



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa  
“Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

**Br. GUEVARA MERCADO, Heidy Marilyn**

**ORCID (0000-0003-0270-0142)**

**ASESOR:**

**Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry**

**ORCID (0000-0002-2982-3444)**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**Trujillo – Perú**

**2019**

## **PÀGINA DEL JURADO**

---

**PRESIDENTE**

**Mg. Tello Yance, Filoter**

---

**SECRETARIO**

**Mg. Mendoza Giusti, Rolando**

---

**VOCAL**

**Mg. Villacorta Valencia, Henry**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme fortaleza y bendiciones de vida en el difícil camino de ser una profesional de éxito.

A mi querida madre Marina Mercado de Guevara que desde el cielo sigue iluminando mi destino y cuyo recuerdo me fortalece día a día para continuar con mi vida y seguir cosechando éxitos en mi carrera docente.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo por darme la oportunidad de seguir mis estudios superiores de maestría en educación. De manera especial al Mg. Villacorta Valencia, Henry, por darnos el asesoramiento oportuno para terminar con el presente trabajo de investigación.

A la Institución Educativa I. E. “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama. De manera especial personal directivo y docentes que aceptaron en participar en la presente investigación.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Guevara Mercado, Heidy Marilyn, estudiante del programa de maestría en Administración y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41242073 con la tesis titulada “Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Domingo de guzmán” de Chicama, Ascope – 2019”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas referencias para las consultas.

Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo 30 de julio del 2019



---

Br. Guevara Mercado, Heidy Marilyn

D.N.I. N° 41242073

## ÍNDICE

PÀGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO:.....	22
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
2.2. Diseño de investigación.....	22
2.2. Operacionalización de las variables:.....	22
2.3. Población, muestra y muestreo.....	26
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
2.5. Procedimiento .....	30
2.6. Método de análisis de datos: .....	30
2.7. Aspectos éticos:.....	30
3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO.....	31
3.2. VERIFICACIÓN DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD:.....	35
3.3. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES.....	37
3.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	39
III. DISCUSIÓN:.....	46
IV. CONCLUSIONES.....	51
V. RECOMENDACIONES:.....	51
VI. REFERENCIAS.....	53
ANEXOS .....	56

## RESUMEN

El fin de la presente investigación es Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. “Santo Domingo de guzmán” de Chicama, Ascope – 2019”.

Las teorías que fundamentan cada una de las variables del estudio son: Teoría de BarON Ice que fundamenta la inteligencia emocional y la Teoría Cognitivista la que fundamenta el desempeño docente. La investigación es de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo - correlacional. La muestra la conforma 45 docentes, fueron evaluados por medio del Cuestionario de inteligencia emocional y la ficha de autoevaluación del desempeño profesional docente

Los resultados encontrados fueron los siguientes: La primera variable registra un 31.1% para el nivel bajo, el 51.1% medio y el 17.8% alto. Mientras que en la segunda variable el 20% registra un nivel medio y el 80% nivel alto. Asimismo, al registrar la correlación de las variables ésta es de  $r = .196$ , muestra la presencia de una correlación positiva muy baja. Al realizar el análisis de la prueba obtiene una  $t$  calculada inferior a la  $t$  crítica siendo esta  $0,13941 < 1,95$ , Se llega a la conclusión que no existe correlación lineal significativa entre el la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Santo Domingo de Guzmán, de Chicama. Ascope, 2019

**Palabras clave:** Inteligencia, Desempeño, Emocional, Docentes.

## ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in the I. E. " Santo Domingo from Guzmán " from Chicama, Ascope - 2019 ". The theories that support each of the variables of the study are: BarON Ice Theory that bases the emotional intelligence and the Cognitivist Theory that bases the teaching performance. The research is of a descriptive type of quantitative - correlational approach. The sample is made up of 45 teachers, they were evaluated through the Emotional Intelligence Questionnaire and the self-evaluation form of teacher professional performance

The results found were the following: The first variable registered 31.1% for the low level, 51.1% average and 17.8% high. While in the second variable 20% record a medium level and 80% high level. Also, when registering the correlation of the variables this is  $r = .196$ , it shows the presence of a very low positive correlation. When performing the test analysis, it obtains a calculated  $t$  lower than the critical  $t$ , this being  $0.13941 < 1.95$ . It is concluded that there is no significant linear correlation between emotional intelligence and teaching performance in the EI Santo Domingo de Guzmán, from Chicama, Ascope - 2019 Keywords: Intelligence, Performance, Emotional, Teachers.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En la actualidad, los sistemas educativos del planeta vienen a travesando grandes cambios, dentro de sus estructuras y paradigmas orientados a la adquisición de conocimientos y al desarrollo cognitivo. Se vienen planificando transformaciones que conciben a la persona como un todo integrado dentro de sus aspectos cognitivos, afectivos y morales. Razón por la cual la necesidad de promover una educación centrada fortalecer de manera integral a la persona.

En una investigación realizado por Mikulic, Caballero, y Muiños, (2013), señalan que el desarrollo de éxito intelectual de una persona es del 23% y un 77% corresponden a las aptitudes relacionadas con las emociones. Razón por la cual, las comunicaciones entre docente se tornan inadecuadas, porque quienes lideran las Instituciones escolares no controla convenientemente sus emociones frente a sus docentes.

Asimismo, Garrido y Pacheco, (2012), profesionales de la salud mental, informan que los docentes, pasan por una serie de trastornos negativos, como el síndrome Burnout el cual influye negativamente en la inteligencia emocional. El síndrome lo sufren las personas que trabajan y que intercambian sus relaciones con otras personas y lo sufren, en su mayoría, los docentes de toda la región latinoamericana, debido a que no cuentan con la preparación emocional adecuada que le sirva para asumir un rol protagónico y de liderazgo.

Por su parte La UNESCO (2014), considera que la mayoría de los docentes en Latinoamérica, realizan inconvenientemente sus actividades académicas, debido a que no promueven la integración y el clima organizado. A lo que se suma, debilidades en las condiciones de trabajo, bajas remuneraciones, trabajo agobiante, poco planifican la preparación de clases, la superación profesional es ineficiente, entre otros factores en la práctica docente que influyen en su inteligencia emocional (Quispe, 2016).

Tomando en consideración la problemática anterior, en nuestro país, se están realizando una serie de cambios que contribuyan al logro de un mejor servicio educativo. Los docentes se relacionan dentro en medio de situaciones conflictivas y agresivas, que irrumpen en sus buenas relaciones socioemocionales y que influye en su desempeño como docente (Huanca, 2012).

Al respecto, el negativo desarrollo emocional, ha traído como consecuencia serios problemas en las actitudes de los docentes y que repercute en su desempeño y la ruptura de las relaciones humanas, así como en la incapacidad para integrar la teoría pedagógica en la

práctica educativa que satisfaga las necesidades de los estudiantes en dónde realiza su gestión (MINEDU, 2014).

Similar situación se vive en el distrito de Chicama de la provincia de Ascope, donde la labor de los docentes, se limita por la sobrecarga de tareas extracurriculares a los que son expuestos, trayendo como consecuencia un desnivel en su inteligencia emocional, y falta de un verdadero espíritu crítico y creativo de los docentes repercutiendo en su trabajo pedagógico de aula.

Los docentes que sufren desniveles en su inteligencia emocional, no desarrollan un buen trabajo ni solucionan un problema: rápidos se alteran, perjudicando sus capacidades críticas y creativas para tomar decisiones y solucionar la problemática que se les pueda presentar.

Ante esta situación problemática, se plantea la presente investigación para sensibilizar a los docentes a que contribuyan con su desempeño como docente, poniendo en práctica sus emociones en las diversas actividades pedagógicas realizadas, la capacidad innovadora de docentes y alumnos y el mejoramiento del servicio educativo.

Ante el problema sustentado en los párrafos anteriores se decide realizar la presente investigación la cual persigue el objetivo de determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Razón por la cual, se han enunciado problemas generales y específicos, los mismos que se describen a continuación:

Problema general: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope - 2019?

Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en la Institución Educativa? ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa? ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente? ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente? ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente? ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente? ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional? ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia

emocional? ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional? ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional? ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional? ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente?

Para analizar con más sustento la problemática expuesta, se han consultado antecedentes realizados por investigadores desde los contextos internacional, nacional y local. Estos antecedentes o trabajos previos, se describen a continuación:

En el ámbito internacional, se encuentran: Evans (2015), en la tesis: *Interacción inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los centros escolares en Valencia. España*. Sustenta una investigación del tipo descriptiva cuantitativa con diseño correlacional, su muestra es de 63 directivos y 412 docentes, a los que se les entregó instrumentos como la encuesta y el cuestionario. Los resultados fueron: En cuanto al estilo de Liderazgo, sus cuatro dimensiones arrojan altos resultados los que fluctúan entre 4,67 a 3,79. Sus desviaciones típicas están por debajo del sigma 1, lo que significa que no existen diferencias de opinión entre ellas. Se concluye en que se hace necesario contar con directivos que posean un alto índice de inteligencia emocional, debido a que éstos, obtienen mejores resultados en la gestión escolar, pues muestran mayor seguridad, más entusiasmo y compromiso en su gestión; conducen mejor sus emociones lo que les permite conducir a sus trabajadores para tomar las decisiones más apropiadas que mejoren los problemas institucionales.

Águila (2014), en el trabajo: *Habilidades y estrategias en el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes de la Universidad de Sonora*; aplica la investigación descriptiva exploratoria, su muestra la conforman 217 estudiantes y sus instrumentos de investigación aplicados son dos cuestionarios. Entre sus resultados se señala que los estudiantes evaluados desconocen elementos para analizar y operar su pensamiento, lo cual no le ha facilitado desarrollar sus aprendizajes. Lo que se ha determinado que éstos utilizan otras estrategias para analizar el pensamiento.

Flores (2013), en un estudio de investigación titulado: *Liderazgo educativo e Inteligencia Emocional en las escuelas públicas. Puerto Rico*. Utiliza una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo y diseño exploratorio, con una muestra de 5 directivos

y 120 estudiantes. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Llega a los siguientes resultados: La capacidad del líder depende la efectividad de una organización, pues este, ordena los mecanismos que permitan cumplir a cabalidad con las metas institucionales. Asimismo, cultivar el liderazgo educativo, es potenciar las habilidades de los demás para poder motivar a los a resolver sus problemas y mejorar el servicio educativo; asimismo, saber aceptar los errores que se cometen y aprender de estos; despertar el interés por sacar a la luz las ideas de los docentes, operarlas, y evaluarlas eficientemente.

En el ámbito nacional se mencionan a: Coronel y Ñaupari (2012), en el trabajo de investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente. Huancayo – Perú. La metodología de trabajo es descriptiva con diseño correlacional, su muestra en estudio la conforma 70 docentes, quiénes fueron medidos por medio de la escala de inteligencia emocional con autoría de Bar – On. Concluyendo en lo siguiente: ostentan inteligencia emocional alta o positiva, el 92.8% de los docentes, a la vez, que un 80.5% de los docentes presentan un desempeño laboral promedio. Al utilizar la escala de correlación de Person, esta arroja una alta correlación entre las variables, la cual es directa y significativa.

Chirinos (2015) sustenta la tesis: Inteligencia emocional y competencias directivas de docentes. Lima. La investigación presentada es descriptiva cuantitativa y correlacional. Representan la muestra 166 docentes, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios. Los resultados demuestran que el 67% logra alcanzar un nivel alto. En la prueba T la correlación alta y significativa de ( $\rho = 0,920$ ) entre cada una de las variables y sus dimensiones.

Huamaní y Huamaní (2018), en la investigación: Inteligencia Emocional y Liderazgo Pedagógico de docentes de la I. E. Joaquín Capelo. Chanchamayo, utiliza la investigación descriptiva con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Su muestra la conforma 77 y sus instrumentos de investigación aplicados son el cuestionario. En lo referente a sus resultados, la prueba de Rho Spearman determina una relación positiva alta, registrando un puntaje de 0,816 con un p valor = 0.000, con una significancia de 0,01 (bilateral).

A nivel local se mencionan a: Saldaña (2015), en su estudio: Inteligencia emocional y Desempeño laboral. Trujillo – Perú”. Utiliza una investigación descriptiva con enfoque cuantitativo y diseño correlacional, su muestra es de 15 colaboradores a los que se les dio como instrumento el inventario de BarOn. Concluye en lo siguiente: En lo concerniente al

análisis realizado a la muestra, se conoció ciertas características personales de los trabajadores, en cuanto, a su desempeño laboral, lo cual permitirá fortalecer los puntos clave de las capacidades del trabajador. Se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula.

Varas (2014), realiza una investigación: Inteligencia emocional y clima organizacional en docentes, Trujillo. La metodología de trabajo es descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo. Su muestra presentada la conforman 85 docentes, los instrumentos empleados son la escala ICE de Bar-On y la escala CL – SPC de clima laboral. Sus resultados señalan la existencia de correlación directa y alta de las variables y sus dimensiones, siendo esta de 0.37, concluyendo que la Inteligencia Emocional mejora el clima organizacional.

Culqui (2014), en la tesis: Monitoreo, asesoría y supervisión pedagógica en el desempeño docente en la I.E. N° 80657. Recuaycito - La Libertad. Desarrolla una investigación aplicada con diseño pre experimental, en un grupo muestral integrado por 7 docentes, los que respondieron a una guía de observación como instrumento. Concluye en que en el Post Test, los docentes en un 57% ostentan un nivel destacado y el 43% el nivel suficiente de desempeño laboral. Determinándose la mejora significativa de la variable dependiente después de la aplicación del plan experimental.

Tomando en consideración lo descrito en los antecedentes, en nuestro país, se están realizando una serie de cambios que contribuyan al logro de un mejor servicio educativo. Los docentes se relacionan dentro en medio de situaciones conflictivas y agresivas, que irrumpen en sus buenas relaciones socioemocionales y que influye en su desempeño como docente, de allí la gran importancia de estudiar estas dos variables y proponer mecanismos que ayuden a superar la problemática emocional que sufren los docentes y a partir de allí mejorar su desempeño (Huanca, 2012).

Para dar mayor consistencia al estudio se presentan los siguientes aportes teóricos, científicos y humanísticos: En lo referido a la variable inteligencia emocional, BarOn (1997) la define como las habilidades y destrezas de orden personal, emocional y social que nos permite adaptarnos en el contexto que nos rodea, permitiendo a la vez, enfrentar las demandas y presiones que este nos impone. Del nivel de inteligencia emocional que tengamos depende el éxito de nuestras vidas. Para Martín (2013) la inteligencia emocional es aquella capacidad humana que percibe, integra, comprende, maneja y controla las emociones personales para comprender los sentimientos de los demás y hacer frente exitosamente las exigencias que se nos presentan del entorno. Por su parte, Evans (2015) la

describe como la capacidad de percibir nuestros pensamientos para evaluar, expresar y generar sentimientos y nuestro crecimiento emocional e intelectual.

En cuanto a las teorías que fundamenta la inteligencia emocional, Martín (2013), en su trabajo de investigación sobre un análisis estructural de inteligencia emocional, menciona las siguientes teorías que fundamentan la inteligencia emocional, y que son:

Teoría de BarOn Ice (1977), fue fundamentada por BarOn, quién sostiene que las emociones forman parte de las habilidades personales e interpersonales que le permiten al individuo afrontar su vida personal y social. En función a esta teoría los seres humanos como capaces de ser emocionalmente inteligentes con grandes capacidades para llevar una vida con éxito y saludable. Para BarOn, la inteligencia general está compuesta por 5 componentes: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejar el estrés, los cuales son evaluados por medio del inventario de BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I).

La teoría de David Goleman, considera que los sentimientos se interrelacionan con el contexto que lo rodea, y reúne actitudes como el controlar los impulsos, motivación, entusiasmo, empatía, habilidad mental y autoconciencia. (Goleman, 2002). Según esta teoría, se señala 5 habilidades de la inteligencia emocional, las cuales son: La primera, nos permite conocer nuestros sentimientos para contrarrestar una emoción incontrolada. La segunda, nos permite controlar las emociones de manera apropiada. Motivarse a sí mismo, es la tercera habilidad emocional que atiende nuestros impulsos hacia una acción y realizar actividades creativas. La cuarta habilidad se basa en la empatía que nos ayuda a saber qué es lo que los demás necesita y desean. Y, la quinta habilidad nos permite establecer nuestras relaciones con los demás y que es la base de la competencia social y que nos conlleva al éxito y popularidad (Martín, 2013).

Por otro lado, Pérez (2013) nos habla de los enfoques de la inteligencia emocional: **Enfoque psicométrico:** Basa sus estudios en los trabajos de Galton, Cattell y Binet y se basa en resultados cuantitativos y psicológicos del individuo, con el fin de establecer las diferencias individuales y establecer como se distribuyen dichas diferencia entre la población. **Enfoque Piagetiano:** Basado en los cambios psicológicos de la persona desde el nacimiento, comprende las categorías de espacio, tiempo y casualidad, y esta se muestra a través de la edad. **Enfoques cognitivos:** Se centran en la forma en que la persona representa organizadamente la información para resolver las aptitudes que son evaluadas por los test en interacción con el rendimiento escolar.

