



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el nivel  
secundario en tiempos de pandemia COVID-19 en las  
Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Carrillo Asenjo, Anita (ORCID: 0000-0003-11-66-5051)

**ASESOR:**

Dr. Paredes Jara Fernando Antonio (ORCID: 0000-0003-1135-9281)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Comportamiento organizacional

Trujillo – Perú

2021

## **Dedicatoria**

A: Mi hermano Heiner por su apoyo, comprensión y motivación constante, fuente de mi inspiración y perseverancia para alcanzar mis metas y propósitos a nivel personal y profesional.

Anita

## **Agradecimiento**

A Dios, ser divino, por darme la fortaleza, sabiduría y mantener mi Fe en todo el proceso de mi vida y de mi formación profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de formar parte de su prestigiosa institución y concluir mis estudios como Profesional en Psicología.

A los docentes universitarios, en especial a mi asesor, Dr. Fernando A. Paredes Jara, por impartir sus valiosos conocimientos, mentores y responsables de mis logros académicos y la finalización de la presente investigación.

La autora

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA .....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	17
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población, muestra y muestreo .....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos .....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

	Pg.	
Tabla 1	Prueba de normalidad de las variables Inteligencia emocional y desempeño docente por dimensiones	25
Tabla 2	Nivel de Inteligencia Emocional predominante	26
Tabla 3	Nivel de Desempeño Docente	26
Tabla 4	Correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente	27
Tabla 5	Correlación entre Inteligencia Emocional y las dimensiones del Desempeño Docente	28
Tabla 6	Correlación entre Desempeño Docente y las Dimensiones de Inteligencia Emocional	29
Tabla 7	Nivel de Inteligencia Emocional según sexo	29
Tabla 8	Nivel de Desempeño Docente según sexo	30
Tabla 9	Nivel de Inteligencia Emocional según edad	30
Tabla 8	Nivel de Desempeño Docente según edad	31

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021; fue de tipo descriptiva, correlacional cuantitativa, con diseño no experimental; la muestra lo constituyeron 106 docentes a quienes se les aplicó los cuestionarios inteligencia emocional y el cuestionario para valorar el desempeño docente. Se obtuvo como resultado que entre la inteligencia emocional y el desempeño docente existe una relación directa de ( $Rho=0,221$ ) y una significancia bilateral de 0,023; la inteligencia emocional sólo se relaciona con una dimensión del del desempeño docente ( $Rho ,191^*$ ); el desempeño docente sólo se relaciona con la claridad emocional ( $Rho=,269^{**}$ ); los docentes hombres tienen los más altos niveles de inteligencia emocional (29,2%) y las mujeres tienen los niveles más altos en el desempeño docente (42,4%); los docentes de 41 a 50 años obtienen los niveles más altos de inteligencia emocional (26,4%) como también el desempeño docente (35,8%); finalmente, el nivel de inteligencia emocional que más prevalece es el alto (54,7%), en cuando al desempeño docente, el nivel que más prevalece es muy bueno (82,1%). Se pudo concluir que la inteligencia emocional y desempeño tienen una relación significativa.

**Palabras clave.** Inteligencia Emocional, Desempeño Docente en Instituciones Educativas.

## Abstract

The main objective of the was to determine the correlation between Emotional Intelligence and Teaching Performance in times of the COVID-19 pandemic in the Educational Institutions of Jaén, Cajamarca - 2021; It was descriptive, quantitative correlational, with a non-experimental design; The sample consisted of 106 teachers to whom the emotional intelligence questionnaires and the questionnaire were applied to assess teacher performance. The result was that between emotional intelligence and teaching performance there is a direct relationship of ( $Rho = 0.221$ ) and a bilateral significance of 0.023; emotional intelligence is only related to one dimension of teacher performance ( $Rho, 191 *$ ); teaching performance is only related to emotional clarity ( $Rho = .269 **$ ); male teachers have the highest levels of emotional intelligence (29.2%) and women have the highest levels of teacher performance (42.4%); teachers from 41 to 50 years old obtain the highest levels of emotional intelligence (26.4%) as well as teacher performance (35.8%); finally, the most prevalent level of emotional intelligence is high (54.7%), in terms of teaching performance, the most prevalent level is very good (82.1%). It was concluded that emotional intelligence and performance have a significant relationship.

**Keywords.** Emotional Intelligence, Teaching Performance in Educational Institutions.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Según informes del Banco Mundial, la pandemia del coronavirus (COVID-19) ha causado estragos gigantescos a nivel de todo el mundo, 178 países estuvieron obligados a cerrar las puertas de las instituciones de formación; además, la pandemia ha revelado que existen grandes desigualdades y una brecha muy grande en cuanto a oportunidades para desarrollar con eficiencia la labor pedagógica; del mismo modo, ha quedado demostrado que los docentes son indispensables en la labor pedagógica, a pesar de los avances de la tecnología en pleno siglo XXI (Banco Mundial, 2020).

Entre las sectores que más rezagos ha sufrido a causa del COVID-19 en el mundo es el de educación; por sus características y las condiciones en las que se desarrolla, este sector, incluso antes de la pandemia, ya generaba niveles de estrés, agotamiento y ansiedad debido a las condiciones de infraestructura y horarios; sin embargo, con la presencia del COVID-19, este problema se ha agravado, sobre todo, en los docentes que, vienen sufriendo descompensaciones a nivel emocional; lo mismo sucede con los padres de familia, estudiantes y población en general, debido a las condiciones y medidas restrictivas que se vienen implementando con la finalidad de frenar la propagación de esta mortal enfermedad (Educaweb, 2020).

Según la Red Internacional de Educación Emocional y Bienestar (RIIEEB), considera que por encima del 90% de docentes en actividad no han sido atendidos en cuanto al campo emocional; por ello, en situaciones de emergencia como las que se vive por la presencia del COVID-19, el sector de educadores están viviendo tiempos de incertidumbre, de preocupaciones y tensiones sin precedentes; según la opinión de expertos, el personal que tiene a cargo la formación integral de los estudiantes (docentes), deben conocer básicamente el aspecto emocional; de esta manera, se encuentran preparados para atender y desarrollar las habilidades del manejo de la inteligencia emocional de sus estudiantes (Educaweb, 2020).



