar la variable.

Dimensión 1: Capacidad comunicativa, los profesores deben utilizar su lenguaje correctamente, tanto de forma verbal como escrita, para interactuar de forma eficaz con sus alumnos a través de una comunicación asertiva y eficaz. Los indicadores que se tienen en cuenta en este aspecto son: Uso correcto del lenguaje hablado y escrito, fomento de la comunicación asertiva, practicando la escucha atenta.

Dimensión 2: Capacidad motivacional, el docente como directivo debe ser capaz de incentivar a sus alumnos a realizar las actividades planificadas para alcanzar los resultados del aprendizaje. Los indicadores son: Liderazgo en el aula, estableciendo buenas relaciones con sus alumnos, motivándolos con actividades que generen ilusión, estímulo y apoyo para lograr las metas.

Dimensión 3: Dominio pedagógico, el docente debe tener un campo pedagógico que se exprese en algunos aspectos según Minedu (2012) en el marco de buenas actividades pedagógicas. Los indicadores incluyen: conocimientos disciplinarios teóricos y prácticos, gestión de procesos de enseñanza y aprendizaje, reflexión constante para mejorar la práctica docente, trabajo colectivo con pares.

Dimensión 4: Manejo de los procesos psicopedagógicos, se refiere al acto de comprender y emplear los principios psicoeducativos que rigen el proceso educativo y se basa en teorías psicológicas e instituciones educativas, claramente presentadas y completas, orientando el proceso educativo. Los indicadores son: Aplicar principios psicológicos en el proceso de enseñanza.

Dimensión 5: Manejo de estrategias en el aula, refiere al conjunto de métodos, tareas y actividades que los docentes seleccionan y utilizan de acuerdo con las características del grupo objetivo, el entorno en el que se desenvuelve la meta planteada, para ser más efectivo el proceso educativo, fomentando su razonamiento, creatividad y pensamiento crítico. Los indicadores son: Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje, promueve el trabajo colaborativo, selecciona y emplea diferentes estrategias cognoscitivas y meta cognitivas en sus actividades de aprendizaje, utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creativities y pensamiento crítico.

Por tanto, se entiende que la gestión educativa busca brindar una nueva concepción pedagógica que lleve a la mirada de un gerente educativo prestando atención al análisis de su entorno y haciendo un buen uso de los recursos existentes para lograr las metas trazadas; completamente planificadas en un marco innovador, esto servirá para cambiar la forma en que la gestión tradicional se ha desarrollado, sin cambiar el objetivo de la calidad educativa, esto significa que el docente debe perfilarse en las dimensiones antes mencionadas en el campo de gerencia educativa con una orientación hacia la transformación de la educación.

### **III. METODOLOGÍA**

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

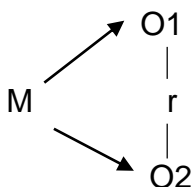
La investigación se estableció por el enfoque cuantitativo. Lo que se entiende es el contraste a través de una teoría fáctica y un conjunto de planteamientos hipotéticos, pero derivados de esta teoría detallada. Hernández, Fernández y Baptista (2010) explican que existe una estrecha relación entre este enfoque y el procesamiento estadístico, porque trata objetivamente un hecho desde medidas numéricas hasta buscar la capacidad de realizar una predicción, ligado a el fenómeno que es el tema de nuestro análisis.

Esta tesis de investigación es básica. Tam, Vera y Oliveros (2008) mencionan que se puede clasificar según su finalidad o uso: Investigación básica, aplicada y adaptativa. Para ellos, las investigaciones de línea de base se definen como aquellas que centran su atención en mejorar y ampliar el conocimiento.

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones intencionadamente de las variables. Para Carrasco (2008) es el tipo de estudio que se desarrolla una observación de cómo suceden los hechos de manera natural para su posterior análisis. Y los diseños no experimentales se pueden clasificar en dos grandes grupos, transversales y longitudinales, se llevó a cabo la medición de las variables en una sola vez, por lo que esta investigación se define como un diseño transversal.

En esta investigación se propuso establecer la relación de sus variables, por ello se decidió utilizar el diseño transversal correlacional. Según Hernández et al. (2010), la investigación correlacional es un estudio cuyo objetivo es establecer la relación entre las variables planteadas, para cuantificar esta relación y determinar su extensión.

### *Representación del diseño de investigación*



Dónde:

M= Muestra

O1 = V 1 observada Inteligencia Emocional

O2 = V 2 observada el Docente como Gerente

r = Correlación entre dichas variables

La metodología que sustenta el desarrollo de esta investigación es el método de hipotético - deductivo. Monje (2011) menciona que es cuando parte del supuesto que surge de una determinada teoría y del funcionamiento de las variables, recolecta y procesa datos para llegar a la interpretación del autor basada en la evidencia.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Definición conceptual de la variable: Inteligencia Emocional

BarOn (1997) se refiere a ella como un conjunto de habilidades que tiene una persona en diferentes ámbitos de la vida, que afectan su capacidad de adaptación y cómo afrontan las presiones ambientales que desarrolla.

Definición operacional

Esta variable, se descompone en 5 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 60 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal. (EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory- Adaptación peruana Ugarriza 2001)

Dimensión 1: Intrapersonal

Dimensión 2: Interpersonal

Dimensión 3: Adaptabilidad

Dimensión 4: Manejo de estrés

Dimensión 5: Estado de ánimo en general.

Definición conceptual de la variable: El docente como gerente

Para Dordelly (2008) el gerente educativo como gestor del aula, implementa el proceso de proyección, dirección y monitoreo de las actividades del proceso de aprendizaje implícitas en el diseño del currículo. Por lo tanto, los docentes, como gerentes del aula, realizan funciones administrativas que los conectan con los procedimientos de enseñanza-aprendizaje de una manera que logra resultados de aprendizaje significativos.

Definición operacional

La variable docente como gerente, se descompone en 5 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 30 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala ordinal.

Dimensión 1: Capacidad Comunicativa

Dimensión 2: Capacidad Motivacional

Dimensión 3: Dominio Pedagógico

Dimensión 4: Manejo de los procesos Psicopedagógicos

Dimensión 5: Manejo de estrategias en el Aula

### 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Para Gutiérrez (2015) la muestra forma parte de la población, esto consta de establecer la unidad de análisis. Por lo tanto, nos limitamos a una fracción de la población total para obtener resultados ideales y construir datos, donde la población de este estudio fue de 40 docentes del nivel: inicial, primaria, secundaria de una institución educativa particular en el centro poblado Canto Grande, zona II, etapa V de la UGEL-05. Siendo los 40 docentes también la muestra, debido al reducido número de la población, pero lo suficiente para conseguir los datos necesarios para la investigación.

**Tabla 1**

*Población y muestra de estudio*

NIVEL	Número de docentes
Inicial	9
Primaria	11
Secundaria	20
TOTAL	40

*Nota.* Elaboración propia.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2010) consideran las técnicas de recolección de datos como un medio, cuyo fin es brindar información valiosa para la recolección de datos, expresada en forma arquetípica como técnicas, observaciones, cuestionarios, entrevistas y encuestas. También mencionó la elección de un instrumento adecuado para dicha tarea. Por lo tanto, en este estudio se utilizó la encuesta.

En esta presente investigación se fijaron dos instrumentos de recolección de datos se utilizó 2 cuestionarios uno para cada variable, en forma de autoevaluación que deben cumplir criterios de validez y confiabilidad.

Para la variable de inteligencia emocional se utilizó el cuestionario EQ-i (Inventario de cociente emocional) de Bar-On que es una de las medidas de

inteligencia emocional más ampliamente utilizada en el tema. Con la adaptación peruana de Nelly Ugarriza.

#### Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Emotional Competence Inventory

Autor: Dr. Reuven Bar-On / Adaptación peruana N. Ugarriza (2001)

Población: A partir de los 16 años.

Tiempo de administración: 25-30min

De escala Ordinal y puede ser utilizado para fines empresariales, pedagógicos, clínicos y de investigación.

Para la variable el docente como gerente en el aula se utilizó el cuestionario de Romero que tomo como teórico base para la elaboración a Dordelly (2008). Sobre todo, porque aún no se han desarrollado muchos instrumentos para esta variable siendo este el de más confiabilidad.

#### Ficha técnica

Autor: Romero Villanueva Marianella (2018)

Objetivo: Evaluar al docente como gerente en el aula

Tiempo de administración: 15 min

De escala Ordinal y puede ser utilizado para fines empresariales, pedagógicos y de investigación.

Según Hernández et al (2010) la validez describe al nivel en el que un instrumento mide la variable para la que fue diseñado. La validez de los instrumentos se obtuvo mediante juicio de expertos quienes evalúan la pertinencia, relevancia y claridad para cada variable y sus dimensiones.



**Tabla 2***Validación por juicio de expertos*

Experto	Resultado
Mg. LIZARDO ABIGAIL ROMERO URRUTIA	APLICABLE
Dr. RAÚL DELGADO ARENAS	APLICABLE
Dra. NOEMI TERESA JULCA VERA	APLICABLE

*Nota.* Elaboración propia.

En cuanto a la confiabilidad de un instrumento, Bernal y Pemau-Alonso (2010) refieren que la confiabilidad de un instrumento se determina por el nivel de exactitud y consistencia de sus resultados cuando se aplica varias veces a un determinado fenómeno y este proporciona una medida igual o similar.

Y la confiabilidad de los instrumentos se dio a través de la técnica de cálculo de Coeficiente de Alfa de Cronbach. Cuyos valores criterio de confiabilidad según Hernández et al (2010) son:

- No es confiable (0)
- Baja confiabilidad (0,01 a 0,49)
- Moderada confiabilidad (0,50 a 0,74)
- Fuerte confiabilidad (0,75 a 0,89)
- Alta confiabilidad (0,90 a 1)

**Tabla 3***Confiabilidad del instrumento: Inteligencia emocional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	60

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 4**

*Confiabilidad del instrumento: Docente como gerente*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	30

*Nota.* Elaboración propia.

La confiabilidad de los instrumentos para: Inteligencia emocional (0,923) y docente como gerente (0,960) ambas tienen alta confiabilidad, por lo cual, se puede aseverar que son confiables y pueden ser aplicadas para recoger información confiable para la investigación.

### **3.5 Procedimientos**

Se envió una carta de presentación dirigida al director de la institución, solicitando la aprobación para poder desarrollar las encuestas en la institución para la recolección de información necesaria para la investigación, se aplicó dos cuestionarios los cuales estuvieron dirigidos a los docentes, la recolección de datos se dio a través de la encuesta de manera virtual mediante google forms y de esta manera se logró recolectar información para la investigación y así posteriormente procesar dichos datos con el fin de responder lo planteado.

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

Para Cabezas et al (2018) es la interpretación de datos a partir de la estadística generada de las técnicas de recopilación; cabe señalar que para cada pregunta diseñada se debe realizar el análisis e interpretación de los datos y luego colocarlos en una tabla en la que se registren variables, índices, frecuencias y porcentajes.

Los datos recolectados se procedieron a pasar a una hoja de cálculo en Excel 2016, creando una base de datos de las variables para facilitar procesar los datos al programa SPSS24, con lo que se consiguió elaborar las tablas para las variables y para la verificación de las hipótesis se utilizaron pruebas de correlación para

determinar la existencia de la relación para cada una de las hipótesis. Se usó el Alpha de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento y para la correlación de las variables se empleó el Rho de Spearman por que los datos no tienen distribución normal al ser variables cualitativas.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se respetará el código de ética de la UCV en la elaboración de la tesis, resaltando la importancia de los derechos de autor, citándolos y haciendo las referencias debidamente en el formato APA. De la misma manera se tendrá en cuenta a la herramienta del Turnitin con un máximo de similitud del 25% para validar la legitimidad del trabajo.

