



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente de  
la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

Br. Garavito Melo, Abdely Zuly (ORCID: 0000-0002-3366-5434)

**ASESOR:**

Dr. Vásquez Varas, Giuliana Violeta (ORCID: 0000-0003-3941-1707)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mi madre, quien ha sido mi ejemplo como Profesional, que es mi apoyo incondicional en todo momento.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por habernos acogido hacia el logro de nuestra meta, en el desarrollo del Taller de Elaboración de Tesis.

Agradecer en especial a la docente Giuliana Violeta Vásquez Varas por sus enseñanzas, que me brindo para el desarrollo del presente trabajo de investigación, quien con su dedicación me instó a ser perseverante, logrando un trabajo satisfactorio.

A todos los docentes de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús, que me permitieron aplicar mis instrumentos en sus instalaciones para poder realizar mi investigación.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	29
4.1. Análisis Descriptivo	29
4.2. Análisis de Normalidad	30
4.3. Regresión Lineal Múltiple	30
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	45

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Inteligencias del ser humano</i>	7
Tabla 2. <i>Modelo de inteligencia emocional – aspectos personales</i>	9
Tabla 3. <i>Modelo de inteligencia emocional – aspectos sociales</i>	10
Tabla 4. <i>Modelos que analizan el desempeño docente</i>	14
Tabla 5. <i>Características sociodemográficas de la muestra</i>	18
Tabla 6. <i>Juicio de jueces expertos del cuestionario de inteligencia emocional</i>	22
Tabla 7. <i>Juicio de jueces expertos del cuestionario de desempeño docente</i>	25
Tabla 8. <i>Niveles de inteligencia emocional de la muestra</i>	29
Tabla 9. <i>Niveles de desempeño docente de la muestra</i>	29
Tabla 10. <i>Resultados del análisis de normalidad</i>	30
Tabla 11. <i>Resultados del análisis de correlación de R de Pearson</i>	31
Tabla 12. <i>Estadísticos de colinearidad</i>	32
Tabla 13. <i>Sumarización del modelo</i>	33
Tabla 14. <i>Tabla de ANOVA de la regresión lineal</i>	33
Tabla 15. <i>Coficiente del modelo con las dimensiones</i>	34
Tabla 16. <i>Coficiente del modelo general</i>	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Residuos vs predictores</i>	31
Figura 2. <i>Q-Q plot de residuos</i>	32

## Resumen

El trabajo efectuado tiene como principal objetivo el determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; siendo el tipo de investigación puro o básico, de diseño no experimental, de alcance explicativo. Los datos se recabaron de corte transversal, la muestra es de 58 docentes, la técnica es la encuesta, el instrumento es el cuestionario y el enfoque es cuantitativo.

Se encontró que el 74% de los docentes precisan que tiene una adecuada inteligencia emocional y el 97% considera como adecuado su desempeño; que no existe influencia de las aptitudes intrapersonales en el desempeño docente ( $B = -0,236$ ,  $t = -1,215$ ,  $p = 0,230$ ), y que existe influencia de las aptitudes interpersonales en el desempeño docente ( $B = 1,086$ ,  $t = 5,171$ ,  $p = 0,000$ ) de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022.

Además, se obtuvieron resultados de los coeficientes para la variable inteligencia emocional, los cuales fueron significativos considerando la regresión lineal usada ( $B = 0,395$ ,  $t = 5,161$ ,  $p = 0,000$ ); lo que permite concluir que existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, por tanto si se pretende mejorar el desempeño de los docentes de dicho colegio, sus directivos deberían implementar estrategias que contribuyan a fortalecer la inteligencia emocional de sus profesores.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desempeño docente, aptitud.

## Abstract

The main objective of the work carried out is to determine the influence of emotional intelligence on the teaching performance of the I.E. Saint Therese of the Child Jesus – Tacna, 2022; being the type of pure or basic research, of non-experimental design, of explanatory scope. The data was collected cross-sectionally, the sample is 58 teachers, the technique is the survey, the instrument is the questionnaire and the approach is quantitative.

It was found that 74% of teachers state that they have adequate emotional intelligence and 97% consider their performance to be adequate; that there is no influence of intrapersonal skills on teaching performance ( $B = - 0.236$ ,  $t = - 1.215$ ,  $p = 0.230$ ), and that there is an influence of interpersonal skills on teaching performance ( $B = 1.086$ ,  $t = 5.171$ ,  $p = 0.000$ ) of the I.E. Saint Therese of the Child Jesus – Tacna, 2022.

In addition, results were obtained for the coefficients for the emotional intelligence variable, which were significant considering the linear regression used ( $B = 0.395$ ,  $t = 5.161$ ,  $p = 0.000$ ); which allows us to conclude that there is an influence of emotional intelligence on teaching performance, therefore if the aim is to improve the performance of teachers in said school, its directors should implement strategies that contribute to strengthening the emotional intelligence of their teachers.

**Keywords:** Emotional intelligence, teaching performance, fitness.

## I. INTRODUCCIÓN

En estos dos años que el mundo sigue en pandemia Covid-19, un aspecto que se ha visto seriamente afectada es la calidad del servicio educativo, como lo resalta Gabarda et al (2019) y Fischer y Rodríguez (2020); puesto que la gran mayoría de las instituciones educativas, tanto privadas y públicas, como las de educación básica como superior, tuvieron que cambiar la forma tradicional de transmitir el conocimiento a sus estudiantes, la cual se sustentaba en una enseñanza eminentemente presencial, donde las técnicas y estrategias pedagógicas usadas por el docente usaban principalmente las cualidades físicas del entorno de clases en el aula, por un método completamente virtual, para lo cual el docente no se encontraba preparado, en sus competencias y habilidades, lo cual se vio reflejado en la disminución del nivel de desempeño docente, al respecto Pita (2018) y García (2021) señalan que se debe a que no se contaba con las capacidades para el uso de la tecnología, y que se hizo necesario adecuar los aprendizajes al uso de plataformas digitales.

Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) – Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2020) precisan que la realidad que se está viviendo en la actualidad en América Latina, ha evidenciado las grandes desigualdades en temas sociales y económicos que viven sus países, principalmente en lo que respecta a la brecha digital para acceder a la información mundial desde cualquier parte de sus territorios, lo cual ha afectado especialmente al servicio educativo, demostrando la existencia de una desigualdad y falta de equidad en tener la oportunidad de acceder a opciones de crecimiento personal.

Aragay (2020) afirma que este encierro sanitario, generó que el servicio educativo continúe de forma virtual, pero con una calidad del servicio diferente, principalmente porque la existencia de una debilidad en el desempeño docente, que tiene que ver con el contar las habilidades para el uso de las TIC para aspectos pedagógicos afines a los contenidos enseñados en el colegio, el contar con material digital que faciliten el transmitir el conocimiento en cada una de sus unidades

temáticas, entre otros. A lo cual el docente ha tenido que reaccionar rápidamente, y tratar de adecuarse a esta nueva realidad, puesto que ello implicaba el invertir muchas más horas del día, no solamente para aprender, sino para preparar su material de clases. Quedando poco tiempo para continuar con su vida personal y familiar, además de tener una alta probabilidad de tener algún familiar enfermo, afectando con ello su comportamiento, por tanto, se requiere de un nivel adecuado de inteligencia emocional, para saber enfrentar estas situaciones estresantes, y cumplir con sus obligaciones laborales y sociales.

En el Perú, ha sido un cuadro similar a lo descrito en los párrafos previos, pero con la complejidad de que todos esos esfuerzos del docente por mejorar su desempeño, se ha dado a consecuencia de su esfuerzo principalmente, se ha visto muy poco el apoyo del Ministerio de Educación al respecto; en estos escenarios de pandemia, los docentes se han visto afectados sus emociones, pues a la debilidad para el manejo tecnológico afines a los contenidos a impartir en clases, se suma la brecha de acceso al internet, tanto de docentes como de estudiantes, el invertir mucho tiempo para preparar su material de clases, otros (García, 2021).

Para continuar se requiere de una gran fuerza espiritual e inteligencia emocional para saber reaccionar a todas estas obligaciones; y es en este punto, donde el Estado se nota su ausencia, puesto que siempre ha centrado sus capacitaciones en el mejorar las competencias académicas, dejando de lado la mejora de las competencias emocionales, que permita contar con docentes que sepan sobreponerse a escenarios difíciles, como los que se viven en la actualidad (García, 2021).

Tacna, es la región que ocupa el primer lugar a nivel nacional en lo que respecta a los niveles de comprensión lectora y razonamiento matemático, según los resultados publicados de la prueba de Evaluación Censal de Estudiantes - ECE por el Ministerio de Educación (MINEDU) en el año 2019 (Apaza, 2021); siendo la Institución Educativa Santa Teresita del Niño Jesús, una de las entidades que destacó en dicha evaluación, principalmente por la experiencia de sus docentes, con más de 25 años de servicio; pero en la actualidad, dicha fortaleza sea visto

afectada, pues en escenarios de pandemia, les ha costado y les sigue costando el tener las habilidades necesarias para el manejo de las herramientas informáticas para cumplir con las expectativas educativas.

Siendo un factor de ello, la falta de un adecuado conocimiento y manejo de sus emociones, afectando con ello el proceso de aprender de sus estudiantes, por tanto, al parecer la falta de un adecuado nivel de inteligencia emocional estaría afectando a su nivel de desempeño docente, en estos momentos de pandemia, que requieren un profesional con una fortaleza emocional, para hacer frente al cumplir con sus labores y además cumplir su vida familiar y personal.

Por tanto, el problema general que se desea abordar en esta investigación es ¿Cuál es la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús– Tacna, 2022?

La investigación se justifica en que es necesario analizar el nivel de desempeño del docente en estos escenarios de pandemia Covid-19 sobre todo el uso de la tecnología para los temas educativos (Gómez, 2019), desde la perspectiva del mismo docente, que critique su accionar, sus fortalezas y debilidades, y cómo le ha costado continuar con el proceso de enseñanza, adecuándose al manejo que se requiere de la tecnología.