Respecto al desempeño docente, durante la educación a distancia, este ha sido condicionado al manejo de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), al nivel de conectividad existente en cada Institución Educativa, al nivel socioeconómico de los padres de familia, entre otros aspectos; por tanto, es importante que, ante esta problemática, debemos tener la capacidad de resiliencia para sobreponerse, para asumir los retos y vencer las adversidades; no es suficiente buena voluntad y deseo de superación, es necesario asumir retos en la práctica, en la acción educativa para demostrar a sí mismos que tienen la capacidad, que son competentes en su labor pedagógica, para lo cual es importante tener salud emocional, sentirse bien y ser capaz de manejar adecuadamente sus emociones para evitar sufrir las consecuencias de su sacrificada labor (Banco Mundial, 2020)

A nivel nacional, la situación que se vive por la pandemia ha obligado a la población a quedarse en casa, situación para nada halagadora porque limita las interacciones con el mundo físico y las actividades físicas a las que la población ha estado acostumbrada; este nuevo contexto ha traído como consecuencias negativas para la salud emocional, perjudicando las habilidades del desarrollo de la inteligencia emocional de toda la población; en el sector educación, sus actores educativos como el caso de los docentes, han tenido que gestionar de manera adecuada acciones específicas que conlleven a fortalecer sus emociones; para que la salud mental de los docentes y de sus alumnos no se vea afectada debido a la “nueva realidad”, se recomienda reconocer, manifestar y gestionar las emociones o sentimientos, no ensimismarse con ellos, el miedo, la hostilidad, la tristeza, en ciertos momentos, se tienen que expresar para saber con exactitud cómo enfrentarlas y canalizarlas realizando algunas actividades, deportivas y domésticas así como manualidades, danzar , cocinar junto a la familia, son acciones recomendables para liberarse emocionalmente de lo negativo (Instituto Peruano de Administración de Empresas IPAE, 2020 p 29).

Respecto a la estrategia y forma de enseñar, se implementó la estrategia “Aprendo en casa”; de tal manera que el desarrollo de las clases se hace hasta hoy, de manera virtual, para lo cual el Ministerio de Educación (MINEDU), ha

implementado una plataforma virtual para toda la Educación Básica Regular (EBR) para que estudiantes, docentes y padres de familia puedan acceder y generalizar al máximo la atención de la educación en el país; el propósito fundamental es garantizar la atención a todos los estudiantes a lo largo y ancho de la patria, sean instituciones públicas o privadas; sin embargo, por más buenas intenciones que tenga el Estado, falta un ingrediente fundamental llamado “conectividad”, el acceso a internet, sobre todo en las zonas rurales es una problemática preocupante ya que existe una enorme dificultad que impide la atención y accesibilidad a las clases. Existe una brecha abismal entre la población del campo y la ciudad, por lo que el rol del docente se torna más sacrificado, puesto que su labor traspasa la trasmisión de conocimientos, se extiende a desempeñar un rol de guía y acompañamiento en todo el proceso educativo para propiciar el logro de los aprendizajes y, para ello, las condiciones de salud emocional deben ser de las mejores, lo que no sucede en nuestra población peruana (IPAE, 2020).

En el contexto actual uno de los desafíos de los docentes a nivel nacional es la formación y capacitación continua, el manejo adecuado y familiarización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el desarrollo de las actividades educativas, el aprendizaje y autocapacitación a través de la participación de grupos de interaprendizaje para mejorar su desempeño, la capacidad emocional para afrontar los retos de la educación virtual, manejar adecuadamente la presión de las responsabilidades a nivel personal, familiar e institucional, entre otras exigencias. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación UNESCO, 2020).

Mucho se habla de la responsabilidad del docente y el cumplimiento de sus funciones pedagógicas en el contexto de la pandemia; sin embargo, hay poco interés, incluso por parte del MINEDU, respecto a la salud emocional de los docentes; cuantos profesionales de la educación sufriendo las consecuencias de la COVID-19, con familiares hospitalizados, otros que los han perdido, con colegas docentes que día a día pierden la vida con dicho virus; a esto se suma la responsabilidad de implementar las clases virtuales, hacer seguimiento y

evaluación permanente de las actividades, coordinar y desarrollar actividades virtuales con otros docentes; es decir, emocionalmente el docente está vulnerable (UNESCO, 2020).

A nivel local, en las Instituciones Educativas de la zona urbana de Jaén, los docentes vienen desarrollando las actividades educativas a través de plataformas virtuales y de manera complementaria utilizan el WhatsApp, mensajes de texto, llamadas telefónicas, entre otras; los equipos directivos vienen haciendo los esfuerzos para fomentar la formación permanente a través de los grupos de interaprendizaje a nivel virtual, grupos conformados por áreas y niveles donde la participación y cooperación entre docentes son los indicadores principales.

Sin embargo, la problemática educativa es evidente, un alto porcentaje de docentes con dificultades de manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con poca predisposición y resistencia al cambio para participar en las actividades de monitoreo y reuniones colegiadas. Respecto a la Inteligencia Emocional de los docentes, es un indicador importante que determina la calidad de profesional que se quiere formar considerando que son los referentes de mayor impacto para los estudiantes.

Las medidas de confinamiento social implementadas por la presencia del COVID-19, ha sido el punto de partida para reconocer la importancia del desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, problemática que ha existido siempre; sin embargo, realizar las actividades laborales desde casa a través de una pantalla y no poder interactuar con los alumnos de manera directa ha empeorado, los desequilibrios emocionales de los docentes causando perjuicios irreversibles que afectan la salud, el bienestar física y mental; por ello, es común observar docentes con limitaciones para relacionarse de manera asertiva y empática con los demás reacios al cambio, intolerantes, poco participativos con disminuida disponibilidad para el trabajo en equipo, con pensamientos negativos que le dan la contra a todo, y justificándose sin tener que asumir sus responsabilidades al no reconocer sus propios errores.