También contando con la autorización de la institución educativa que es parte de la investigación y teniendo el consentimiento informado de los participantes donde se indicó el anonimato y el objetivo de la investigación, asimismo respetando la confidencialidad de la información obtenida mediante el uso de los instrumentos. Los resultados obtenidos se procesarán sin ninguna alteración basándose estrictamente a los datos reales que se obtuvieron.

#### IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones

**TABLA 5**

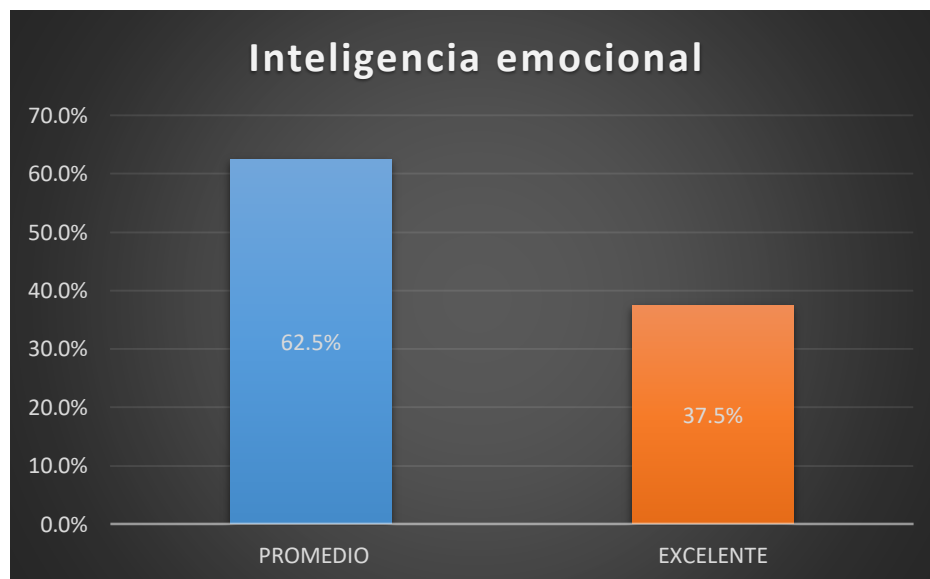
*Variable inteligencia emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Promedio	25	62.5	62.5	62.5
	Excelente	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 1**

*Porcentajes de la variable Inteligencia emocional*



NOTA. Elaboración propia

Según la tabla 5 y la figura 1 se puede concluir que la encuesta aplicada a los 40 docentes de una Institución Educativa UGEL- 05, el .62.5% se encuentra en un nivel

de inteligencia emocional promedio, mientras que el 37.5% se encuentra en un nivel tienen una inteligencia excelente.

**TABLA 6**

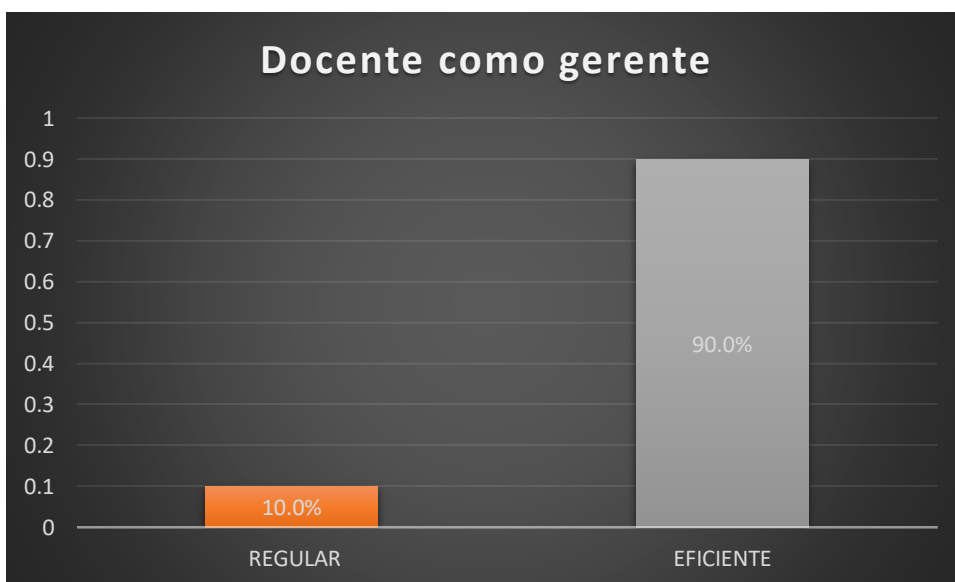
*Variable Docente como Gerente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	4	10.0	10.0	10.0
	Eficiente	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 2**

*Porcentajes de la variable Docente como Gerente*



NOTA. Elaboración propia.

Según la tabla 6 y la figura 2 se puede concluir que la encuesta aplicada a los 40 docentes de una Institución Educativa UGEL- 05, el 10.0% se encuentra en un nivel

de docente como gerente regular y el 90.0% se encuentran el nivel eficiente en su rol de docente como gerente.

**TABLA 7**

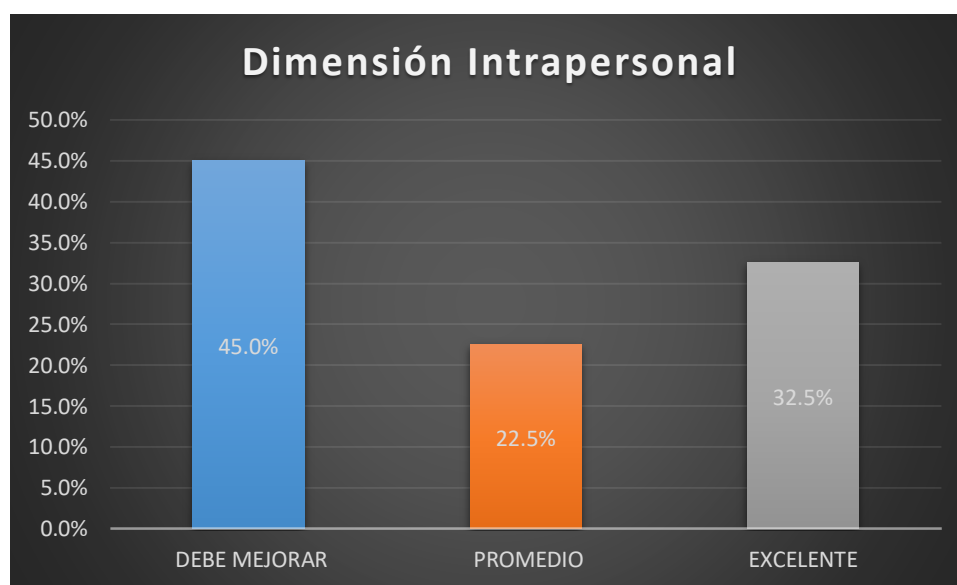
*Dimensión intrapersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Debe mejorar	18	45.0	45.0	45.0
	Promedio	9	22.5	22.5	67.5
	Excelente	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 3**

*Porcentajes de la dimensión intrapersonal*



NOTA. Elaboración propia

Según la tabla 7 y la figura 3 de la dimensión intrapersonal se puede concluir que el 45.0% de docentes se encuentra en un nivel que debe mejorar, mientras que el 22.5% en un nivel promedio y el 32.5% tienen una inteligencia emocional excelente.

**TABLA 8**

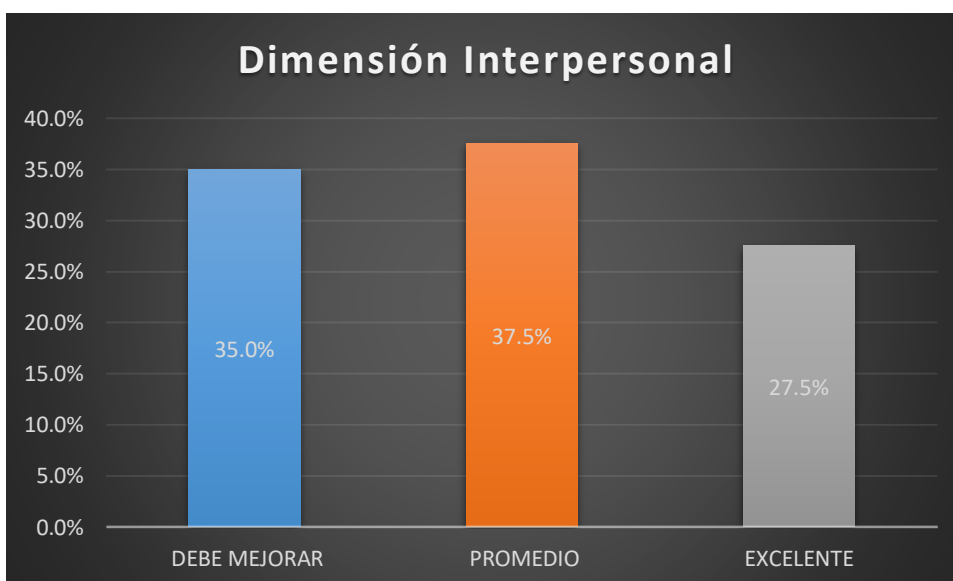
*Dimensión Interpersonal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Debe mejorar	14	35.0	35.0	35.0
	Promedio	15	37.5	37.5	72.5
	Excelente	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 4**

*Porcentajes de la dimensión interpersonal*



NOTA. Elaboración propia

Según la tabla 8 y la figura 4 de la dimensión interpersonal se puede concluir que el 35.0% de docentes se encuentra en un nivel que debe mejorar, mientras que el 37.5% en un nivel promedio y el 27.5% tienen una inteligencia emocional excelente.

**TABLA 9**

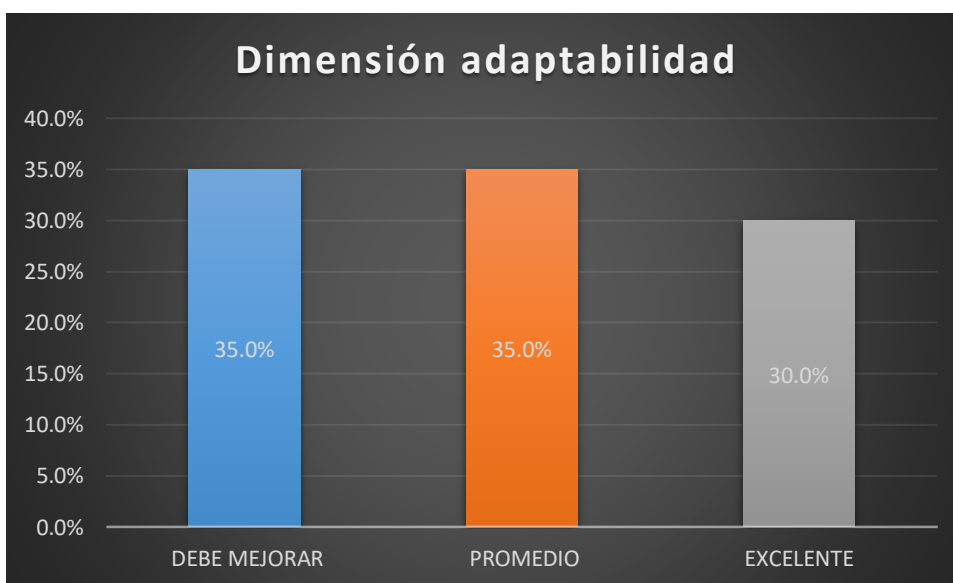
*Dimensión adaptabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Debe mejorar	14	35.0	35.0	35.0
	Promedio	14	35.0	35.0	70.0
	Excelente	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 5**

*Porcentajes de la dimensión adaptabilidad*



NOTA. Elaboración propia

Según la tabla 9 y la figura 5 de la dimensión interpersonal se puede concluir que el 35.0% de docentes se encuentra en un nivel que debe mejorar, mientras que el 35.0% en un nivel promedio y el 30.0% tienen una inteligencia emocional excelente.