Al hablar de las dimensiones que estructura la inteligencia emocional, Varas (2014), tomando como referencia el inventario de Reuven Bar-On, describe las siguientes dimensiones:

Dimensión intrapersonal (CIA): Sus componentes son: Se comprende así mismo (CM): Útil para desarrollar los sentimientos y las emociones; Asertividad (AS): Es una cualidad de las personas de expresar nuestras ideas y sentimientos sin afectar los sentimientos y creencias del otro; Autoconcepto (AC): Habilidad de respeto y aceptación positiva y negativa, de sí mismo para aceptar nuestras ventajas y desventajas; autorrealización (AR): Aceptación para saber qué es lo que se quiere realizar; independencia (IN): Capacidad que nos permite tomar las propias decisiones con el fin de ser independientes emocionalmente; Dimensión interpersonal (CIE): Constituida por las siguientes categorías; Empatía (EM): Capacidad para conocer y aceptar a los demás; Relaciones Interpersonales (RI): Capacidad para construir buenas relaciones con las demás personas, se caracteriza por poseer una empatía de intimidad y llena de emociones; Responsabilidad Social (RS): Capacidad para cooperar y contribuir satisfactoriamente como un miembro activo de la sociedad; Dimensión adaptabilidad (CAD): Sus componentes son; Solucionar Problemas (SP): Nos permite identificar la solución a determinados problemas; Evaluar la realidad (PR): La cual nos permite experimentar lo subjetivo y lo objetivo de la realidad circundante; Flexibilidad (FL): Para realizar adecuadamente la expresión de los pensamientos y conductas las cuales pueden ser cambiantes; Dimensión del Manejo del Estrés (CME): Considera a: Tolera el estrés (TE): Permite resistir algunas situaciones adversas y estresantes que afectan el estado emocional; Controla impulsos (CI): La habilidad que nos permite resistir las tentaciones y el saber controlar las emociones; Dimensión estado de ánimo general (CAG): Considera los siguientes elementos; Felicidad (FE): Útil para divertirnos y expresar los buenos sentimientos; Optimismo (OP): Para desarrollar una actitud positiva de la vida contrarrestando todo sentimiento negativo o adverso.

En cuanto a inteligencia emocional y la educación Bisquerra, Pérez y García (2015), la Inteligencia Emocional, debe promover condiciones que faciliten el control de las emociones de los estudiantes. Si es que se quiere que nuestros escolares tengan éxito en la vida. Señalan que para emprender una escuela que promueva la inteligencia emocional en sus estudiantes, es necesario que los docentes desarrollen los siguientes aspectos: Confianza, para controlar la conducta y las exigencias de los estudiantes; Curiosidad, para promover el descubrimiento de hechos positivos y placenteros; Intencionalidad, para desarrollar la capacidad de actuar convenientemente y sentirse competente y eficaz; Autocontrol, Para controlar las

actitudes y emociones acorde a su edad; Relación, para poder relacionarse con los demás, teniendo en cuenta el comprender y ser aceptados o comprendidos.

En referencia al constructo desempeño docente, Robbins y Judge (2013), define al desempeño como toda buena acción que el trabajador hace y sabe hacer y que evalúa aspectos como: aptitudes, comportamientos y cualidades personales relacionadas a la eficiencia, la calidad y la productividad realizadas en su trabajo en un determinado tiempo. Espinoza, Vilca y Pariona (2014), lo definen como el cumplimiento del deber y las obligaciones que son exclusivas en la profesión docente, lo cual exige trabajar con dedicación y esmero. Para el MINEDU (2016), lo define como el proceso de interacción con los estudiantes y en donde el planeamiento, la evaluación y la reflexión pedagógica se hacen presente.

Por otro lado, Chávez (2017), describe las teorías psicopedagógicas que fundamenta el desempeño docente, y considera a las siguientes: Teoría Cognitivista. Esta teoría señala que el verdadero rol del docente es construir y guiar mejores estrategias para que los estudiantes sean activos y aprendan de manera significativa. Los docentes tienen que esforzar su actividad en lograr que los estudiantes aprendan a aprender, experimentando y reflexionando tópicos definidos de enseñanza y aprendizaje con apoyo y retroalimentación continua. Para Ausubel (Chávez, 2017), la función del docente es preparar a sus alumnos en el desarrollo de aprendizajes significativos ya sea por medio del descubrimiento o la recepción. Siempre y cuando se mantenga un orden de ideas lógicas, expresión clara, adecuada estructuración, entre otros criterios. Asimismo, se debe hacer uso de un sin número de estrategias cognitivas las cuales deben ser aplicadas de manera efectiva.

La teoría del paradigma Histórico – Cultural. Esta teoría es sustentada por Vygotsky, quién sostiene el origen social del pensamiento al cual llama desarrollo próximo. Para Vygotsky, cada estudiante hace uso de aspectos que van de acuerdo a sus niveles de desarrollo, existiendo además otros aspectos en donde interviene un adulto o de compañeros con más conocimientos. Es por esta característica, en la cual, el estudiante aprende por sí solo o con la ayuda de otros, es lo que el autor las zonas de desarrollo próximo. Po medio de esta teoría el docente el docente es un apoyo fundamental en la construcción de aprendizajes complejos.

La teoría de la no directividad de Carl Rogers. Esta teoría se fundamenta en la relación docente y estudiante, la cual está sustentada en el auto - descubrimiento. Para Rogers el docente debe acumular un sin número de conocimientos sobre el estudiantado, sino que debe

descubrir por sí solo los conocimientos que sean de interés y prioritarios; creando las condiciones necesarias para ser efectivos estos aprendizajes. Rogers señala además que los verdaderos conocimientos, son aquellos, que proceden de la propia experiencia, investigaciones y esfuerzo de docente.

En referencia a los Factores del desempeño docente, Ajanel (2012) menciona los siguientes factores: Motivación. Caballero (2003) sostiene que la motivación es la conducta humana encausada o dirigida a determinados objetivos. El docente espera siempre una recompensa por su trabajo realizado y la satisfacción de sus necesidades básicas ya sean de tipo personal y social; Relación profesor estudiante. Esta relación debe ser positiva y se debe desarrollar dentro de un ambiente de amistad y compañerismo controlándose siempre la disciplina dentro del aula. Para ello, se debe hacer cumplir las reglas dándose las sanciones de manera directa y efectiva para mantener el orden dentro y fuera de las aulas (Ajanel, 2012); Relación familia – escuela. Pique (2011), sostiene que la familia se constituye en el pilar más importante de relación o apoyo a la escuela, para que esta relación sea posible se debe cumplir con los siguientes criterios: establecimiento de normas, roles y responsabilidades, confianza de los padres con los profesores de sus hijos, a su vez, los docentes tienen que reconocer el papel de las familias como primeros educadores. Organización institucional. Es necesario establecer reglas de organización y control para que las Instituciones Educativas funcionen de manera adecuada, esto influirá de una u otra manera en el mejoramiento de la labor docente y en su desempeño profesional (Valderrama, 2012, citado en Espinoza, 2014). Contexto social. El docente como parte de su labor debe plantear cambios pertinentes que contribuyan a la solución de problemas sociales y que influyen directa o indirectamente en el estudiante. Los estudiantes se desenvuelven en una sociedad con problemas sociales: en lo económico, en lo político y cultural; cuyos aspectos influyen en la labor del docente, perjudicando al desarrollo de un trabajo eficaz.

En cuanto, a los dominios desempeño docente: El MINEDU (2015), define 4 dominios o dimensiones del desempeño docente, los cuales están estructurados en competencias y desempeños, siendo estos:

Dominio (I) Toma en consideración la interculturalidad y la inclusión para la planificación de los programas curriculares que van desde la anual hasta las sesiones de aprendizaje. Este dominio está conformado por las siguientes competencias: Competencia 1: Descubrir y entender los atributos y habilidades de cada uno de los estudiantes. Competencia 2:

Para obtener niveles óptimos de aprendizaje, a través, del uso de los recursos disponibles, los procesos pedagógicos y las formas de evaluación.

Dominio (II) Referido a la dirección del aprendizaje que imparte el docente hacia los estudiantes pero valorando la inclusión y diversidad cultural de su contexto. Evalúa el clima donde se desenvuelve el docente. Competencia 3: Influye en el fortalecimiento del aprendizaje que respeta la diversidad, y las expresiones culturales de la localidad con miras a formas estudiantes reflexivos y críticos, preocupados por resolver los problemas de su sociedad. Competencia 4: Impartir una enseñanza adecuada con ciertos dominios de área, usar efectivamente las estrategias y los recursos que se disponen. Competencia 5: Evalúa los aprendizajes tomando como criterios básicos los objetivos institucionales y el aprendizaje de los estudiantes, sus diferencias culturales y los contextos socioculturales de donde provienen.

Dominio (III). Constituye la gestión escolar desde un ámbito más democrático para fortalecer los aprendizajes y en donde participan cada uno de los entes de la comunidad educativa. Competencia 6: Interviene activa, crítica, democrática y colaborativamente en la gestión de la I.E., participando en la implementación del PEI y generando aprendizajes significativos para elevar los aprendizajes de los estudiantes. Competencia 7: Dispone de redes de conexión, respeto y corresponsabilidad con la comunidad, la sociedad civil organizada e instituciones del gobierno. Da cuenta, de los resultados que se adquieren a lo largo del proceso de aprendizaje.

Dominio (IV). Toma en cuenta el desarrollo de las prácticas pedagógicas del docente y el desarrollo comunal, lo que le permite reflexionar lo que ha hecho o está haciendo. Competencia 8: Considera el desempeño de la práctica docente y el conocimiento de la problemática institucional, con el propósito de construir con responsabilidad su identidad profesional, promoviendo aprendizajes continuos a modo individual y colectivo. Competencia 9: Considera que la labor docente debe tomar en cuenta los derechos humanos con responsabilidad ética y compromiso de verdadero promotor social.

Al hablar de las dimensiones de la variable desempeño docente, Vera (2017), considera a las siguientes: Dimensión preparación para el aprendizaje: Para el MINEDU (2014) esta dimensión considera la planificación curricular del trabajo docente, que va de la mano de un enfoque intercultural e inclusivo. Conlleva a los docentes a la preparación diaria de sus clases y se constituye en factor importante para poder lograr alcanzar los objetivos propuestos por los

estudiantes. Permite el desarrollo dinámico, participativo e interesante del aprendizaje para el alumno puesto que éste se va interrelacionando con lo que sucede en el contexto que lo rodea.

Dimensión enseñanza para el aprendizaje. Para el MINEDU (2014), es esta dimensión la que tiene que ver directamente con el trabajo docente pues, este interviene en el proceso del aprendizaje. Se considera también la actitud del docente en el dominio de los temas, la motivación, dominio de estrategias metodológicas, evaluación efectiva y conveniente utilización de los materiales didácticos. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Para el MINEDU (2014) esta dimensión direcciona la intervención democrática del docente, la cual le permite socializarse con una comunidad de aprendizaje de manera eficaz y colaborativa participando en la elaboración del P E I, el PAT y otros documentos de la gestión escolar. Influye a demás en la puesta en acción de un clima escolar favorable al estudio de la cultura en la cual está expuesta la escuela.

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para el MINEDU (2012), esta dimensión toma en cuenta el proceso de los estudios de inicio, desarrollo y término de la profesión docente, a través de una formación permanente. Asimismo, desarrolla la autorreflexión de su práctica pedagógica y se compromete por el mejoramiento del aprendizaje de sus estudiantes, a través del dominio de la planificación curricular. Asimismo, reconoce el trabajo colegiado con los demás docentes cuyas reuniones consolidan un mismo fin, y la asistencia en capacitaciones donde se destaque su capacidad profesional.

La investigación es un gran aporte para el aspecto educativo por cuanto pone al alcance nuevas matices o parámetros educativos para mejorar el servicio, por medio de la inteligencia emocional y el desempeño docente. Debido a su importancia, su justificación radica en los aportes teóricos, prácticos y metodológicos, los cuales se describen a continuación:

En cuanto a su justificación teórica. La investigación permitirá una ampliación de los conocimientos teóricos de las variables, que permitirá obtener un cuerpo teórico, que va a enriquecer la calidad del servicio educativo, la cual sustenta el presente estudio, para potenciar las variables en estudio.

Por su justificación metodológica. La investigación también resulta funcional pues permitirá operar instrumentos de investigación como el cuestionario, que fueron previamente validados. Asimismo, la metodología empleada permitirá operar procesos de la investigación descriptiva cuyo diseño correlacional es factible de aplicación en instituciones educativas donde se detectan problemas que direccionara el trabajo.

En su justificación práctica, se toma en consideración las decisiones más adecuadas y oportunas para mejorar la calidad educativa, lo que permitirá conocer la parte operativa de cada una de las variables de la investigación.

La hipótesis general es: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope - 2019”.

Sus hipótesis específicas son: Existe nivel alto de inteligencia emocional en la I. E. Existe nivel alto de desempeño docente en la I. E. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional.

Los objetivos de la investigación, también se presentan de manera general y específica

Su objetivo general: Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. “Santo Domingo de Guzmán”, de Chicama, Ascope - 2019”.

Sus objetivos específicos: Determinar el nivel de inteligencia emocional en la Institución Educativa. Determina el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela

articulada a la comunidad del desempeño docente. Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional. Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional.

## II. MÉTODO:

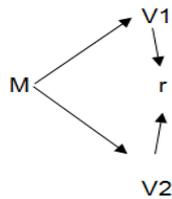
### 2.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo básica de nivel descriptiva con enfoque cuantitativo.

### 2.2. Diseño de investigación.

El presente estudio pertenece al diseño no experimental - correlacional, el cual determina la relación entre dos variables: Inteligencia emocional y el desempeño docente.

#### Diagrama



#### Donde:

- M** : Muestra de estudio
- O<sub>1</sub>** : Variable: Inteligencia emocional
- O<sub>2</sub>** : Variable: Desempeño docente
- r** : Grado de relación

### 2.2. Operacionalización de las variables:

Variable 1 : Inteligencia emocional

Variable 2 : Desempeño docente

Matriz de Operacionalización de la variable inteligencia emocional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
<b>Variable 1.</b> Inteligencia emocional <b>BAJO</b> Menor a 364  <b>MEDIO</b> 365 – 401  <b>ALTO</b> 402 – 439	<b>Dimensión 1.</b> Intrapersonal.  <b>BAJO</b> Menor a 108  <b>MEDIO</b> 109 – 124  <b>ALTO</b> 125 - 141	1.1. Comprensión emocional de sí mismo.  1.2. Promueve la seguridad 1.3. Manifiesta su autoestima.  1.4. Promueve su la autorrealización. 1.5. Demuestra su independencia	7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,56,70,85,100,114,129,6,21,36,51,66,81,95,110,125,3,19,32,45,92,107,121.	<b>Escala ordinal.</b> Escalamiento tipo Likert de 5 categorías.  Rara vez o Nunca (1) Pocas Veces (2) Algunas Veces (3) Muchas Veces (4) Muy frecuentemente o Siempre (5)	Docentes de las Instituciones Educativas Santo Domingo de Guzmán del distrito de Chicama	<b>INVENTARIO EMOCIONAL</b> <b>BarOn ICE:</b> NA – <b>COMPLETA</b>
	<b>Dimensión 2.</b> Interpersonal <b>BAJO</b> Menor a 85  <b>MEDIO</b> 86 – 100  <b>ALTO</b> 101 - 115	1.6. Se relaciona interpersonalmente. 1.7. Demuestra su responsabilidad social 1.8. Demuestra su empatía.	10,16,18,23,30,31,39,44,46,55,61,62,69,72,76,84,90,98,99,104,113,119,124,128,55,61,72,98,119			
	<b>Dimensión 3.</b> Adaptabilidad.  <b>BAJO</b> Menor a 64  <b>MEDIO</b> 65 – 74  <b>ALTO</b> 75 - 84	1.9. Plantea la solución de problemas. 1.10. Plantea la prueba de la realidad. 1.11. Demuestra flexibilidad.	1,8,14,15,28,29,35,38,43,45,53,59,60,68,74,75,83,87,88,89,97,103,112,118,127,131			
	<b>Dimensión 4.</b> Manejo de tensión  <b>BAJO</b>	1.12. Tolera la tensión.	4,13,20,27,33,42,49,58,64,73,78,86,93,102,108,117,122,130			

	<p>Menor a 42</p> <p><b>MEDIO</b></p> <p>43 – 51</p> <p><b>ALTO</b></p> <p>52 - 60</p>	<p>1.13. Controla los impulsos</p>				
	<p><b>Dimensión 5</b></p> <p>Estado general de ánimo.</p> <p><b>BAJO</b></p> <p>Menor a 56</p> <p><b>MEDIO</b></p> <p>57 – 62</p> <p><b>ALTO</b></p> <p>63 - 68</p>	<p>1.14. Demuestra felicidad.</p> <p>1.15. Actúa con optimismo.</p>	<p>2,7,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,64,80,106,108,132,</p>			
	<p><b>Inconsistencias</b></p>	<p>1.16. Impresión positiva.</p>	<p>5,34,50,65,79,94,109,123</p>			
		<p>1.17. Impresión negativa</p>	<p>12,25,41,57,71,101,105</p>			

Matriz de Operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO
<b>Variable 1.</b> Desempeño docente  <b>Alto</b> 107 – 160  <b>Medio</b> 54 – 106  <b>Bajo</b> 1 - 53	<b>Dimensión 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  <b>Alto</b> 27 – 40 <b>Medio</b> 14 – 26 <b>Bajo</b> 1 - 13	Conoce la comprensión disciplinaria.	1,2,3	<b>Escala ordinal.</b>  Escalamiento tipo Likert de 4 categorías: -  Siempre (4) Casi siempre (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Docentes de las Instituciones Educativas Santo Domingo de Guzmán del distrito de Chicama	Cuestionario cuya autoría pertenece al MINEDU (2014)
		Planifica eficientemente	4,5,6,7,8,9, 10			
	<b>Dimensión 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.  <b>Alto</b> 51 – 76 <b>Medio</b> 26 – 50 <b>Bajo</b> 1 - 25	Gestiona el ambiente de clase.	11,12,13,14, 5,16,17			
		Gestiona la didáctica del aprendizaje.	18,19,20,21, 2,23,24			
		Evalúa los aprendizajes	25,26,27,28, 29			
	<b>Dimensión 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad  <b>Alto</b> 17 – 24 <b>Medio</b> 9 – 16 <b>Bajo</b> 1 - 8	Promueve capacidades de gestión.	30,31,32			
		Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	33,34,35			
	<b>Dimensión 4:</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente  <b>Alto</b> 15 – 20  <b>Medio</b> 8 – 14  <b>Bajo</b> 1 - 6	Se desarrolla personal y profesionalmente.	36,37,38			
		Promueve una conducta profesional. ético	39,40			

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

#### 2.3.1. Población.

Integrada por 60 docentes de la I. E. “Santo Domingo de Guzmán de Chicama, Ascope - 2019”

**Tabla N° 01**

*Población docente de la I. E. “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, 2019”*

<b>NIVEL</b>	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Primaria	18	27	45
Secundaria	6	9	15
<b>Total</b>	24	36	60

**Fuente:** PEI de la I.E. Santo Domingo de Guzmán de Chicama, 2019

#### 2.3.2. Muestra.

Conformada por 45 docentes que forman parte del nivel primaria, debido a que en este nivel los docentes están recibiendo un programa de desempeño docente y por su disponibilidad aceptada. La distribución de la muestra se determina en la siguiente tabla:

**Tabla N° 02**

*Muestra de docente de la I. E. Santo Domingo de Guzmán de Chicama, 2019.*

<b>NIVEL</b>	<b>Varón</b>	<b>Mujer</b>	<b>Total</b>
Primaria	18	27	45
<b>Total</b>	18	27	45

**Fuente:** PEI de la I.E. Santo Domingo de Guzmán de Chicama, 2019

#### 2.3.3. Muestreo

La muestra ha sido seleccionada de una manera intencional (muestreo no probabilístico) conformado por docentes primaria, haciendo un total de 45 docentes, por lo tanto, no es necesario realizar el muestreo.