Por la importancia del tema, la problemática necesita ser abordada desde una visión global; no es suficiente las limitadas medidas que viene implementando el Ministerio de Educación (MINEDU) en la Instituciones Educativas, que sólo en algunas, que cuentan con ciertos privilegios, han sido beneficiadas con alguna plaza de Psicología; un solo profesional de Psicología es insuficiente para brindar ayuda a grupos numerosos de docentes; más aún, en el contexto actual, donde la salud emocional es determinante para un buen desempeño docente que será beneficioso para el aprendizaje del educando.

Conociendo la realidad problemática en relación a la variable inteligencia emocional y desempeño docente desde el ámbito internacional, nacional y local, la formulación del problema de investigación se detalla de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021?

El estudio se fundamenta teóricamente porque recurre a los fundamentos científicos de la teoría de Goleman y los fundamentos teóricos de Mestre y Fernández (2016) quienes, para medir el nivel de IE utilizan la escala para la evaluación de la expresión, manejo y reconocimiento de emociones, cuyo nombre científico es conocido como Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24), instrumento que considera como dimensiones a la atención, claridad y reparación emocional; aspectos que contribuyen a un trabajo significativo y relevante; respecto a la variable desempeño pedagógico de los docentes, seguirá la estructura de la ficha evaluativa del Marco de Buen Desempeño Docente; documento normativo oficial del Ministerio de Educación.

El estudio se justifica a nivel práctico porque los resultados, producto de un adecuado proceso estadístico, servirán para la toma de decisiones respecto a las estrategias utilizadas en el proceso educativo. Los datos para determinar el nivel de inteligencia emocional y el nivel de desempeño docente serán analizados de manera detallada; los resultados obtenidos en el proceso de investigación

servirán para tomar decisiones conjuntas; los docentes serán los primeros interesados que, a raíz de lo encontrado, las estrategias educativas pueden cambiar; su desempeño docente dependerá del nivel de inteligencia emocional; ambas variables serán importantes reflejos de la realidad concreta; por ello, es necesario conocerlo, explicarlo, evaluarlo y reflexionar acerca de la salud emocional en los docentes.

La justificación social del estudio se caracteriza porque sus resultados serán afirmaciones que responden al contexto, al margen de las dificultades que se vive a raíz del confinamiento social, la investigación tendrá relevancia porque su meta, objetivos e hipótesis apuntan a una problemática social permanente; conocer el nivel inteligencia emocional y el desempeño docente dentro de un grupo de trabajo conlleva a tomar dediciones, analizar y reflexionar de manera que las generalizaciones permitan obtener mayor contacto con otros estudiantes, los padres de familia y la comunidad.

La justificación educativa del estudio se basa en la importancia de fortalecer la inteligencia emocional; los docentes necesitan estar estables emocionalmente para que su desempeño como docente sea dinámico, motivador, empático. El aula es un espacio de interacción permanente; por tanto, tanto los docentes como los estudiantes necesitan tener una adecuada salud mental para que las interrelaciones sean productivas y sirvan para fortalecer los aprendizajes.

En relación a la realidad problemática, formulación de los problemas y justificación, la presente investigación se propone alcanzar los siguientes objetivos:

Objetivo general: Determinar la relación a modo de correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021. Objetivos específicos: a) Determinar la relación a modo de correlación entre la Inteligencia Emocional con las dimensiones del Desempeño Docente expresadas en preparación para el aprendizaje, preparación para la enseñanza, participación en la gestión de la

escuela y desarrollo profesional e identidad docente. b) Determinar la relación a modo de correlación entre el Desempeño Docente y las dimensiones de la Inteligencia Emocional expresadas en atención, claridad y reparación emocional. c) Determinar el nivel de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente según sexo. d) Determinar el nivel de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente según edad. e) Identificar el nivel de Inteligencia Emocional y desempeño docente más predominante.

Por las razones expuestas se plantea las siguientes hipótesis de estudio: Existe una relación significativa y directa entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de la zona urbana de, Jaén, Cajamarca – 2021; en tanto que, como hipótesis específicas se plantean: a) Existe relación significativa y directa la Inteligencia Emocional con las dimensiones del desempeño docente expresadas en preparación para el aprendizaje, preparación para la enseñanza, participación en la gestión de la escuela y desarrollo profesional e identidad docente. b) Existe relación significativa y directa entre el desempeño docente y las dimensiones de la Inteligencia Emocional expresadas en atención, claridad y reparación emocional.

## II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico del estudio está constituido por los antecedentes presentados a nivel internacional, nacional y local, seguido de las teorías que la fundamenten y luego las conceptualizaciones de las variables y dimensiones de estudio en correlación con la matriz de operacionalización.

Borsic & Riveros (2017), en un estudio cuyo objetivo general busca analizar la existencia de relaciones entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes, presentada ante la Universidad Nacional Autónoma de México; estudio cuantitativo, transversal, correlacional, no experimental, concluye que, fueron los profesores de sexo masculino los que alcanzaron un nivel más alto de IE; respecto a la edad, el mayor índice de IE alcanzaron los docentes adultos jóvenes; por lo que concluye que existen diferencias significativas entre el nivel de IE, según sexo.

En el contexto nacional, Cáceres (2018), desarrolló una investigación cuyo objetivo general busca relacionar la variable IE y desempeño en docentes del nivel universitario en la Universidad Nacional del Altiplano, región Puno; por sus características pertenece a los estudios de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental, con una muestra representativa de 70 docentes y utilizando el cuestionario y la guía de observación, encontró en los docentes, la IE tiene relación significativa con su desempeño profesional, hecho por el cual, las decisiones que toman durante el proceso de enseñanza aprendizaje son acertadas.

Acosta (2021), desarrolló una investigación denominada, Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020, presentada ante la Universidad Cesar Vallejo; estudio de tipo descriptivo, correlacional, no experimental, con enfoque cuantitativo; concluye que, la inteligencia emocional influye de manera directa en el desempeño de los docentes, considerando que el valor de correlación entre las variables de estudio es de un 0,699 con significancia = 0,00, es decir que a mayor nivel de inteligencia

emocional mayor es el nivel del desempeño docente en los participantes, quedando comprobada la hipótesis general.