Y junto a ello, al continuar con sus actividades familiares, personales, profesionales, entre otros, lo cual requiere de una gran fortaleza emocional (Capa et al, 2018), por ello que se pretende analizar el nivel de inteligencia emocional del docente en estos escenarios de virtualidad, que exigen hacer frente a mayores retos.

Se tiene que el objetivo general de la investigación es determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; donde los objetivos específicos serán: Analizar la influencia de las aptitudes intrapersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; y analizar la influencia de las

aptitudes interpersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022.

Finalmente, se plantea como hipótesis general que existe influencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; donde las hipótesis específicas serán: Existe influencia significativa de las aptitudes intrapersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; y existe influencia significativa de las aptitudes interpersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha efectuado la revisión de diversos trabajos de investigación, ya sea tesis o artículos, de los cuales se destacan los siguientes: como antecedentes internacionales se tiene a Pincay-Aguilar et al (2018) quienes investigaron la “Inteligencia emocional en el desempeño docente”, artículo de la revista Psicología UNEMI, siendo el objetivo el determinar cómo la inteligencia emocional se logra relacionar con el nivel de desempeño del docente; siendo el tipo puro, de alcance correlacional, la muestra usada es de 150 docentes de Ecuador; se concluyó que existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente ( $p < 0,01$ ).

Se destaca también el trabajo de Puertas et al (2018) quienes investigaron “La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática”, artículo de la revista REOP; siendo el objetivo el analizar cómo la inteligencia emocional incide en el nivel de desempeño de los docentes; de tipo puro, de diseño no experimental, se revisó información secundaria, la muestra fue de 50 artículos para el análisis; se concluyó que cada vez más existen investigaciones sobre la inteligencia emocional en docentes debido a la existencia de escenarios de estrés y ansiedad, encontrándose que la existencia de docentes emocionalmente inteligentes se ve reflejado en un mejor nivel de desempeño, puesto que se ha evidenciado el incremento de la auto-realización y la satisfacción por la labor efectuada.

Finalmente se destaca el trabajo de Aguayo y Aguilar (2017) denominado “Principales resultados de investigación sobre inteligencia emocional en docentes españoles”, artículo de la revista Reidocrea; donde el objetivo es describir la inteligencia emocional de docentes que permita mejorar su desenvolvimiento; se tiene que el tipo es aplicado, de alcance descriptivo, siendo el diseño el de no experimental, la muestra es de 16 estudios afines a la inteligencia emocional de docentes; se concluyó que es adecuado el nivel de comportamiento inteligente emocionalmente de docentes, que el uso de programas para entrenar la inteligencia emocional la incrementan, y se relaciona con el afecto emocional de forma directa.

En el caso de los antecedentes nacionales, se destaca el trabajo de Huamán et al (2021) quienes investigaron la “Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19”, artículo de la Revista Apuntes Universitarios; donde el principal objetivo fue analizar el nivel de desempeño docente, en lo que respecta a la enseñanza virtual; siendo el enfoque utilizado el cualitativo, de diseño no experimental, la muestra fue de 4 docentes, 4 directivos y 6 alumnos; quienes concluyen que los docentes atraviesan tiempos difíciles a consecuencia de adecuar su forma tradicional de enseñar a un método basado en la virtualidad. Se requiere fortalecer la estrategia de que los docentes adquieran mejores competencias digitales, este escenario ha generado variaciones drásticas en su nivel de comportamiento socioemocional, generándose cuadros de ansiedad, estrés, soledad, preocupación, otros, que implica que se requiere mejorar la capacidad emocional para enfrentar estos retos asociados a la modalidad remota.

De forma similar se resalta la investigación efectuada por Ramos (2021) denominada la “Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa Champagnat, Tacna 2018”; tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna; donde el objetivo fue analizar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente; siendo el tipo básico, de alcance correlacional, la muestra es de 35 docentes; se concluyó que el 74,29% considera de nivel aceptable el ser inteligentes emocionalmente, donde lo resaltado fueron las aptitudes intrapersonales, el 65,71% percibe como aceptable su desempeño docente, donde lo más destacado es que el estudiante esté satisfecho por el servicio, finalmente existe relación directa y alta ( $Rho = 0,708$  y  $p = 0,000$ ).

Finalmente se destaca el trabajo de Fajardo (2017) de nombre “La inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de ESSALUD en línea Lima – 2017”, para maestría de gerencia pública de la Universidad César Vallejo; siendo el objetivo el analizar cómo la inteligencia emocional del personal se relaciona con su desempeño en la entidad; donde el tipo es puro o básico, de alcance correlacional, los datos se recogieron por corte transversal, el diseño es no experimental, la muestra usada es de 120 personas; siendo la conclusión de que

existe relación directa y elevada entre la inteligencia emocional y el desempeño de los trabajadores ( $Rho = 0,925$ ).

Sobre las bases teóricas afines a la inteligencia emocional, se destacan algunas definiciones al respecto como la de Bharwaney (2010) y Carl & Billari (2014) quienes resaltan que se trata de la habilidad de una persona que le permite sintonizar sus emociones, entenderlas y en base a ello decidir comportamientos a asumir; o la de Salovey & Meyer (2005) quienes resaltan que una persona es inteligente en sus emociones cuando logra conocer sus emociones propias, las logra manejar, se automotiva para continuar enfrentando los retos de la vida, el impulsar un comportamiento empático hacia los demás y finalmente relacionarse de forma adecuada con las demás personas de su entorno.

En lo que respecta a los inicios de este concepto, se destaca a Gardner (1983) quien en base a ocho criterios propuso que existían siete inteligencias, que son resumidas en el trabajo de Rodríguez (2019) y se exponen en la tabla siguiente:

**Tabla 1**

*Inteligencias del ser humano*

<b>Inteligencia</b>	<b>Componentes esenciales</b>	<b>Desarrollo</b>
Lógica – matemática	Capacidad para discernir aspectos lógicos y matemáticos y problemas de razonamiento.	Científico, matemático.
Lingüística	Capacidad para identificar, analizar y manipular formas del lenguaje.	Literario, periodista.
Musical	Capacidad para producir y apreciar el ritmo, el tono y el timbre de la voz.	Compositor, cantante.
Espacial	Capacidad para representar lo visoespacial y transformar las imágenes mentales.	Navegante, escultor.
Quinestésica	Capacidad para controlar los movimientos del cuerpo y el manejo de objetos.	Bailarín, atleta.

Interpersonal	Capacidad para comprender y responder de forma apropiada a las ideas y emociones de los demás.	Psicólogo, terapeuta, líder
Intrapersonal	Capacidad para valorar lo cognitivo, lo afectivo, lo conductual, y reconocer las áreas de mejora personal.	Conocimiento personal.

Fuente: Rodríguez (2019) en base a Gardner (1983)

Posteriormente, se incorpora la inteligencia naturalista (Gardner, 1999), desarrollando su teoría de las inteligencias múltiples; lo que se resalta en la Tabla 1, es que dicho autor ya identifica a las inteligencias intrapersonal (capacidad de conocerse como persona y comprender las emociones propias) e interpersonal (capacidad de relacionarse con otras personas) que más adelante resultan ser claves para el análisis de la inteligencia emocional; también se precisa que fue Payne (1986) el primero en introducir el término académico en el ámbito académico, cuando desarrolla el marco filosófico de las emociones en su trabajo de tesis doctoral.

Finalmente se destaca a Salovey & Mayer (1990), quienes desarrollan un modelo que busca analizar por qué existen personas que se logran adoptar mejor a situaciones similares de estrés personal y laboral.

En lo referente a los modelos que analizan teóricamente la inteligencia emocional se destacan el de habilidades, cuyo principal exponente son Mayer & Salovey (1997), que sostienen que se trata de una inteligencia en el sentido tradicional de su definición a la cual se le adhieren habilidades cognitivas como el comprender, el gestionar emociones, el percibir, otros; y los mixtos, donde el principal referente es Goleman (1995) quien sostiene que además de lo expuesto por el otro modelo, se debe considerar a la personalidad, el autoconcepto, la motivación, otros, bajo el supuesto de rasgos.

El modelo de Goleman (1995) inicia sus investigaciones asumiendo que el tener una inteligencia académica destacada no garantiza el éxito y ser felices en la vida, y sostiene que el cociente intelectual se logra complementar con el cociente emocional para el análisis de la existencia de diferencias entre las personas al relacionarse con los demás y el lograr méritos; concluyendo que el saber manejar las emociones es una meta habilidad que demuestra nuestra destreza para dominar las facultades propias, lo cual es clave para el logro del éxito como persona, en lo laboral y en las relaciones con los demás; agrupándolas en aspectos personales cuyo detalle de las competencias que la conforman se aprecia en la tabla siguiente (conciencia de uno mismo, autorregulación y motivación):

## **Tabla 2**

### *Modelo de inteligencia emocional – aspectos personales*

---

Conocimiento de uno mismo: Conciencia de nuestro propio estado.

- Conciencia emocional: Reconocer las emociones propias y efectos.
- Valoración positiva de uno mismo: Conocer fortalezas y debilidades.
- Confianza en uno: Seguridad en la calificación de uno mismo.

---

Autorregulación: Control de nuestros impulsos.

- Autocontrol: Capacidad de manejo adecuado de emociones.
- Confiabilidad: Fidelidad a ser sinceros e íntegros.
- Integridad: Asumir la responsabilidad de actos.
- Adaptabilidad: Flexibilidad para hacer frente los cambios.
- Innovación: Sentirse con comodidad y abierto a nuevas ideas.

---

Motivación: Tendencias de la emoción que impulsan a hacer algo.

- Motivación de logro: Esforzarse por ser excelente.
  - Compromiso: Tener iniciativa para hacer diversas cosas.
  - Optimismo: Persistir en lograr metas a pesar de obstáculos.
- 

Fuente: *Goleman (1998)*

Y aspectos sociales que están compuestas por las competencias de la empatía y las habilidades sociales, se detallan en la tabla siguiente:

### Tabla 3

#### *Modelo de inteligencia emocional – aspectos sociales*

---

Empatía: Conciencia sobre las preocupaciones de los demás.