### **2.3.4. Criterios de inclusión y exclusión.**

#### **a. Criterios de inclusión.**

- El docente tanto nombrado como contratado tiene carga laboral hasta el término del presente año escolar.

- Presentan perfeccionamiento docente, la mayoría ha realizado sus estudios de postgrado

- El grupo es heterogéneo de sexo y edad.

- Disponibilidad inmediata al momento de realizar las labores encomendadas por su equipo directivo

#### **b. Criterios de exclusión.**

- Docentes provienen en su mayoría de la ciudad de Trujillo y provincias vecinas.

- No cuentan con disponibilidad de tiempo por la recarga laboral.

- Docentes que ocupan cargo jerárquico o administrativo.

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

#### **2.4.1. Técnica.**

Se aplica como técnica la encuesta. Para Briones (2008) la encuesta esta agrupada o compuesta por preguntas que recogen, procesan y analizan indagaciones a una persona o grupos de un contexto determinado.

#### **2.4.2. Instrumentos.**

Es el cuestionario. El cuestionario es un conjunto de ítems que se diseñan para recolectar los datos necesarios, con el fin de alcanzar las metas propuestas (Bernal, 2016),

Los cuestionarios a utilizar son los siguientes:

#### **a. Variable 1: Inteligencia emocional**

Se denomina Cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On ICE para adultos, su adaptación en el Perú estuvo a cargo de Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto en el 2000, está conformado por 133 ítems o que van a medir la inteligencia emocional de los docentes en función a cinco dimensiones que son: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo general. Su escala es de tipo Likert, la cual contiene 5 categorías con puntajes que van de 1 a 5 puntos, y en donde el docente expresa su opinión o apreciación que tiene sobre la inteligencia emocional. El cuestionario contiene los siguientes parámetros de percepción o evaluación que son: Nunca (1), Pocas

Veces (2), Algunas Veces (3), Muchas Veces (4), y Muy frecuentemente o Siempre (5), La aplicación de las personas que se les puede aplicar el instrumento son personas cuyas edades van de 16 años a más y el tiempo de aplicación puede ser de 30 a 45 minutos.

**b. Validez.**

Abanto, higuera y Cueto (2000), utilizando el Alfa de Cronbach para siete muestras con un total de 3 831 personas validaron en el Perú el cuestionario, y presentan coeficientes de inteligencia emocional altos para todas las sub escalas, variando de un nivel “bajo” de .69 en Responsabilidad social a un nivel “alto” de .86 (en Autoestima. Asimismo, su coeficiente de consistencia interna alcanzó un total de .76. Lo que demuestra la confiabilidad del instrumento para ser aplicado en el Perú.

**c. Confiabilidad**

Para los propósitos de la presente investigación el cuestionario fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicados en la muestra, los sujetos evaluados fueron seleccionados de una I. E. del distrito de Chicama, de similares características al problema en estudio.

Para su análisis se usó del Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual presenta resultados cuyo puntaje fluctúa de 0 a 1, donde “0” quiere decir confiabilidad nula y “1” confiabilidad positiva o total. Los resultados fueron los siguientes:

**Escala: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	133

El puntaje del análisis es de ,810 lo que demuestra que está cerca a la unidad en conclusión el instrumento es confiable para ser aplicado a la muestra.

#### **d. Variable 2: Desempeño docente**

Se denomina ficha de autoevaluación del desempeño profesional docente cuya autoría pertenece al MINEDU (2014) fue adaptado por: Br. Giuliana Judith Vera Vagas, y que fuera tomado de la tesis: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de la red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017

Contiene 40 ítems con respuestas de opción múltiple de Tipo Likert, cuya escala va de Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4), relacionados con la variable desempeño docente. Las dimensiones que componen el instrumento son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### **e. Validación.**

La validación se precisa en la siguiente tabla:

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	MAGÍSTER	Pérez Pérez, Miguel Ángel	APLICABLE

#### **a. Confiabilidad.**

Para los propósitos de la presente investigación el instrumento se sometió a una prueba previa antes de ser aplicado a la muestra, en este caso los sujetos a evaluar fueron seleccionados de una I. E. del distrito de Santiago de Cao, cuya realidad problemática se relaciona con la de la presente investigación:

Para su análisis se usó del Coeficiente de Alfa de Cronbach, para determinar su confiabilidad. Los resultados fueron:

### **Escala: DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	40

El puntaje del análisis es de ,974 lo que demuestra que está cerca a la unidad en conclusión el instrumento es confiable para ser aplicado a la muestra.

## **2.5. Procedimiento**

Una vez determinado que los instrumentos son altamente confiables, se procedió a recolectar información a 45 docentes de la I. E. Santo Domingo de Guzmán del distrito de Chicama – Ascope, la cual representa la muestra de la investigación

Se solicitó el permiso respectivo en los directivos de la institución educativa quiénes accedieron para aplicar los cuestionarios. Una vez cumplida la etapa de recolección y procesamiento en la base de datos, se utilizó los programas Excel y SPSS para procesar, interpretar y analizar los datos de los instrumentos aplicados. Posteriormente, se aplicó para la correlación de las variables de inteligencia emocional y desempeño docente por medio de la estadística logística ordinal.

## **2.6. Método de análisis de datos:**

### **a. Análisis descriptivo.**

El análisis descriptivo se realizará con ayuda de tablas de frecuencias y su correspondiente figura de barras, los cuales permitirá observar con mayor detalle la forma como se presentan las variables.

### **b. Análisis inferencial.**

Se aplicó la Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para una muestra de 45 unidades la cual determinar la utilización de la prueba no paramétrica Rho Spearman para determinar el nivel de relación

Se aplicó el programa estadístico SPSS v 22 para realizar los cálculos correspondientes y el programa Excel.

## **2.7. Aspectos éticos:**

Se tomará en cuenta los aspectos éticos que son prioritarios como el permiso a la dirección de la Instituciones Educativas involucradas para aplicar el instrumento, así como el consentimiento informado de cada docente encuestado, a los cuales se les dará libertad de participar en la investigación, luego de informárseles el propósito del mismo. Se verá que las respuestas de cada docente, sea anónima a fin de evitar que los resultados obtenidos tengan uso diferente a la del estudio.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADO.

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de las variables inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa.

Tabla 1

*Opinión de los docentes de las dimensiones de la variable inteligencia emocional*

Nivel	Inteligencia emocional									
	Interperso nal		Intrapersonal		Adaptabilidad		Manejo de tensión		Estado general de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>MUY BAJO</b>	3	7	3	7	11	24	0	0	3	7
BAJO	19	42	0	0	16	36	5	11	15	33
MEDIO	13	29	5	11	12	27	14	31	16	36
ALTO	8	18	37	82	2	4	15	33	7	16
<b>MUY ALTO</b>	2	4	0	0	4	9	11	24	4	9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa

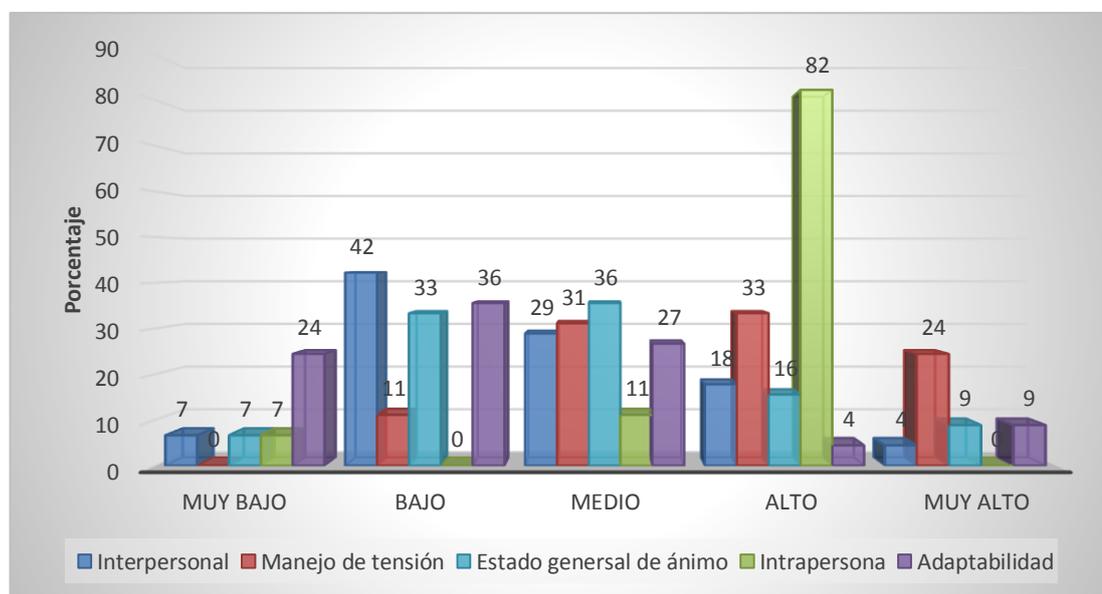


Figura 1. Opinión de los docentes sobre la variable Inteligencia emocional.

En la tabla 1 y figura 1, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable inteligencia emocional, la cual ha sido evaluada en cinco dimensiones:

En la dimensión interpersonal, el 42% de los docentes consideran que la dimensión interpersonal está en nivel bajo, un 29% considera que está en nivel medio y 18% en nivel alto; en la dimensión Interpersonal, el 82% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel alto y un 11% considera que está en el nivel medio. En la dimensión adaptabilidad, el 36% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel bajo, un 27% considera que está en un nivel medio y un 24% considera que esta en nivel muy bajo. En la dimensión Manejo de tensión el 33% de los docentes consideran que la dimensión está en nivel alto, un 31% considera que está en un nivel medio y 24% considera que está en un nivel muy alto. En la dimensión Estado general de ánimo, el 36% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 33% considera que está en un nivel bajo y 16% considera que está en nivel alto.

Tabla 2

*Medidas descriptivas de las dimensiones inteligencia emocional*

Dimensiones inteligencia emocional	Medidas descriptivas		Nivel
	Media	Desviación típica	
Interpersonal	99	10.4	Medio
Intrapersonal	75	5.6	Alto
Adaptabilidad	74	5.8	bajo
Manejo de tensión	48	6.3	Alto
Estado general de ánimo	57	4.5	Medio
Inteligencia emocional	353	17.2	Bajo

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución

La tabla 2, presenta las medidas descriptivas de las dimensiones de la Interpersonal. Se observa que la dimensión Interpersonal , presenta una media de 27, una desviación típica de 5.2 y un nivel alto. La dimensión interpersonal de las y los estudiantes presenta una media de 15, una desviación típica de 4.0 y un nivel muy alto. La dimensión La adaptabilidad, presenta una media de 33, una desviación típica de 7.9 y un nivel alto. La dimensión Manejo de tensión para la mejora de las practicas pedagógica, presenta una media de 24, una desviación típica de 6.2 y un nivel medio. La dimensiona estado general de ánimo, presenta una media de 30, una desviación típica de 0.3 y un nivel muy alto. La variable Interpersonal presenta una media de 72, una desviación típica de 6.4 y un nivel alto.

Tabla 3

*Opinión de los docentes de las dimensiones de Desempeño docente.*

Nivel	Desempeño docente							
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	15	33	2	4	1	2	0	0
Bajo	30	67	1	2	1	2	5	11
Medio	0	0	0	11	9	20	3	7
Alto	0	0	11	13	11	24	8	18
Muy alto	0	0	31	69	23	51	29	64
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

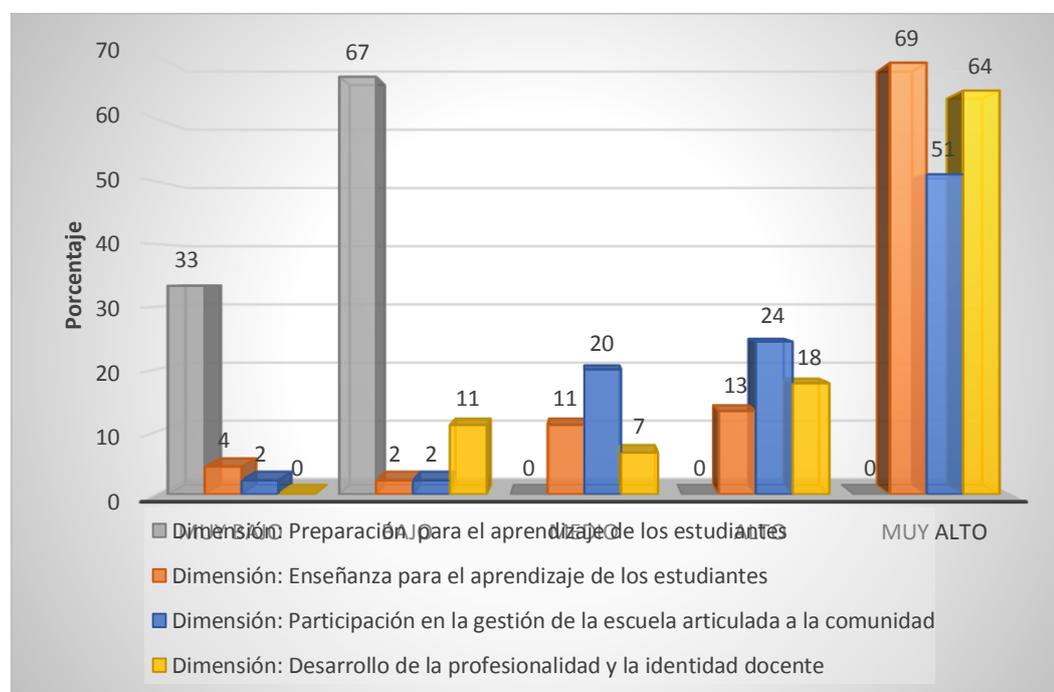


Figura 2. *Opinión de los docentes sobre desempeño docente.*

En la tabla 3 y figura 2, se observa la opinión de los docentes de la institución educativa con respecto a las dimensiones de la variable desempeño docente, la cual ha sido evaluada en cuatro dimensiones: En preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 67% de los docentes consideran que la dimensión presenta nivel bajo y un 33% considera que presenta nivel muy bajo. En enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 69% de los docentes consideran que la dimensión presenta nivel muy alto, el 13% considera que presenta nivel alto y el

11% considera que presenta nivel medio. En participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 51% de los docentes consideran que la dimensión presenta nivel muy alto, un 24% considera que presenta nivel alto y un 20% considera que presenta nivel medio. En desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el 64% de los docentes consideran que la dimensión presenta nivel medio.

Tabla 4

*Medidas descriptivas de las dimensiones de Desempeño docente:*

Desempeño docente	Medidas descriptivas		Nivel
	Media	Desviación estándar	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	33	4.8	Bajo
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	64	8.9	Muy alto
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	20	3.3	Alto
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	17	2.8	Alto
<b>Desempeño docente</b>	<b>173</b>	<b>24.3</b>	<b>Muy alto</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa*

En la tabla 4, se presentan las medidas descriptivas de las dimensiones de la variable desempeño docente. Se observa que preparación para el aprendizaje de los estudiantes, presenta una media de 33, desviación estándar de 4.8 y un nivel bajo; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, presenta una media de 64, una desviación estándar de 8.9 y un nivel muy alto; participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, presenta una media de 20, una desviación estándar de 3.3 y un nivel alto; desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente presenta una media de 17 y desviación estándar de 2.8 y un nivel alto. La variable desempeño docente, presenta una media de 173, una desviación estándar de 24.3 y un nivel muy alto.

Tabla 5

*Opinión de los docentes sobre inteligencia emocional y desempeño docente:*

Nivel	Variables			
	Inteligencia emocional		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
Muy bajo	2	4	0	0
Bajo	27	60	3	7
Medio	10	22	2	4
Alto	4	9	7	16
Muy alto	2	4	33	73
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

*Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la institución educativa*

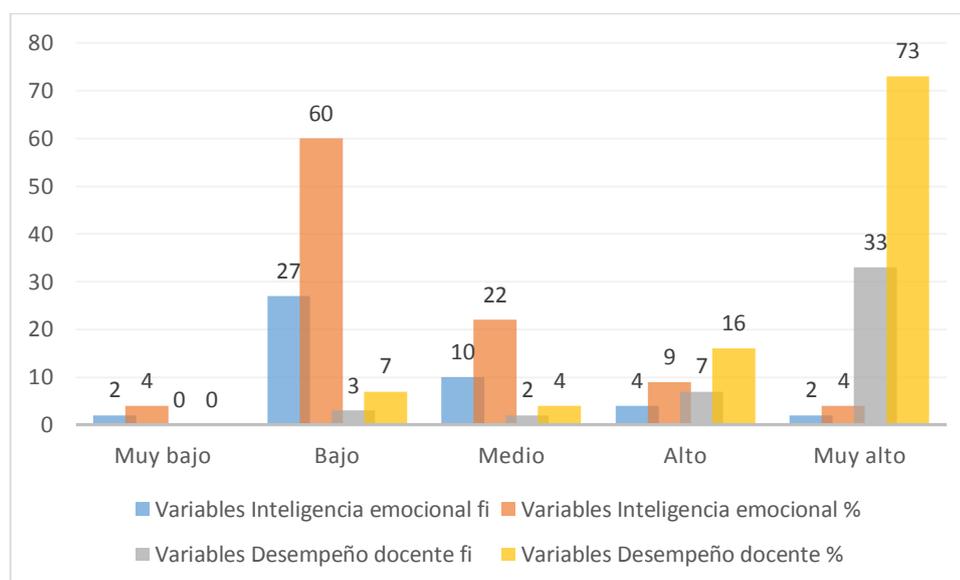


Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

En la tabla 5 y gráfico 3 nos muestra los resultados de las variables de estudio, sobre la variable inteligencia emocional un 60% de docentes consideran que se encuentra en nivel bajo, un 22% de los mismos consideran un valor medio y un 9% consideran que presenta nivel alto. Sobre la variable desempeño docente, el 73% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel muy alto y un 7% reconocen que se encuentran en un nivel bajo.