Arribasplata (2018), desarrolló una investigación cuyo objetivo principal busca encontrar los índices de incidencia de la IE en la variable desempeño docente de la ciudad de Lima; estudio con diseño no experimental transaccional, de tipo aplicado descriptivo y correlacional causal, con 28 maestros de muestra, utilizando el instrumento de Barón Ice para recoger información válida encontró que, el resultado de la prueba de verosimilitud y chi cuadrado donde  $p: 0.250 > \alpha: 0.05$ , que significa que existe cierta dependencia de la variable de inteligencia emocional sobre la variable de desempeño docente.

Flores (2019), desarrolló un estudio, cuyo objetivo principal buscò encontrar y describir los niveles de inteligencia emocional del personal docente de una Institución Educativa que pertenece al distrito Mi Perú, región Callao. Utilizando el instrumento de BarOn, encontró resultados favorables a los propositos del presente estudio como que el 70% de docentes demostraron tener un nivel de inteligemcia emocional adecuado, un 22,86% de docentes que necesitan mejorar su nivel de inteligencia emocional y un 7,14% de docentes que se encuentran en un nivel alto.

En el contexto local, Valencia (2020), desarrolló una investigación cuyo objetivo principal fue identificar diferencias significativas de IE entre los docentes de las IIEE de la zona urbana y rural; investigación de tipo descriptiva y comparativa, concluye que, no existe diferencias entre dimensiones; los resultados evidencian que no existen diferencias entre docentes varones y mujeres respecto a la evaluación general de la inteligencia emocional, aunque en algunas dimensiones, se evidencia pequeñas diferencias, pero que no son significativas.

Saavedra (2018), en su tesis de grado de maestría relacionada con la inteligencia emocional y el desempeño docente desarrollada en un



institución educativa particular de Chimbote, Perú, investigación descriptiva y correlacional, con diseño no experimental; la muestra lo conformaron 30 docentes. Aplicando el instrumento de BarOn para determinar el nivel de inteligencia emocional y la observación de las fichas de monitoreo al desempeño docente para evaluar su desempeño se encontró que, existe relación significativa entre las variables de estudio, cuyo índice de correlación según Spearman fue ( $r/s = 0.896$ ), considerada como correlación, significativa y moderada, directamente proporcional, dando lugar a la aceptación de la hipótesis de investigación que afirma la relación significativa entre el desempeño docente y la inteligencia emocional.

Después de describir los antecedentes, pasamos a conceptualizar la variables y dimensiones de estudio como corresponde, según el proceso de investigación.

Respecto a la variable inteligencia emocional, consideramos la teoría de Goleman que se refiere al cociente emocional, sin descuidar, ni dejar de lado el cociente intelectual. Goleman fundamenta su teoría en el autoconocimiento de las emociones; vale decir, autoevaluación de nuestros actos (reflexionar sobre nuestras actuaciones). Igualmente, Goleman se refiere al hecho de dirigir nuestras emociones, considerando que estas, no son ni buenas, ni malas; considera que nuestras emociones están condicionadas por el pensamiento, cambios psicológicos, reacciones nerviosas y nuestro comportamiento (Soler, et al., 2020).

La teoría de Goleman también hace referencia a la automotivación basado en los pensamientos positivos y valorar el entorno personal representado por la familia y los amigos más cercanos, considerados como el soporte emocional más importante de la persona. Además, Goleman, dentro de su teoría de la Inteligencia emocional, considera importante el reconocimiento la valoración de las emociones de los demás que implica, saber comunicarse, valorar las emociones de los otros, acto reconocido como auto apertura, ser sensibles a los sentimientos de los demás, ser asertivos, respetando las opiniones, deseos y creencias de los demás y poner en práctica la escucha

activa como una forma de consideración y respeto por la otra persona (Soler et al., 2020) y (Cobos, Fluja y Gómez, 2017).

Son varias las formas que existen para evaluar la inteligencia emocional. Una de las formas más recurrentes es haciendo uso de los instrumentos de Salovey y Mayer, que se caracteriza por ser un instrumento que muestra la percepción que tiene la persona sobre sus propias capacidades emocionales, instrumento basado en el enfoque de Salovey y Mayer (1990), a partir del cual, muchos investigadores han adaptado su versión según las características de su realidad.

- a. Atención emocional. Dimensión que describe aspectos relacionados a aspectos emocionales que tienen que ver con el “yo”; es decir, la capacidad del individuo para expresar lo que siente.
- b. Claridad emocional. Dimensión que evalúa la percepción que tiene el individuo para comprender sus propios estados emocionales, sentimientos y formas de comportamiento.
- c. Reparación emocional. Dimensión cuyo propósito es medir la capacidad percibida, con la finalidad de regular los propios estados emocionales de manera correcta.

Seguidamente, luego de describir las teorías que enmarcan el estudio, pasamos a conceptualizar la variable inteligencia emocional; así tenemos que, Cazallo et al (2020), basado en los aportes de la teoría de Goleman, la definen como parte de la inteligencia social, cuya función principal es dirigir y controlar las emociones personales y las de otras personas, de tal manera que facilita al individuo, asimilar información válida de los demás para utilizarlo a favor de nuestras acciones y pensamientos, haciendo que dicho conocimiento sea beneficioso para guiar nuestras acciones y emociones.

Por su parte, García (2020), considera a la inteligencia emocional como comportamientos propios de las destrezas de cada individuo que se activan cada vez que se tiene que afrontar situaciones ciertas exigencias de acuerdo al contexto donde se desenvuelven.