- Comprensión de las demás personas: Capacidad de captar los sentimientos de los demás e interesarnos de forma genuina.
  - Orientarse al servicio: Satisfacer las necesidades de los demás.
  - Aprovechar la diversidad: Implica el aprovechar las oportunidades que dan otras personas.
  - Conciencia política: Capacidad de reconocer el poder que existe en los grupos.
- 

Habilidades sociales: Capacidad de inducir determinadas respuestas deseables.

- Influencia: Usar estrategias persuasivas.
  - Comunicación: Emitir mensajes que sean claros.
  - Liderazgo: Inspirar a los demás.
  - Catalizar el cambio: Dirigir los diversos cambios.
  - Resolver conflictos: Saber negociar con los demás.
  - Colaborar y cooperar: Capacidad de trabajar con los demás para lograr tareas en común.
  - Trabajar en equipo: Crear la sinergia grupal para alcanzar lo planeado.
- 

Fuente: *Goleman (1998)*

El modelo de Mayer y Salovey (1997) sostiene que la inteligencia emocional es una habilidad que permite procesar un conjunto de información asociada a las emociones, que es independiente de la personalidad, y que su crecimiento permite regular las emociones; describiendo la existencia de cuatro habilidades: Percepción, valoración y expresión de la emoción, facilitación emocional del pensamiento, comprensión y análisis de emociones y regulación de las emociones para crecer intelectual y emocionalmente (desarrollado al detalle por Rodríguez (2019)).

Se detallan los principales principios que sustentan la inteligencia emocional, dicha propuesta es desarrollada por Bharwaney (2010), se tiene: La recepción abarca lo que logra insertarse en la persona mediante el uso de sus sentidos, la

retención se refiere a la capacidad de memoria que considera principalmente la retentiva y el recuerdo para usar la información que esté almacenada, el análisis que implica el procesar toda aquella información obtenida y además del reconocer pautas, la emisión implica el efectuar una comunicación o cualquier acto de creación mediante el pensamiento, y finalmente el control respecto a las diversas funciones físicas y mentales que pudiera hacer la persona.

Sobre las dimensiones a utilizar para analizar la variable “Inteligencia emocional”, se considera la propuesta efectuada por Goleman (1995), quien desarrolla: Aptitudes intrapersonales que se asocian al dominio que uno ejerce sobre sí mismo, siendo los indicadores la autoconciencia (el conocer las emociones propias, el reconocer las habilidades y limitaciones que nos caracterizan y la confianza en las propias facultades), la autorregulación (el saber manejar los impulsos propios, el dominar los impulsos, el ser honesto, el ser íntegro en el accionar diario, el ser responsable de las acciones encaminadas, el ser flexible ante las variaciones del entorno y el impulsar un comportamiento innovador), y la motivación (el afán de triunfar en el logro de las metas propuestas, el comprometerse con los objetivos de la entidad, el caracterizarse por la iniciativa y predisposición y el ser optimista frente a las diversas circunstancias de la vida).

Y las aptitudes interpersonales que se asocian a la forma de relacionarse con los demás, siendo los indicadores la empatía (el entender a los demás, el preocuparse y ayudar a los demás a crecer personalmente, un comportamiento orientado a servir, el saber aprovechar las diversas oportunidades y el caracterizarse por una conciencia política), y las habilidades sociales (el saber influir en los demás para alcanzar metas propuestas, el saber escuchar, el saber enfrentar los conflictos, el saber liderar a grupos, el desarrollar vínculos con los demás, el impulsar espacios de colaboración y el cooperar para trabajar en equipo).

En lo que respecta a las bases teóricas relacionadas con la variable “Desempeño docente”, se destaca la definición de desempeño laboral que da Bermúdez-Aponte et al (2015), Asnai (2019), Salvador y Sánchez (2018) y Robbins (2009) quienes precisan que se trata del grado en que la persona a que se le han

asignado responsabilidades afines a su puesto de trabajo, logra las tareas y objetivos priorizados en la entidad, Chiang y San Martín (2015), Martínez (2019), Saavedra et al (2018), Koontz et al (2008) y Charry (2018) resaltan la relevancia de desenvolverse en la entidad cumpliendo las tareas encargadas.

De forma específica el desempeño docente lo define Robalino (2005) como el conjunto de actividades que son afines a la labor de ser docente, centradas en lograr habilidades en los estudiantes relacionados con el formarlos para la vida, donde la vocación de servicio es clave, finalmente se destaca la definición dada por el MINEDU (2015) quienes precisan que la existencia de un buen desempeño docente se evidencia en los logros alcanzados y el impacto de su labor, para lo cual debe planificar el trabajo pedagógico, aplicar adecuadas estrategias de aprendizaje, desarrollar una participación activa en la entidad y ser profesional en su accionar docente.

Los docentes en su labor de educadores cumplen determinados roles, en base a ello que González (2014) los describe, se tiene: El rol de planificador, puesto que para el dictado de los cursos debe precisarse los objetivos que se pretenden alcanzar, las competencias que se desean formar y las estrategias pedagógicas que se utilizarán para tal fin, ello permite detallar el porqué de los contenidos seleccionados para ser socializados en clases, además de indicar la mejor forma de evaluar los aprendizajes en lo que refiere a los temas de conocimiento, de procedimiento y de actitud.

También se tiene el rol de facilitador, puesto que el profesor busca proporcionar de información que permita que los estudiantes puedan reforzar lo aprendido en clases, además de ir formando una posición frente a la vida y en su entorno, ello implica la existencia de un acompañamiento pedagógico, que permita ir monitoreando la generación del conocimiento y atender las dudas que se vayan dando en dicho proceso; y finalmente el rol de evaluador, donde se utilizan estrategias para verificar la adquisición de los conocimientos, habilidades y competencias establecidas en los documentos de la planificación de las clases, que

permita adoptar las medidas correctivas que amerite, con la finalidad de lograr que los estudiantes se formen para la vida.

Es importante precisar los factores que afectan en el nivel de desempeño docente, al respecto Murillo (2007) sostiene que la eficacia educativa en los colegios se debe a la integración adecuada de factores, donde la labor del docente es clave para ello; de forma específica se tiene a Scheerens (2016), quien precisa que para analizar los factores que impactan en el desempeño de los docentes, ello debe hacerse considerando la enseñanza eficaz que hace referencia a los procesos de enseñanza (que abarca el currículo, la estrategia de enseñanza, el clima de aula, las gestiones para implementar el aula y las estrategias de evaluación), y la eficacia docente que se refiere a las diversas características personales del docente, la pericia en el dominio de la temática de sus cursos, la experiencia en la docencia, otros.

Peniche et al (2020) desarrollan una investigación sobre los factores que afectan el desempeño docente, que en la parte del sustento teórico resumen algunas teorías que analizan dicha temática, y que se exponen en la tabla siguiente donde se aprecian las dimensiones propuestas por Stronge (2018), Danielson (2013) y Secretaría de Educación Pública – SEP (2018) para analizar el desempeño docente:

**Tabla 4***Modelos que analizan el desempeño docente*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>STRONGE</b>	<b>DANIELSON</b>	<b>SEP</b>
Formación y desarrollo docentes	Prerrequisitos para una enseñanza efectiva	Responsabilidades profesionales	Desarrollo propio en la función Conocimientos para el desempeño de la función docente
Disposición hacia los alumnos	El profesor como persona	-	-
Gestión del aula	Gestión y organización del aula	El entorno del aula	-
Planeación didáctica	Planificación y organización de la instrucción	Planificación y preparación	Práctica docente
Instrucción	Implementación de la instrucción	Instrucción	-
Monitoreo del aprendizaje	Monitoreo del progreso y potencial del estudiante	-	-
Vinculación con el entorno	-	-	Vínculo con el contexto escolar
Ética y compromiso	-	-	Normativa y ética en la función

Fuente: Peniche et al (2020)

Sobre las dimensiones a utilizar para analizar el comportamiento de la variable “Desempeño docente”, desde la perspectiva del docente, se ha considerado la investigación de Ferro (2021) basado en el trabajo de Robalino (2005), puesto que investiga el desempeño en escenarios de pandemia Covid-19 de los docentes, se tiene: Preparación del aprendizaje de los estudiantes (el planificar los contenidos a impartir en clases, el uso de técnicas y estrategias pedagógicas, otros), y el desarrollo profesional e identidad institucional (implica el ejercicio de la profesión a cabalidad y con valores, el priorizar el logro de los intereses educativos de la entidad, otros).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

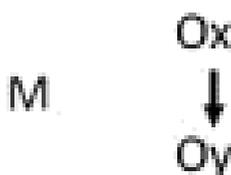
##### Tipo de investigación

Se precisa que el tipo investigativo utilizado es el puro o básico, puesto que mediante los resultados obtenidos se buscó aportar al conocimiento.

##### Diseño de investigación

Sobre el diseño investigativo, se tiene que es no experimental es el que se implementó, dado que las variables del estudio no fueron alteradas de manera deliberada por el investigador (Hernández et al, 2014).

Se detalla además el nivel o alcance de la investigación, se tiene que es explicativo, puesto que, en base al análisis del comportamiento descriptivo de las variables, se buscó precisar la existencia de causalidad entre las mismas, siendo el esquema respectivo:



- M = Muestra de docente de las I.E. Santa Teresita del Niño Jesús.
- $O_x$  = Variable independiente “Inteligencia emocional”.
- $O_y$  = Variable dependiente “Desempeño docente”.
- ↓ = Influencia.

En lo concerniente al recabar los datos de campo, se tiene que se utilizó el método de corte transversal, lo que implica que en un mismo tiempo se obtuvieron las respuestas de la unidad de muestreo (Hernández et al, 2014); finalmente fue el

enfoque cuantitativo el que se aplicó, puesto que los datos de campo permitieron contestar a los ítems de los instrumentos, y con ello contrastar las hipótesis planteadas.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: “Inteligencia Emocional”**

##### **Denominación conceptual**

Es la habilidad de una persona que le permite sintonizar sus emociones, entenderlas y en base a ello decidir comportamientos a asumir (Bharwaney, 2010).