**TABLA 10**

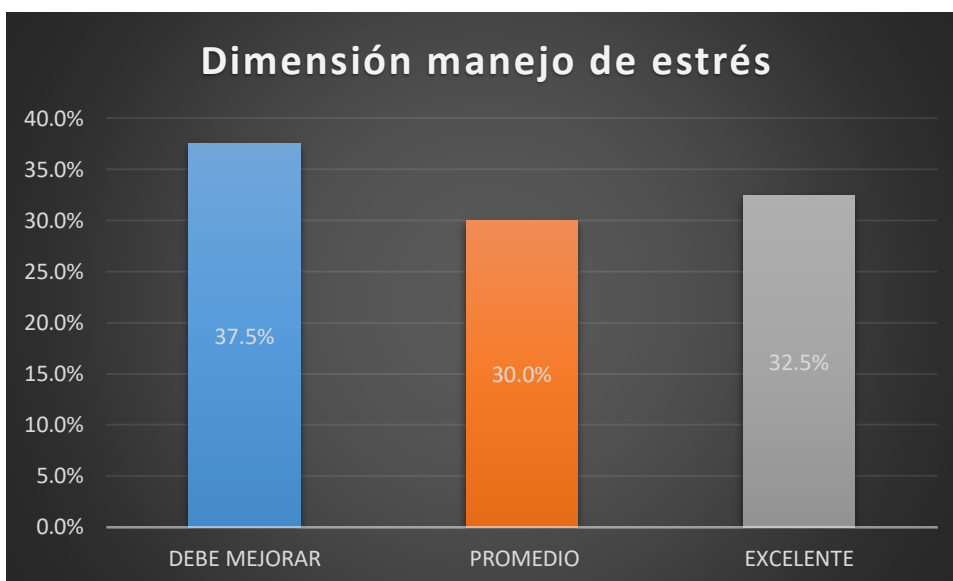
*Dimensión manejo de estrés*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Debe mejorar	15	37.5	37.5	37.5
	Promedio	12	30.0	30.0	67.5
	Excelente	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 6**

*Porcentajes de la dimensión manejo de estrés*



NOTA. Elaboración propia.

Según la tabla 10 y la figura 6 de la dimensión manejo de estrés se puede concluir que el 37.5% de docentes se encuentra en un nivel que debe mejorar, mientras que el 30.0% en un nivel promedio y el 32.5% tienen una inteligencia emocional excelente.

**TABLA 11**

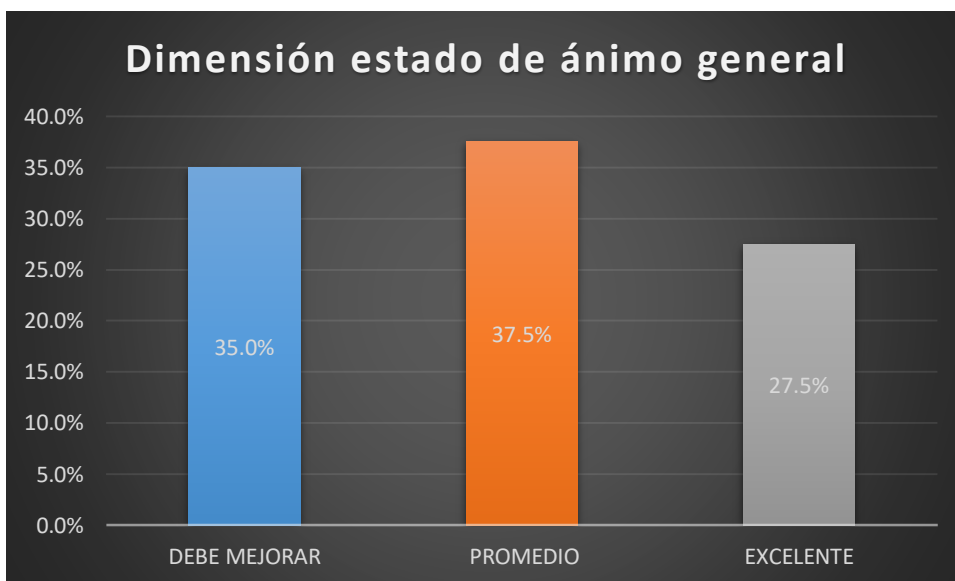
*Dimensión estado de ánimo en general*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Debe mejorar	14	35.0	35.0	35.0
	Promedio	15	37.5	37.5	72.5
	Excelente	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

**FIGURA 7**

*Porcentajes de la dimensión estado de ánimo en general*



NOTA. Elaboración propia.

Según la tabla 11 y la figura 7 de la dimensión estado de ánimo en general se puede concluir que el 35.0% de docentes se encuentra en un nivel que deben mejorar, mientras que el 37.5% en un nivel promedio y el 27.5% tienen una inteligencia emocional excelente.

**TABLA 12***Tabla cruzada de inteligencia emocional y docente como gerente*

		Docente como gerente				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Inteligencia emocional	Debe mejorar	Recuento	8	4	2	14
		% del total	20.0%	10.0%	5.0%	35.0%
	Promedio	Recuento	4	6	4	14
		% del total	10.0%	15.0%	10.0%	35.0%
	Excelente	Recuento	2	4	6	12
		% del total	5.0%	10.0%	15.0%	30.0%
Total		Recuento	14	14	12	40
		% del total	35.0%	35.0%	30.0%	100.0%

*NOTA.* Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

De la tabla 12 se concluye que el 20.0% de los docentes encuestados con un nivel de inteligencia emocional que deben mejorar, desempeñan un rol de docente como gerente deficiente; así mismo el 15,0% cuando poseen una inteligencia emocional promedio desempeñan un rol de docente como gerente regular y 15,0% cuando poseen inteligencia emocional excelente desempeñan un rol de docente como gerente eficiente.

**TABLA 13***Tabla cruzada entre dimensión intrapersonal y el docente como gerente*

		Docente como gerente				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión intrapersonal	Debe mejorar	Recuento	7	6	5	18
		% del total	17.5%	15.0%	12.5%	45.0%
	Promedio	Recuento	3	4	2	9
		% del total	7.5%	10.0%	5.0%	22.5%
	Excelente	Recuento	4	4	5	13
		% del total	10.0%	10.0%	12.5%	32.5%
Total		Recuento	14	14	12	40
		% del total	35.0%	35.0%	30.0%	100.0%

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

De la tabla 13 se concluye que el 17.5% de los docentes encuestados con un nivel de inteligencia intrapersonal que debe mejorar, desempeñan un rol de docente como gerente deficiente; así mismo el 10,0% cuando poseen una inteligencia intrapersonal promedio desempeñan un rol de docente como gerente regular y 12,5% cuando poseen inteligencia intrapersonal excelente desempeñan un rol de docente como gerente eficiente.

**TABLA 14***Tabla cruzada de la dimensión interpersonal y el docente como gerente*

		Docente como gerente				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión interpersonal	Debe mejorar	Recuento	9	3	2	14
		% del total	22.5%	7.5%	5.0%	35.0%
	Promedio	Recuento	5	6	4	15
		% del total	12.5%	15.0%	10.0%	37.5%
	Excelente	Recuento	0	5	6	11
		% del total	0.0%	12.5%	15.0%	27.5%
Total		Recuento	14	14	12	40
		% del total	35.0%	35.0%	30.0%	100.0%

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

De la tabla 14 se concluye que el 22.5% de los docentes encuestados con un nivel de inteligencia interpersonal que debe mejorar, desempeñan un rol de docente como gerente deficiente; así mismo el 15,0% cuando poseen una inteligencia interpersonal promedio desempeñan un rol de docente como gerente regular y 15,0% cuando poseen inteligencia interpersonal excelente desempeñan un rol de docente como gerente eficiente.

**TABLA 15***Tabla cruzada de la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente*

		Docente como gerente				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión adaptabilidad	Debe mejorar	Recuento	6	6	2	14
		% del total	15.0%	15.0%	5.0%	35.0%
	Promedio	Recuento	7	4	3	14
		% del total	17.5%	10.0%	7.5%	35.0%
	Excelente	Recuento	1	4	7	12
		% del total	2.5%	10.0%	17.5%	30.0%
Total		Recuento	14	14	12	40
		% del total	35.0%	35.0%	30.0%	100.0%

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

De la tabla 15 se concluye que el 15.0% de los docentes encuestados con un nivel de adaptabilidad que debe mejorar, desempeñan un rol de docente como gerente deficiente; así mismo el 10,0% cuando poseen una adaptabilidad promedio desempeñan un rol de docente como gerente regular y 17,5% cuando poseen adaptabilidad excelente desempeñan un rol de docente como gerente eficiente.

**TABLA 16***Tabla cruzada de manejo de estrés y el docente como gerente*

		Docente como gerente				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Manejo de estrés	Debe mejorar	Recuento	4	5	6	15
		% del total	10.0%	12.5%	15.0%	37.5%
	Promedio	Recuento	4	5	3	12
		% del total	10.0%	12.5%	7.5%	30.0%
	Excelente	Recuento	6	4	3	13
		% del total	15.0%	10.0%	7.5%	32.5%
Total		Recuento	14	14	12	40
		% del total	35.0%	35.0%	30.0%	100.0%

*NOTA.* Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

De la tabla 16 se concluye que el 10.0% de los docentes encuestados con un nivel de manejo de estrés que debe mejorar, desempeñan un rol de docente como gerente deficiente; así mismo el 12,5% cuando poseen un manejo de estrés promedio desempeñan un rol de docente como gerente regular y 7,5% cuando poseen un manejo de estrés excelente desempeñan un rol de docente como gerente eficiente.

**TABLA 17**

*Tabla cruzada de la dimensión estado de ánimo en general y el docente como gerente*

		Docente como gerente				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Estado de ánimo en general	Debe mejorar	Recuento	8	4	2	14
		% del total	20.0%	10.0%	5.0%	35.0%
	Promedio	Recuento	5	6	4	15
		% del total	12.5%	15.0%	10.0%	37.5%
	Excelente	Recuento	1	4	6	11
		% del total	2.5%	10.0%	15.0%	27.5%
Total		Recuento	14	14	12	40
		% del total	35.0%	35.0%	30.0%	100.0%

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

De la tabla 17 se concluye que el 20.0% de los docentes encuestados con un nivel de estado de ánimo en general que debe mejorar, desempeñan un rol de docente como gerente deficiente; así mismo el 15,0% cuando poseen un estado de ánimo en general promedio desempeñan un rol de docente como gerente regular y 15,0% cuando poseen un estado de ánimo en general excelente desempeñan un rol de docente como gerente eficiente.

### **PRUEBA DE NORMALIDAD**

H0 (Hipótesis nula): La variable sigue una distribución normal.

H1 (Hipótesis alterna): La variable no sigue una distribución normal

Sig < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula

Sig > 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula

Nivel de significancia: 0,05



**TABLA 18***Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0.797	40	0.000
Docente como gerente	0.797	40	0.000
intrapersonal	0.753	40	0.000
Interpersonal	0.801	40	0.000
Adaptabilidad	0.797	40	0.000
Manejo de estrés	0.784	40	0.000
Estado de ánimo en general	0.801	40	0.000

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

En conclusión, se determina que por medio de la prueba de Shapiro-Wilk con un valor menor del nivel de significancia  $p (<0.05)$ , se confirma que los valores de las variables y de las dimensiones de la primera variable es (0,00), por lo expuesto, se rechaza la Hipótesis Nula y se admite la hipótesis alterna, es decir, todas las cifras de la muestra no provienen de una distribución normal. Por consiguiente, para la prueba de hipótesis se aplicarán métodos estadísticos no paramétricos.

## Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0. No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

HG. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

El nivel de significancia es el siguiente y se usara para todas las correlaciones posteriores general y específicas:

- Sig < 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula H0
- Sig > 0,05 entonces se acepta la hipótesis nula H0

### TABLA19

*Tabla correlacional de inteligencia emocional y el docente como gerente*

			Inteligencia emocional	Docente como gerente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,383*
		Sig. (bilateral)		0.015
		N	40	40
	Docente como gerente	Coefficiente de correlación	,383*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.015	
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

Para determinar la relación entre la inteligencia emocional y el docente como gerente se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman. En la tabla 19 podemos observar el coeficiente de correlación = 0,383 y un valor  $p = 0,015$  por lo tanto no se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

Teniendo en cuenta estos valores podemos concluir que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

Hipótesis específica 1

$H_0$ . No existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

$H_1$ . Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

**TABLA 20**

*Tabla de correlación entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente*

			Intrapersonal	Docente como gerente
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coeficiente de correlación	1.000	0.095
		Sig. (bilateral)		0.559
		N	40	40
	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	0.095	1.000
		Sig. (bilateral)	0.559	
		N	40	40

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

En la tabla 20 podemos observar el  $r = 0,095$  y un valor  $p = 0,559$  por lo tanto se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

Se concluye en que no existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

Hipótesis específica 2

$H_0$ . No existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

$H_2$ . Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

### TABLA 21

*Tabla correlacional entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente*

			Interpersonal	Docente como gerente
Rho de Spearman	Interpersonal	Coeficiente de correlación	1.000	,509**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	40	40
	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	,509**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

En la tabla 21 podemos observar el coeficiente de correlación = 0,509 y un valor p = 0,001 por lo tanto se rechaza a la hipótesis nula H0.

Por lo cual podemos concluir que existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

Hipótesis específica 3

H0. No existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

H3. Existe relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

**TABLA 22**

*Correlaciones entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente*

			Adaptabilidad	Docente como gerente
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	,375*
		Sig. (bilateral)		0.017
		N	40	40
	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	,375*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.017	
		N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

En la tabla 22 podemos observar el coeficiente de correlación = 0,375 y un valor p = 0,017 por lo tanto no se acepta la hipótesis nula H0. Por estos valores podemos concluir que existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

Hipótesis específica 4

H0. No existe relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

H4. Existe relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

**TABLA 23**

*Tabla de correlación entre manejo de estrés y docente como gerente*

			Manejo de estrés	Docente como gerente
Rho de Spearman	Manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1.000	0.190
		Sig. (bilateral)		0.240
		N	40	40
	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	0.190	1.000
		Sig. (bilateral)	0.240	
		N	40	40

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

En la tabla 23 podemos observar el coeficiente de correlación = 0,190 y un valor p = 0,240 por lo tanto se acepta la hipótesis nula H0. Por lo cual podemos concluir que no

existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

#### Hipótesis específica 5

H0. No existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo en general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

H5. Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo en general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021

**TABLA 24**

*Tabla de correlación de estado de ánimo en general y docente como gerente*

			Estado de ánimo en general	Docente como gerente
Rho de Spearman	Estado de ánimo en general	Coeficiente de correlación	1.000	,428**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	40	40
	Docente como gerente	Coeficiente de correlación	,428**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NOTA. Datos estadísticos del SPSS - Elaboración propia

En la tabla 24 podemos observar el coeficiente de correlación = 0,428 y un valor p = 0,006 por lo tanto no se acepta la hipótesis nula H0. Teniendo en cuenta estos valores podemos concluir que existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo en general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

## V. DISCUSIÓN

Como parte del presente trabajo de investigación, se consideran las investigaciones de contextos nacionales e internacionales y se discuten a continuación las teorías que sustentan el marco teórico.

La inteligencia emocional en la función gestora de los docentes, es uno de los temas de interés en las actualizaciones de educación en este momento. Es por ello este trabajo de investigación estudia estas variables en docentes de una institución educativa de la UGEL- 05.

Respecto a la hipótesis general planteada, se planteó la existencia de relación significativa entre la inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021. Siendo su  $Rho = 0,383$  y un valor  $p = 0,015$  por lo tanto no se acepta la hipótesis nula  $H_0$ . Lo cual indica que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.

Los resultados obtenidos de los datos descriptivos de la  $V_1 =$  inteligencia emocional a través del cuestionario de Bar-On, evidencian que solo el 37.5% de los docentes registra un nivel excelente de inteligencia emocional, motivo por el cual debe de incentivarse a los docentes a desarrollar esta facultad; ya que para Bar-On (1997) la inteligencia emocional es importante para el desarrollo de destrezas o habilidades que ayudan a afrontar acontecimientos complejos en la vida. Y esto es lo que se necesita ahora, especialmente en estos tiempos difíciles debido al contexto de la pandemia mundial que vivimos, el sistema educativo se tuvo que adaptar a la educación virtual, pero además del desafío pedagógico que ello implicaba, también puso a prueba el manejo eficiente de la inteligencia emocional de los docentes para el logro del desarrollo de sus capacidades docentes frente a la crisis.

Asimismo, los resultados obtenidos por Quispe (2018) de la variable inteligencia emocional muestran que 62% de los docentes se ubicó en un nivel medio; por eso se dedujo que la mayoría de docentes se encuentra en un nivel medio, es un porcentaje similar al de la presente investigación, de igual forma aun los resultados no son



satisfactorios lo cual indico que los docentes aun necesitan desarrollar su inteligencia emocional. También de la misma manera Sarmiento (2019) en su investigación de posgrado en los resultados descriptivos respecto a esta variable concluyo que el 43.2% de educadores obtuvieron un nivel bajo y el 54.3 % un nivel promedio. Por lo que se infiere que una mitad de la población objetivo presenta déficits en las dimensiones de dicha variable y tiene que ser trabajada.

El Informe Delors de la Unesco (1998) en uno de sus pilares afirma que el aprender a ser refiere a las características personales y profesionales que deben estar presentes en los docentes, de la misma manera que Salas (2016) menciona que un docente con habilidades emocionales, tiene buenas relaciones humanas, es responsable y ejemplar en su práctica docente, en este sentido el docente no puede ser modelo de enseñanza, ni guiar si no conoce y maneja bien sus emociones.

Nickel (2015) establece en la psicología conductual del docente que existen muchos componentes intrínsecos y exteriores que intervienen en el comportamiento y la interacción entre los principales actores de la educación; es así que Gómez y Salas (2017) en su artículo de inteligencia emocional y clima laboral en docentes sus datos estadísticos dieron como resultado que 47% de los gerentes educativos, se encuentran con una inteligencia emocional media, demostrando que el factor clima laboral también sería un factor que influya en la inteligencia emocional del gerente educativo, esto nos muestra que existen otras variables que pueden incidir en la inteligencia emocional del gerente educativo que se requieren trabajar.

Respecto a la segunda variable Romero (2018) el docente como gerente de aula tiene que poseer ciertos caracteres personales y profesionales que se consideren instrumentos para el logro de la calidad educativa. Las cuales son la capacidad comunicativa, motivacional, manejo de estrategias pedagógicas, que le facultarán el liderar eficazmente el proceso educativo precisamente focalizado, asegurando así la calidad del servicio educativo inherente al ejercicio docente. Y en su investigación con respecto a la segunda variable genero resultados donde se puede observar que el 96,9% de los docentes muestran un rol de desempeño docente como gerente en el

aula eficiente y solo un 3,1 % alcanzó un nivel de desempeño regular con respecto a la misma variable. Siendo parecido a nuestros resultados descriptivos donde un 90% alcanzó un desempeño eficiente y solo un 10% alcanzó un nivel regular aun así se debe seguir trabajando en la mejora de la gestión docente ya que esto conlleva a la calidad de los procesos educativos en el aula, como Rojas (2005), sostiene que es importante que el docente como gestor dirija y encamine a los educandos hacia el logro de las metas y del aprendizaje significativo, por lo cual hay que tener en cuenta que no es una variable que debemos dejar aislada.

Con respecto a la primera hipótesis específica, los resultados arrojaron una correlación según el Rho de Spearman = 0,095 y un valor  $p = 0,559$  por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Lo cual indica que no existe una relación significativa entre la dimensión 1 y la V2.

En la investigación realizada por, Panigrahi (2017) se puede concluir de la parte descriptiva del estudio que la dimensión más resaltante del grupo objetivo procede a la dimensión "intrapersonal" que es un 85,75%, lo cual no encuentra relación con el resultado obtenido en la presente investigación ya que solo el 22.5% se encuentra en el nivel promedio de inteligencia intrapersonal obteniendo mayor porcentaje el nivel bajo con un 35% concluyendo que se debe trabajar más esta área en los docentes de la presente investigación. En tal sentido, es importante resaltar del estudio de profesores de Odisha a la conclusión que llegaron fueron que poseer una alta inteligencia emocional tiene un efecto positivo en su rendimiento docente, es decir que cuando un docente tiene la capacidad de reconocer, aceptar y canalizar sus propias emociones se tendrá un desarrollo positivo para el desempeño profesional docente.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados arrojaron una correlación según el Rho de Spearman = 0,509 y un valor  $p = 0,001$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo cual indica que existe una relación significativa a un nivel de correlación alto entre la dimensión 2 y el docente como gerente. Referente a esta dimensión en los resultados descriptivos, el porcentaje más alto es el nivel promedio con un 37,5%.

Respecto a esta dimensión la investigación realizada por Obispo (2020) menciona que, como resultado de las 5 dimensiones, resalta la dimensión interpersonal ya que el nivel alto es el mayor al respecto de las demás dimensiones, con un porcentaje de 55,6%. Para BarOn (2000), esta dimensión maneja habilidades sociales orientada a ayudarnos a convivir armoniosamente con otros en un entorno de respeto y consideración, ya que tiene un rol importante en sostener y reforzar nuestro soporte social en el lugar de trabajo y en este caso en el desempeño del docente en el aula.

En la investigación de Dueñas (2018) los resultados obtenidos indicaron que el 73% de los docentes no le prestan valor a la inteligencia emocional y el 30% de ellos tienen dificultades en el conducción y control de sus emociones, afectando interacción social y con ello el proceso educativo. Se evidencia la importancia de esta dimensión y la relación que puede tener con el desarrollo profesional, como menciona Goleman (1995) al crear vínculos interpersonales y comunicarse mediante gestos y demás expresiones en los salones de clases, permitiendo crear un ambiente adecuado entre los docentes al impartir sus clases.

También González (2017) en su artículo evidencia la importancia de esta dimensión porque la manera de relacionarse afecta la percepción respecto de los alumnos con sus docentes ya que se obtuvo que el 2/3 de los estudiantes se encuentran conformes con la inteligencia emocional y la gestión docente de sus profesores. A de tomar importancia este estudio ya que, para la dimensión interpersonal, la percepción de los estudiantes referente a la inteligencia emocional del docente como gerente es favorable, es porque los docentes al tener un nivel eficiente o medio de inteligencia emocional genera que sus estudiantes se encuentren satisfechos con su manera de relacionarse y su desempeño; también brinda información relevante, ya que señala la importancia de tener un nivel alto de inteligencia emocional en el trabajo, y como esto influye en las relaciones profesionales afectando la convivencia entre los actores educativos.