### 3.2. VERIFICACIÓN DEL SUPUESTO DE NORMALIDAD:

**Tabla 6**

***Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables inteligencia emocional y desempeño docente***

	Estadístico	gl	Sig.
Intrapersonal	,965	45	,183
Adaptabilidad	,938	45	,018
Manejo de tensión	,979	45	,568
Estado general de ánimo	,959	45	,116
<b>Inteligencia emocional</b>	<b>,918</b>	<b>45</b>	<b>,004</b>
Preparación para el aprendizaje	,946	45	,035
Enseñanza para el aprendizaje	,850	45	,000
Gestión de la escuela articulada con la comunidad	,888	45	,000
Desarrollo de la profesionalidad docente	,922	45	,005
<b>Desempeño docente</b>	<b>,857</b>	<b>45</b>	<b>,000</b>

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 6, los resultados obtenidos de la ***Prueba de normalidad de Shapiro Wilk*** para una muestra de 45 unidades de análisis presenta una distribución de la muestra de la variables inteligencia emocional y desempeño docente con sus dimensiones que difiere de la normalidad, con una significación asintótica (bilateral) equivalente a 0.000 (p valor<0.05) y 0.568 (p valor>0.05). Por lo que se concluye utilizar la prueba no paramétrica Rho Spearman para determinar el nivel de relación.

### 3.3. ANÁLISIS DE LAS RELACIONES

**Tabla 9**

*Correlación de Rho de Spearman entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones de la variable desempeño docente.*

			Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Gestión de la escuela articulada con la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad docente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,051	,064	,055	,058	,048
		Sig. (bilateral)	,737	,674	,721	,707	,753
		N	45	45	45	45	45

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

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre las variables inteligencia emocional con el desempeño docente y sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe correlación nula entre la variable inteligencia emocional con el desempeño docente con un Rho=0.048 y con un Sig. Bilateral=0.753 (p valor>0.05); con preparación para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.051 y con un Sig. Bilateral=0.737 (p valor>0.05); con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con Rho=0.064 y con un Sig. Bilateral=0.674 (p valor>0.05). con gestión de la escuela articulada con la comunidad con un Rho=0.055 y con un Sig. Bilateral=0.721 (p valor>0.05); y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un Rho= 0.058 y con un Sig. Bilateral=0.721 (p valor>0.05).

**Tabla 10***Correlación de Rho de Spearman entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable inteligencia emocional*

			Interpersonal	Intrapersonal	Adaptabilidad	Manejo de tensión	Estado general de ánimo
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-,125	,247	-,147	-,044	,275
		Sig. (bilateral)	,414	,102	,335	,774	,067
		N	45	45	45	45	45

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

Las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones se realizaron a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman y con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 10 se presenta las correlaciones entre la variable desempeño docente con las cinco dimensiones de la variable inteligencia emocional. Se evidencia que existe una correlación débil entre el desempeño docente con estado general de ánimo con  $Rho=0.275$  y con Sig. Bilateral equivalente a 0.067 ( $p\text{ valor}>0.05$ ) y con la intrapersonal con  $Rho=0.247$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.102 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). También observamos correlación inversa muy débil con interpersonal con  $Rho=-0.125$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.414 ( $p\text{ valor}>0.05$ ) y con adaptabilidad  $Rho=-0.147$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.335 ( $p\text{ valor}>0.05$ ). Asimismo observamos correlación inversa nula con manejo de tensión con un  $Rho=-0.044$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.774 ( $p\text{ valor}>0.05$ ).

### 3.4. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

**Verificación de hipótesis general entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente.**

**Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de las variables inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.048$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.753 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ) entre inteligencia emocional y desempeño docente. Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

**Verificación de hipótesis específicas de inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente**

**Hipótesis específica 1:**

**Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe relación nula ( $Rho=0.051$ ) entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para la enseñanza de los estudiantes. Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

**Hipótesis específica 2:**

**Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar la hipótesis específica se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe relación nula ( $Rho=0.064$ ) entre la variable inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con un Sig. Bilateral=0.674 ( $p$  valor $>0.05$ ) Por con siguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la

dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 3:**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

En la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.055$ ) entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con Sig. Bilateral= $0.721$  ( $p$  valor $>0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a un nivel de significancia del 5%.

### **Hipótesis específica 4:**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar la hipótesis específica se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.058$ ) entre la variable inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un Sig. Bilateral=0.707 ( $p$  valor  $>0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a un nivel de significancia del 5%.

### **Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de inteligencia emocional**

#### **Hipótesis específica 5:**

##### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable inteligencia emocional, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación inversa muy débil ( $Rho = -0.125$ ) entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal, con un Sig. Bilateral = 0.414 ( $p$  valor  $> 0.05$ ). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 6:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión intrapersonal.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión intrapersonal.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable inteligencia emocional, para verificar la hipótesis especial se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación débil ( $Rho = 0.247$ ) entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal, con un Sig. Bilateral = 0.102 ( $p$  valor  $> 0.05$ ). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 7:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de la inteligencia emocional, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación inversa muy débil ( $Rho = -0.147$ ) entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad, con un Sig. Bilateral = 0.335 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ). Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad, a un nivel de significancia del 5%.

#### **Hipótesis específica 8:**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H0:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión manejo de tensión

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión manejo de tensión

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de la inteligencia emocional, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación inversa ( $Rho = -0.044$ ) entre la variable desempeño docente y la dimensión manejo de tensión, con un Sig. Bilateral = 0.774 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ). Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación

significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión manejo de tensión, a un nivel de significancia del 5%.

**Hipótesis específica 9:**

**Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión estado general de ánimo.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión estado general de ánimo.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 5\%$

**Estadístico de Prueba:** dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de la variable desempeño docente y las dimensiones de inteligencia emocional, para verificar las hipótesis específicas se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 10, se observa que existe correlación débil con (Rho=0.275) entre la variable desempeño docente y la dimensión estado general de ánimo, con un Sig. Bilateral=0.067 ( $p > 0.05$ ). Por lo siguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión Estado general de ánimo, a un nivel de significancia del 5%.

### III. DISCUSIÓN:

Actualmente los sistemas educativos están experimentando grandes cambios, debido a la adquisición de conocimientos y al desarrollo cognitivo. Se vienen planificando transformaciones que conciben a la persona como un todo integrado dentro de sus aspectos cognitivos, afectivos y morales. Razón por la cual la necesidad de promover una educación centrada en la inteligencia emocional y el desempeño docente para fortalecer de manera integral a la persona.

A pesar de ello, en un estudio llevado a cabo en Latinoamérica los docentes, pasan por una serie de trastornos negativos, como el síndrome Burnout el cual influye negativamente en la inteligencia emocional. El síndrome lo sufren las personas que trabajan y que intercambian sus relaciones con otras personas y lo sufren, en su mayoría, los docentes de toda la región latinoamericana, debido a que no cuentan con la preparación emocional adecuada que le sirva para asumir un rol protagónico para mejorar su desempeño en su labor como docente.

A partir de esta realidad y sabiendo de la importancia de la inteligencia emocional para el mejoramiento del desempeño docente y por ende de la calidad del servicio educativo, se plantea la realización del presente estudio con la finalidad de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope - 2019?

Asimismo, en la tabla 1 se presentan los resultados de la inteligencia emocional por dimensiones. Así se tiene, en la dimensión interpersonal, el 42% de los docentes consideran que la dimensión interpersonal está en nivel bajo, un 29% considera que está en nivel medio y 18% en nivel alto; en la dimensión Interpersonal, el 82% de los docentes perciben que la dimensión está en un nivel alto y un 11% considera que está en el nivel medio. En la dimensión adaptabilidad, el 36% de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel bajo, un 27% considera que está en un nivel medio y un 24% considera que esta en nivel muy bajo. En la dimensión Manejo de tensión el 33% de los docentes consideran que la dimensión está en nivel alto, un 31% considera que está en un nivel medio y 24% considera que está en un nivel muy alto. En la dimensión Estado general de ánimo, el 36%

de los docentes consideran que la dimensión está en un nivel medio, un 33% considera que está en un nivel bajo y 16% considera que está en nivel alto.

Por su parte Evans (2015), en la tesis: "Interacción inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los centros escolares en Valencia. España". Sustenta que las personas que desarrollan cada una de las dimensiones de la inteligencia emocional, obtienen mejores resultados en la gestión escolar, pues muestran mayor seguridad, más entusiasmo y compromiso en su gestión; conducen mejor sus emociones lo que les permite conducir a sus trabajadores para tomar las decisiones más apropiadas que mejoren los problemas institucionales.

BarOn, sostiene que la inteligencia general está compuesta por cinco componentes principales: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejar el estrés. Considera a las categorías de tolerancia al estrés y control de los impulsos, estado de ánimo general. Dichos componentes y categorías son medidas por medio del inventario de BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I).

En la tabla 2 se dan a conocer los resultados de las dimensiones del desempeño docente alcanzados por la muestra. Tal es así que la dimensión preparación para el aprendizaje, no registra puntaje en el nivel bajo, el nivel medio logra el 26.7% y el alto el 73.3%. La dimensión enseñanza para el aprendizaje, tampoco presenta puntaje en el nivel bajo, el nivel medio registra 35.6% y el nivel alto 64.4%. La dimensión participación en la gestión el 4.4% alcanza el nivel bajo, el 20% el medio y el 75.6% el nivel alto. Y la dimensión manejo desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, alcanza el 31.1% para el nivel medio y el 68.9% para el alto. Los resultados demuestran que en las 4 dimensiones el mayor nivel alcanzado es el alto con un considerable puntaje.

El MINEDU (2014), define a cada una de las dimensiones del desempeño docente y señala para la dimensión preparación para el aprendizaje, que esta se relaciona con la planificación curricular del trabajo docente, desde su enfoque intercultural e inclusivo. Para el caso de la dimensión enseñanza para el aprendizaje, esta dimensión tiene que ver directamente con el trabajo docente pues, este interviene en la en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En el caso de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, es la intervención democrática del docente, la cual le permite socializarse

con una comunidad de aprendizaje de manera eficaz y colaborativa participando en la elaboración del P E I, el PAT y otros documentos de la gestión escolar. Influye a demás en la puesta en acción de un clima escolar favorable y el respeto por la diversidad cultural en la cual está expuesta la escuela. En la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el MINEDU, señala que esta dimensión toma en cuenta el proceso de los estudios de inicio, desarrollo y término de la profesión docente, a través de una formación permanente.

En la tabla N<sup>a</sup> 5 y gráfico 3 se presentan los resultados obtenidos de manera general en las variables inteligencia emocional y desempeño docente. Se registra para la variable inteligencia emocional que un 60% de docentes consideran que se encuentra en nivel bajo, un 22% de los mismos consideran un valor medio y un 9% consideran que presenta nivel alto. Sobre la variable desempeño docente, el 73% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel muy alto y un 7% reconocen que se encuentran en un nivel bajo.

En contraposición a estos resultados, Coronel y Ñaupari (2012), en el trabajo de investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en la Universidad Continental de Huancayo, señala que los docentes de la muestra ostentan inteligencia emocional alta o positiva en un 92.8% de los docentes. Asimismo, Culqui (2014), en su trabajo de investigación: Monitoreo, asesoría y supervisión pedagógica en el desempeño docente en la I.E. N° 80657. Recuaycito - La Libertad. Señala que según los resultados obtenidos, se registra que en un 57% los docentes ostentan un nivel destacado y el 43% el nivel suficiente de desempeño laboral. Determinándose la mejora significativa de la variable desempeño docente.

Para BarOn (1997), la inteligencia emocional es el conjunto de las habilidades y destrezas de orden personal, emocional y social que nos permite adaptarnos en el contexto que nos rodea, permitiendo a la vez, enfrentar las demandas y presiones que este nos impone. Martín (2013) señala que es aquella capacidad humana que percibe, integra, comprende, maneja y controla las emociones personales para comprender los sentimientos de los demás y hacer frente exitosamente las exigencias que se nos presentan del entorno. Mientras que Evans (2015) la describe como la capacidad de percibir nuestros pensamientos para evaluar, expresar y generar sentimientos y nuestro crecimiento emocional e intelectual.

Robbins y Judge (2013), definen al desempeño docente como toda buena acción que el trabajador hace y sabe hacer y que evalúa aspectos como: aptitudes, comportamientos y

cualidades personales relacionadas a la eficiencia, la calidad y la productividad realizadas en su trabajo en un determinado tiempo. Para el MINEDU (2016), es el proceso de interacción con los estudiantes y en donde el planeamiento, la evaluación y la reflexión pedagógica se hacen presente. Lo considera también como un proceso intencional de enseñanza y aprendizaje que direcciona la carrera docente y permite el logro profesional permanente para promover el bien común.

En la tabla 6, se presentan los resultados obtenidos de la Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para una muestra de 45 unidades de análisis, la cual muestra una distribución de la muestra de la variables inteligencia emocional y desempeño docente con sus dimensiones que difiere de la normalidad, con una significación asintótica (bilateral) equivalente a 0.000 ( $p$  valor $<0.05$ ) y 0.568 ( $p$  valor $>0.05$ ). Por lo que se concluye utilizar la prueba no paramétrica Rho Spearman para determinar el nivel de relación.

Valencia (2013) señala que la prueba de Shapiro-Wilk, se utiliza en muestras cuya población es como máximo 50 personas contrastar la normalidad con la prueba de shapiro Shapiro-Wilk. Para efectuarla se calcula la media y la varianza muestral,  $S^2$ , y se ordenan las observaciones de menor a mayor. A continuación se calculan las diferencias entre: el primero y el último; el segundo y el penúltimo; el tercero y el antepenúltimo, etc. y se corrigen con unos coeficientes tabulados por Shapiro y Wilk.

En cuanto a las pruebas estadísticas para el análisis de las correlaciones realizadas a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia del 5%. En la tabla 9 se presenta las correlaciones entre las variables inteligencia emocional con el desempeño docente y sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe correlación nula entre la variable inteligencia emocional con el desempeño docente con un  $Rho=0.048$  y con un Sig. Bilateral=0.753 ( $p$  valor $>0.05$ ); con preparación para el aprendizaje de los estudiantes con  $Rho=0.051$  y con un Sig. Bilateral=0.737 ( $p$  valor $>0.05$ ); con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con  $Rho=0.064$  y con un Sig. Bilateral=0.674 ( $p$  valor $>0.05$ ). con gestión de la escuela articulada con la comunidad con un  $Rho=0.055$  y con un Sig. Bilateral=0.721 ( $p$  valor $>0.05$ ); y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un  $Rho= 0.058$  y con un Sig. Bilateral=0.721 ( $p$  valor $>0.05$ ).

Asimismo, en la tabla 10 se presenta las correlaciones entre la variable desempeño docente con las cinco dimensiones de la variable inteligencia emocional. Se evidencia que

existe una correlación débil entre el desempeño docente con estado general de ánimo con  $Rho=0.275$  y con Sig. Bilateral equivalente a  $0.067$  ( $p$  valor  $>0.05$ ) y con la intrapersonal con  $Rho=0.247$  y con un Sig. Bilateral equivalente a  $0.102$  ( $p$  valor  $>0.05$ ). También observamos correlación inversa muy débil con interpersonal con  $Rho=-0.125$  y con un Sig. Bilateral equivalente a  $0.414$  ( $p$  valor  $>0.05$ ) y con adaptabilidad  $Rho=-0.147$  y con un Sig. Bilateral equivalente a  $0.335$  ( $p$  valor  $>0.05$ ). Asimismo observamos correlación inversa nula con manejo de tensión con un  $Rho=-0.044$  y con un Sig. Bilateral equivalente a  $0.774$  ( $p$  valor  $>0.05$ ).

En contraposición Coronel y Ñaupari (2012), en el trabajo de investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en la Universidad Continental de Huancayo – Perú. Concluye que la inteligencia emocional alta o positiva, el 92.8% de los docentes, a la vez, que un 80.5% de los docentes presentan un desempeño laboral promedio. Al utilizar la escala de correlación de Person, esta arroja una alta correlación entre las variables, la cual es directa y significativa.

Al realizar el análisis de la prueba entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente, y debido al estadístico de prueba: dado que no se cumple el supuesto de normalidad entre los datos de las variables inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente, para verificar la hipótesis general se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Según la tabla 9, se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.048$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a  $0.753$  ( $p$  valor  $>0.05$ ) entre inteligencia emocional y desempeño docente. Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

Se concluye que: No existe correlación lineal significativa entre el la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán, del distrito de Chicama en la provincia de Ascope, 2019

#### **IV. CONCLUSIONES.**

1. Al determinar el nivel de inteligencia emocional en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán, se registra que un 60% de docentes consideran que se encuentra en nivel bajo, un 22% de los mismos consideran un valor medio y un 9% consideran que presenta nivel alto.

2. Al determinar el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán. Los resultados fueron: el 73% de los docentes manifiestan que se encuentra en un nivel muy alto y un 7% reconocen que se encuentran en un nivel bajo.