##### **Definición operacional**

Se utilizó un cuestionario para analizar la capacidad del docente para controlar sus aptitudes intrapersonales e interpersonales. Cuestionario para analizar la inteligencia emocional propuesto por Goleman (1995). El cuestionario es de 16 ítems distribuidos en 2 áreas, se tiene: Área I: Dimensión “Aptitudes intrapersonales”, de 1 al 8 ítems. Área II: Dimensión “Aptitudes interpersonales”, de 9 al 16 ítems.

##### **Indicadores**

###### **Aptitudes intrapersonales**

- Autoconciencia
- Autorregulación
- Motivación.

###### **Aptitudes interpersonales**

- Empatía
- Habilidades sociales

##### **Escala de medición**

Escala de tipo Likert, con el detalle siguiente: Muy en desacuerdo (valor 1); en desacuerdo (valor 2); a veces (valor 3); de acuerdo (valor 4); muy de acuerdo (valor 5).

## **Variable 2: “Desempeño Docente”**

### **Definición conceptual**

Conjunto de actividades que son afines a la labor de ser docente, centradas en lograr habilidades en los estudiantes relacionados con el formarlos para la vida, donde la vocación de servicio es clave (Robalino, 2005).

### **Definición operacional**

Se utilizó un cuestionario para analizar el desenvolvimiento del docente que abarca el preparar sus clases para generar el aprendizaje, y su crecimiento personal para dar un mejor servicio educativo, desde su perspectiva. Cuestionario para analizar el nivel de desempeño docente propuesto por Ferro (2021) en base a Robalino (2005). Área I: Dimensión “Preparación del aprendizaje de los estudiantes”, de 1 al 8 ítems. Área II: Dimensión “Desarrollo profesional e identidad institucional”, de 9 al 16 ítems.

### **Indicadores**

#### **Preparación del aprendizaje de los estudiantes**

- Planificar la enseñanza.
- Uso de técnicas pedagógicas.
- Uso de estrategias pedagógicas.

#### **Desarrollo profesional e identidad institucional**

- Ejercicio cabal de la profesión.
- Ejercicio de valores.
- Prioriza intereses de la entidad.

### **Escala de medición:**

Los instrumentos tienen ítems con 5 opciones de respuesta, considerando para ello la escala de Likert, con el detalle siguiente: Muy en desacuerdo (valor 1); en desacuerdo (valor 2); a veces (valor 3); de acuerdo (valor 4); muy de acuerdo (valor 5).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### Población

La población de estudio son los docentes de la Institución Educativa Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna que son 58 personas, distribuidos de la siguiente forma: 3 de nivel inicial, 18 de nivel primaria y 37 de nivel secundario. Puesto que se trata de una cantidad manejable para aplicarle los instrumentos, se hizo un censo, es decir, que se encuestaron a la totalidad de docentes.

- **Criterios de inclusión:** Docente que firmó el término de consentimiento informado, responder correctamente los cuestionarios.
- **Criterios de exclusión:** Docente que no firmó el término de consentimiento informado, no responder todas las preguntas de los cuestionarios.

#### Muestra

La muestra estuvo conformada 58 docentes de la I.E. “Santa Teresita del Niño Jesús”. La tabla 5 describe las características sociodemográficas de la muestra.

**Tabla 5**

*Características sociodemográficas de la muestra*

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Nivel	Inicial	3	5%
	Primaria	18	31%
	Secundaria	37	64%
Condición Laboral	Nombrado	17	29%
	Contratado	41	71%
Tiempo de Servicio	Menos de 1 año	36	62%
	Entre 1 y 5 años	8	14%
	Entre más de 5 años	14	24%

Fuente: Dirección del colegio

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Sobre la técnica utilizada, se tiene que se aplicó la encuesta para recoger la información esperada de los docentes, siendo el instrumento de campo el cuestionario, que de manera específica son:

Cuestionario sociodemográfico: El cuestionario sociodemográfico fue elaborado por la investigadora y contiene preguntas relacionadas con información personal del docente: nivel, condición laboral, tiempo de servicio en la Institución Educativa. (Anexo 2)

Cuestionario 1: Para analizar la Inteligencia Emocional propuesto por Goleman (1995). (Anexo 2)

Cuestionario 2: Para analizar el nivel de Desempeño Docente propuesto por Ferro (2021) en base a Robalino (2005). (Anexo 2)

En lo que respecta a la validación de los instrumentos, se utilizó el criterio del Juicio de Expertos, cuyas calificaciones se anexan. (Anexo 4)

## Cuestionario 1

Cuestionario para analizar la inteligencia emocional propuesto por Goleman (1995).

### Ficha Técnica: Inteligencia Emocional

<b>FICHA TÉCNICA: Inteligencia Emocional</b>	
Nombre:	Cuestionario de Inteligencia Emocional
Autor:	Daniel Goleman
Año de edición:	1995
Dimensiones:	Aptitudes interpersonales, aptitudes intrapersonales.
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar la inteligencia emocional.
Validez:	Juicio de Expertos.
Confiabilidad:	Coeficiente de consistencia interna de Cronbach (mayor que 0,9).
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la I.E. "Santa Teresita del Niño Jesús"
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario es de 16 ítems distribuidos en 2 áreas, se tiene:  Área I: Dimensión "Aptitudes intrapersonales", de 1 al 8 ítems.  Área II: Dimensión "Aptitudes interpersonales", de 9 al 16 ítems.
Calificación:	Escala de tipo Likert, con el detalle siguiente: Muy en desacuerdo (valor 1); en desacuerdo (valor 2); a veces (valor 3); de acuerdo (valor 4); muy de acuerdo (valor 5).
Niveles:	Alta (60 - 80)  Regular (38 - 59)  Baja (16 - 37)

## Validez

Investigación efectuada por Ramos (2021) denominada la “Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa Champagnat, Tacna 2018”; tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna; donde el objetivo fue analizar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente; siendo el tipo básico, de alcance correlacional, la muestra es de 35 docentes; se concluyó que el 74,29% considera de nivel aceptable el ser inteligentes emocionalmente, donde lo resaltado fueron las aptitudes intrapersonales, el 65,71% percibe como aceptable su desempeño docente, donde lo más destacado es que el estudiante” esté satisfecho por el servicio, finalmente existe relación directa y alta ( $Rho = 0,708$  y  $p = 0,000$ ).

Para evaluar la validez de constructo en la presente investigación se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando el método Weighted least squares mean and variance adjusted (WLSMV) debido al carácter categórico de los datos en una muestra de 58 docentes con la finalidad de corroborar la existencia de 02 dimensiones (I. E. A. Intrapersonales e I. E. A. Interpersonales). El índice de ajuste absoluto calculado fue chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) y el índice de ajuste parsimonioso utilizado fue el error de aproximación cuadrático medio (Root-Mean-Square Error of Approximation, RMSEA). Los índices de ajuste comparativo utilizados fueron Comparative Fit Index (CFI) y Tucker Lewis Index (TLI). Los valores RMSEA menores que 0.06 indicaban un buen ajuste del modelo, entre 0,06 y 0,08 un ajuste razonable, entre 0.08 y 0.10 un ajuste mediocre, y mayores que 0,10 indicaban falta de ajuste. Los índices CFI y TLI debían ser mayores o cercanos a 0,90 o 0,95 (Brown, 2019; Byrne, 2013). Los índices de adecuación de ajuste presentados se seleccionaron en función de su popularidad en la literatura y, sobre todo, por su desempeño favorable en la investigación de simulación de Monte Carlo (Brown, 2019).

El resultado del AFC evidenció que el modelo propuesto tuvo un ajuste adecuado a los datos [ $\chi^2(103) = 334,523$ ;  $p = < 0,001$ ; CFI = 0,993; TLI = 0,991; RMSEA = 0,195 (intervalo de confianza del 95% 0,219 – 0,172)], confirmando la

estructura original del modelo. Los 16 ítems en la escala presentaron pesos de factores estadísticamente diferentes de cero. Como puede ser observado en el Anexo X, los ítems del factor I.E. A. Intrapersonales presentaron cargas factoriales entre 0,795 y 0,993, del factor I.E. A. Interpersonales mostró cargas entre 0,800 y 0,993. (Anexo 3)

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 6 presenta el juicio de jueces de la escala nominal. (Anexo 4)

**Tabla 6**

*Juicio de jueces expertos del cuestionario de inteligencia emocional*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Dictamen</b>
1	Maestro	Giuliana Violeta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Doctor	Rafael Enrique Azócar Prada	Suficiencia
3	Maestro	Elizabeth Norma Quenta Orihuela	Suficiencia

Fuente: Ver anexo 4

### **Confiabilidad:**

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega  $\omega$  (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Se consideraron valores aceptables de  $\omega$ , valores entre 0,70 y 0,90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

La dimensión I.E. A. Intrapersonales presentó un índice Omega de 0,936 (óptimo), la dimensión I.E. A. Interpersonales presentó un índice Omega de 0,954

(óptimo). Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

Los instrumentos tienen ítems con 5 opciones de respuesta, considerando para ello la Escala de tipo Likert, con el detalle siguiente: Muy en desacuerdo (valor 1); en desacuerdo (valor 2); a veces (valor 3); de acuerdo (valor 4); muy de acuerdo (valor 5).

## Cuestionario 2

Cuestionario para analizar el nivel de desempeño docente propuesto por Ferro (2021) en base a Robalino (2005).