Con respecto a la tercera hipótesis específica, los resultados arrojaron una correlación según el Rho de Spearman = 0,375 y un valor  $p = 0,017$  por lo tanto no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; lo cual indica que existe una relación significativa. Los resultados descriptivos de la variable obtuvieron un porcentaje de 35% de nivel promedio y baja.

León (2017) menciona esta dimensión como la capacidad adaptativa, permite utilizar y aprovechar las condiciones ambientales para mejorar la interacción entre un ser y su entorno. De acuerdo con este concepto, docentes y estudiantes precisan mejorar las habilidades de resistencia para manejarse en cualquier ambiente, para ello requieren destrezas emocionales. Entre las capacidades emocionales y el de afrontar la adversidad, donde actitudes de resiliencia y tenacidad se relacionan a los estados emocionales y la forma en que los afrontan. Asimismo, nos dice que esta variable se expresa en la aceptación o rechazo de una situación, en este sentido los docentes con una alta inteligencia emocional se adaptarían mejor, con actitud positiva y productiva ante cualquier circunstancia nueva y mejoraría su desempeño dentro y fuera del aula.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, los resultados arrojaron una correlación según el Rho de Spearman = 0,190 y un valor  $p = 0,240$  por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, indica que no existe una relación. El resultado descriptivo de esta variable fue 37.5% el nivel alto, de 30% el nivel promedio y 32,5% el nivel bajo; lo cual nos muestra que esta dimensión debe ser trabajada por los profesores de la institución educativa de la presente investigación, ya que es importante teniendo en cuenta que por pandemia el índice de estrés en docentes aumento considerablemente.

Por lo cual para Gonzales (2006), es importante el desarrollo de procesos de regulación emocional controlara los efectos negativos del estrés pedagógico al que están expuestos los docentes a diario, de la misma forma BarOn (1997), establece que el manejo del estrés es la capacidad de resistir eventos adversos y situaciones estresantes; lo cual se requiere desarrollar en el contexto que estamos viviendo.

Con respecto a la quinta hipótesis específica, los resultados después de la constatación de hipótesis mediante el procesamiento estadístico, arrojaron una correlación según el Rho de Spearman = 0,428 y un valor  $p = 0,006$ . Lo cual indica que existe una relación significativa. El porcentaje mayor en esta dimensión es del nivel promedio con un 37.5%.

La teoría de la inteligencia emocional incurre en muchos ámbitos de la vida de una persona, así como la de estado de ánimo general, por lo cual se ha estado dando la importancia que se merece al igual que a la inteligencia cognoscitiva y sobre todo cuando somos educadores teniendo la misión de encaminar la formación de personalidades, pensamientos, ideales y proyectos de vida y a la vez manejar y gestionar las emociones y sentimientos de los educandos en las aulas. En este estudio, si bien los resultados varían en algunos aspectos, todos coinciden en una relación media a baja entre las dimensiones de la primera variable de estudio y existe relación significativa entre ambas variables; por lo primero la inteligencia emocional y sus dimensiones deben ser considerada como parte de los planes de capacitación continua de la institución, segundo que los resultados también dejan abierto el debate para futuras investigaciones sobre que otras variables tienen más resonancia con la variables presentadas, teniendo en cuenta el contexto tan cambiante que se está viviendo a nivel social, tecnológico y educativo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** En facultad al objetivo general planteado, según los resultados obtenidos se concluye que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, siendo el Rho = 0,383 y un valor  $p = 0,015$ .

**Segunda:** Al respecto al primer objetivo específico propuesto, se concluye que no existe una relación significativa, entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, siendo el Rho de Spearman = 0,095 y un valor  $p = 0,559$ .

**Tercera:** De acuerdo al segundo objetivo específico planteado y en base a los resultados obtenidos concluimos que existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, siendo el Rho de Spearman = 0,509 y un valor  $p = 0,001$ .

**Cuarta:** De acuerdo con el tercer objetivo específico planteado, en base a los resultados obtenidos concluimos que existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, siendo el Rho de Spearman = 0,375 y un valor  $p = 0,017$ .

**Quinta:** En relación al cuarto objetivo específico propuesto, en base a los resultados obtenidos concluimos que no existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, siendo el Rho de Spearman = 0,190 y un valor  $p = 0,240$ .

**Sexta:** Con relación a lo señalado en el quinto objetivo específico propuesto, en base de los resultados obtenidos concluimos que existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021, siendo el Rho de Spearman = 0,428 y un valor  $p = 0,006$ .

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Con base en los resultados obtenidos en este estudio, se propone a la dirección de la institución educativa a construir talleres basados en la mejora de la inteligencia emocional en los docentes como gestores educativos, centrándose en sus capacidades de comunicación, motivación, pedagogía, psicología y gestión con la finalidad que repercuta positivamente en la calidad del proceso educativo en el aula.

**Segunda:** Se sugiere a los directivos realizar cada semestre talleres para docentes donde trabajen el reconocimiento, manejo y control de las emociones para así desarrollar la inteligencia emocional en la dimensión intrapersonal del docente en el aula.

**Tercera:** Los docentes deben reflexionar sobre como socializan y la imagen que proyectan ya que son modelo de personalidad y formadores que influyen en sus estudiantes.

**Cuarta:** Se pide a los docentes a trabajar la habilidad de adaptabilidad en el desarrollo de actividades como gestores pedagógicos en el aula, mediante el intercambio de experiencias centradas en las competencias docentes y estrategias de aula entre sus pares educativos.

**Quinta:** De la misma forma se sugiere a los directivos, que a través del departamento de psicología se incluya charlas que oriente a los profesores para el manejo de estrés.

**Sexta:** Finalmente, a los directivos de la institución educativa se les sugiere realizar reuniones periódicas para ver el estado de ánimo en general de los docentes y esto como influye en su rol de docente y de esa manera establecer mecanismos de mejora.

## REFERENCIAS

- Abanto, Z. (2000). *Inventario de cociente emocional de Baron*, Traducción y adaptación para su uso experimental en el Perú. Lima: Grafimag.
- Acuña, A. (2005). *Aproximación al concepto de bienestar*. Formar. España
- Aquino, H. (2011). *La gerencia del aula y el aprendizaje*. <http://desarrollogerencialyliderazgoouft.blogspot.com/2011/11/lagerencia-de-aula-y-aprendizaje.html>
- Aragón, F. (2006). *La Administración Educativa*. Documento en Línea). <http://www.sectsonora.gob.MX/ve/htm>.
- BarOn, R. (1997). *Emotional Quotient Inventory: Technical Manual*. Toronto, Canadá: Multi- Health Systems.
- BarOn, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional quotientl Invetory*. San Francisco, California: Jossey- Bass
- Cano, E. (2005) *Cómo mejorar las competencias docentes*. 1ra Edición. Barcelona: Editorial Grao.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: David Andrade Aguirre.
- Chamorro, A. (2004). *Modelos teóricos en inteligencia emocional y su medida*. Revista de psicología y ciencias de la educación. <http://dialnet.uirioja.es>
- Chiavenato, I. (2001): *Administración*. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones*. Bogota,D.C - Colombia: Editorial Norma.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Edición" San Marcos" LimaPerú.
- Delors, J. (1998). *La Educación encierra un tesoro*. México: UNESCO



- Dordelly, I. (2008). Los Gerentes. Documento en línea. Disponible en: <http://www.sappiens.com/castellano/articulos.nsf/autor!openform&RestrictToCategor>
- Dueñas, M. (2018). Programa de inteligencia emocional para docentes de la unidad educativa “Juan Montalvo” de la parroquia González Suárez en el año lectivo 2017-2018. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior.
- García, J. (2005) Como Ser Creativos. Aplicaciones Prácticas Para Afrontar Los Cambios Con Éxito. Sevilla. Editorial trillas.
- Gardner, H. (1983). *The theory of multiple intelligences*. Heinemann.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goleman, Daniel (1999) La práctica de la inteligencia emocional. Editorial Kairós, Barcelona 6.
- Goleman, Daniel (2002) La Inteligencia Emocional en la empresa Argentina: Planeta
- Goleman, D. Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). Primal leadership: realizing the power of emotional intelligence. *Personnel Psychology*.
- Gómez M. y Salas M. (2017). *Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas*. KOINONIA. Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Educación, Turismo, Ciencias Sociales y Económica, Ciencias del Agro y Mar y Ciencias Exactas y aplicadas. <https://dialnet.unirioja.es › servlet › articulo>
- González, F. (2019). *La gerencia del aula desde la vocación del colectivo docente*. EPISTEME KOINONIA. <http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v3i5.528>

- González, J. (2017). Inteligencia Emocional y la Gestión Docente tiene como objetivo analizar la influencia de la IE con la gestión docente en la UTC en el estado Carabobo – Venezuela. CIEG. <http://www.grupocieg.org> ›
- González, M. (2006): Manejo de Estrés. Málaga – Antequera. Innovación y cualificación.
- Graffe, G. J. (2004). Gestión Educativa para la Transformación de la Escuela. En S. Nube y M. Sánchez (Comps.) Cuadernos Monográficos Candidus Nro 4. La Gerencia de la Calidad Educativa 1era parte. Acarigua.
- Gutiérrez, F. (2015). Apuntes de Conceptos básicos para muestreo estadísticos: Para estudiantes de programas de doctorado en ciencias administrativas.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P (2010). Metodología de la investigación. México Mc Graw-Hill.
- León, A. (2013). Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral en docentes del nivel medio. Guatemala: Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar.
- León, C. (2017). Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017 [tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14923/Le%C3%B3n\\_TCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14923/Le%C3%B3n_TCN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leu, E. (2005). The Role of Teachers, Schools, and Communities in Quality Education: A Review of the Literature: Academy for Educational Development, Global Education Center, Working Paper.
- Minedu. (2012). Marco del buen desempeño docente. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Neiva: universidad surcolombiana, 113.

- Muchinsky, P. (2002). Una introducción a la psicología industrial y organizacional 158.7/m942p p.a. & partners.
- Navarro, A. (2002). El docente de educación básica y su rol de gerente de aula. (Trabajo de fin de grado). Universidad Nacional Abierta. Venezuela. file:///F:/Tesis%20UCV\_Romero/ant\_tesis/tesis%20el%20docente%20de%20educacion%20basica%20y%20su%20rol%20de%20gerente%20de%20aula\_venezuela%202002\_Navarro.pdf
- Nickel, A. (2015). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Paidós
- Obispo, J. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58639>
- Panigrahi, S. (2017). *A Study of Emotional Intelligence and Teaching Performance of Trainee Teachers of CTEs of Odisha*. International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology.
- Quispe, E. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial de la UGEL 04*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo
- Rojas, H (2005). Curso de formación gerencial. Editorial la casa tomada.
- Romero, M. (2018). *El docente como gerente y la calidad de los procesos educativos en el aula en la I.E. PNP Juan Ingunza Valdivia, Callao 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24649>
- Ruiz, L. (1992). Gerencia en el Aula. Venezuela: FEDUPEL
- Ryback, D. (2007). EQ Trabaje con su Inteligencia Emocional. Colombia: Editorial EDAF, S.A.

- Salas, M. (2016). Modelo teórico gerencial de habilidades emocionalmente resonantes en el líder de organizaciones educativas. Fondo editorial UNERMB. Cabimas, Venezuela.
- Salazar, J. (1994). *Gerencia de Aula*. Trabajo de grado entregado para publicación. (UPEL). Venezuela.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition y Personality*. Handbook of positive psychology. New York: Oxford.
- Sarmiento, N. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de Educación Inicial en Instituciones Educativas Públicas de Maynas – Loreto*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo Digital [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9162/1/2019\\_Sarmiento-Peralta.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9162/1/2019_Sarmiento-Peralta.pdf)
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. I. C. A. R. G. O. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Pensamiento y acción*, 5(1), 145-154.
- Tobar, S. (2014). La creatividad aplicada a la gerencia educativa. Artículo en *Gerencia e Innovación en el Proceso Educativo Maracaibo*.
- Tobón, S. (2008). La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*.