En referencia al modelo Mayer y Salovey, quienes fueron los primeros que introdujeron la conceptualización de Inteligencia Emocional, en sus publicaciones denominadas "Inteligencia Emocional" en la década de los 90, destacan cuatro habilidades básicas que debe ser el común denominador en toda persona: a) La habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones, b) La habilidad para generar sentimientos que generen y faciliten el pensamiento; c) La habilidad para la comprensión de las emociones y d) la habilidad para regular las emociones. Cuatro aspectos importantes que van a permitir crecer emocionalmente (Fernández y Extremera, 2005)

Mayer y Salovey también se refieren al contexto de la escuela, resaltan el hecho de que los estudiantes están expuestos de manera permanente a situaciones complejas que necesariamente necesitan recurrir a las habilidades emocionales para salir airosos en determinados momentos de presión y aflicción, donde el buen uso de las habilidades emocionales, siempre serán la mejor opción; sin embargo, hacen referencia a la importancia del buen uso de la Inteligencia Emocional por parte de los docentes para enfrentar situaciones difíciles que se presenten en el aula, la escuela y en cualquier contexto que se desenvuelvan (Fernández y Extremera, 2005).

La inteligencia emocional según Mayer y Salovey, implica tener dominio y capacidad para controlar las emociones; es decir, gestionar adecuadamente las emociones positivas y negativas, tener la suficiente capacidad para reflexionar sobre las emociones y su importancia en situaciones propias de sus vivencias diarias, capacidad para regular las emociones propias y la de los demás sin minimizarlas o exagerarlas (Fragoso, 2015).

El modelo teórico de Mayer y Salovey, en el estudio exclusivo de la Inteligencia Emocional, también hacen referencia a la comprensión y análisis de las emociones, que implica conocer el estado emocional de la persona, aprendiendo a entender la relación entre las diferentes emociones y las situaciones del contexto y la realidad actual que se tiene que enfrentar. Es importante resaltar la capacidad de discernir de manera acertada emociones

complejas o sentimientos encontrados de manera simultánea como el amor y el odio; y no solo eso, la Inteligencia Emocional también entra a tallar en el manejo adecuado de las transiciones de un estado emocional a otro (Fragoso, 2015).

La Inteligencia Emocional percibida desde la función facilitadora del pensamiento para centrarse en la importancia de la información percibida, a fin de construir determinados juicios de valor en función a los recuerdos y la realidad vivida, fomenta la diversidad de puntos de vista frente a un hecho concreto. Estos aspectos y fundamentos de la Inteligencia Emocional, conllevan a acercarse a la realidad específica de las diferentes situaciones que se vive, sobre todo, cuando se trata de vivencias específicas dentro del contexto más cercano de la persona (Zaccagnini, 2008) y (Esnaola, Revuelta, Ros, & Sarasa, 2017).

Considerando que, el arte de impartir conocimientos, ejercer la carrera docente, es lo más valioso que puede haberle ocurrido a cualquiera que haya decidido seguir esta noble profesión; es importante recalcar que, la IE es un fenómeno interno que conlleva a perder el miedo, asumir y enfrentar los miedos y temores, propios de la carrera docente frente a los estudiantes; es importante que, una forma de vencer los temores y gestionar adecuadamente la IE es relacionarse e incluir dentro del proceso educativo la participación de los padres de familia, puesto que, la interacción y la adecuada gestión de las relaciones interpersonales entre los implicados de la tarea educadora, es de vital importancia (Rey & Pena, 2016).

La IE se relaciona con las emociones del ser humano, con la necesidad de interactuar, de hacer deporte, de desarrollar las diversas actividades rutinarias, del trabajo, de la relación con los amigos, de todo el accionar del individuo que, si deja de actuar o participar con regularidad, se deprime, se siente mal, se frustra; por ende, se ven perjudicadas su IE (Rey & Pena, 2016).

Un aspecto adicional, pero no menos importante es la percepción, evaluación y expresión de las emociones, tiene que ver con la identificación de nuestras propias emociones que en muchas ocasiones no las tenemos en cuenta y pasan a un segundo plano; esta característica de la Inteligencia Emocional debe ser tan importante como la que permite identificar emociones en otras personas, o percibir el comportamiento de los demás, sea cual sea el contexto observado; expresar las emociones propias de cada individuo tiene que ver con los sentimientos y las necesidades asociadas, según el contexto que se vive; es importante en esta última parte, tener la suficiente capacidad para discriminar entre expresiones emocionales honestas y deshonestas, reales, ficticias o simuladas (Zaccagnini, 2008).

Entonces concluimos que, la inteligencia emocional (IE) tiene que ver con el manejo y control de las emociones, comportamientos que varían según el contexto y el momento en que suceden determinados actos; sobre todo cuando se trata de solucionar situaciones problemáticas propias de la interacción interpersonal con sus pares (Mestre y Fernández, 2016).

El MBDD es un documento oficial que propicia la interacción asertiva entre los diferentes actores en el proceso educativo, entre los que destacan los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia; el propósito del documento es facilitar el Proyecto Educativo Institucional como documento orientador encargado de conducir de manera organizada el proceso de enseñanza aprendizaje (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012).

Además, el MBDD, tiene propósitos específicos que consisten en el manejo de un lenguaje claro, común, entendible durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje; motivar la reflexión sobre la práctica docente y de la carrera misma desde una visión compartida; revalorar la carrera y la profesión docente con la finalidad de fortalecer la imagen y performance profesional, guía y formador de las futuras generaciones; fomentar una política de formación y capacitación permanente, reconociendo su capacidad profesional y sus capacidades para un buen desempeño docente en el aula (MINEDU, 2012).

Para efectos de esta investigación el desempeño docente se entiende como el proceso mediante el cual los docentes generan en sus alumnos mediante el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, la responsabilidad única laboral y la relación que logra llevar con la comunidad escolar de manera integral, que hace referencia a discentes, profesores y padres de familia (Montenegro, 2003). En suma, el desempeño docente hace referencia a un conjunto de acciones que encuentran su evidencia de forma directa en el quehacer de la práctica laboral desarrollada por el docente (Obispo, 2020).