### Ficha Técnica: Desempeño Docente

<b>FICHA TÉCNICA: Desempeño Docente</b>	
Nombre:	Cuestionario de Desempeño Docente
Autor:	Magaly Robalino
Año de edición:	2005
Dimensiones:	Preparación del aprendizaje de los estudiantes, desarrollo profesional e identidad institucional.
Administración:	Individual y Colectiva
Duración:	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar el desempeño del docente.
Validez:	Juicio de Expertos.
Confiabilidad:	Coficiente de consistencia interna de Cronbach (mayor que 0,9).
Campo de Aplicación:	Docentes del nivel inicial, primaria y secundaria de la I.E. "Santa Teresita del Niño Jesús"
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario es de 16 ítems distribuidos en 2 áreas, se tiene:  Área I: Dimensión "Preparación del aprendizaje de los estudiantes", de 1 al 8 ítems.  Área II: Dimensión "Desarrollo profesional e identidad institucional", de 9 al 16 ítems.
Calificación:	Escala de tipo Likert, con el detalle siguiente: Muy en desacuerdo (valor 1); en desacuerdo (valor 2); a veces (valor 3); de acuerdo (valor 4); muy de acuerdo (valor 5).

Niveles:	Adecuado	(60 - 80)
	Regular	(38 - 59)
	Inadecuado	(16 - 37)

## Validez

Investigación efectuada por Ramos (2021) denominada la “Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa Champagnat, Tacna 2018”; tesis de maestría de la Universidad Privada de Tacna; donde el objetivo fue analizar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente; siendo el tipo básico, de alcance correlacional, la muestra es de 35 docentes; se concluyó que el 74,29% considera de nivel aceptable el ser inteligentes emocionalmente, donde lo resaltado fueron las aptitudes intrapersonales, el 65,71% percibe como aceptable su desempeño docente, donde lo más destacado es que el estudiante” esté satisfecho por el servicio, finalmente existe relación directa y alta ( $Rho = 0,708$  y  $p = 0,000$ ).

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 6 presenta el juicio de jueces de la escala nominal. (Anexo 4)

## Tabla 7

*Juicio de jueces expertos del cuestionario de desempeño docente*

N°	Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Maestro	Giuliana Violeta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Doctor	Rafael Enrique Azócar Prada	Suficiencia
3	Maestro	Elizabeth Norma Quenta Orihuela	Suficiencia

Fuente: Ver anexo 4

## **Confiabilidad**

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega  $\omega$  (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Se consideraron valores aceptables de  $\omega$ , valores entre 0,70 y 0,90 (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

La dimensión D.D. Preparación del Aprendizaje de los estudiantes presentó un índice Omega de 0,958, la dimensión D.D. Desarrollo Profesional e identidad institucional presentó un índice Omega de 0,967. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

Los instrumentos tienen ítems con 5 opciones de respuesta, considerando para ello la Escala de tipo Likert, con el detalle siguiente: Muy en desacuerdo (valor 1); en desacuerdo (valor 2); a veces (valor 3); de acuerdo (valor 4); muy de acuerdo (valor 5).

### **3.5. Procedimientos**

El ámbito de estudio se centra en la I.E. "Santa Teresita del Niño Jesús", el cual se encuentra ubicado en la Provincia de Tacna, Región Tacna (Perú); es un colegio que busca formar personas competentes con una elevada autoestima, razón, destrezas sociales y una consistente en el aprendizaje académico.

Sobre el recabar los datos, se efectuaron las coordinaciones respectivas con la dirección de la institución educativa, que permitió obtener la base de datos de los docentes (se anexa la autorización), y de esa forma se aplicaron los instrumentos de forma presencial, previo consentimiento informado.

El trabajo de campo se efectuó en la primera quincena de marzo 2022, en donde después de contactar al docente y explicarle el objetivo del trabajo, se le aplicaron los cuestionarios, siendo el tiempo que se empleó para el llenado del cuestionario de 10 minutos.

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

Los datos de campo recabados, fueron procesados mediante el uso del software estadístico SPSS v. 26,0.

Con el cual se obtuvo la estadística descriptiva como las tablas de frecuencias, diagramas de barras y la media aritmética.

Se realizó un análisis de distribución de normalidad utilizando el test de Kolmogorov- Smirnov o Shapiro - Wilk y finalmente se analizó los presupuestos de la Regresión Lineal Múltiple, contando con el diagnóstico de multicolinealidad que se mide por medio del índice de tolerancia y VIF y se evaluó la independencia de los residuos el cual se mide por medio del test (Durbin Watson), utilizando el método Backward – por pasos hacia atrás.

Además de la estadística inferencial como el R de Pearson (cuyos valores oscilan entre -1 y 1) y la regresión lineal múltiple puesto que las variables son cualitativas.

En relación a las puntuaciones de consistencia interna de los instrumentos de medición se utilizó el coeficiente Omega  $\omega$  (McDonald, 1999), (Estadísticas de Fiabilidad).

### **3.7. Aspectos éticos**

Se obtuvo el consentimiento informado de los docentes a encuestar, que implica su autorización para usar sus respuestas solamente para temas académicos; además de utilizar las normas APA para la redacción de la investigación.

Además, se siguieron los lineamientos para investigar aprobado por la Universidad César Vallejo, y los criterios del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, en su artículo 24°, (pág.32). Además de los principios de bioética: Autonomía (se conseguirá la autorización del docente), no maleficencia (no se causó ningún perjuicio al participante) y justicia (puesto que no se discriminó en la participación a responder a los cuestionarios).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

En la Tabla 8 se pueden observar los niveles de inteligencia emocional de la muestra estudiada. Como puede evidenciarse un 74% de la muestra presentó una adecuada Inteligencia Emocional, seguido de un 26% que es de nivel regular, mientras que ningún docente presentó una inadecuada inteligencia emocional.

**Tabla 8**

*Niveles de inteligencia emocional de la muestra*

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Inteligencia Emocional	Inadecuado	0	0%
	Regular	15	26%
	Adecuado	43	74%

Por otro lado, en la Tabla 9 se pueden observar los niveles de desempeño docente de la muestra estudiada. Se observa que un 97% de los docentes considera como adecuado su desempeño, el 3% como de nivel regular, mientras que ningún participante presentó un nivel inadecuado.

**Tabla 9**

*Niveles de desempeño docente de la muestra*

Variable	Categorías	Número	Porcentaje
Desempeño Docente	Inadecuado	0	0%
	Regular	2	3%
	Adecuado	56	97%

## 4.2. Análisis de normalidad

Los resultados de la prueba de la distribución de las variables I.E.A. Intrapersonales y I.E.A. Interpersonales pueden visualizarse en la Tabla 10. Las dimensiones I.E.A. Intrapersonales presentaron una distribución normal ( $p > 0,05$ ) en cuanto las variables I.E.A. Interpersonales presentaron una distribución no normal de los datos ( $p < 0,05$ )

**Tabla 10**

*Resultados del análisis de normalidad*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Shapiro / kolmogorov</b>	<b>p</b>
Inteligencia Emocional	I.E.A. Intrapersonales	0,977 / 0,072	0,333
	I.E.A. Interpersonales	0,941 / 0,178	0,007

## 4.3. Regresión lineal múltiple

Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple (método: Backward - por pasos hacia atrás) para investigar hasta qué punto los niveles de Inteligencia Emocional (A. Intrapersonales y A. Interpersonales) explicaban los niveles de Desempeño Docente.

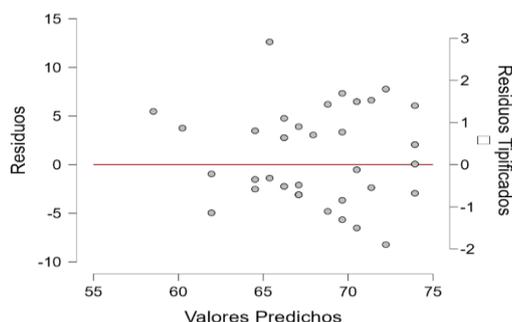
A modo conocer la relación entre las variables se realizó inicialmente un análisis de correlación, cuyos resultados pueden ser observados en la Tabla 11; se aprecia que existe relación directa y moderada ( $r = 0,411$ ) entre la I.E.A. Intrapersonales y el desempeño docente, y que existe relación directa y fuerte ( $r = 0,646$ ) entre la I.E.A. Interpersonales y el desempeño docente.

**Tabla 11***Resultados del análisis de correlación de R de Pearson*

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	p
I.E.A. Intrapersonales	Desempeño Docente	0,411 (Moderada)	0,001
I.E.A. Interpersonales		0,646 (Fuerte)	0,000

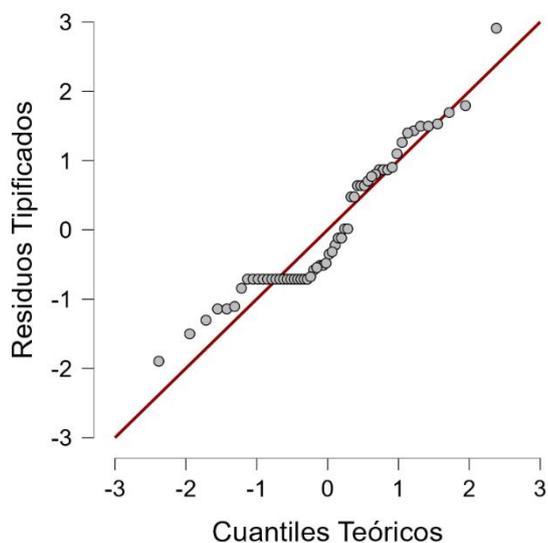
Posteriormente se procedió a evaluar el cumplimiento de los prerrequisitos para la ejecución de un análisis de regresión: independencia de los residuos por medio del Coeficiente de Durbin Watson, homocedasticidad usando el Gráfico Residual vs Predicted, distribución normal de los residuos usando el gráfico Q-Q Plot y colinearidad usando el Índice de tolerancia y el VIF.

El coeficiente de Durbin Watson fue de 0,507 por lo que podemos decir que el presupuesto de independencia de los residuos fue violado. Por otro lado, como puede ser visualizado en la Figura 1, existe una distribución aleatoria equilibrada de los residuos alrededor de la línea de base, sugiriendo que el supuesto de homocedasticidad no ha sido violado. Finalmente como puede observarse en la Figura 2, el gráfico Q-Q muestra que los residuos estandarizados coinciden con la diagonal, sugiriendo que los dos supuestos de normalidad y linealidad no han sido violados.