## ANEXOS

### Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y el docente como gerente en una institución educativa UGEL-05, 2021

**AUTOR:** BUJAICO OROPEZA, Liliteth Yesenia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL				
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> <b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre la</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> <b>OE1:</b> Establecer la relación entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>OE2:</b> Establecer la relación entre la dimensión</p>	<p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> <b>HE1:</b> Existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación significativa entre la dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>HE3:</b> Existe relación significativa entre la</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Intrapersonal	Comprensión de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia	7,17,31,43,53,28	Ordinal Likert 1. Muy rara vez	Debe mejorar 60-120
			Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	2,5,8,10,14,18,20,24,33,36,41,45,51,55,59		
			Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	12, 16, 22,25,30,34,38,44,48,57	3. A menudo	Promedio 121-181
			Manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos	3,11,27,54,6,15,21,26,35,39,46,49,58	4. Muy a menudo	
			Estado de ánimo general	Felicidad Optimismo	1,4,9,13,19,23,29,32,40,47,50,56,60,37,42,52		
			VARIABLE 2: DOCENTE COMO GERENTE				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
Capacidad comunicativa	Uso correcto de su idioma en forma oral y escrito. Promueve la comunicación asertiva Practica la escucha atenta	1, 2, 3, 4, 5, 6	Ordinal Likert 1. Nunca	Deficiente 30-59			

<p><b>dimensión interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?</b></p> <p><b>PE3: ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?</b></p> <p><b>PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?</b></p> <p><b>PE5: ¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021?</b></p>	<p>interpersonal y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>OE3:</b> Establecer la relación entre la dimensión</p>	<p>dimensión adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>HE4:</b> Existe relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>HE5:</b> Existe relación significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>Capacidad motivacional</p>	<p>Liderazgo en el aula. Establece buenas relaciones con sus estudiantes. Motiva con actividades que despierten el interés. Estimula y apoya para conseguir los propósitos.</p>	<p>7, 8, 9, 10,11, 12</p>	<p>2.Casi nunca</p>	<p>Regular</p>	
	<p>adaptabilidad y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>OE4:</b> Establecer la relación entre la dimensión manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>Domínio pedagógico</p>	<p>Conocimiento disciplinario teórico y práctico. Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica Trabaja de manera colegiada con sus padres</p>	<p>13,14,15,16,17,18</p>	<p>3.A veces</p>	<p>Eficiente</p>
	<p>manejo de estrés y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p> <p><b>OE5:</b> Establecer la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>Manejo de los procesos psicopedagógicos</p>	<p>Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.</p>	<p>19,20,21,22,23,24</p>	<p>4.Casi siempre</p>	<p>90-120</p>
	<p>estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>estado de ánimo general y el docente como gerente en el aula de una institución educativa UGEL-05, 2021.</p>	<p>Manejo de estrategias en el aula</p>	<p>Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje. Promueve el trabajo colaborativo. Selecciona y emplea diferentes estrategias cognoscitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje. Utiliza estategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividades y pensamiento crítico.</p>	<p>25,26,27,28,29,30</p>	<p>5.Siempre</p>	<p></p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<b>Enfoque de Investigación:</b> <b>Cuantitativo</b>	Población: 40 docentes de una institución educativa UGEL-05.	<b>TECNICA</b>	Encuesta Cuestionario	Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos	
<b>Tipo de la Investigación:</b> <b>Correlacional</b>	Muestra: Censal	<b>INSTRUMENTO:</b>	Cuestionario de preguntas		
<b>Diseño: No experimental</b>		<b>ESCALA DE MEDICIÓN:</b>	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)		
<b>Corte de Investigación:</b> <b>Transversal</b>		<b>TIPO:</b>	Escala de Likert	Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN  Y el uso del programa estadístico SPSS-24	

## Anexo 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Operacionalización de la variable: Inteligencia Emocional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
Intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de sí mismo</li> <li>• Asertividad</li> <li>• Autoconcepto</li> <li>• Autorrealización</li> <li>• Independencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es fácil decirle a la gente cómo me siento</li> <li>- Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos</li> <li>- Puedo fácilmente describir mis sentimientos</li> <li>- Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento</li> <li>- Me es difícil decirles a los demás de mis sentimientos</li> <li>- Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos</li> </ul>	Ordinal Likert 1. Muy rara vez 2. Rara vez 3. A menudo 4. Muy a menudo	Debe mejorar 60-120 Promedio 121-181 Excelente 182-240
Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Responsabilidad social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente</li> <li>- Me importa lo que sucede a las personas</li> <li>- Sé cómo se sienten las personas</li> <li>- Soy capaz de respetar a los demás</li> <li>- Pienso bien de todas las personas.</li> <li>- Me gustan todas las personas que conozco</li> <li>- Tener amigos es importante</li> <li>- Intento no herir los sentimientos de las personas</li> <li>- Debo decir siempre la verdad</li> <li>- Me agrada hacer las cosas para los demás</li> <li>- Hago amigos fácilmente</li> <li>- Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos</li> <li>- Me agradan mis amigos</li> <li>- Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste</li> <li>- Se cuando la gente está molesta aun cuando no dicen nada</li> </ul>		

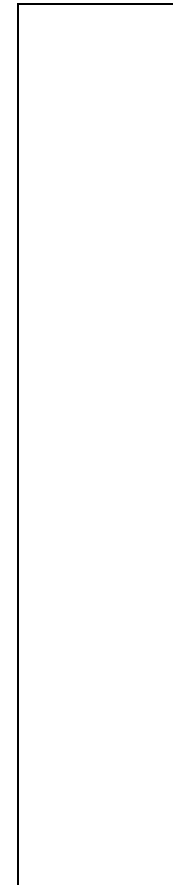


Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Prueba de la realidad</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles</li> <li>- Es fácil para mí comprender las cosas nuevas</li> <li>- Puedo comprender preguntas difíciles</li> <li>- No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo</li> <li>- Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles</li> <li>- Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero</li> <li>- Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas</li> <li>- Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones</li> <li>- Soy bueno (a) resolviendo problemas</li> <li>- Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido</li> </ul>		
Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolerancia al estrés</li> <li>• Control de impulsos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.</li> <li>- Sé cómo mantenerme tranquilo (a).</li> <li>- Me disgusto fácilmente.</li> <li>- Nada me molesta</li> <li>- Me es difícil controlar mi cólera.</li> <li>- Me molesto demasiado de cualquier cosa</li> <li>- Peleo con la gente.</li> <li>- Tengo mal genio.</li> <li>- Me molesto fácilmente.</li> <li>- Demoro en molestarme</li> <li>- Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.</li> <li>- Para mí es difícil esperar mi turno.</li> <li>- Cuando me molesto actué sin pensar.</li> </ul>		
Estado de ánimo en general	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felicidad</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me gusta divertirme.</li> <li>- Soy feliz.</li> <li>- Me siento seguro (a) de mí mismo (a).</li> <li>- Pienso que las cosas que hago salen bien.</li> <li>- Espero lo mejor.</li> <li>- Me agrada sonreír.</li> <li>- Sé que las cosas saldrán bien.</li> <li>- Sé cómo divertirme.</li> <li>- Me siento bien conmigo mismo (a)</li> <li>- Me siento feliz con la clase de persona que soy.</li> <li>- Me divierte las cosas que hago.</li> <li>- Me gusta mi cuerpo.</li> <li>- Pienso que soy el (la) mejor en lo que hago</li> <li>- No tengo días malos</li> <li>- Me gusta la forma como me veo.</li> <li>- No me siento muy feliz.</li> </ul>		

### ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN VARIABLE DOCENTE COMO GERENTE

Operacionalización de la variable: El docente como gerente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
CAPACIDAD COMUNICATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usa correctamente el lenguaje oral y escrito.</li> <li>• Promueve la comunicación asertiva.</li> <li>• Practica la escucha atenta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliza un lenguaje comprensible por sus estudiantes.</li> <li>- Se expresa en forma oral con coherencia y claridad.</li> <li>- Se expresa en forma escrita con propiedad y corrección.</li> <li>- Utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.</li> <li>- Promueve Ud. la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes.</li> <li>- Escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio.</li> </ul>	Ordinal Likert 1. Nunca 2. A veces 3. Casi Siempre 4. Siempre	Deficiente 30-59 Regular 60-89 Eficiente 90-120
CAPACIDAD MOTIVACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo en el aula.</li> <li>• Establece buenas relaciones con sus estudiantes.</li> <li>• Motiva con actividades que despiertan el interés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considera líder en el aula.</li> <li>- Demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes.</li> <li>- Ud. demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes.</li> <li>- Consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despierten el interés y expectativa.</li> <li>- Estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.</li> <li>- Se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimula y apoya para conseguir los propósitos</li> </ul>	
DOMINIO PEDAGOGICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento disciplinario teórico y práctico.</li> <li>• Manejo del proceso de enseñanza aprendizaje.</li> <li>• Reflexiona constantemente para mejorar la práctica pedagógica</li> <li>• Trabaja de manera colegiada con sus pares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ud. demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje.</li> <li>- Aplica estrategias de enseñanza- aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes.</li> <li>- Selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje.</li> <li>- En la evaluación atiende las diferencias individuales, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>- Realiza Ud. trabajo colegiado con sus pares para enriquecer su práctica pedagógica que conlleve al logro de los objetivos con sus estudiantes.</li> <li>- Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y se capacita constantemente para mejorarla.</li> </ul>



<p>MANEJO DE LOS PROCESOS PSICOPEDAGÓGICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplica los principios psicopedagógicos en el proceso didáctico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El aprendizaje de sus estudiantes se produce interactuando mediante el lenguaje, recogiendo saberes previos, aportando ideas, etc.</li> <li>- Propicia que sus estudiantes construyan de manera individual sus aprendizajes en interacción con la sociedad y el ambiente.</li> <li>- Promueve el aprendizaje significativo, relacionando los saberes previos con los nuevos aprendizajes.</li> <li>- Propicia que sus estudiantes consoliden sus aprendizajes aplicándolos en situaciones cotidianas.</li> <li>- Posibilita el aprendizaje integral: motriz, afectivo y cognitivo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.</li> <li>- Promueve la evaluación y metacognición en sus estudiantes como proceso de verificación de sus logros.</li> </ul>		
------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>MANEJO DE ESTRATEGIAS EN EL AULA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selecciona y enseña diferentes tipos de estrategias según las necesidades de aprendizaje.</li> <li>• Promueve el trabajo colaborativo.</li> <li>• Selecciona y emplea diferentes estrategias cognitivas y metacognitivas en sus actividades de aprendizaje.</li> <li>• Utiliza estrategias de alta demanda cognitiva que promueven el razonamiento, creatividad y pensamiento crítico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>- Enseña a sus estudiantes estrategias para apropiarse del aprendizaje y aplicarlos en diferentes situaciones</li> <li>- Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.</li> <li>- Proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.</li> <li>- Utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como evaluaciones, prácticas, trabajos individuales, corrección de errores, etc.</li> <li>- Emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo.</li> </ul>		
-----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado(a) docente: el presente cuestionario ha sido elaborado como parte de un trabajo de investigación de posgrado, con fines netamente académicos; razón por el cual solicito su apoyo para contestar el siguiente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Encontrará 60 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cuatro posibles respuestas para cada frase:

1. Muy rara vez
2. Rara vez
3. A menudo
4. Muy a menudo

Esto no es una evaluación no existen respuestas buenas o malas. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo (a) vieran.