3. Al determinar la correlación entre las variables inteligencia emocional con el desempeño docente y sus cuatro dimensiones. Se evidencia que existe correlación nula entre la variable inteligencia emocional con el desempeño docente con un  $Rho=0.048$  y con un Sig. Bilateral=0.753 ( $p$  valor $>0.05$ ); con preparación para el aprendizaje de los estudiantes con  $Rho=0.051$  y con un Sig. Bilateral=0.737 ( $p$  valor $>0.05$ ); con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con  $Rho=0.064$  y con un Sig. Bilateral=0.674 ( $p$  valor $>0.05$ ). con gestión de la escuela articulada con la comunidad con un  $Rho=0.055$  y con un Sig. Bilateral=0.721 ( $p$  valor $>0.05$ ); y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con un  $Rho=0.058$  y con un Sig. Bilateral=0.721 ( $p$  valor $>0.05$ ).

4. Al determinar la correlación entre la variable desempeño docente con las cinco dimensiones de la variable inteligencia emocional. Se evidencia que existe una correlación débil entre el desempeño docente con estado general de ánimo con  $Rho=0.275$  y con Sig. Bilateral equivalente a 0.067 ( $p$  valor $>0.05$ ) y con la intrapersonal con  $Rho=0.247$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.102 ( $p$  valor $>0.05$ ). También observamos correlación inversa muy débil con interpersonal con  $Rho=-0.125$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.414 ( $p$  valor $>0.05$ ) y con adaptabilidad  $Rho=-0.147$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.335 ( $p$  valor $>0.05$ ). Asimismo observamos correlación inversa nula con manejo de tensión con un  $Rho=-0.044$  y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.774 ( $p$  valor $>0.05$ ).

5. Se observa que existe correlación nula ( $Rho=0.048$ ) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.753 ( $p$  valor $>0.05$ ) entre variables. Por consiguiente se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que no existe correlación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente, a un nivel de significancia del 5%.

#### **V. RECOMENDACIONES:**

1. Se recomienda a los directivos de la UGEL Ascope, realizar actividades en las Instituciones Educativas que mejoren la inteligencia emocional de los docentes, a través de talleres, charlas, encuentros magisteriales, etc. las cuales deben estar fortalecidas con la asesoría de psicólogos que estén a disposición de los maestros para fortalecer su inteligencia emocional de manera adecuada.

2. Recomendar a los directivos de la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán, del distrito de Chicama que impartan charlas permanentes a los docentes en el manejo de su inteligencia emocional, a la vez, de contar con un departamento exclusivo para los docentes de Psicología y fortalecimiento de las inteligencias múltiples. El cual puede brindar también asistencia a los padres de familia sobre el manejo de sus emociones.

3. Al docente se le pide trabajar convenientemente con ejercicios que tengan que ver con el manejo de sus emociones y desempeño docente, y a la vez integrarse en equipos de trabajos de líderes emprendedores para mejorar la convivencia escolar y el clima organizacional.

## VI. REFERENCIAS.

- Acción para el éxito SC. (2011). Visible en acción para el éxito. Buenavista, Callao – Perú. Recuperado el 22 de noviembre del 2016, de: [http://www.accionparaeexitofp.com/?page\\_id=1566](http://www.accionparaeexitofp.com/?page_id=1566)
- Águila, E. (2014). *Habilidades y estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en alumnado de la Universidad de Sonora*. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura. Badajoz, España.
- Ajanel, R. (Febrero del 2012). Universidad panamericana. Recuperado el 10 de mayo del 2019, de <http://54.245.230.17/library/digital371.36%20A642.pdf>.
- BAR-ON, R. (1997). *Desarrollo del BarOn EQ-I: Una Medida de la Inteligencia Emocional y Social*. 105ª Convención Anual de la American Psychological Association en Chicago.
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2015). *Las competencias emocionales*. En: *Educación XXI*. Facultad de Educación, UNED
- Buitrón, S. y Navarrete, P. (2008). *El docente en la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias*. [Reseña en línea]. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. RIDU. Año 4 N° 1 – Diciembre del 2008. Disponible en: [http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2008/ridu5\\_art5\\_pn\\_sb.pdf](http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2008/ridu5_art5_pn_sb.pdf). Consultado el 20 de marzo del 2019.
- Evans, E. (2015). *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo directivos de Instituciones Educativas*. Tesis de doctorado. Universidad de Valencia. Valencia, España.
- Gardner, H. (2006). *Inteligencias Múltiples*. Nuevos horizontes. New York: Basic Books.
- Garrido, M. y Pacheco, N. (2012). *Inteligencia emocional percibida en el profesorado de Primaria y su relación con los niveles de burnout e ilusión por el trabajo*. Revista de Educación. Universidad de Málaga. Málaga, España.

- Goleman, D. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Editorial Plaza y Janés.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición, editorial McGraw Hill – México (D.F.).
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Callao*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Marciales, G. (2003). *Pensamiento crítico: diferencias en estudiantes universitarios en el tipo de creencias, estrategias e inferencias en la lectura crítica de textos*. Tesis de doctorado. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Mikulic, I., Caballero, R. y Muiños, R. (2013). *Aportes a la evaluación de la inteligencia emocional: adaptación y validación argentina del Test de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT, 2002)*. “[Reseña en línea]. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento – Julio del 2013. Disponible en: <https://www.aacademica.org/romina.caballero/21.pdf>. Consultado el 20 de marzo del 2019.
- MINEDU (2017). Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Manual ad aplicación. Disponible en: [www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente](http://www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente). Consultado el: 18 de mayo del 2019.
- MINEDU (2015). *Marco Del Buen Desempeño Docente*. Lima-Perú
- MINEDU (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/ Acompañante y del formador*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.
- MINEDU (2013). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú.
- MINEDU (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/ Acompañante y del formador*. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.
- MINEDU (2013). *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima: Minedu.

- Murillo, F. (2008). *Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe*. Santiago: Orealc-Unesco; LLECE
- Pérez, N. (2013). *Aportaciones de la inteligencia emocional, personalidad e inteligencia general al rendimiento académico en estudiantes de enseñanza superior*. Tesis doctoral. Universidad de Alicante. Alicante, España.
- Pérez, L., Santillán, M. (2012). *Relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, dentro del contexto de acompañamiento integral, en las institución educativa Fe y Alegría n° 36 – La Esperanza*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.
- Pique, L. (2011). Familia y Escuela. Recuperado el 30 de mayo del 2017, de [http://relaciónentrefamiliayescuela.blogpost.com/2011/04/la-importancia-de-larelación\\_familia.html](http://relaciónentrefamiliayescuela.blogpost.com/2011/04/la-importancia-de-larelación_familia.html).
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Tanta, M. (2018). Liderazgo pedagógico y desempeño docentes en las Instituciones Educativas de la Red 17 – UGEL 01 de San Juan de Miraflores. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- UNESCO (2014). Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL). EPT/PRELAC. Santiago de Chile, Chile.
- Varas, M. (2014). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una Institución Educativa Estatal de Trujillo*. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Valderrama, G. (10 de mayo 2012). Recuperado el 30 de mayo del 2017, de <http://grice11972.blogspot.com>.

# **ANEXOS**

## ANEXO N 01

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y desempeño docente en una Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán de Chicama, Ascope - 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope - 2019?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en la Institución Educativa?</li> <li>- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión</li> </ul>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope - 2019?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en la Institución Educativa?</li> <li>2. ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente?</li> <li>4. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente?</li> <li>5. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente?</li> </ol>	<p><b>GENERAL:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de Chicama, Ascope - 2019”. Ascope, 2019.</p> <p><b>ESPECÍFICAS:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe nivel alto de inteligencia emocional en la Institución Educativa.</li> <li>2. Existe nivel alto de desempeño docente en la Institución Educativa.</li> <li>3. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente.</li> <li>4. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño docente.</li> <li>5. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente.</li> <li>6. Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión</li> </ol>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Inteligencia emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Intrapersonal</li> <li>- Interpersonal</li> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Manejo de tensión</li> <li>- Estado general de ánimo</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2:</b></p>	<p>La primera variable denominada inteligencia emocional, será medida mediante el inventario de cociente emocional en Escala de Lickert en sus cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de tensión y estado de ánimo en general.</p> <p>La segunda variable denominada desempeño docente, será medida mediante el de un cuestionario en Escala de Lickert en sus cuatro</p>	<p><b>Por su finalidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básica</li> </ul> <p><b>Por su enfoque:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuantitativa.</li> </ul> <p><b>Por el tipo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No experimental</li> </ul> <p><b>Por su carácter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Correlacional</li> <li>• Descriptiva</li> </ul> <p><b>Por su alcance:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transversal</li> </ul> <p><b>Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 45 docentes de la I.E: “Santo Domingo de Guzmán”. Ascope – 2019.</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Inventario emocional de BarOn ICE: Na – completa.</b></li> <li>2. <b>Cuestionario cuya</b></li> </ol>

<p>desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional?</li> <li>- ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente?</li> </ul>	<p>6. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente?</p> <p>7. ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional?</p> <p>8. ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional?</p> <p>9. ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional?</p> <p>10. ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional?</p> <p>11. ¿Cuál es la relación existente entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional?</p> <p>12. ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente?</p>	<p>desarrollo de la profesionalidad e identidad docente del desempeño docente.</p> <p>7. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional.</p> <p>8. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional.</p> <p>9. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional.</p> <p>10. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión manejo de tensión de la inteligencia emocional.</p> <p>11. Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la inteligencia emocional.</p>	<p><b>Desempeño docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</li> <li>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p>dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p><b>autoría pertenece al MINEDU (2014)</b></p>
--	---	---	---	--	--

## ANEXO N° 02

### INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA – COMPLETA

Adaptado por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto

Apellidos y Nombres: .....

#### INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas:

1. Rara Vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

Por ejemplo: si ante la primera frase: "Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso", decide que eso es "MUCHAS VECES" verdadero para usted, entonces marco con una X en el número que corresponde a la alternativa y frente a la pregunta número 1.

1)    1    2    3    (4)    5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Muy Fre- cuentemente
01	Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso	1	2	3	4	5
02	Me resulta difícil disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
03	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.	1	2	3	4	5
04	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
05	Me agradan las personas que conozco.	1	2	3	4	5
06	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
07	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
08	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
09	Entro fácilmente en contacto con mis emociones.	1	2	3	4	5
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	1	2	3	4	5
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.	1	2	3	4	5
16	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
17	Me es difícil sonreír.	1	2	3	4	5
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.	1	2	3	4	5
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.	1	2	3	4	5
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosas soy bueno(a).	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis pensamientos.	1	2	3	4	5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas	Muchas Veces	Muy Frecuente
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo(a).	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza.	1	2	3	4	5
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.	1	2	3	4	5
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.	1	2	3	4	5
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).	1	2	3	4	5
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás.	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender como me siento.	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).	1	2	3	4	5
40	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42	Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	1	2	3	4	5
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
49	No resisto el estrés.	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54	En general, espero que suceda lo mejor.	1	2	3	4	5
55	Mis amistades me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.	1	2	3	4	5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Muy Frecuente
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.	1	2	3	4	5
62	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba.	1	2	3	4	5
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.	1	2	3	4	5
69	Me es difícil relacionarme con los demás.	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72	Me importa lo que me pueda sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77	Me deprimó.	1	2	3	4	5
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado.	1	2	3	4	5
80	En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.	1	2	3	4	5
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85	Me siento feliz conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90	Soy respetuoso(a) con los demás.	1	2	3	4	5
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder.	1	2	3	4	5
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94	Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97	Tengo tendencia a exagerar.	1	2	3	4	5
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99	Mantengo buenas relaciones con la gente.	1	2	3	4	5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Muy Frecuente mente o Siempre
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	1	2	3	4	5
101	Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5
102	Soy impulsivo(a).	1	2	3	4	5
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104	Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106	En general, tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.	1	2	3	4	5
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.	1	2	3	4	5
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.	1	2	3	4	5
111	Los demás piensan que no hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
112	Soy capaz de dejar de fantasear par inmediatamente ponerme a tono con la realidad.	1	2	3	4	5
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	1	2	3	4	5
116	Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117	Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.	1	2	3	4	5
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122	Me pongo ansioso.	1	2	3	4	5
123	Nunca tengo un mal día.	1	2	3	4	5
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.	1	2	3	4	5
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127	Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128	No mantengo relación con mis amistades	1	2	3	4	5
129	Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite	1	2	3	4	5
130	Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.	1	2	3	4	5
131	Si me viera obligado(a) dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	1	2	3	4	5

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### ANEXO N° 3

	<b>FICHA DE AUTOEVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE</b>	DRE	
		UGEL	
		I.E.	

#### I. DATOS INFORMATIVOS

NOMBRE DEL DOCENTE:					
INSTITUCIÓN EDUCATIVA :					
GRADO:		SECCION:		TURNO:	
CANTIDAD DE ESTUDIANTES	VARONES:	MUJERES:		TOTAL:	
FECHA:	/ / 20	HORA DE INICIO:		HORA DE TERMINO:	

#### II. INSTRUCCIONES

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada. Tomando en cuenta la escala siguiente:

ESCALA	EQUIVALENCIA		PUNTAJE
a.	Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	4
b.	Casi siempre	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	3
c.	Casi nunca	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	2
d.	Nunca	No cumple.	1

#### III. ESTRUCTURA

<b>A.</b>	<b>PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>
-----------	---

N°	DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN	ESCALA VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN DISCIPLINAR</b>					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
<b>PLANEACIÓN</b>					
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				

N°	DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN	ESCALA VALORACION			
		1	2	3	4
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					

**B.**

**ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

N°	DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN	ESCALA VALORACION			
		1	2	3	4
<b>GESTIÓN DEL AMBIENTE DE CLASE</b>					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
<b>GESTIÓN DIDÁCTICA</b>					
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				

<b>EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</b>					
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					

**C.**

**PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

N°	DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN	ESCALA VALORACION			
		1	2	3	4
<b>CAPACIDADES DE GESTIÓN</b>					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
<b>TRABAJO COLABORATIVO CON LAS FAMILIAS Y LA COMUNIDAD</b>					
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					

**D.****DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE**

N°	DESCRIPCIÓN / ENUNCIACIÓN	ESCALA VALORACION			
		1	2	3	4
<b>DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL</b>					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
<b>CONDUCTA ÉTICO PROFESIONAL</b>					
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					

SUB PRODUCTOS	Puntajes obtenidos
A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
<b>VALOR TOTAL</b>	

**IV. OBSERVACIONES.**

.....

.....

.....

.....

...

**FIRMA DEL PROFESOR ENTREVISTADO**

<b>ENCARGADO DE LA ENTREVISTA</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>		
<b>CARGO</b>		<b>FIRMA</b>	

## ANEXO 4

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

#### 1. VARIABLE 1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

##### Fiabilidad

##### Escala: INTELIGENCIA EMOCIONAL

###### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	133

###### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
375,42	890,257	29,837	133

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA EL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	4	1	1	3	4	5	4	2	3	1	5	2	1	1	4	5	1	1	2	3	1	1	1	1	1	4	1	3	4	1	5	1
2	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	5	3	3	4	2	4	4	3	3	2
3	4	1	1	4	4	4	4	4	3	2	5	2	2	1	4	1	2	3	5	1	1	3	1	1	5	3	2	4	1	3	1	3
4	3	3	1	4	4	4	5	3	3	2	4	5	4	1	5	5	1	1	3	4	1	2	5	1	4	5	4	1	3	2	5	2
5	4	2	1	5	5	4	3	5	4	1	4	2	1	2	5	4	2	1	2	5	1	1	1	1	1	4	4	2	4	1	4	1
6	5	1	2	5	5	5	4	5	4	1	4	1	1	2	4	1	1	5	4	5	1	1	2	1	1	5	3	2	4	1	4	1
7	3	3	1	3	4	4	4	5	3	2	4	5	3	3	5	5	4	1	3	4	1	2	4	1	3	5	3	1	3	2	5	1
8	5	1	3	5	5	5	3	5	4	4	4	1	1	2	3	4	1	4	1	5	1	1	3	1	1	5	3	2	4	1	4	1
9	3	1	2	3	4	5	4	4	5	2	4	1	2	2	5	5	1	2	3	4	1	2	2	1	1	4	4	1	3	4	1	4
10	4	2	2	4	4	3	3	4	4	1	4	1	2	3	4	4	2	1	4	4	2	1	3	2	1	4	2	2	4	1	4	1
11	4	2	1	4	5	5	3	4	3	2	5	1	1	2	4	5	1	2	1	4	1	1	4	1	1	4	3	3	4	2	4	1
12	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	5	2	1	2	3	5	2	2	2	3	1	1	1	3	1	4	2	1	2	2	4	1
13	3	2	1	4	4	4	2	4	4	2	4	1	1	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	2	1	4	1	4	1
14	4	1	1	4	4	4	3	1	4	1	4	1	1	1	4	4	2	2	3	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	3	1
15	4	3	1	3	4	5	2	4	3	1	3	2	2	5	4	1	4	1	4	2	3	5	5	1	1	2	4	3	5	1	5	3
16	4	3	1	3	4	5	2	4	3	1	3	2	2	2	5	4	1	4	1	4	2	3	5	1	1	3	4	3	5	1	5	1
17	3	1	1	5	5	5	4	5	4	2	5	1	3	1	5	5	2	2	1	5	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	4	1
18	3	3	1	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2
19	3	4	2	2	2	3	2	3	1	2	1	4	1	2	5	3	2	1	2	2	2	1	2	2	5	3	2	2	3	1	4	1
20	3	3	5	3	3	5	2	3	2	5	1	1	1	4	4	4	1	1	3	4	4	1	3	1	1	4	3	4	4	1	4	3