**Figura 1***Residuos vs predictores*

**Figura 2**

*Q-Q plot de residuos*



La Tabla 12 muestra los estadísticos de colinearilidad, tolerancia y VIF comprobando que no hay multicolinealidad entre las variables independientes.

**Tabla 12**

*Estadísticos de colinearilidad*

<b>Variable</b>	<b>Tolerancia</b>	<b>VIF</b>
I.E.A. Interpersonales	1.000	1.000

Revisados el cumplimiento de los prepuestos del análisis de regresión se procedió a la ejecución de dicho análisis. La Tabla 13 muestra que la correlación (R) entre las dos variables es alta (0,646). El valor  $R^2$  ajustado del modelo 2 (I.E. A. Interpersonal) nos dice que la variable I.E.A. Interpersonal representa el 41% de la varianza de desempeño docente.

**Tabla 13***Sumarización del modelo*

<b>Modelo</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup>Ajustado</b>	<b>RMSE</b>
1. I.E.A. Interpersonales y I.E.A. Intrapersonales	0,663	0,439	0,419	4,334
2. I.E.A. Interpersonales	0,646	0,418	0,407	4,376

La Tabla 14 de ANOVA muestra todas las sumas de los cuadrados antes mencionados. "Regression" es el modelo y "Residual" el error. El estadístico F es significativo  $F(1,56) = 40,181$ ,  $p < 0,001$ ,  $R^2$  ajustado = 0,407. Esto nos dice la I.E.A. Interpersonales tuvo una influencia estadísticamente significativa en el desempeño docente.

**Tabla 14***Tabla de ANOVA de la regresión lineal*

<b>Modelo</b>		<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gf</b>	<b>Cuadrado medio</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
1	Regresión	808,353	2	404,176	21,513	< 0,001
	Residuo	1033,303	55	18,787		
	Total	1841,655	57			
2	Regresión	769,378	1	769,378	40,181	< 0,001
	Residuo	1072,278	56	19,148		
	Total	1841,655	57			

La Tabla 15 proporciona los coeficientes del modelo considerando las dos dimensiones; los resultados mostraron que los coeficientes para la dimensión I.E.A. Interpersonales fueron significativos ( $B = 1,086$ ,  $t = 5,171$ ,  $p = 0,000$ ), con lo cual no se acepta la hipótesis; mientras que en el caso de la dimensión I.E.A. Intrapersonal no tuvo un impacto significativo ( $B = - 0,236$ ,  $t = - 1,215$ ,  $p = 0,230$ ), con lo cual se acepta la hipótesis.

**Tabla 15***Coefficiente del modelo con las dimensiones*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
(Constante)	39,625	4,602		8,611	0,000
Aptitudes Intrapersonales	- 0,236	0,194	- 0,188	-1,215	0,230
Aptitudes Interpersonales	1,086	0,210	0,798	5,171	0,000

Variable dependiente: Desempeño docente

Finalmente, en la Tabla 16 se tienen los coeficientes del modelo considerando ambas variables de la investigación; los resultados mostraron que los coeficientes para la variable inteligencia emocional fueron significativos. ( $B = 0,395$ ,  $t = 5,161$ ,  $p = 0,000$ ), por tanto, influyen sobre el desempeño docente, con lo cual se acepta la hipótesis.

**Tabla 16***Coefficiente del modelo general*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error estándar	Beta	t	Sig.
(Constante)	42,130	4,978		8,463	0,000
Inteligencia emocional	0,395	0,077	0,568	5,161	0,000

Variable dependiente: Desempeño docente

## V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada tiene como principal objetivo el determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; por tanto se aplicó un censo, dado que el número de docentes de la entidad es manejable, los mismos fueron encuestados de manera presencial en el colegio, terminado el trabajo de campo, se procesaron los resultados, y para determinar si existe influencia de una variable sobre la otra, se utilizó una regresión lineal Múltiple

Por tanto, en base a dicho objetivo se encontró que existe influencia, aceptando por tanto la hipótesis general que precisa que existe influencia significativa de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; por tanto, la presencia de influencia implica que para mejorar el desempeño de los docentes en dicho colegio, sus directivos deben implementar una estrategia para fortalecer la inteligencia emocional de sus profesores, pues dicha actividad contribuye de forma significativa en que el desenvolvimiento académico de los profesores mejore.

Dichos resultados concuerdan con los encontrados por Pincay-Aguilar et al (2018), quienes concluyen existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas del Ecuador; y también con Ramos (2021) quien concluye que existe relación directa y alta ( $Rho = 0,708$  y  $p = 0,000$ ) entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la institución educativa Champagnat de Tacna; lo cual es desarrollado por Goleman (1995), en lo que refiere al desarrollo de las habilidades sociales de la persona como factor para impulsar la mejora en la interrelación con los demás, lo cual resulta clave la labor docente, puesto que el profesor requiere de saber entender las preocupaciones y expectativas de sus estudiantes, para adaptar ello en el desarrollo de sus sesiones de clase.

Se encontró que el 74% de la docentes presentan una adecuada inteligencia emocional, destacando que se caracterizan por su sinceridad, integridad y honestidad, por la predisposición para apoyar a los demás y por la persistencia para alcanzar las metas propuestas; y el 97% considera como adecuado su desempeño, destacando el respeto de los derechos de los demás, el motiva a sus estudiantes mediante la recuperación de sus saberes previos y el formular preguntas que ayuden a que los estudiantes tengan claridad sobre los objetivos que se buscan alcanzar con las tareas encargadas.

En lo que respecta al objetivo específico 1 que trata de analizar la influencia de las aptitudes intrapersonales en el desempeño docente; se encontró que no existe influencia, con lo cual se rechaza la hipótesis específica 1 que es que existe influencia significativa de las aptitudes intrapersonales en el desempeño docente; lo cual implica que para mejorar el nivel de desempeño docente, los directivos del colegio no deben centrar la estrategia de fortalecer la inteligencia emocional de sus profesores desde las aptitudes intrapersonales.

Dichos resultados son diferentes a los encontrados por Ramos (2021), quien halló que existe relación entre las aptitudes intrapersonales y el desempeño docente ( $Rho = 0,720$ ); y a lo expuesto por Goleman (1995), quien resalta que para el desarrollo de las aptitudes intrapersonales es clave el conocer las emociones propias (autoconciencia), el saber manejar los impulsos propios y ser honesto (autorregulación) y el comprometerse con los objetivos de la entidad (motivación), los cuales son características prioritarias para un docente que califica su desempeño como destacado, como lo fue en la mayoría de las respuestas obtenidas para la variable “Desempeño docente”

Finalmente, en lo que respecta al objetivo específico 2 que trata de analizar la influencia de las aptitudes interpersonales en el desempeño docente; se encontró que existe influencia, con lo cual se acepta la hipótesis específica 2 que es que existe influencia significativa de las aptitudes interpersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; lo cual implica que para mejorar el nivel de desempeño docente, los directivos del colegio deben

aplicar una estrategia centrada en fortalecer la inteligencia emocional de sus profesores desde las aptitudes interpersonales.

Dichos resultados concuerdan con los encontrados por Ramos (2021), quien halló que existe relación entre las aptitudes interpersonales y el desempeño docente ( $Rho = 0,668$ ); y con lo expuesto por Goleman (1995), quien resalta que para el desarrollo de las aptitudes interpersonales es clave el saber entender a los demás (empatía), y el saber influir para que las personas puedan alcanzar las metas propuestas (habilidades sociales), lo cual es relevante para la existencia de docente con un desempeño destacado.

Por último, las limitaciones del presente trabajo, es la falta de investigaciones relacionadas al tema, ya sea a nivel nacional e internacional, hay pocos estudios que relacionan las dos variables, asimismo como la desconfianza para el llenado de los instrumentos y el corto tiempo para la recolección de datos, que se presentó en este escenario de pandemia.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; lo cual implica que, si se pretende mejorar el desempeño de los docentes de dicho colegio, sus directivos deberían implementar estrategias que contribuyan a fortalecer la inteligencia emocional de sus profesores; puesto que los resultados mostraron que los coeficientes para la variable inteligencia emocional fueron significativos ( $B = 0,395$ ,  $t = 5,161$ ,  $p = 0,000$ ).

**Segunda:** No existe influencia de las aptitudes intrapersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; puesto que encontró que es necesario mejorar el manejo de las emociones y comportamientos impulsivos, y el saber reconocer con facilidad sus emociones y sus consecuencias, pero a pesar de ello existe un desempeño del docente adecuado; puesto que los resultados mostraron que los coeficientes para la dimensión aptitudes intrapersonales no fueron significativos ( $B = - 0,236$ ,  $t = - 1,215$ ,  $p = 0,230$ ).

**Tercera:** Existe influencia de las aptitudes interpersonales en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022; dado que lo que más se resalta es la persistencia para alcanzar las metas y la predisposición para buscar apoyar a los demás, lo cual es clave para la existencia del actual desempeño docente adecuado; puesto que los resultados mostraron que los coeficientes para la dimensión aptitudes interpersonales fueron significativos ( $B = 1,086$ ,  $t = 5,171$ ,  $p = 0,000$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se sugiere a los directivos de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, si se focaliza la estrategia de mejorar el nivel de desempeño docente, se deben centrar en implementar acciones afines a la mejora de las aptitudes interpersonales de los docentes.

**Segunda:** Se sugiere a los directivos de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, que para mejorar las aptitudes intrapersonales de los docentes, es necesario centrarse en mejorar el nivel de manejo de las emociones y el saber reconocer las consecuencias de sus actos; lo cual redundará en una mejora del desempeño docente.

**Tercera:** Se sugiere a los directivos de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, que para mejorar las aptitudes interpersonales de los docentes, se requiere fortalecer la persistencia para alcanzar las metas trazadas y la predisposición para apoyar a los colegas, ello permitirá mejorar significativamente el desempeño docente.

**Cuarto:** Se recomienda a futuras investigaciones que los resultados del presente trabajo, sean considerados en nuevos estudios en torno al tema, para encontrar alternativas de solución que contribuyan a fortalecer la inteligencia emocional y el nivel de desempeño del docente.