Del mismo modo, el documento emitido y validado por el MINEDU; además, aceptado por los docentes a nivel nacional, considera cuatro dominios que en el presente estudio consideramos como dimensiones y que las describimos en el siguiente acápite:

El Dominio 1 que implica el profesionalismo y la capacidad de los docentes para implementar acciones de planificación para la implementación de la tarea pedagógica, tiene que ver con las acciones para la elaboración y la programación curricular, incluidas las unidades y sesiones diarias, además de planificar y seleccionar los materiales educativos adecuados y pertinentes a utilizar durante la práctica pedagógica, razón de ser de la carrera docente. El dominio 2 está relacionado con la preparación y capacitación profesional para desenvolverse en el aula, implica el conocimiento de técnicas y estrategias para dinamizar el proceso de aprendizaje; este dominio incluye los recursos, materiales, medios necesarios que faciliten el aprendizaje integral; cualquiera no puede ser docente, debe tener la capacidad, preparación adecuada y la vocación para transformar la mentalidad de una sociedad entera (MINEDU, 2012).

El dominio 3 está relacionado con la gestión educativa, la gestión de Institución Educativa orientada hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, una gestión cuyo propósito busca la integración y participación activa de todos los implicados en el proceso educativo, la comunidad educativa en su conjunto, la forma y motivación impartida desde

la institución hasta la lograr el protagonismo y compromiso de todos los recursos humanos en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional como documento normativo base para el buen funcionamiento de la Institución Educativa (MINEDU, 2012).

El dominio 4 está orientado al desarrollo de la profesionalidad y capacidad profesional de todos los docentes, reflexionar sobre la práctica pedagógica, sobre los aciertos y desaciertos como docentes y profesionales de la educación, fortalecer el trabajo cooperativo y colaborativo entre docentes, asumir compromisos que fortalezcan la institucionalidad de la escuela, consolidar la proyección institucional hacia la comunidad para implementar políticas educativas y participativas orientadas al fortalecimiento de los aprendizajes (MINEDU, 2012).

Los descritos, pilares que orientan el desempeño laboral de los docentes, están organizados en 9 competencias y 40 desempeños que definen y determinan el accionar de los docentes en el aula, detallados con claridad y orden en el MBDD, base que fundamenta la estructuración del instrumento de la variable dependiente. El dominio 1, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, está constituido por las competencias 1 y 2, con un total de 10 desempeños o indicadores. El dominio 2, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, está constituido por las competencias 3, 4 y 5, con un total de 19 desempeños o indicadores. El dominio 3, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, está constituido por las competencias 6 y 7, con un total de 6 desempeños o indicadores. El dominio 4, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, está constituido por las competencias 8 y 9, con un total de 5 desempeños o indicadores.

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación**

El estudio se enmarcó entre las investigaciones descriptivas, correlacionales y cuantitativas. Descriptivas porque su propósito fue describir cada variable de acuerdo a la realidad en la que se encuentra, no busca experimentos, ni manipular alguna de las variables. Correlacionales porque su propósito fue encontrar relaciones entre ambas variables, dichas relaciones se calculan de manera estadística y los datos se expresan de manera cuantitativa porque se utilizarán técnicas estadísticas para la medición de las variables, mismas que serán expresadas en cifras numéricas a través de tablas y figuras (Hernández & Mendoza, 2018).

##### **Diseño de investigación**

El diseño que corresponde al presente estudio de investigación fue el no experimental, transversal. No experimental porque las variables no se han manipulado ningunas variables, es decir, el investigador no tiene intención de cambiar la realidad, solo tiene la finalidad de observarla tal como se muestra en su contexto natural para luego analizarla. Transversal porque los datos se recolectaron en un momento determinado, por única vez; su propósito fue describir las variables y estudiar su incidencia e interrelación en un momento dado (Cabezas, et al., 2018).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

La operacionalización de variables consiste en la organización de variables, su definición conceptual y operacional, distribución y organización de dimensiones e ítems, junto a la escala, de acuerdo a las características del instrumento de recolección de datos.



### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población del estudio de investigación lo constituyen todos los docentes del nivel secundario que laboran en las instituciones educativas de la zona urbana de Jaén.

Respecto a la población, lo conforman el conjunto de individuos cuyas características comunes se relacionan con la intencionalidad y propósito de la investigación, está sujeta a ser estudiada, previo a un proceso de selección (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **Criterios de inclusión**

Docentes nombrados o contratados que estén dentro del Cuadro de Asignación de Personal de la Institución Educativa.

Docentes del nivel secundario.

Docentes que tengan la voluntad de participar.

#### **Criterios de exclusión**

Docentes que no forman parte de la Institución Educativa.

Docentes que no tienen voluntad de participar en la investigación

#### **Muestra**

Considerando que la población no está definida, es amplia, recurrimos a las especificaciones científicas que consideran que la muestra es una parte definida de la población, delimitada de manera precisa y, sobre todo, que tiene que ser representativa para que los datos que se obtengan respondan a las reales expectativas de lo que se quiere lograr e investigar (Hernández & Mendoza, 2018).

Por tanto, por las características y propósito del estudio, la muestra lo conforman 106 docentes.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo pertenece a los no probabilísticos, según criterio de la investigadora. A diferencia del muestreo probabilístico, este tipo de muestreo, no utiliza ninguna fórmula para determinar la población muestral; la elección de la muestra se determina según las características de la investigación, a criterio propio.

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

#### **Técnicas**

Por el tipo y diseño de investigación ya señalados, la técnica de investigación más adecuada es la encuesta, considerada como una de las técnicas más adecuadas para el recojo de información.

#### **Instrumento**

Respecto al instrumento, utilizaremos el cuestionario en ambas variables por ser uno de los documentos que permiten recoger información adecuada y pertinente, de primera mano que permitan lograr el propósito de investigación, considerando que los cuestionarios facilitan el desarrollo de investigaciones que pertenecen a las ciencias sociales, cuya característica principal es la organización de interrogantes de tal manera que su estructura sea dinámica y motivadora (Cabezas, et al, 2018).