P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64
4	4	1	2	3	4	4	5	2	1	3	2	4	1	5	1	2	5	1	1	1	5	4	1	1	2	4	4	4	4	2	
2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	5	2	1	2	1	4	4	5	3	4	2
5	2	3	4	1	1	5	1	1	1	5	4	3	5	1	3	1	1	2	4	4	2	1	2	4	2	4	5	4	4	2	
4	5	4	1	1	5	5	5	5	3	3	5	2	1	5	3	1	3	4	4	5	5	5	3	4	5	1	3	5	5	5	
2	4	3	1	4	4	1	5	1	1	2	5	3	2	5	2	1	3	2	2	2	4	4	1	2	5	3	4	4	2	5	2
4	5	1	2	3	2	5	5	1	1	1	4	4	2	5	1	2	4	2	2	2	5	3	1	1	1	5	4	5	4	1	2
3	5	3	1	1	5	5	4	2	2	4	4	5	2	5	1	2	2	3	2	3	5	3	1	1	1	1	5	5	4	4	1
3	4	1	2	2	2	5	5	1	1	2	3	3	2	5	3	2	4	2	2	2	5	3	1	1	1	5	4	5	3	1	2
1	3	4	2	2	1	3	5	1	1	2	4	4	1	5	2	4	1	2	2	2	5	3	1	1	3	2	3	4	4	5	2
1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	1	4	4	2	4	5	2	2	1	1	2	2	4	5	1	1	2	5	5	3	4	2
4	3	2	1	4	1	3	5	1	1	1	3	4	2	5	1	3	4	1	4	3	4	4	5	1	2	3	4	4	4	4	3
4	2	3	4	2	4	5	1	2	2	3	1	2	5	1	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	2	1	1
4	4	1	1	4	1	4	5	1	1	3	4	4	1	5	1	1	2	1	2	2	4	4	3	1	1	1	4	4	4	4	4
2	4	1	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	1	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	4	2	5	2	3	2	4	5	1	5	1	3	3	2	5	3	5	5	1	1	4	3	5	3	3	4	4	2
3	5	2	2	3	4	2	5	2	3	2	4	5	1	5	1	3	3	2	5	3	5	5	1	1	1	4	5	3	4	4	2
4	4	1	1	5	3	4	5	1	3	3	4	4	1	5	1	2	4	1	1	2	5	4	1	1	3	4	4	3	3	4	2
3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	1	2	2	3	4	3	4	3	3
2	5	2	2	4	1	2	3	1	3	3	5	3	1	4	2	2	1	4	1	4	2	5	2	3	4	3	3	3	3	2	4
1	4	1	1	2	4	1	3	4	1	3	3	4	3	1	4	1	1	4	3	2	2	4	3	1	2	1	5	4	3	5	1

P65	P66	P67	P68	P69	P70	P71	P72	P73	P74	P75	P76	P77	P78	P79	P80	P81	P82	P83	P84	P85	P86	P87	P88	P89	P90	P91	P92	P93	P94	P95	P96
5	1	3	2	1	1	1	4	1	3	1	1	1	4	3	4	5	3	1	5	5	1	1	4	4	5	1	2	1	1	5	2
2	2	4	1	3	2	1	3	3	4	4	1	1	2	3	4	4	4	1	4	5	1	4	4	4	5	1	2	3	1	4	3
2	2	1	1	1	3	1	1	4	2	1	4	4	1	5	5	5	2	5	1	2	3	4	5	1	1	2	1	5	4	1	5
3	2	4	4	1	1	2	1	5	3	3	1	2	4	1	5	5	3	3	5	3	5	1	5	3	5	4	1	1	5	5	5
3	2	4	4	2	2	2	1	4	4	3	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	5	1	1	1	1	4	4
3	2	4	1	1	1	1	4	1	3	3	1	2	4	4	4	4	2	1	4	4	1	1	4	4	5	1	2	2	2	4	4
1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	5	1	4	4	2	4	5	3	1	4	5	1	2	1	2	5	1	1	1	1	5	3
3	2	4	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	3	4	4	2	1	3	4	1	1	4	4	5	1	2	2	2	4	4
3	2	4	1	2	2	1	4	2	4	3	1	2	3	3	4	5	3	3	3	5	2	2	4	4	5	1	2	2	2	2	5
4	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	2	4	2	5	5	2	3	3	4	2	3	4	4	5	3	3	3	1	4	2
3	2	5	1	2	1	1	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	5	1	2	2	4	5	2
3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	5	5	2	2	3	4	2	1	1	2	5	1	2	3	1	4	3	2
1	2	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	4	3	4	4	4	1	5	4	1	2	4	4	5	1	1	2	2	4
4	2	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4
3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	4	2	1	2	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	5	5	1	2	1	1	4	5
3	3	3	1	2	1	1	3	2	4	2	1	2	4	3	4	4	4	1	5	5	2	3	3	5	5	2	1	1	4	5	1
2	1	4	1	2	1	1	5	2	3	1	1	1	4	1	4	4	2	2	5	4	1	2	3	4	5	1	1	3	1	4	2
2	3	3	2	2	3	3	4	3	1	1	1	2	3	2	4	4	2	1	4	4	1	3	3	4	4	1	3	2	1	4	4
3	2	4	2	1	1	1	4	4	1	3	1	1	3	3	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	5	2	1	4	2	3	3
2	4	4	1	1	1	1	1	4	5	1	1	5	5	2	1	2	2	4	2	4	5	4	5	5	5	1	1	1	1	5	3

P97	P98	P99	P100	P101	P102	P103	P104	P105	P106	P107	P108	P109	P110	P111	P112	P113	P114	P115	P116	P117	P118	P119	P120	P121	P122
1	2	4	5	1	1	2	5	5	5	4	4	4	5	1	5	4	5	2	4	1	3	5	5	1	1
2	2	3	2	1	1	4	5	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	2	4	3	3	4	5	2	4
4	5	1	1	1	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	5	3	2	2	3	4	5	3	1	2	4
5	5	5	5	2	3	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	1	2	5	5	1	3
3	4	4	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	1	2	1	4	2	2	2
2	4	5	3	2	2	1	5	2	4	3	5	3	4	2	4	4	4	2	2	1	1	4	3	2	2
3	2	5	5	1	1	1	5	3	5	2	5	2	5	1	2	5	4	1	3	1	1	2	5	2	1
2	4	4	3	2	2	1	4	2	3	3	5	3	4	2	4	4	4	1	2	1	1	4	3	2	2
2	4	5	4	1	1	3	5	5	4	2	4	4	5	3	4	4	4	1	2	1	3	2	4	2	2
2	4	4	4	1	1	13	5	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	1	2	1	1	4	3	3	2
2	4	5	4	2	1	3	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	4	1	4	2	3	4	3	2	1
1	5	5	2	1	1	3	5	3	4	4	1	5	2	2	3	4	1	1	1	2	3	5	3	1	2
4	1	4	4	1	1	2	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	1	1	2	1	4	4	2	1
3	4	4	2	3	3	1	4	4	2	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
1	1	4	5	5	1	1	1	5	2	3	1	4	1	4	3	1	3	5	3	3	2	2	5	4	1
1	4	4	5	1	1	1	5	2	3	1	4	1	4	3	1	3	5	3	3	2	2	5	4	1	1
1	2	1	4	1	3	2	5	3	3	3	5	5	3	1	4	3	5	1	1	2	1	3	4	1	2
2	4	4	4	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	4	2	1
2	5	4	5	2	3	5	4	5	5	3	4	1	5	3	2	3	5	2	2	4	2	5	3	5	3
3	3	2	1	5	1	1	1	5	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1	1	2	1	4	3	1

P123	P124	P125	P126	P127	P128	P129	P130	P131	P132	P133
1	4	1	1	3	1	5	1	2	3	5
2	1	2	3	3	2	4	2	4	2	5
1	1	1	2	5	3	2	1	4	2	5
3	3	2	4	2	4	5	3	1	5	5
4	5	2	1	1	1	4	2	1	4	5
2	4	1	1	1	1	1	4	2	1	5
1	2	5	3	3	2	2	1	2	1	5
2	3	1	1	1	1	4	1	2	1	5
2	4	2	2	1	2	4	1	3	2	5
3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	5
3	4	1	1	1	1	4	2	4	1	5
1	3	1	2	2	1	1	1	2	5	5
3	4	1	2	2	1	4	1	2	2	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
1	4	4	3	4	1	3	3	4	1	5
1	4	3	4	1	3	3	1	2	1	5
1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	5
4	1	1	2	4	4	1	2	1	4	5
2	3	2	1	1	3	4	4	4	1	5
3	5	2	2	3	2	5	1	1	5	5

## 2. VARIABLE 2. DESEMPEÑO DOCENTE.

### Fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos2]

### Escala: DESEMPEÑO DOCENTE

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	19	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	19	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	40

#### Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
130,16	369,474	19,222	40

**BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA EL ANÁLISIS DE  
CONFIABILIDAD**

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
6	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
8	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
9	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
10	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
12	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
15	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
16	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
17	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2

1	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	1	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3

**ANEXO 5**  
**CONSTANCIA**



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA**  
**“SANTO DOMINGO DE GUZMÁN”**  
R.M. N°10504 - 28-05-1962



“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Chicama, 21 de junio del 2019

Señorita:  
Heidy Marilyn Guevara Mercado

Asunto : CONCEDE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN A DOCENTES

Referencia : EXPEDIENTE N°1200 -2019 DE FECHA 19-06-19

De mi especial consideración:

Es sumamente grato dirigirme a su digna persona con la finalidad de expresarle mi cálido saludo y el de la comunidad educativa santodominguista; a la vez poder manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recepcionado el documento de la referencia en la cual solicita aplicar un cuestionario denominado INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA – SANTO DOMINGO DE GUZMÁN DE CHICAMA 2019 a los docentes de mi representada y cuyos documentos servirán para su trabajo de investigación como estudiante de maestría en administración de la Educación de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo

Sobre el particular y analizando el contexto del mismo, mi despacho concede el permiso para la aplicación de lo vertido; asimismo al término del mismo, alcanzará a la dirección de la IE los resultados de la aplicación de dicho trabajo de investigación.

La oportunidad sea propicia para renovarle a Ud. los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Edilberto González de la Cruz  
DIRECTOR

## ANEXO 6

### BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIÓN INTRAPERSONAL																																												
	3	6	7	9	11	19	21	P22	P23	24	32	35	36	37	40	48	51	52	56	63	66	67	70	81	82	85	88	92	95	96	100	107	110	111	114	116	121	125	126	129	Puntaje	Valor		
4	1	1	5	4	3	5	2	1	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	1	4	1	3	1	5	3	5	2	5	2	2	5	4	5	1	5	4	1	1	1	5	105	BAJO		
5	2	5	4	5	4	3	3	5	2	5	3	2	4	4	2	4	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	5	2	4	3	3	2	3	4	2	4	4	2	2	3	4	133	ALTO	
6	3	1	4	4	3	5	5	1	3	1	1	3	3	4	1	1	3	2	4	2	1	3	5	2	2	1	1	5	5	1	4	2	4	2	3	2	1	2	2	105	BAJO			
7	4	1	4	5	3	4	3	5	2	5	1	2	4	1	1	5	3	4	4	3	5	2	4	1	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	2	4	5	137	ALTO	
8	5	1	4	3	4	4	2	1	1	1	1	1	3	1	4	5	2	2	2	1	5	2	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	4	1	2	2	1	4	108	BAJO	
9	6	2	5	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	2	3	5	1	2	2	1	1	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	1	1	1	102	BAJO	
10	7	1	4	4	3	4	3	4	2	4	1	1	3	1	1	4	1	3	2	1	4	2	2	1	5	3	5	1	5	3	3	5	2	5	1	4	3	2	5	3	2	113	MEDIO	
11	8	3	5	3	4	4	1	3	1	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	1	1	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	2	2	1	1	4	105	BAJO	
12	9	2	5	4	5	4	3	2	2	2	1	4	4	2	2	5	2	2	1	5	2	4	2	5	3	5	2	2	5	5	4	2	5	3	4	2	2	2	2	4	124	MEDIO		
13	10	2	3	3	4	4	3	1	3	2	1	2	2	2	2	5	1	1	5	4	1	1	5	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	112	MEDIO		
14	11	1	5	3	3	5	1	4	1	4	1	1	2	1	4	5	1	1	4	5	4	2	5	1	4	1	4	2	5	2	2	4	2	4	1	4	4	2	1	1	4	111	MEDIO	
15	12	2	3	2	2	5	2	1	1	1	3	1	3	4	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	2	1	79	BAJO		
16	13	1	4	2	4	4	2	2	2	2	1	1	1	1	4	5	1	1	2	3	4	2	1	1	4	4	5	1	2	4	4	4	3	4	2	4	1	2	1	2	4	102	BAJO	
17	14	1	4	3	4	4	3	4	1	4	1	1	1	3	4	4	3	2	4	1	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	125	ALTO		
18	15	1	5	2	3	3	4	5	5	5	1	3	3	3	4	2	3	5	3	1	4	3	3	1	4	4	2	2	4	5	5	5	3	1	4	3	3	4	4	3	131	ALTO		
19	16	1	5	2	3	3	1	5	3	5	1	1	2	2	3	5	1	2	5	1	4	3	3	1	4	4	5	1	5	1	1	5	1	4	3	5	3	1	3	4	3	115	MEDIO	
20	17	1	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	2	4	3	3	1	5	1	1	1	1	1	91	BAJO	
21	18	1	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	1	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	1	116	MEDIO
22	19	2	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	3	2	4	1	2	2	2	4	1	2	3	4	1	3	3	3	5	3	5	3	5	2	5	2	1	4	102	BAJO	
23	20	5	5	2	2	1	3	3	1	3	1	3	1	1	2	3	4	4	3	3	5	4	4	1	2	2	4	1	5	3	3	1	3	4	3	4	1	3	2	2	5	112	MEDIO	
24	21	1	2	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	5	1	1	4	4	4	1	4	1	4	2	4	1	4	4	4	2	4	2	4	1	2	1	1	1	103	BAJO		
25	22	1	5	4	4	5	1	1	1	1	1	3	1	1	5	3	4	5	1	4	3	2	2	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	5	3	1	5	4	4	2	114	MEDIO	
26	23	3	5	2	2	1	4	1	3	1	1	4	2	4	1	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1	5	2	1	5	3	3	5	3	3	4	3	4	1	3	2	2	1	97	BAJO
27	24	1	5	2	3	3	1	5	3	5	1	1	2	3	4	2	1	2	5	5	4	3	3	2	4	5	2	4	5	5	5	5	1	1	4	3	3	5	1	4	1	123	MEDIO	
28	25	4	5	4	4	4	4	2	1	2	2	1	2	3	4	4	1	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	1	4	5	5	4	135	ALTO	
29	26	3	4	3	4	4	1	4	3	4	2	1	1	2	4	4	2	2	4	2	4	1	4	1	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	1	3	3	2	1	1	3	110	MEDIO	
30	27	1	5	3	4	4	1	3	5	3	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	4	3	1	5	5	5	5	1	1	1	4	4	5	1	5	1	3	1	1	4	108	BAJO	
31	28	1	5	3	4	4	1	3	1	3	1	1	1	1	3	4	1	1	3	1	4	1	4	1	5	4	4	1	4	1	1	4	4	5	1	5	1	1	5	1	4	103	BAJO	
32	29	1	5	4	4	5	2	3	1	3	1	1	1	2	4	5	1	1	1	1	4	1	4	1	5	3	5	1	4	4	5	4	5	1	4	1	3	1	1	4	111	MEDIO		
33	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	149	ALTO
34	31	1	5	3	4	4	1	3	1	3	1	4	1	3	3	1	1	3	4	2	4	1	4	1	4	1	1	4	5	3	3	4	5	5	5	5	1	1	2	4	3	114	MEDIO	
35	32	1	4	3	4	4	4	4	1	4	1	3	4	1	3	3	4	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	1	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	124	MEDIO	
36	33	1	5	4	4	5	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	4	1	5	3	5	1	5	3	3	1	4	4	2	4	1	1	1	2	4	98	BAJO	
37	34	2	5	4	4	4	3	5	2	5	1	3	2	2	3	5	3	1	3	2	4	1	4	1	5	3	5	2	5	5	5	5	3	5	3	5	2	4	1	3	3	133	ALTO	
38	35	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	114	MEDIO	
39	36	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	2	1	4	4	1	5	2	5	2	4	4	1	1	4	2	3	2	4	2	1	1	1	4	99	BAJO		
40	37	3	5	3	3	2	1	4	3	4	1	1	1	1	3	5	5	1	4	1	4	1	3	1	3	2	5	1	5	3	3	2	5	1	2	3	3	4	2	2	4	110	MEDIO	
41	38	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	1	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	122	MEDIO	
42	39	3	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	1	2	4	3	2	3	1	4	2	3	1	5	3	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	2	3	1	1	3	111	MEDIO	
43	40	2	5	4	2	4	2	3	2	3	2	1	3	3	4	5	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	5	2	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	3	3	126	ALTO	
44	41	2	4	4	4	1	3	4	3	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	4	120	MEDIO		
45	42	1	5	5	5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	5	1	1	2	1	5	1	4	1	4	1	5	1	5	4	4	5	1	5	1	5	1	1	1	1	5	106	BAJO	
46	43	2	4	3	4	3	2	2	1	2	2	1	3	2	4	5	1	3	2	3	5	3	5	1	4	3	3	4	4	4	5	1	4	3	3	1	2	2	3	2	115	MEDIO		
47	44	2	4	3	4	4	2	4	2	4	1	1	1	2	3	5	1	1	2	1	5	1	3	1	4	3	5																	