AFIRMACIONES	1	2	3	4
1. Me gusta divertirme.				
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto (a).				
4. Soy feliz.				
5. Me importa lo que les sucede a las personas.				
6. Me es difícil controlar mi cólera.				
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				
8. Me gustan todas las personas que conozco.				
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				
10. Sé cómo se sienten las personas.				
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a).				
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.				

14. Soy capaz de respetar a los demás.				
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa.				
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				
18. Pienso bien de todas las personas.				
19. Espero lo mejor.				
20. Tener amigos es importante.				
21. Peleo con la gente.				
22. Puedo comprender preguntas difíciles.				
23. Me agrada sonreír.				
24. Intento no herir los sentimientos de las personas.				
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
26. Tengo mal genio.				
27. Nada me molesta.				
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
29. Sé que las cosas saldrán bien.				
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
32. Sé cómo divertirme.				
33. Debo decir siempre la verdad.				
34. Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
35. Me molesto fácilmente.				
36. Me agrada hacer cosas para los demás.				
37. No me siento muy feliz.				
38. Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
39. Demoro en molestarme.				

40. Me siento bien conmigo mismo (a).				
41. Hago amigos fácilmente.				
42. Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
43. Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.				
44. Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
45. Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
46. Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				
47. Me siento feliz con la clase de persona que soy.				
48. Soy bueno (a) resolviendo problemas.				
49. Para mí es difícil esperar mi turno.				
50. Me divierte las cosas que hago.				
51. Me agradan mis amigos.				
52. No tengo días malos.				
53. Me es difícil decirle a los demás mis sentimientos.				
54. Me disgusto fácilmente.				
55. Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				
56. Me gusta mi cuerpo.				
57. Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.				
58. Cuando me molesto actúo sin pensar.				
59. Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.				
60. Me gusta la forma como me veo.				



## ANEXO 5: CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DOCENTE COMO GERENTE

Estimado(a) docente el presente cuestionario ha sido elaborado como parte de un trabajo de investigación de posgrado, con fines netamente académicos; razón por el cual solicito su apoyo para contestar el siguiente cuestionario teniendo en cuenta que es de carácter anónimo.

Encontrará 30 afirmaciones acerca de las capacidades gerenciales del docente en el aula. Hay cuatro posibles respuestas para cada frase:

1. Nunca
2. A veces
3. Casi Siempre
4. Siempre

Esto no es una evaluación no existen respuestas buenas o malas. Responda honesta y sinceramente de acuerdo a cómo usted se desarrolla en el aula.

AFIRMACIONES	1	2	3	4
1. Utiliza un lenguaje comprensible por sus estudiantes.				
2. Se expresa en forma oral con coherencia y claridad.				
3. Se expresa en forma escrita con propiedad y corrección.				
4. Utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.				
5. Promueve Ud. la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes.				
6. Escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio.				
7. Se considera líder en el aula.				
8. Demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes				
9. Ud. demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes.				

10. Consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despiertan el interés y expectativa.				
11. Estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.				
12. Se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.				
13. Ud. demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje				
14. Aplica estrategias de enseñanza - aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes.				
15. Selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje.				
16. En la evaluación atiende las diferencias individuales, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.				
17. Realiza Ud. trabajo colegiado con sus pares para enriquecer su práctica pedagógica que conlleven al logro de los objetivos con sus estudiantes.				
18. Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y se capacita constantemente para mejorarla.				
19. El aprendizaje de sus estudiantes se produce interactuando mediante el lenguaje, recogiendo saberes previos, aportando ideas, etc.				
20. Propicia que sus estudiantes construyan de manera individual sus aprendizajes en interacción con la sociedad y el ambiente.				

21. Promueve el aprendizaje significativo, relacionando los saberes previos con los nuevos aprendizajes.				
22. Propicia que sus estudiantes consoliden sus aprendizajes aplicándolos en situaciones cotidianas.				
23. Posibilita el aprendizaje integral: motriz, afectivo y cognitivo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.				
24. Promueve la evaluación y metacognición en sus estudiantes como proceso de verificación de sus logros.				
25. Elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.				
26. Enseña a sus estudiantes estrategias para apropiarse del aprendizaje y aplicarlos en diferentes situaciones.				
27. Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.				
28. Proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.				
29. Utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como evaluaciones, prácticas, trabajos individuales, corrección de errores, etc.				
30. Emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo.				

## ANEXO 6: Validación de instrumentos por expertos

Apellidos y Nombres del juez validador: Dr. Raúl Delgado Arenas

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>								
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento	X		X		X		
2	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	X		X		X		
3	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	X		X		X		
4	Para mí es fácil decirles a las personas como me siento	X		X		X		
5	Me es difícil decirles a los demás de mis sentimientos	X		X		X		
6	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>								
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente	X		X		X		
8	Me importa lo que sucede a las personas	X		X		X		
9	Sé cómo se sienten las personas	X		X		X		
10	Soy capaz de respetar a los demás	X		X		X		
11	Pienso bien de todas las personas.	X		X		X		
12	Me gustan todas las personas que conozco	X		X		X		
13	Tener amigos es importante	X		X		X		
14	Intento no herir los sentimientos de las personas	X		X		X		

Activar Wi  
Ve a Configuración

15	Debo decir siempre la verdad	X		X		X		
16	Me agrada hacer las cosas para los demás	X		X		X		
17	Hago amigos fácilmente	X		X		X		
18	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos	X		X		X		
19	Me agradan mis amigos	X		X		X		
20	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste	X		X		X		
21	Se cuando la gente está molesta aun cuando no dicen nada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>								
22	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles	X		X		X		
23	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas	X		X		X		
24	Puedo comprender preguntas difíciles	X		X		X		
25	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo	X		X		X		
26	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles	X		X		X		
27	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero	X		X		X		
28	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas	X		X		X		

Activar Wi  
Ve a Configuración

29	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones	X		X		X		
30	Soy bueno (a) resolviendo problemas	X		X		X		
31	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés</b>								
32	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	X		X		X		
33	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	X		X		X		
34	Me disgusto fácilmente.	X		X		X		
35	Nada me molesta	X		X		X		
36	Me es difícil controlar mi cólera.	X		X		X		
37	Me molesto demasiado de cualquier cosa	X		X		X		
38	Peleo con la gente.	X		X		X		
39	Tengo mal genio.	X		X		X		
40	Me molesto fácilmente.	X		X		X		
41	Demoro en molestarme	X		X		X		
42	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

43	Para mí es difícil esperar mi turno.	X		X		X		
44	Cuando me molesto actué sin pensar.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general</b>								
45	Me gusta divertirme.	X		X		X		
46	Soy feliz.	X		X		X		
47	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	X		X		X		
48	Pienso que las cosas que hago salen bien.	X		X		X		
49	Espero lo mejor.	X		X		X		
50	Me agrada sonreír.	X		X		X		
51	Sé que las cosas saldrán bien.	X		X		X		
52	Sé cómo divertirme.	X		X		X		
53	Me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X		
54	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	X		X		X		
55	Me divierte las cosas que hago.	X		X		X		
56	Me gusta mi cuerpo.	X		X		X		
57	Pienso que soy el (la) mejor en lo que hago	X		X		X		
58	No tengo días malos	X		X		X		
59	Me gusta la forma como me veo.	X		X		X		
60	No me siento muy feliz.	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

**Observaciones:** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Raúl delgado Arenas

**DNI:** 10366449

**Especialidad del validador:** Doctor en Ciencias de la Educación

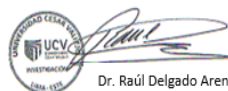
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de octubre del 2020



Dr. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DOCENTE COMO GERENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: CAPACIDAD COMUNICATIVA</b>								
1	Utiliza un lenguaje comprensible por sus estudiantes.	X		X		X		
2	Se expresa en forma oral con coherencia y claridad.	X		X		X		
3	Se expresa en forma escrita con propiedad y corrección.	X		X		X		
4	Utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.	X		X		X		
5	Promueve Ud. la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes.	X		X		X		
6	Escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: CAPACIDAD MOTIVACIONAL</b>								
7	Se considera líder en el aula.	X		X		X		
8	Demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes.	X		X		X		
9	Ud. demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes.	X		X		X		
10	Consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despierten el interés y expectativa.	X		X		X		
11	Estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.	X		X		X		

12	Se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: DOMINIO PEDAGÓGICO</b>								
13	Ud. demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Aplica estrategias de enseñanza- aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes.	X		X		X		
15	Selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje.	X		X		X		
16	En la evaluación atiende las diferencias individuales, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Realiza Ud. trabajo colegiado con sus pares para enriquecer su práctica pedagógica que conlleve al logro de los objetivos con sus estudiantes.	X		X		X		
18	Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y se capacita constantemente para mejorarla.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: MANEJO DE LOS PROCESOS PSICOPEDAGÓGICOS</b>								
19	El aprendizaje de sus estudiantes se produce interactuando mediante el lenguaje, recogiendo saberes previos, aportando ideas, etc.	X		X		X		
20	Propicia que sus estudiantes construyan de manera individual sus aprendizajes en interacción con la sociedad y el ambiente.	X		X		X		
21	Promueve el aprendizaje significativo, relacionando los saberes previos con los nuevos aprendizajes.	X		X		X		

22	Propicia que sus estudiantes consoliden sus aprendizajes aplicándolos en situaciones cotidianas.	X		X		X		
23	Posibilita el aprendizaje integral: motor, afectivo y cognitivo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
24	Promueve la evaluación y metacognición en sus estudiantes como proceso de verificación de sus logros.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: MANEJO DE ESTRATEGIAS EN EL AULA</b>								
25	Elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
26	Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.	X		X		X		
27	Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.	X		X		X		
28	Proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.	X		X		X		
29	Utiliza estrategias metacognitivas, para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como evaluaciones, prácticas, trabajos individuales, corrección de errores, etc.	X		X		X		
30	Emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

Observaciones: El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Raúl delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

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

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

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

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

23 de octubre del 2020

  
Dr. Raúl Delgado Arenas

**Apellidos y Nombres del juez validador:** Mg. Romero Urrutia, Lizardo Abigail

**Especialidad del validador:** Pedagogo – Mag. Administración Estratégica de Empresas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL								
N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>								
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento	X		X		X		
2	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	X		X		X		
3	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	X		X		X		
4	Para mi es fácil decirles a las personas como me siento	X		X		X		
5	Me es difícil decirles a los demás de mis sentimientos	X		X		X		
6	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>								
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente	X		X		X		
8	Me importa lo que sucede a las personas	X		X		X		
9	Sé cómo se sienten las personas	X		X		X		
10	Soy capaz de respetar a los demás	X		X		X		
11	Pienso bien de todas las personas.	X		X		X		
12	Me gustan todas las personas que conozco	X		X		X		
13	Tener amigos es importante	X		X		X		
14	Intento no herir los sentimientos de las personas	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

15	Debo decir siempre la verdad	X		X		X		
16	Me agrada hacer las cosas para los demás	X		X		X		
17	Hago amigos fácilmente	X		X		X		
18	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos	X		X		X		
19	Me agradan mis amigos	X		X		X		
20	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste	X		X		X		
21	Se cuando la gente está molesta aun cuando no dicen nada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>								
22	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles	X		X		X		
23	Es fácil para mi comprender las cosas nuevas	X		X		X		
24	Puedo comprender preguntas difíciles	X		X		X		
25	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo	X		X		X		
26	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles	X		X		X		
27	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero	X		X		X		
28	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