En la variable inteligencia emocional, se utilizará el cuestionario TMMS-24 del grupo de investigación de Salovey y Mayer Goldman, Turvey y Palfai (1995), adaptado por Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004), que consta de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones: atención emocional, cuyos ítems corresponden del 1 al 8; claridad emocional, cuyos ítems corresponden del 9 al 16 y reparación emocional, cuyos ítems corresponden del 17 al 24.

## Instrumento 1

### Ficha técnica del Cuestionario TMMS-24

Nombre de la escala	:	Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).
Autores	:	Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004)
Nº de ítems	:	24
Duración	:	Unos 10 minutos
Administración	:	Se puede aplicar de forma individual o colectiva
Participantes	:	Adolescentes y adultos
Dimensiones	:	Atención, Claridad y Regulación emocional

### **Consigna de aplicación**

El instrumento TMMS se aplica de manera individual y colectiva en un tiempo aproximado de 10 a 20 minutos.

### **Calificación del instrumento**

El TMMS está conformado de acuerdo a la siguiente estructura: tiene un total de 24 premisas, la escala que utiliza es Likert, donde, “1 es nada de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo”; está compuesto por las dimensiones atención, claridad y reparación emocional, con ocho premisas para cada dimensión.

### **Reseña histórica**

El cuestionario TMMS, del grupo de investigación de Salovey y Mayer, tiene características psicométricas que permiten determinar el nivel de inteligencia emocional; fue creado en el año 1995, se convirtió en uno de los primeros instrumentos para evaluar el modelo teórico de la Inteligencia Emocional; refleja, percibe y regula los estados anímicos de la persona. El instrumento original se denominó TMMS-48, que luego, fue adaptado y traducido al castellano, en versión abreviada, por Fernandez Berrocal, Natalio Extremera

y Ramos en el año 2004 el Trait Meta Mood Scale 24 (TMMS-24), el cual mantiene las tres dimensiones de la escala original pero reducida a la mitad de ítems. Se eligió dicho instrumento debido a que posee un sustento teórico respaldado científicamente, siendo el modelo de los psicólogos estadounidenses Salovey y Mayer uno de los referentes clásicos de la inteligencia emocional.

### **Propiedades psicométricas del instrumento TMMS-24**

Las propiedades psicométricas del instrumento original, se determinó la confiabilidad por dimensiones, según el Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach: En la dimensión Atención y Claridad Emocional se determinó una confiabilidad de 0,90; en tanto que, en la dimensión Reparación Emocional se determinó una confiabilidad de 0,86.

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Para la aplicación del instrumento en el presente estudio, se sometió al criterio de validez de cinco expertos utilizando el coeficiente de validez V de Aiken de 0,99% (anexo 3) y una confiabilidad general de 0,920, según el coeficiente “Medida de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach”.

Para la variable desempeño docente utilizaremos la escala valorativa sobre el desempeño docente, instrumento utilizado por Campos (2017), cuyo fundamento tiene carácter normativo, basado en el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) del MINEDU (2012); está constituido por 40 desempeños, mismos que para efectos del presente estudio se convirtieron en ítems de investigación, divididos en cada dimensión de acuerdo a las capacidades e indicadores de las competencias del desempeño docente.

## Instrumento 2.

### Escala valorativa sobre el desempeño docente

Nombre de la escala	:	Escala valorativa sobre el desempeño docente
Autores	:	Hernán Campos Martínez
Fecha	:	Trujillo, febrero 2017
Nº de ítems	:	40
Fundamento	:	Tiene carácter normativo, basado en el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) del Ministerio de Educación.
Aplicación	:	Su aplicación se basa en la observación y monitoreo por parte del equipo directivo de la IE.
Duración	:	20 minutos
Finalidad	:	Determinar el nivel de desempeño laboral del docente

### **Reseña histórica**

La Escala valorativa sobre el desempeño docente fue utilizada en la investigación de Hernán Campos Martínez en el año 2017. Con la finalidad de evaluar el desempeño docente de los maestros, a efectos de dar cumplimiento a la normatividad implementada por el Ministerio de educación; su fundamentación y valoración normativa se respalda en la Ley de carrera pública magisterial y el Marco de Buen Desempeño docente. Los llamados a implementar dichas medidas normativas son los directores de las instituciones educativas, quienes han tenido muchas dificultades para su implementación. Cuenta con 40 ítems que responden a los indicadores de desempeño, organizados bajo una escala de Likert, donde 1 = Nunca; 2 = A veces y 3 = Siempre; las propiedades psicométricas demuestran una validez de contenido, según criterio de expertos, utilizando el coeficiente de validez V de Aiken de 1% (anexo 3) y una confiabilidad general de 0,929, según el coeficiente "Medida de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach".

Teniendo como referencia la prueba piloto, realizada a 50 docentes de del distrito de Jaén, diferentes a la muestra objetiva, se determinó los estadísticos descriptivos ítem por ítem según el Alfa de Cronbach. En la dimensión preparación para el aprendizaje, los diez ítems demuestran tener una media que oscila entre 1,74 y 1,88, con un coeficiente de desviación mayor a 0,351. En la dimensión enseñanza para el aprendizaje, los 19 ítems que la constituyen demuestran tener una media entre 1,64 y 1,90, con un coeficiente de desviación mayor a 0,303. En la dimensión participación en la gestión de la escuela, los 6 ítems demuestran tener una media entre 1,54 y 1,86, con un coeficiente de desviación mayor a 0,351. Finalmente, en la dimensión desarrollo profesional e identidad docente, los 5 ítems demuestran tener una media entre 1,26 y 1,92, con un coeficiente de desviación mayor a 0,274, indicadores descriptivos que determina una correcta, efectiva y eficaz validez y alto grado de confiabilidad del instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento corresponde a las acciones específicas desarrolladas por el investigador con la finalidad de alcanzar el propósito del estudio. Entre las actividades específicas de mayor trascendencia tenemos: coordinación con los directivos y docentes de las Instituciones Educativas para lograr la aceptación de desarrollar la investigación en dichas instituciones, aplicación de los instrumentos como prueba piloto a una muestra con características similares para determinar la confiabilidad de los instrumentos, luego se aplicarán a la muestra real con la finalidad de recolectar los datos pertinentes y necesarios, procesamiento estadístico de los resultados, descripción, interpretación y discusión de resultados y elaboración de conclusiones y recomendaciones.