**DIMENSION INTERPERSONAL**

10	16	18	23	30	31	39	44	46	55	61	62	69	72	76	84	90	98	99	104	113	119	124	128	55	61	72	98	119	Puntaje	Valor	
1	5	1	1	1	5	4	2	1	4	4	4	1	4	1	5	5	2	4	5	4	5	4	1	4	4	4	2	5	93	MEDIO	
4	4	3	5	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	1	4	5	2	3	5	4	4	1	2	2	5	3	2	4	94	MEDIO	
2	1	3	1	3	1	5	4	5	1	4	4	1	1	4	1	1	5	1	4	3	3	1	3	1	4	1	5	3	76	MEDIO	
2	5	1	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	112	MEDIO
1	4	1	1	1	4	1	5	2	4	4	2	2	1	1	4	5	4	4	5	2	4	5	1	4	4	1	4	4	85	BAJO	
1	1	5	2	1	4	5	4	2	3	5	4	1	4	1	4	5	4	5	5	4	4	4	1	3	5	4	4	4	99	MEDIO	
2	5	1	4	2	5	5	4	2	3	5	4	1	5	1	4	5	2	5	5	5	2	2	2	3	5	5	2	2	98	MEDIO	
4	4	4	3	1	4	5	3	2	3	5	3	1	3	1	3	5	4	4	4	4	4	3	1	3	5	3	4	4	97	MEDIO	
2	5	2	2	4	1	3	4	1	3	4	4	2	4	1	3	5	4	5	5	4	2	4	2	3	4	4	4	2	93	MEDIO	
1	4	1	3	1	4	2	4	2	4	5	3	1	3	1	3	5	4	4	5	4	4	4	1	4	5	3	4	4	93	MEDIO	
2	5	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	100	MEDIO	
2	5	2	1	2	4	5	1	5	1	4	2	2	1	1	4	1	5	5	5	4	5	3	1	1	4	1	5	5	87	MEDIO	
2	4	2	2	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	2	1	4	1	4	5	4	4	4	1	4	4	1	1	4	82	BAJO	
1	4	2	4	1	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	90	MEDIO	
1	1	1	5	1	5	5	5	5	1	3	4	2	3	2	5	5	1	4	1	1	2	4	1	1	3	3	1	2	78	MEDIO	
1	4	4	5	1	5	2	4	1	5	3	4	2	3	1	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	103	ALTO	
2	5	2	1	1	4	4	4	1	4	3	3	2	5	1	5	5	2	1	5	3	3	2	2	4	3	5	2	3	87	MEDIO	
2	4	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	2	4	1	4	4	4	4	1	3	4	1	4	2	3	4	4	4	89	MEDIO	
2	3	1	2	1	4	2	5	1	5	3	3	1	4	1	2	5	5	4	4	3	5	3	3	5	3	4	5	5	94	MEDIO	
5	4	1	3	1	4	1	3	3	4	4	3	1	1	1	2	5	3	2	1	3	1	5	2	4	4	1	3	1	76	BAJO	
1	4	1	4	1	4	4	4	1	5	4	4	1	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	104	ALTO	
2	5	2	1	4	1	1	3	1	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	5	3	2	4	4	2	4	5	87	MEDIO	
5	1	3	1	4	1	4	3	4	1	3	5	1	1	1	2	5	2	1	5	3	1	5	2	1	3	1	2	1	72	BAJO	
1	4	4	5	1	5	5	4	1	5	3	4	1	1	2	5	5	1	4	5	1	2	1	4	5	3	1	1	2	86	MEDIO	
2	4	1	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	4	4	91	MEDIO	
1	3	2	4	1	4	2	2	4	4	4	4	3	3	1	3	5	3	4	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	88	MEDIO	
1	4	4	3	2	5	5	5	1	4	5	5	1	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	113	ALTO	
1	4	4	3	2	5	5	5	1	1	5	5	1	1	1	1	4	5	3	5	5	5	1	1	1	5	1	5	5	91	MEDIO	
1	4	1	3	1	4	4	4	1	3	2	4	1	4	1	4	5	4	4	4	4	1	4	1	3	2	4	4	1	83	BAJO	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	109	ALTO	
1	4	4	3	5	1	4	4	5	1	5	5	1	2	1	4	1	3	5	3	1	5	3	3	1	5	2	3	5	90	MEDIO	
1	4	2	4	1	1	4	3	2	4	3	4	4	2	2	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	2	4	3	86	MEDIO	
3	4	1	2	1	4	4	4	1	3	4	4	1	1	1	4	4	5	4	5	4	1	4	1	3	4	1	5	1	84	BAJO	
1	4	3	5	1	4	5	3	3	4	5	4	1	1	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	1	5	5	106	MEDIO	
4	4	1	2	1	3	4	4	2	4	3	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	91	MEDIO	
1	5	1	1	1	2	3	3	1	5	4	3	2	4	1	5	4	4	4	5	3	2	3	3	5	4	4	4	2	89	MEDIO	
4	5	2	4	1	4	3	3	4	2	5	5	1	1	3	3	4	3	5	4	5	2	1	4	2	5	1	3	2	91	MEDIO	
4	5	4	2	1	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	3	4	5	108	ALTO	
3	4	2	2	1	3	2	4	1	4	4	4	3	4	1	4	5	3	4	5	3	4	4	1	4	4	4	3	4	94	MEDIO	
2	4	2	3	1	5	5	4	2	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	101	ALTO	
4	4	2	4	1	4	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	97	MEDIO	
1	5	1	2	1	5	4	4	2	5	4	5	1	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	4	4	103	ALTO	
4	4	1	2	4	3	1	4	1	4	5	2	1	4	1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	104	ALTO	
2	4	1	4	1	3	2	4	1	2	4	1	2	4	1	5	5	5	4	5	2	3	4	1	2	4	4	5	3	88	MEDIO	
2	3	2	2	4	4	5	4	2	3	2	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	88	MEDIO	

DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD																								Puntaje	Valor			
1	8	14	15	28	29	35	38	43	45	53	59	60	68	74	75	83	87	88	89	97	103	112	118	127	131			
4	2	1	4	3	4	1	4	3	4	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	1	2	5	3	3	2	71	MEDIO	
3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	2	4	5	3	3	4	92	ALTO	
4	4	1	4	4	1	3	1	5	3	4	4	5	1	2	1	5	4	5	1	4	4	5	5	5	4	89	ALTO	
3	3	1	5	1	3	4	5	3	2	5	1	3	4	3	3	3	1	5	3	5	1	5	2	2	1	77	ALTO	
4	5	2	5	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	4	1	1	1	79	ALTO	
5	5	2	4	2	4	1	2	1	4	2	5	4	1	3	3	1	1	4	4	2	1	4	1	1	2	69	MEDIO	
3	5	3	5	1	3	3	5	4	5	3	1	5	1	1	5	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	71	MEDIO	
5	5	2	3	2	4	1	2	2	3	2	5	4	1	3	3	1	1	4	4	2	1	4	1	1	2	68	MEDIO	
3	4	2	5	1	3	4	1	2	4	2	2	3	1	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	1	3	73	MEDIO	
4	4	3	4	2	4	2	1	1	4	2	2	5	1	3	2	3	3	4	4	2	3	2	1	1	3	70	MEDIO	
4	4	2	4	3	4	2	1	1	4	3	3	4	1	4	2	1	1	4	4	2	3	4	3	1	4	73	MEDIO	
3	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	5	1	3	3	3	2	2	66	MEDIO	
3	4	2	4	1	4	1	1	3	4	2	1	4	4	1	2	4	1	2	4	4	2	4	1	2	2	67	MEDIO	
4	1	1	4	1	1	1	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	4	77	ALTO	
4	4	5	4	3	5	3	2	4	1	5	5	3	1	3	4	5	3	3	5	1	1	3	2	4	4	87	ALTO	
4	4	2	5	3	5	2	4	2	5	3	4	5	1	4	2	1	3	3	5	1	1	1	2	1	2	75	ALTO	
3	5	1	5	3	4	1	3	3	4	2	4	4	1	3	1	2	2	3	4	1	2	4	1	1	1	68	MEDIO	
3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	1	1	1	3	3	4	2	1	3	2	4	1	71	MEDIO	
3	3	2	5	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	3	2	4	3	3	2	5	2	2	1	4	71	MEDIO	
3	3	4	4	4	4	1	4	3	4	2	1	5	1	5	1	4	4	5	5	3	1	2	2	3	1	79	ALTO	
4	5	2	5	2	5	1	2	2	4	2	1	4	1	4	2	2	1	4	4	2	2	4	2	1	3	71	MEDIO	
3	5	1	5	3	3	1	3	4	1	1	3	4	1	4	2	1	1	3	3	3	1	4	1	4	4	69	MEDIO	
3	3	4	2	4	1	2	3	4	1	4	5	4	1	5	1	2	2	4	5	3	1	2	2	3	1	72	MEDIO	
4	4	2	5	3	5	2	2	2	5	3	1	5	3	2	4	4	3	5	1	1	3	2	2	2	3	79	ALTO	
4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	78	ALTO	
3	4	1	4	2	4	1	2	2	4	2	2	4	1	4	2	2	2	4	4	1	1	4	2	1	2	65	MEDIO	
3	5	1	5	1	4	1	3	1	4	3	1	4	1	1	5	5	5	1	5	1	3	5	1	1	3	73	MEDIO	
3	5	1	5	1	4	1	3	1	4	4	4	5	3	2	1	5	1	1	5	5	3	5	1	1	1	75	ALTO	
5	4	1	4	2	4	1	1	3	4	1	1	4	1	4	2	1	2	4	4	1	1	4	2	1	1	63	BAJO	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	93	ALTO	
3	5	1	5	4	2	1	5	5	1	4	4	5	3	1	1	5	4	5	1	4	1	5	1	2	4	82	ALTO	
4	1	1	4	1	1	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	83	ALTO	
4	5	1	4	1	4	1	2	3	4	1	5	4	1	4	1	4	1	4	5	2	1	4	1	1	2	70	MEDIO	
5	5	2	4	1	4	2	1	1	4	3	4	4	1	4	2	1	1	4	4	3	2	4	3	2	3	74	MEDIO	
4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	64	BAJO	
3	5	1	4	1	5	1	2	3	4	2	1	5	2	2	2	2	4	4	4	1	3	2	1	1	2	67	MEDIO	
4	5	2	3	4	5	1	1	4	3	1	3	4	1	1	3	1	1	2	2	1	3	3	3	3	1	65	MEDIO	
4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	ALTO	
3	5	2	4	1	4	3	3	2	4	2	1	4	3	4	3	2	1	4	5	2	1	4	2	2	1	72	MEDIO	
4	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	79	ALTO	
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	77	ALTO
5	5	1	5	1	4	1	1	1	5	1	4	4	1	4	1	1	1	4	5	2	1	4	1	1	1	65	MEDIO	
3	4	1	4	1	5	3	1	2	5	2	1	5	1	4	2	2	2	4	5	1	2	5	2	1	3	71	MEDIO	
4	4	2	5	2	4	1	1	3	4	1	1	4	1	3	2	1	4	4	4	1	2	4	1	1	4	68	MEDIO	
3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	73	MEDIO	

		DIMENSIÓN MANEJO DE TENSIÓN														DIMENSIÓN ESTADO GENERAL DE ÁNIMO																							
Valor	4	13	20	27	33	42	49	58	64	73	86	93	102	108	117	P122	P130	Puntaje	Valor	2	11	17	20	31	47	62	64	P77	80	91	105	106	108	120	132	Puntaje	Valor		
MEDIO	3	1	3	1	4	1	2	2	2	1	4	1	1	1	4	1	1	1	34	BAJO	1	5	1	3	5	5	4	2	1	4	1	5	5	4	5	3	54	BAJO	
ALTO	3	4	4	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	47	MEDIO	4	3	4	4	3	4	3	2	1	4	1	4	4	4	4	5	2	52	BAJO
ALTO	4	2	1	2	5	1	1	2	2	4	1	3	5	4	5	4	4	1	51	MEDIO	1	5	2	1	1	1	4	2	4	5	2	4	5	5	1	2	45	BAJO	
ALTO	4	4	4	4	4	3	1	5	5	5	4	5	1	3	5	1	3	3	64	ALTO	3	4	1	4	5	5	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	64	ALTO	
ALTO	5	1	5	4	2	1	1	5	2	4	4	2	1	4	4	2	2	2	51	MEDIO	2	4	2	5	4	5	2	2	2	4	1	5	4	4	2	4	52	BAJO	
MEDIO	5	1	5	3	4	1	2	1	2	1	4	1	2	2	5	1	2	4	46	MEDIO	1	4	1	5	4	5	4	2	2	4	1	2	4	5	3	1	48	BAJO	
MEDIO	3	3	4	3	3	2	2	1	1	2	4	1	1	1	5	1	1	1	39	BAJO	3	4	4	4	5	5	4	1	4	4	1	3	5	5	5	1	58	MEDIO	
MEDIO	5	1	5	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	5	1	2	1	41	BAJO	1	4	1	5	4	5	3	2	2	4	1	2	3	5	3	1	46	BAJO	
MEDIO	3	2	4	4	1	1	4	3	2	2	3	2	2	1	4	1	2	1	42	BAJO	1	4	1	4	1	5	4	2	2	4	1	5	4	4	4	2	48	BAJO	
MEDIO	4	2	4	2	1	1	2	1	2	1	4	2	3	1	4	1	2	1	38	BAJO	2	4	2	4	4	4	3	2	2	5	3	2	4	4	3	3	51	BAJO	
MEDIO	4	1	4	3	4	1	3	2	3	2	4	1	2	1	4	2	1	2	44	MEDIO	2	5	1	4	4	5	4	3	3	4	1	4	2	4	3	1	50	BAJO	
MEDIO	3	1	3	2	4	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	33	BAJO	2	5	2	3	4	1	2	1	3	5	2	3	4	1	3	5	46	BAJO
MEDIO	4	1	4	2	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	2	1	1	41	BAJO	2	4	2	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	4	2	56	BAJO	
ALTO	4	1	4	1	2	3	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	4	56	ALTO	1	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	4	51	BAJO	
ALTO	3	2	2	4	5	2	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	1	3	43	MEDIO	3	3	4	2	5	1	4	2	1	3	1	5	2	1	5	1	43	BAJO	
ALTO	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	4	2	1	1	4	2	1	1	43	MEDIO	3	3	1	4	5	5	4	2	2	4	2	2	3	4	4	1	49	BAJO	
MEDIO	5	3	5	3	4	3	2	3	2	2	4	1	3	3	5	2	2	3	55	ALTO	1	5	2	5	4	5	3	2	1	4	1	3	3	5	4	1	49	BAJO	
MEDIO	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	4	2	1	2	44	MEDIO	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	1	3	3	4	4	4	51	BAJO	
MEDIO	2	1	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	55	ALTO	4	1	2	2	4	4	3	4	1	3	2	5	5	4	3	1	48	BAJO	
ALTO	3	1	4	3	1	1	1	2	1	4	5	5	1	1	4	1	1	1	40	BAJO	3	1	1	4	4	1	3	1	5	1	1	5	4	4	4	5	47	BAJO	
MEDIO	4	1	4	2	4	1	2	2	1	3	4	2	2	1	5	2	2	2	44	MEDIO	1	4	2	4	4	4	4	1	2	4	1	4	4	5	4	1	49	BAJO	
MEDIO	5	3	5	3	4	4	1	2	3	4	1	1	5	4	4	1	3	1	54	ALTO	1	5	2	5	1	2	2	3	1	4	3	4	2	4	5	5	49	BAJO	
MEDIO	4	2	4	4	1	1	4	1	2	5	1	5	1	1	4	1	1	1	43	MEDIO	2	1	1	4	1	1	5	2	5	5	1	5	4	4	4	1	46	BAJO	
ALTO	3	2	4	4	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	4	3	4	1	45	MEDIO	3	3	1	4	5	5	4	2	1	3	1	2	3	4	2	1	44	BAJO	
ALTO	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	4	3	2	4	62	ALTO	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	2	57	MEDIO	
MEDIO	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	50	MEDIO	1	4	1	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	3	1	47	BAJO	
MEDIO	5	1	5	5	4	1	1	2	4	4	1	1	5	1	5	1	1	1	48	MEDIO	2	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	1	68	ALTO	
ALTO	4	1	5	5	3	1	1	1	3	2	4	5	1	1	1	1	3	5	47	MEDIO	2	4	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	5	1	5	3	63	ALTO	
BAJO	4	2	5	4	4	1	1	1	4	2	4	2	2	1	4	1	2	1	45	MEDIO	1	5	1	5	4	5	4	4	2	4	1	5	4	4	4	1	54	BAJO	
ALTO	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	67	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	60	MEDIO		
ALTO	4	1	5	1	4	1	1	4	3	2	4	1	1	1	4	1	3	3	44	MEDIO	2	4	5	5	1	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	65	ALTO	
ALTO	4	1	4	1	1	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	4	4	54	ALTO	1	4	2	4	1	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	50	BAJO	
MEDIO	5	2	4	4	4	1	1	2	1	1	5	2	1	1	5	3	2	2	46	MEDIO	2	5	1	4	4	5	4	1	1	4	1	4	5	5	4	1	51	BAJO	
MEDIO	3	2	4	2	4	1	2	2	2	2	4	1	2	1	4	2	2	3	43	MEDIO	3	4	2	4	4	5	4	2	2	5	1	5	5	4	5	3	58	MEDIO	
BAJO	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	47	MEDIO	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	4	1	43	BAJO	
MEDIO	4	4	1	2	3	1	2	2	3	2	4	4	1	3	4	2	3	2	47	MEDIO	4	4	1	1	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	50	BAJO	
MEDIO	4	3	4	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	4	2	5	3	49	MEDIO	3	2	3	4	4	5	5	1	2	2	2	4	4	4	3	2	50	BAJO	
ALTO	3	2	4	4	5	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	54	ALTO	4	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	56	BAJO	
MEDIO	5	2	3	3	2	1	3	2	4	3	5	2	2	2	4	3	5	2	53	ALTO	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	3	4	4	4	2	51	BAJO	
ALTO	4	4	3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	52	ALTO	1	4	2	3	5	5	4	2	3	4	2	5	4	4	4	2	54	BAJO	
ALTO	3	3	4	2	4	3	3	4	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	57	ALTO	2	1	1	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	44	BAJO	
MEDIO	4	1	4	1	5	1	1	1	5	1	4	1	1	1	5	1	1	1	39	BAJO	1	5	1	4	5	5	5	5	1	5	1	5	4	5	5	1	58	MEDIO	
MEDIO	4	1	4	2	4	2	3	1	3	4	4	2	2	1	5	3	3	1	49	MEDIO	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	50	BAJO	
MEDIO	4	2	3	1	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	37	BAJO	3	4	3	3	3	4	1	3	3	5	1	1	4	3	4	1	46	BAJO	
MEDIO	4	2	4	4	2	1	5	2	2	3	4	2	2	2	4	1	3	1	48	MEDIO	2	4	2	4	4	3	4	2	1	3	2	5	3	4	5	2	50	BAJO	