## REFERENCIAS

- Aguayo, Á. y Aguilar, M. (2017). Principales resultados de investigación sobre inteligencia emocional en docentes españoles; *artículo de la revista REIDOCREA*, Vol. 6, pp. 170 - 193; <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/45497/6-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, A. (2021). *Tacna: Presentan proyecto educativo regional para revertir cifras negativas*; Diario Correo; <https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/tacna-presentan-proyecto-educativo-regional-para-revertir-cifras-negativas-noticia/>
- Aragay, X. (2020). Avanzar en la transformación educativa tras la pandemia del coronavirus. *Revista Saber y Justicia* 1(17), 79-83. <https://saberyjusticia.enj.org/index.php/SJ/article/view/70/64>
- Asnai, J. (2019). *Las siete cualidades de liderazgo más importantes*. Managing Director PageGroup; <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/consejos-de-iniciacion-del-personal/cualidades-de-liderazgo-mas-importantes>
- Bharwaney, G. (2010). *Vida emocionalmente inteligente: Estrategias para incrementar el coeficiente emocional*. España: SPI.
- Bermúdez-Aponte, J.; Pedraza, A. y Rincón, C. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes; *artículo de la Revista Electrónica de Investigación Educativa (Colombia)*; Vol. 17, N° 3; <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n3/v17n3a1.pdf>
- Brown, T. A. (2019). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Rev Salud Pública*, 10 (5), pp. 831-839.
- Capa, L.; Benítez, R. y Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones; *artículo de la Revista Científica de la Universidad Cienfuegos (Cuba), Universidad y Sociedad*; Vol. 10, N° 2, pág. 273 - 284; <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>

- Carl, N. & Billari, F. (2014). Generalized Trust and Intelligence in the United States. *PlosOne*; 9(3).
- CEPAL-UNESCO. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia Covid-19*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público; *artículo de la Revista Comuniación, Vol. 9, N° 1, enero – junio*; <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano; *artículo de la Revista Ciencia & Trabajo (Chile); año 17, N° 54, septiembre – diciembre, pág. 159 - 165*; <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
- Danielson, C. (2013). The Danielson group. <https://www.danielsongroup.org/framework/>
- Fajardo, R. (2017). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de ESSALUD EN LINEA LIMA – 2017*; tesis de maestría de la Universidad César Vallejo; [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10847/Fajardo\\_PRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10847/Fajardo_PRP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ferro, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente durante la pandemia Covid - 19 de la Oficina de Educación Católica Abancay, 2020*, [tesis de maestría] de la Universidad César Vallejo; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60124>
- Fischer, H. y Rodríguez, M. C. (2020). La docencia a distancia del inglés: una experiencia didáctica en la universidad. *Magister*, 32(1), 87-92. DOI: <https://doi.org/10.17811/msg.32.1.2020.87-92>
- Gabarda, V., Colomo, E. y Romero, M. M. (2019). Metodologías didácticas para el aprendizaje en línea. *REIDOCREA*, 8(2), 19-36.
- García, L. (2021). COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), pp. 09-32. DOI: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>

- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York, NY: Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. New York, NY: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Gómez, C.; Ramírez, J.; Marínez-González, O. y Chuc, I. (2019). El uso de las TIC en la enseñanza del inglés en las primarias públicas; *artículo de la Revista de Estudios y Experiencias en Educación (México)*, Vol. 18 N° 36, abril, pp. 75 - 94;  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/2431/243158860004/html/index.html>
- González, I. (2014). Desempeño del docente venezolano como planificador, facilitador y evaluador. *Artículo de la Revista Ciencias de la Educación*. Enero - Junio, Vol 25, Nro. 45, ISSN: 316-5917. Pág. 200-209;  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n45/art16.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamán, L., Torres, L., Amancio, A. y Sánchez, S. (2021). Educación remota y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancavelica en tiempos de COVID-19; artículo de la Revista Apuntes Universitarios 11 (3), julio – septiembre, DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.692>;  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/692/769>
- Koontz H.; Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: Editorial McGraw-Hill.
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Hillsdale: Erlbaum.
- Martínez, A. (2019). La función control en la administración. Un acercamiento desde la economía política; *NOVUM*, vol. 1, nº 9, pp. 106-123.

- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York, NY: Harper Collins.
- MINEDU. (2015). *Marco de buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Murillo, F. J. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Payne, W. L. (1986). *A study of emotion: Developing emotional intelligence, selfintegration, relating to fear, pain and desire*. *Dissertation Abstracts International*, 47, 203A.
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México; *artículo de la REICE - Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95; <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>
- Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G. y Castro-Guevara, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente; revista *Psicología UNEMI*, 2(2), pp. 32-40. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595>
- Pita, G. (2018). Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones; *Dominio de las Ciencias*, vol. 4, nº 1, pp. 499- 510.
- Puertas, P., Ubago, J., Arrebola, R., Padial, R., Martínez, A. y González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática; artículo de la revista REOP, Vol. 29, n. 2, mayo – agosto, pp. 128 – 142; <https://www.proquest.com/openview/b617271025203b5092b564704407d989/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1596348>
- Ramos, R. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa Champagnat, Tacna 2018*, [tesis de maestría] de la Universidad Privada de Tacna; <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1975>

- Revelle, W., y Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. *Revista Prelac N°1*. (6- 23). Santiago: AMF.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Editorial Pearson.
- Rodríguez, G. (2019). *Eficacia del programa de inteligencia emocional intensivo (PIEI) en la inteligencia emocional y la conducta prosocial de alumnos de la ESO*; tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid (España); <https://core.ac.uk/download/pdf/200764937.pdf>
- Saavedra, A.; Batchelor, M. y Barzágas, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional; *Revista científica Olimpia*, vol. 15, n° 52, pp. 35-47.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P. & Mayer, J. (2005). *Emotional intelligence*. *Imagination, Cognition and Personality*, 9 (3): 185–211.
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente; *artículo de la Revista de Investigaciones Altoandinas*, Vol. 20, N° 1, pág. 115 - 124; <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>
- Scheerens, J. (2016). *Educational effectiveness and ineffectiveness*. A critical review of the knowledge base. Nueva York, NY: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-7459-8>
- Secretaría de Educación Pública. (2018). *Servicio profesional docente*. Ciudad de México: Secretaría de Educación Pública
- Stronge, J. (2018). *Qualities of effective teachers*. Alexandria: Association for Supervision and Curriculum Development.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIOS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable independiente: Inteligencia emocional	Es la habilidad de una persona que le permite sintonizar sus emociones, entenderlas y en base a ello decidir comportamientos a asumir (Bharwaney, 2010).	Se usará un cuestionario para analizar la capacidad del docente para controlar sus aptitudes intrapersonales e interpersonales.  Cuestionario para analizar la inteligencia emocional propuesto por Goleman (1995).	Aptitudes intrapersonales	- Autoconciencia. - Autorregulación. - Motivación.	Ordinal, tipo Likert:  Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 A veces = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5
			Aptitudes interpersonales	- Empatía. - Habilidades sociales.	
Variable dependiente: Desempeño docente	Conjunto de actividades que son afines a la labor de ser docente, centradas en lograr habilidades en los estudiantes relacionados con el formarlos para la vida, donde la vocación de servicio es clave (Robalino, 2005).	Se usará un cuestionario para analizar el desenvolvimiento del docente que abarca el preparar sus clases para generar el aprendizaje, y su crecimiento personal para dar un mejor servicio educativo.  Cuestionario para analizar el nivel de desempeño docente propuesto por Ferro (2021) en base a Robalino (2005).	Preparación del aprendizaje de los estudiantes	- Planificar la enseñanza. - Uso de técnicas pedagógicas. - Eso de estrategias pedagógicas.	Ordinal, tipo Likert:  Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 A veces = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5
			Desarrollo profesional e identidad institucional	- Ejercicio cabal de la profesión. - Ejercicio de valores. - Prioriza intereses de la entidad.	

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

#### TERMINO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO - CUESTIONARIO SOCIODEMOGRAFICO - CUESTIONARIO "INTELIGENCIA EMOCIONAL" Y CUESTIONARIO "DESEMPEÑO DOCENTE"

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con respeto, me dirijo a usted, y me presento, **Abdely Zuly Garavito Melo** estudiante de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo, actualmente me encuentro realizando una investigación sobre **"Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022"**, y para ello deseamos contar con su importante participación. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios, siendo la primera **"INTELIGENCIA EMOCIONAL"** y la segunda **"DESEMPEÑO DOCENTE"**. Siendo el tiempo que se empleara para el llenado del cuestionario es de 10 minutos. Por ende, sus datos personales son de carácter anónimos, por lo que se guardara la confidencialidad y Usted., toma la elección de no participar en este estudio en el caso así lo crea conveniente.

De aceptar participar en nuestra investigación, se le informará de los procedimientos de la misma, sea el caso que usted presente dudas con lo que respecta a alguna pregunta, se le dará una explicación a detalle.

Muchas gracias por su importante colaboración.

Atte. **Abdely Zuly Garavito Melo**  
**abdely28\_89hotmail.com**

Estudiante de la E.A.P de Psicología – UCV

De haber sido informado y estar de acuerdo, le pedimos por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre **"Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. Santa Teresita del Niño Jesús – Tacna, 2022"** de la Bachiller **Abdely Zuly Garavito Melo**, habiendo firmado mi participación voluntaria.

No, acepto aportar en la investigación de estudio.

Día: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

FIRMA

## CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Por favor, lea cuidadosamente y responda o marque con (X), según sea el caso, la respuesta correcta.

Esta información es para ayudar a la investigación y será confidencial.

Distrito .....Provincia.....