29	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones	X		X		X		
30	Soy bueno (a) resolviendo problemas	X		X		X		
31	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés</b>								
32	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	X		X		X		
33	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	X		X		X		
34	Me disgusto fácilmente.	X		X		X		
35	Nada me molesta	X		X		X		
36	Me es difícil controlar mi cólera.	X		X		X		
37	Me molesto demasiado de cualquier cosa	X		X		X		
38	Peleo con la gente.	X		X		X		
39	Tengo mal genio.	X		X		X		
40	Me molesto fácilmente.	X		X		X		
41	Demoro en molestarme	X		X		X		
42	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

43	Para mí es difícil esperar mi turno.	X		X		X		
44	Cuando me molesto actué sin pensar.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general</b>								
45	Me gusta divertirme.	X		X		X		
46	Soy feliz.	X		X		X		
47	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	X		X		X		
48	Pienso que las cosas que hago salen bien.	X		X		X		
49	Espero lo mejor.	X		X		X		
50	Me agrada sonreír.	X		X		X		
51	Sé que las cosas saldrán bien.	X		X		X		
52	Sé cómo divertirme.	X		X		X		
53	Me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X		
54	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	X		X		X		
55	Me divierte las cosas que hago.	X		X		X		
56	Me gusta mi cuerpo.	X		X		X		
57	Pienso que soy el (la) mejor en lo que hago	X		X		X		
58	No tengo días malos	X		X		X		
59	Me gusta la forma como me veo.	X		X		X		
60	No me siento muy feliz.	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROMERO URRUTIA Lizardo Abigail  
DNI: 20029925

Especialidad del validador: Asesor Teórico – Metodológico: Pedagogo – Mag. Administración Estratégica de Empresas

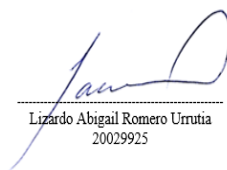
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

08 de octubre de 2021

  
Lizardo Abigail Romero Urrutia  
20029925



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DOCENTE COMO GERENTE								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 : CAPACIDAD COMUNICATIVA</b>								
1	Utiliza un lenguaje comprensible por sus estudiantes.	X		X		X		
2	Se expresa en forma oral con coherencia y claridad.	X		X		X		
3	Se expresa en forma escrita con propiedad y corrección.	X		X		X		
4	Utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.	X		X		X		
5	Promueve Ud. la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes.	X		X		X		
6	Escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: CAPACIDAD MOTIVACIONAL</b>								
7	Se considera líder en el aula.	X		X		X		
8	Demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes.	X		X		X		
9	Ud. demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes.	X		X		X		
10	Consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despierten el interés y expectativa.	X		X		X		
11	Estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.	X		X		X		

12	Se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: DOMINIO PEDAGÓGICO</b>								
13	Ud. demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Aplica estrategias de enseñanza- aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes.	X		X		X		
15	Selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje.	X		X		X		
16	En la evaluación atiende las diferencias individuales, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Realiza Ud. trabajo colegiado con sus pares para enriquecer su práctica pedagógica que conlleve al logro de los objetivos con sus estudiantes.	X		X		X		
18	Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y se capacita constantemente para mejorarla.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: MANEJO DE LOS PROCESOS PSICOPEDAGÓGICOS</b>								
19	El aprendizaje de sus estudiantes se produce interactuando mediante el lenguaje, recogiendo saberes previos, aportando ideas, etc.	X		X		X		
20	Propicia que sus estudiantes construyan de manera individual sus aprendizajes en interacción con la sociedad y el ambiente.	X		X		X		
21	Promueve el aprendizaje significativo, relacionando los saberes previos con los nuevos aprendizajes.	X		X		X		

22	Propicia que sus estudiantes consoliden sus aprendizajes aplicándolos en situaciones cotidianas.	X		X		X		
23	Posibilita el aprendizaje integral: motriz, afectivo y cognitivo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
24	Promueve la evaluación y metacognición en sus estudiantes como proceso de verificación de sus logros.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: MANEJO DE ESTRATEGIAS EN EL AULA</b>								
25	Elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
26	Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.	X		X		X		
27	Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.	X		X		X		
28	Proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.	X		X		X		
29	Utiliza estrategias metacognitivas para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como evaluaciones, prácticas, trabajos individuales, corrección de errores, etc.	X		X		X		
30	Emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROMERO URRUTIA Lizardo Abigail  
 DNI: 20029925


Especialidad del validador: Asesor Teórico – Metodológico: Pedagogo – Mag. Administración Estratégica de Empresas

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

08 de octubre de 2021

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Lizardo Abigail Romero Urrutia  
 20029925

**Apellidos y Nombres del juez validador:** Dra. Julca Vera, Noemi Teresa

**Especialidad del validador:** Doctora en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : Intrapersonal</b>								
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento	X		X		X		
2	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	X		X		X		
3	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	X		X		X		
4	Para mi es fácil decirles a las personas como me siento	X		X		X		
5	Me es difícil decirles a los demás de mis sentimientos	X		X		X		
6	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>								
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente	X		X		X		
8	Me importa lo que sucede a las personas	X		X		X		
9	Sé cómo se sienten las personas	X		X		X		
10	Soy capaz de respetar a los demás	X		X		X		
11	Pienso bien de todas las personas.	X		X		X		
12	Me gustan todas las personas que conozco	X		X		X		
13	Tener amigos es importante	X		X		X		
14	Intento no herir los sentimientos de las personas	X		X		X		

Activar Wi  
Ve a Configur

15	Debo decir siempre la verdad	X		X		X		
16	Me agrada hacer las cosas para los demás	X		X		X		
17	Hago amigos fácilmente	X		X		X		
18	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos	X		X		X		
19	Me agradan mis amigos	X		X		X		
20	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste	X		X		X		
21	Se cuando la gente está molesta aun cuando no dicen nada	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad</b>								
22	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles	X		X		X		
23	Es fácil para mi comprender las cosas nuevas	X		X		X		
24	Puedo comprender preguntas difíciles	X		X		X		
25	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo	X		X		X		
26	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles	X		X		X		
27	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero	X		X		X		
28	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas	X		X		X		

Activar Wi  
Ve a Configur

29	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones	X		X		X		
30	Soy bueno (a) resolviendo problemas	X		X		X		
31	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Manejo de estrés</b>								
32	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	X		X		X		
33	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	X		X		X		
34	Me disgusto fácilmente.	X		X		X		
35	Nada me molesta	X		X		X		
36	Me es difícil controlar mi cólera.	X		X		X		
37	Me molesto demasiado de cualquier cosa	X		X		X		
38	Peleo con la gente.	X		X		X		
39	Tengo mal genio.	X		X		X		
40	Me molesto fácilmente.	X		X		X		
41	Demoro en molestarme	X		X		X		
42	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

43	Para mí es difícil esperar mi turno.	X		X		X		
44	Cuando me molesto actué sin pensar.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general</b>								
45	Me gusta divertirme.	X		X		X		
46	Soy feliz.	X		X		X		
47	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	X		X		X		
48	Pienso que las cosas que hago salen bien.	X		X		X		
49	Espero lo mejor.	X		X		X		
50	Me agrada sonreír.	X		X		X		
51	Sé que las cosas saldrán bien.	X		X		X		
52	Sé cómo divertirme.	X		X		X		
53	Me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X		
54	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	X		X		X		
55	Me divierte las cosas que hago.	X		X		X		
56	Me gusta mi cuerpo.	X		X		X		
57	Pienso que soy el (la) mejor en lo que hago	X		X		X		
58	No tengo días malos	X		X		X		
59	Me gusta la forma como me veo.	X		X		X		
60	No me siento muy feliz.	X		X		X		

Activar Win  
Ve a Configuración

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julca Vera Noemi Teresa  
DNI: 18837377

Especialidad del validador: Estadista

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

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

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

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

Lima, 24 de octubre del 2021



Noemi Julca Vera  
DTC – UPG Lima Este

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DOCENTE COMO GERENTE								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1 : CAPACIDAD COMUNICATIVA</b>								
1	Utiliza un lenguaje comprensible por sus estudiantes.	X		X		X		
2	Se expresa en forma oral con coherencia y claridad.	X		X		X		
3	Se expresa en forma escrita con propiedad y corrección.	X		X		X		
4	Utiliza tono de voz adecuado, gestos y otros recursos comunicativos para mejorar la comunicación.	X		X		X		
5	Promueve Ud. la comunicación asertiva y eficaz con sus estudiantes.	X		X		X		
6	Escucha atentamente a sus estudiantes antes de dar una opinión o emitir un juicio.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2 : CAPACIDAD MOTIVACIONAL</b>								
7	Se considera líder en el aula.	X		X		X		
8	Demuestra una actitud receptiva y respetuosa al relacionarse con sus estudiantes.	X		X		X		
9	Ud. demuestra interés en el área o áreas que imparte a sus estudiantes.	X		X		X		
10	Consigue mantener la atención de sus estudiantes con situaciones de aprendizaje que despierten el interés y expectativa.	X		X		X		
11	Estimula a sus estudiantes con palabras, gestos o incentivos para que se sientan valorados.	X		X		X		
12	Se muestra dispuesto en apoyar a los estudiantes con dificultades hasta que consigan los objetivos propuestos.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: DOMINIO PEDAGOGICO</b>								
13	Ud. demuestra dominio de los saberes pedagógicos (teóricos y prácticos) en el proceso enseñanza aprendizaje.	X		X		X		
14	Aplica estrategias de enseñanza- aprendizaje adecuadas a las características de sus estudiantes.	X		X		X		
15	Selecciona recursos y materiales pertinentes a las situaciones de aprendizaje.	X		X		X		
16	En la evaluación atiende las diferencias individuales, ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
17	Realiza Ud. trabajo colegiado con sus pares para enriquecer su práctica pedagógica que conlleve al logro de los objetivos con sus estudiantes.	X		X		X		
18	Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y se capacita constantemente para mejorarla.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: MANEJO DE LOS PROCESOS PSICOPEDAGOGICOS</b>								
19	El aprendizaje de sus estudiantes se produce interactuando mediante el lenguaje, recogiendo saberes previos, aportando ideas, etc.	X		X		X		
20	Propicia que sus estudiantes construyan de manera individual sus aprendizajes en interacción con la sociedad y el ambiente.	X		X		X		
21	Promueve el aprendizaje significativo, relacionando los saberes previos con los nuevos aprendizajes.	X		X		X		
22	Propicia que sus estudiantes consoliden sus aprendizajes aplicándolos en situaciones cotidianas.	X		X		X		
23	Posibilita el aprendizaje integral: motriz, afectivo y cognitivo de acuerdo a las necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
24	Promueve la evaluación y <b>metacognición</b> en sus estudiantes como proceso de verificación de sus logros.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: MANEJO DE ESTRATEGIAS EN EL AULA</b>								
25	Elige las estrategias a utilizar en función de los propósitos, contenidos y necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	X		X		X		
26	Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.	X		X		X		
27	Fomenta el trabajo cooperativo y el desarrollo de estrategias de trabajo en equipo.	X		X		X		
28	Proporciona a sus estudiantes estrategias cognitivas para procesar, aprender y recordar información; como la memorización, transcripción, subrayado, organizadores visuales, lluvia de ideas, etc.	X		X		X		
29	Utiliza estrategias <b>metacognitivas</b> , para que sus estudiantes conozcan sus habilidades y limitaciones; como evaluaciones, prácticas, trabajos individuales, corrección de errores, etc.	X		X		X		
30	Emplea estrategias que promueven el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico reflexivo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Julca Vera Noemi Teresa

DNI: 18837377

Especialidad del validador: Estadista

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

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

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

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

Lima, 24 de octubre del 2021

  
Noemi Julca Vera  
DTC – UPG Lima Este