IMPRESIÓN POSITIVA																	IMPRESIÓN NEGATIVA					PUNTAJE	VALOR
5	34	50	65	79	94	109	123	12	P12	25	26	41	57	71	101	105							
4	4	5	5	3	1	4	1	2	2	1	4	2	1	1	1	5	357	MEDIO					
4	4	2	2	3	1	4	2	4	4	3	4	2	2	1	1	4	418	ALTO					
4	2	1	2	5	4	2	1	2	2	5	3	1	4	1	1	4	366	MEDIO					
4	5	3	3	1	5	5	3	5	5	4	5	5	4	2	2	1	454	ALTO					
5	4	3	3	3	1	4	4	2	2	1	4	1	2	2	1	5	375	MEDIO					
5	5	4	3	4	2	3	2	1	1	1	5	1	1	1	2	2	364	BAJO					
4	5	2	1	2	1	2	1	5	5	3	5	2	1	1	1	3	379	MEDIO					
5	4	4	3	3	2	3	2	1	1	1	5	1	1	1	2	2	357	BAJO					
4	3	1	3	3	2	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1	5	380	MEDIO					
4	4	2	4	2	1	4	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	364	BAJO					
5	3	4	3	4	4	4	3	1	1	1	4	1	1	1	2	4	378	MEDIO					
4	2	3	3	5	4	5	1	2	2	1	4	2	2	3	1	3	311	BAJO					
4	4	2	1	4	2	2	3	1	1	1	4	1	1	1	1	4	348	BAJO					
4	4	1	4	3	1	4	4	1	1	1	4	4	4	2	3	4	399	MEDIO					
4	2	2	3	4	1	4	1	2	2	1	2	3	4	1	5	5	382	MEDIO					
4	5	3	3	3	4	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	385	MEDIO					
5	4	4	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	350	BAJO					
4	4	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	371	MEDIO					
2	5	1	3	3	2	1	2	4	4	5	3	1	3	1	2	5	370	MEDIO					
3	4	1	2	2	1	3	3	1	1	1	4	4	1	1	5	5	354	BAJO					
3	4	3	2	3	3	2	3	1	1	1	5	1	4	1	1	4	371	MEDIO					
5	4	2	4	3	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	4	373	MEDIO					
4	1	3	2	5	5	3	3	1	1	4	3	1	2	1	1	5	330	BAJO					
4	5	3	5	4	1	4	1	2	2	1	3	3	1	1	1	2	377	MEDIO					
4	4	1	4	3	2	4	2	2	2	1	4	4	1	1	1	5	423	ALTO					
3	3	5	2	4	4	4	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	360	BAJO					
4	5	1	1	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	1	5	410	ALTO					
4	5	1	1	4	4	5	3	2	2	1	5	1	2	1	1	5	379	MEDIO					
4	4	4	3	2	1	4	2	1	1	1	5	1	1	1	1	5	356	BAJO					
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	478	ALTO					
4	5	1	1	3	5	1	1	2	2	5	5	1	1	1	4	5	395	MEDIO					
4	2	4	4	2	4	4	4	1	1	1	4	4	1	2	3	4	397	MEDIO					
4	5	4	4	2	2	5	1	1	1	1	5	1	4	1	1	4	349	BAJO					
4	4	4	2	3	2	2	3	1	1	1	5	1	3	1	1	5	414	ALTO					
4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	1	2	2	359	BAJO					
4	3	5	2	4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	4	352	BAJO					
3	5	1	3	2	1	3	1	2	2	1	5	4	2	1	3	4	365	MEDIO					
3	4	2	2	1	1	3	2	5	5	4	4	3	3	3	3	4	418	ALTO					
4	4	1	3	1	1	1	1	2	2	1	4	3	4	3	2	3	381	MEDIO					
5	4	3	2	3	1	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	5	412	ALTO					
5	4	1	3	2	2	4	3	1	1	1	4	3	4	1	3	3	395	MEDIO					
4	4	5	1	2	1	5	4	1	1	1	5	1	1	1	1	5	371	MEDIO					
3	4	2	3	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	389	MEDIO					
4	5	5	3	2	1	4	3	1	1	1	4	1	1	1	2	1	348	BAJO					
4	3	3	3	3	1	5	3	2	2	2	3	4	3	2	3	5	379	MEDIO					

**DESEMPEÑO DOCENTE**

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE										ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE										PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD																				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Puntaje	Valor	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	Puntaje	Valor	P30	P31	P32	P33	P34	P35	Puntaje	Valor
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	27	ALTO	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	49	MEDIO	3	3	1	3	3	3	16	MEDIO
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	33	ALTO	1	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	46	MEDIO	3	3	2	3	3	2	16	MEDIO
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23	MEDIO	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	48	MEDIO	1	2	2	1	1	1	8	BAJO	
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	71	ALTO	3	3	3	4	4	4	21	ALTO	
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	ALTO	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	69	ALTO	4	3	4	4	3	4	22	ALTO	
3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	35	ALTO	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	69	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	ALTO	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	69	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	ALTO	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	47	MEDIO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	35	ALTO	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72	ALTO	3	4	4	4	4	4	23	ALTO	
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71	ALTO	3	3	2	3	3	4	18	ALTO	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	49	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36	ALTO	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	49	MEDIO	4	3	3	3	4	3	20	ALTO	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	55	ALTO	2	3	3	3	3	3	17	ALTO
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	ALTO	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	59	ALTO	3	4	2	3	3	4	19	ALTO
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35	ALTO	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	67	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	
2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	25	MEDIO	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	43	MEDIO	1	1	1	1	2	1	7	BAJO
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26	MEDIO	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	53	ALTO	3	3	1	3	3	3	16	MEDIO	
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	26	MEDIO	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	44	MEDIO	3	2	2	3	2	3	15	MEDIO
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	ALTO	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	66	ALTO	3	3	2	3	3	3	17	ALTO	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	ALTO	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	62	ALTO	2	2	2	3	3	2	14	MEDIO	
4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36	ALTO	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	49	MEDIO	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37	ALTO	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	43	MEDIO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	ALTO	1	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	46	MEDIO	2	3	2	2	3	3	15	MEDIO	
2	1	3	2	1	3	3	3	3	2	23	MEDIO	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	63	ALTO	3	3	2	4	4	3	19	ALTO	
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26	MEDIO	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	70	ALTO	4	4	4	3	3	3	21	ALTO	
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	26	MEDIO	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	70	ALTO	4	4	4	4	4	3	23	ALTO
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	35	ALTO	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	70	ALTO	4	4	3	4	4	4	23	ALTO
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35	ALTO	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70	ALTO	3	4	4	3	4	4	22	ALTO	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	70	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	ALTO	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	49	MEDIO	4	4	4	4	4	3	23	ALTO	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	ALTO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	
1	2	1	2	2	1	3	1	3	2	18	MEDIO	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	71	ALTO	4	3	3	4	4	4	22	ALTO
3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	26	MEDIO	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	67	ALTO	4	3	4	4	4	4	23	ALTO
1	3	3	2	1	2	3	3	2	2	22	MEDIO	1	2	4	2	2	3	4	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	45	MEDIO	4	3	4	3	4	4	22	ALTO
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	ALTO	2	2	1	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	46	MEDIO	1	1	3	3	3	3	14	MEDIO	
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	ALTO	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	70	ALTO	4	4	4	4	4	3	23	ALTO
3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	ALTO	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	65	ALTO	4	4	2	4	4	4	22	ALTO
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36	ALTO	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	66	ALTO	3	4	4	4	3	4	22	ALTO	
4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	ALTO	1	1	2	2	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	2	45	MEDIO	4	4	3	4	3	4	22	ALTO	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	ALTO	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	67	ALTO	2	3	3	2	3	2	15	MEDIO	
3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	27	ALTO	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	61	ALTO	4	4	4	3	3	3	21	ALTO	
3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	31	ALTO	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	56	ALTO	1	3	3	3	3	3	16	MEDIO
1	2	2	1	3	2	3	3	3	2	22	MEDIO	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	69	ALTO	4	3	4	4	4	3	22	ALTO	
2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	23	MEDIO	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41	MEDIO	3	3	3	3	3	3	18	ALTO	

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE							PUNTAJE	VALOR
P36	P37	P38	P39	P40	Puntaje	Valor		
3	2	1	3	3	12	MEDIO	104	MEDIO
1	3	2	2	3	11	MEDIO	106	MEDIO
3	3	1	3	4	14	MEDIO	93	MEDIO
3	3	3	3	4	16	ALTO	145	ALTO
4	4	4	4	4	20	ALTO	149	ALTO
4	4	4	4	4	20	ALTO	147	ALTO
4	4	4	4	4	20	ALTO	151	ALTO
4	4	4	4	4	20	ALTO	128	ALTO
3	4	4	4	4	19	ALTO	149	ALTO
3	3	3	4	4	17	ALTO	140	ALTO
3	3	3	4	4	17	ALTO	124	ALTO
3	4	3	4	4	18	ALTO	123	ALTO
1	3	3	3	3	13	MEDIO	115	ALTO
1	3	3	3	4	14	MEDIO	127	ALTO
3	4	3	4	4	18	ALTO	143	ALTO
2	3	2	2	3	12	MEDIO	87	MEDIO
2	2	1	3	3	11	MEDIO	106	MEDIO
3	3	2	3	2	13	MEDIO	98	MEDIO
3	3	3	4	4	17	ALTO	132	ALTO
4	4	3	3	4	18	ALTO	123	ALTO
4	4	3	3	4	18	ALTO	127	ALTO
3	3	3	4	4	17	ALTO	120	ALTO
3	3	3	3	3	15	ALTO	120	ALTO
2	2	3	3	3	13	MEDIO	106	MEDIO
3	3	3	4	4	17	ALTO	122	ALTO
4	3	3	4	4	18	ALTO	135	ALTO
4	3	3	4	4	18	ALTO	137	ALTO
4	4	3	4	3	18	ALTO	146	ALTO
3	4	4	3	3	17	ALTO	144	ALTO
4	3	4	4	4	19	ALTO	137	ALTO
4	3	3	4	4	18	ALTO	123	ALTO
1	3	3	3	3	13	MEDIO	118	ALTO
4	4	4	4	4	20	ALTO	131	ALTO
4	4	3	4	4	19	ALTO	135	ALTO
3	2	2	4	4	15	ALTO	104	MEDIO
3	1	3	3	3	13	MEDIO	106	MEDIO
4	3	3	4	4	18	ALTO	144	ALTO
4	4	4	4	4	20	ALTO	143	ALTO
4	3	3	4	4	18	ALTO	142	ALTO
4	4	3	4	4	19	ALTO	122	ALTO
4	3	2	4	4	17	ALTO	139	ALTO
3	3	2	3	3	14	MEDIO	123	ALTO
3	3	3	2	3	14	MEDIO	117	ALTO
4	4	3	3	4	18	ALTO	131	ALTO
3	3	2	3	3	14	MEDIO	96	MEDIO

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

**1. NOMBRE:**

Inventario de Cociente Emocional de BarOn ICE- en adultos

**2. AUTOR:**

Reuven Bar – On fue adaptado en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto, fue tomado de la tesis titulada: Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018, que sustenta Br. Lizaura Arribasplata Rodas

**3. OBJETIVOS:**

Evaluar los niveles de inteligencia emocional en los docentes de la I.E. Santo Domingo de Guzmán, del distrito de Chicama en la provincia de Ascope, 2019.

**4. USUARIOS:**

Docentes de la educación básica regular

**5. TIEMPO DE APLICACIÓN:** 30 minutos

**6. MODO DE APLICACIÓN:** Directa.

**7. DESCRPCIÓN:**

Cuestionario de información sobre la inteligencia emocional de Bar-On ICE en adultos, conformado por cinco dimensiones y ha sido adaptada en Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto (2000), contiene 133 ítems o preguntas que operacionaliza como se ejecuta la inteligencia emocional en los maestros de la institución educativa, para ello toma como referencia las dimensiones o componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo general. El instrumento está constituido por una escala de tipo liker, de categorías de 1 a 5 puntos, donde el informante debe responder respecto a la opinión que tiene sobre la inteligencia emocional y las dimensiones señaladas en las preguntas (ítems). Las categorías que considera el cuestionario son: 1. Rara vez o Nunca, 2. Pocas Veces, 3. Algunas Veces, 4. Muchas Veces y 5. Muy frecuentemente o Siempre. La información es aplicable a individuos de 16 años a más. La evaluación genera los resultados de cinco escalas de validez, un resultado CE total, resultados de cinco dimensiones compuestas y los resultados en quince sub dimensiones del cociente emocional.

## 7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NÚMERO DE ÍTEMS	PESO	PORCENTAJE
<b>Variable 1.</b> Inteligencia emocional <b>BAJO</b> Menor a 364  <b>MEDIO</b> 365 – 401  <b>ALTO</b> 402 - 439	<b>Dimensión 1.</b> Intrapersonal. <b>BAJO</b> Menor a 108 <b>MEDIO</b> 109 – 124 <b>ALTO</b> 125 - 141	1.18. Comprensión emocional de sí mismo. 1.19. Promueve la seguridad 1.20. Manifiesta su autoestima. 1.21. Promueve su la autorrealización. 1.22. Demuestra su independencia	7,9,23,35,52,63,88,116,22,37,67,82,96,111,126,11,24,40,56,70,85,100,114,129,6,21,36,51,66,81,95,110,125,3,19,32,45,92,107,121.	40	200	16.88
	<b>Dimensión 2.</b> Interpersonal <b>BAJO</b> Menor a 85 <b>MEDIO</b> 86 – 100 <b>ALTO</b> 101 - 115	1.23. Se relaciona interpersonalmente. 1.24. Demuestra su responsabilidad social 1.25. Demuestra su empatía.	10,16,18,23,30,31,39,44,46,55,61,62,69,72,76,84,90,98,99,104,113,119,124,128,55,61,72,98,119	29	145	12.24
	<b>Dimensión 3.</b> Adaptabilidad. <b>BAJO</b> Menor a 64 <b>MEDIO</b> 65 – 74 <b>ALTO</b> 75 - 84	1.26. Plantea la solución de problemas. 1.27. Plantea la prueba de la realidad. 1.28. Demuestra flexibilidad.	1,8,14,15,28,29,35,38,43,45,53,59,60,68,74,75,83,87,88,89,97,103,112,118,127,131	26	650	54.85
	<b>Dimensión 4.</b> Manejo de tensión <b>BAJO</b> Menor a 42 <b>MEDIO</b> 43 – 51 <b>ALTO</b> 52 - 60	1.29. Tolera la tensión. 1.30. Controla los impulsos	4,13,20,27,33,42,49,58,64,73,78,86,93,102,108,117,122,130	18	90	7.59
	<b>Dimensión 5</b> Estado general de ánimo. <b>BAJO</b> Menor a 56 <b>MEDIO</b> 57 – 62 <b>ALTO</b> 63 - 68	1.31. Demuestra felicidad. 1.32. Actúa con optimismo.	2,7,31,47,62,77,91,105,120,11,20,26,64,80,106,108,132,	20	100	8.44
<b>TOTAL</b>				133	1185	100.0%

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

### **1. NOMBRE:**

Ficha de autoevaluación del desempeño profesional docente

### **2. AUTOR:**

La autoría pertenece al MINEDU (2014) fue adaptado por: Br. Giuliana Judith Vera Vagas, y que fuera tomado de la tesis: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de la red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017

### **3. OBJETIVOS:**

Evaluar los niveles de inteligencia emocional en los docentes de la I.E. Santo Domingo de Guzmán, del distrito de Chicama en la provincia de Ascope, 2019.

### **4. USUARIOS:**

Docentes de la educación básica regular

### **5. TIEMPO DE APLICACIÓN:** 30 minutos

### **6. MODO DE APLICACIÓN:** Directa.

### **7. DESCRPCIÓN:**

La ficha de monitoreo se aplica mediante la observación de aula, con la finalidad de evaluar la capacidad didáctica de los docentes frente a los estudiantes, los desempeños que se han considerado para este instrumento incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Cada uno de los desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite a los observadores ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguiente: Nivel I (insatisfactorio), Nivel II (en proceso), Nivel III (satisfactorio) y Nivel IV (destacado). Los niveles III y IV están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados en actividades de aprendizaje, etc.) en el nivel II, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente este nivel. Finalmente, en el nivel I, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II. Algunas conductas inapropiadas del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

## 8. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NÚMERO DE ÍTEMS	PESO	PORCENTAJE
<b>Variable 1.</b> Desempeño docente  <b>Alto</b> 107 – 160  <b>Medio</b> 54 – 106  <b>Bajo</b> 1 - 53	<b>Dimensión 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.  <b>Alto</b> 27 – 40 <b>Medio</b> 14 – 26 <b>Bajo</b> 1 - 13	Conoce la comprensión disciplinaria.	1,2,3	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>25%</b>
		Planifica eficientemente	4,5,6,7,8,9,10			
	<b>Dimensión 2:</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.  <b>Alto</b> 51 – 76 <b>Medio</b> 26 – 50 <b>Bajo</b> 1 - 25	Gestiona el ambiente de clase.	11,12,13,14,15,16,17	<b>19</b>	<b>76</b>	<b>47.5%</b>
		Gestiona la didáctica del aprendizaje.	18,19,20,21,22,23,24			
		Evalúa los aprendizajes	25,26,27,28,29			
	<b>Dimensión 3:</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad  <b>Alto</b> 17 – 24 <b>Medio</b> 9 – 16 <b>Bajo</b> 1 - 8	Promueve capacidades de gestión.	30,31,32	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>15%</b>
		Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad	33,34,35			
	<b>Dimensión 4:</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente  <b>Alto</b> 15 – 20 <b>Medio</b> 8 – 14 <b>Bajo</b> 1 – 7	Se desarrolla personal y profesionalmente.	36,37,38	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>12.5%</b>
Promueve una conducta ético profesional.		39,40				
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>40</b>	<b>160</b>	<b>100.0%</b>

ANEXO 07

APLICANDO LOS INSTRUMENTOS A LOS DOCENTES EN LA I.E. "SANTO DOMINGO DE GUZMAN" DE CHICAMA, ASCOPE 2019