### Nivel:

- a) Inicial ( )
- b) Primaria ( )
- c) Secundaria ( )

### Condición Laboral:

- a) Nombrado ( )
- b) Contratado ( )

### Tiempo de servicio en la I.E.:

- a) Menos de 1 año ( )
- b) Entre 1 y 5 años ( )
- c) Más de 5 años ( )

## CUESTIONARIO “INTELIGENCIA EMOCIONAL”

Estimado docente, las siguientes son aseveraciones sobre su comportamiento, que permita identificar la inteligencia emocional que lo caracteriza; es por ello que se le pide conteste sinceramente en base a las siguientes opciones:

- A) Muy en desacuerdo
- B) En desacuerdo
- C) A veces
- D) De acuerdo
- E) Muy de acuerdo

Nivel: a) Inicial b) Primaria c) Secundaria

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Tiempo de servicio en la I.E.: a) Menos de 1 año b) Entre 1 y 5 años c) Más de 5 años

Tiempo de duración de 10 minutos.

N°	ÍTEMS	A	B	C	D	E
	<b>APTITUDES INTRAPERSONALES</b>					
1	Reconoce con facilidad sus emociones y sus consecuencias.					
2	Tiene claridad sobre sus fortalezas y debilidades.					
3	Tengo claridad al valorar mis capacidades y como soy como persona.					
4	Maneja sus emociones adecuadamente y comportamientos impulsivos.					
5	Considera que se caracteriza por ser una persona sincera, íntegra y honesta.					
6	Resalta su responsabilidad al hacer las tareas encargadas.					
7	Se comporta de manera flexible.					
8	Acepta posiciones e ideas nuevas, por su comportamiento flexible.					
	<b>APTITUDES INTERPERSONALES</b>					
9	Se caracteriza por el esfuerzo que le imprime a sus actividades para lograr un adecuado desenvolvimiento.					
10	Se caracteriza por apoyar los objetivos de su equipo de trabajo.					
11	Se caracteriza por su predisposición a apoyar a los demás.					
12	Se caracteriza por su persistencia para alcanzar sus metas.					
13	Le interesa saber los aspectos que afectan a los demás para ver como apoyar.					
14	Se caracteriza por su mecanismo de anticipación en los problemas.					
15	Se caracteriza por saber aprovechar las oportunidades.					
16	Se caracteriza por identificar las relaciones de poder en su entorno.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO “DESEMPEÑO DOCENTE”

Estimado docente, las siguientes son aseveraciones afines a su desenvolvimiento en el colegio que los caracteriza; es por ello que se le pide conteste sinceramente en base a las siguientes opciones:

- A) Muy en desacuerdo
- B) En desacuerdo
- C) A veces
- D) De acuerdo
- E) Muy de acuerdo

Nivel: a) Inicial b) Primaria c) Secundaria

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Tiempo de servicio en la I.E.: a) Menos de 1 año b) Entre 1 y 5 años c) Más de 5 años

Tiempo de duración de 10 minutos.

N°	ÍTEMS	A	B	C	D	E
	<b>PREPARACIÓN DEL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
1	Planifica cada uno de los detalles de sus sesiones de clases.					
2	Impulsa la motivación en sus alumnos mediante el recuperar los saberes previos.					
3	Formula preguntas a los alumnos para que se tenga claridad sobre los objetivos a lograr con las tareas encargadas.					
4	Organiza el aula para la existencia de un trabajo pedagógico adecuado.					
5	Se apoya en diferentes herramientas tecnológicas para complementar los aprendizajes.					
6	Rescata los aportes positivos de sus estudiantes.					
7	Se caracteriza por un comportamiento empático con sus estudiantes.					
8	Comunica a los estudiantes los avances logrados y los retroalimenta.					
	<b>DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>					
9	Se caracteriza por interactuar con sus colegas sobre las estrategias pedagógicas a usar en clases.					
10	Participa responsablemente en las reuniones de trabajo.					
11	Prioriza el acompañamiento en los aprendizajes de sus estudiantes.					
12	Se caracteriza por respetar los derechos de las personas.					
13	Se caracteriza por un sentimiento de pertenencia a su entidad educativa.					
14	Demuestra dominio del tema al comunicarse.					
15	Se caracteriza por practicar los valores impulsados por la entidad.					
16	Se caracteriza por priorizar los intereses institucionales en su accionar.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### ANEXO 3

#### TABLA DE CARGA FACTORIAL

##### INTELIGENCIA EMOCIONAL

##### Cargas de los factores

Factor	Indicador	Símbolo	Estimar	Error Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza	
							Inferior	Superior
INTRA	INTEMO1	$\lambda_{11}$	0.849	0.034	24.806	< .001	0.782	0.916
	INTEMO2	$\lambda_{12}$	0.795	0.048	16.453	< .001	0.700	0.890
	INTEMO3	$\lambda_{13}$	0.834	0.039	21.239	< .001	0.757	0.911
	INTEMO4	$\lambda_{14}$	0.831	0.043	19.278	< .001	0.747	0.916
	INTEMO5	$\lambda_{15}$	0.890	0.035	25.726	< .001	0.822	0.958
	INTEMO6	$\lambda_{16}$	0.993	0.023	42.301	< .001	0.947	1.039
	INTEMO7	$\lambda_{17}$	0.906	0.025	35.670	< .001	0.856	0.955
	INTEMO8	$\lambda_{18}$	0.890	0.028	32.173	< .001	0.835	0.944
INTER	INTEMO9	$\lambda_{21}$	0.865	0.031	27.622	< .001	0.803	0.926
	INTEMO10	$\lambda_{22}$	0.993	0.008	130.292	< .001	0.978	1.008
	INTEMO11	$\lambda_{23}$	0.976	0.012	84.481	< .001	0.954	0.999
	INTEMO12	$\lambda_{24}$	0.940	0.021	45.208	< .001	0.899	0.981
	INTEMO13	$\lambda_{25}$	0.941	0.020	46.607	< .001	0.902	0.981
	INTEMO14	$\lambda_{26}$	0.800	0.044	18.287	< .001	0.715	0.886
	INTEMO15	$\lambda_{27}$	0.833	0.036	23.165	< .001	0.762	0.903
	INTEMO16	$\lambda_{28}$	0.878	0.031	28.408	< .001	0.817	0.939

## ANEXO 4

### VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

#### FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

#### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de “Inteligencia emocional” para medir la inteligencia emocional en docentes, elaborado por Daniel Goleman, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Tacna, 23 de mayo del 2022



Firma

Nombre: Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de “Desempeño docente” para medir el nivel de desempeño del docente, elaborado por Magaly Robalino, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Tacna, 23 de mayo del 2022



Firma

Nombre: Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dr. Rafael Enrique Azócar Prada, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de "Inteligencia emocional" para medir la inteligencia emocional en docentes, elaborado por Daniel Goleman, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Tacna, 23 de mayo del 2022



Firma

Nombre: Dr. Rafael Enrique Azócar Prada

## **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dr. Rafael Enrique Azócar Prada, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de “Desempeño docente” para medir el nivel de desempeño del docente, elaborado por Magaly Robalino, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Tacna, 23 de mayo del 2022



Firma

Nombre: Dr. Rafael Enrique Azócar Prada

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mg. Elizabeth Norma Quenta Orihuela, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de “Inteligencia emocional” para medir la inteligencia emocional en docentes, elaborado por Daniel Goleman, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Tacna, 24 de mayo del 2022



Psicóloga  
C. P. P. 4654

Firma

Nombre: Mg. Elizabeth Norma Quenta Orihuela

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Mg. Elizabeth Norma Quenta Orihuela, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Cuestionario de "Desempeño docente" para medir el nivel de desempeño del docente, elaborado por Magaly Robalino, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Tacna, 24 de mayo del 2022



Psicóloga  
C. P. P. 4654

Firma

Nombre: Mg. Elizabeth Norma Quenta Orihuela

## ANEXO 5

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



UNIDAD DE  
GESTIÓN  
EDUCATIVA  
LOCAL TACNA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
42255 SANTA TERESITA DEL NIÑO JESUS



2018-2027 "DÉCENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMEBRES"  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

#### AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Prof. VICTOR MANUEL RAMOS COPARE**, identificado con DNI N° 00412323, director de la **I.E. N° 42255 SANTA TERESITA DEL NIÑO JESUS** del distrito de Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa en respuesta a la solicitud presentada por la Br: **ABDELY ZULY GARAVITO MELO**, estudiante del Taller de Elaboración de Tesis correspondiente a la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA** en la Universidad César Vallejo, **AUTORIZA** la ejecución del Proyecto de Investigación Titulado: **"INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. SANTA TERESITA DEL NIÑO JESUS - TACNA, 2022"**.

Se otorga la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Tacna, 18 de febrero del 2022



**Prof. VICTOR MANUEL RAMOS COPARE**  
Director  
DNI: 00412323

# CARTA DE EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN FIRMADA POR LA AUTORIDAD DE LA INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZÓ LA COLECTA DE DATOS



UNIDAD DE  
GESTIÓN  
EDUCATIVA  
LOCAL TACNA

INSTITUCION EDUCATIVA  
42255 SANTA TERESITA DEL NIÑO JESUS



2018-2027 "DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Gregorio Albarracín, 23 de mayo 2022.

OFICIO N° EM-093-2022-D-IE-STN-JUGELT-DRSE.TACNA

SEÑORA:  
Dra. Giuliana Violeta VASQUEZ VARAS  
Docente de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

PRESENTE :

ASUNTO : Certifico aplicación de instrumentos de recolección de datos de docentes

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y mediante el presente hacer de conocimiento que la Srta. Br. ABDELY ZULY GARAVITO MELO, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo y responsable de la investigación titulada "INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E. SANTA TERESITA DEL NIÑO JESÚS – TACNA 2022", aplicó los instrumentos de evaluación: Cuestionario de Inteligencia Emocional y Cuestionario de Desempeño Docente, en los Docentes de la I.E. N°42255 SANTA TERESITA DEL NIÑO JESUS, de los niveles inicial, primaria y secundaria en el periodo comprendido del 1 al 15 de marzo 2022, previa coordinación con mi despacho.

En tal sentido CERTIFICO la aplicación de los instrumentos de recolección de datos referidos en el párrafo anterior.

Esperando la atención a la presente, aprovecho la oportunidad para testimoniarte los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
  
M. VICTOR MANUEL RAMOS CORDERO  
Director  
DSE: 00412323