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

Una vez obtenidos los datos necesarios luego de la aplicación responsable de los instrumentos, se procesarán estadísticamente con la finalidad de obtener resultados cuantitativos expresados a través de tablas y figuras

mediante el uso correcto del paquete estadístico SPSS-25, con apoyo del procesador Excel; dicho proceso estadístico permitirá dar respuesta a cada objetivo de investigación y contrastar las hipótesis a través de la estadística no paramétrica del Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como en toda investigación seria y responsable, consideramos aspectos éticos que se deben tener en cuenta atendiendo a las exigencias del método científico; para ello, recurrimos a las recomendaciones de Belmont (2011) quien considera que, durante el proceso de ejecución de la investigación se tiene que redactar teniendo en cuenta las recomendaciones del APA séptima edición; que los datos obtenidos tengan la característica de confidencialidad y anonimato con la finalidad de proteger a las instituciones y las personas que participaron durante el proceso.

Finalmente, todo el proceso de investigación debe asegurar su originalidad y buen uso de las referencias bibliográficas para evitar el plagio y asegure su originalidad, considerando que los resultados obtenidos servirán de referentes científicos para futuras investigaciones (Colegio de Psicólogos del Perú, 2017).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de las variables Inteligencia emocional y desempeño docente por dimensiones*

<b>Pruebas de normalidad</b>			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 Atención Emocional (Agrupada)	,749	106	,000
D2 Claridad Emocional (Agrupada)	,764	106	,000
D3 Reparación Emocional (Agrupada)	,735	106	,000
D4 Preparación para el aprendizaje (Agrupada)	,383	106	,000
D5 Enseñanza para el aprendizaje (Agrupada)	,533	106	,000
D6 Participación en la gestión de la escuela (Agrupada)	,641	106	,000
D7 Desarrollo profesional e identidad docente (Agrupada)	,766	106	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 1 evidencia que, la significancia según la prueba de normalidad, de Shapiro-Wilk, es equivalente a niveles menores a 0,05, en todas las dimensiones, por lo que los valores no se ajustan a una distribución normal; por tanto, el estadístico a utilizar es el no paramétrico, según los fundamentos que expone (Hernández & Mendoza, 2018).



**Tabla 2***Nivel de Inteligencia Emocional predominante*

Variable	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
<b>Inteligencia Emocional</b>	Baja	5	4.7
	Media	34	32.1
	Alta	58	54.7
	Muy alta	9	8.5
	Total	106	100.0

*Nota.* Tomados de la base de datos de la variable Inteligencia Emocional SPSS

La tabla 2 evidencia que, el 54,7% de docentes del nivel secundario que laboran en las Instituciones Educativas de la zona urbana de Jaén, tienen alto nivel de Inteligencia Emocional; el 32,1% tienen un nivel medio; el 8,5% tienen un nivel muy alto y el 4,7% tiene un nivel bajo; por lo que, el nivel predominante de Inteligencia Emocional es alto.

**Tabla 3***Nivel de Desempeño Docente*

Variable	categorías	Frecuencia	Porcentaje
<b>Desempeño Docente</b>	Regular	4	3.8
	Bueno	15	14.2
	Muy bueno	87	82.1
	Total	106	100.0

*Nota.* Tomados de la base de datos de la variable Inteligencia Emocional SPSS

La tabla 3 evidencia que, el 82,1% de docentes del nivel secundario que laboran en las Instituciones Educativas de la zona urbana de Jaén, tienen un nivel de Desempeño Docente muy bueno, el 14,2% tienen un nivel bueno; en tanto que, el 3,8% tienen un nivel regular.

**Tabla 4***Correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente*

		Correlaciones	
		V2 Desempeño docente (Agrupada)	
Rho de Spearman	V1 Inteligencia Emocional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,221*
		Sig. (bilateral)	,023
		N	106

**Fuente:** Base de datos de la inteligencia emocional y desempeño docente

La tabla 4 evidencia que existe correlación significativa directa entre las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de la zona urbana de, Jaén, Cajamarca, por cuanto el nivel de la significancia bilateral es de (0,023); es decir, menor que 0,05 (Hernández & Mendoza, 2018 p. 368).

**Tabla 5**

*Correlación entre Inteligencia Emocional y las dimensiones del Desempeño Docente*

		Correlaciones				
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión de la escuela	Desarrollo profesional e identidad docente
			0.180	,191*	0.140	0.093
		Sig. (bilateral)	0.065	0.049	0.154	0.345
		N	106	106	106	106

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

La tabla 5 evidencia que existe correlación significativa directa entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje del Desempeño Docente, porque, según el Rho de Spearman, en el nivel (0,05), puesto que la significancia bilateral es de (0,049); sin embargo, evidencia que no existe correlación con las demás dimensiones porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 (Hernández & Mendoza, 2018 p. 368).

**Tabla 6**

*Correlación entre Desempeño Docente y las dimensiones de la Inteligencia Emocional*

		<b>Correlaciones</b>			
			Atención Emocional	Claridad Emocional	Reparación Emocional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	-0.089	,269**	0.182
		Sig. (bilateral)	0.364	0.005	0.061
		N	106	106	106

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

La tabla 6 evidencia que existe correlación significativa directa entre la variable Desempeño Docente y la dimensión Claridad Emocional de la Inteligencia porque, según el Rho de Spearman, en el nivel (0,01), puesto que la significancia bilateral es de (0,005); sin embargo, evidencia que no existe correlación con las demás dimensiones porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 (Hernández & Mendoza, 2018 p. 368).

**Tabla 7**

*Nivel de Inteligencia Emocional según sexo*

		Frecuencia	M	%	F	%
Válido	Baja	5	2	1,8	3	2,8
	Media	34	18	16,9	16	15,0
	Alta	58	31	29,2	27	25,4
	Muy alta	9	6	5,6	3	2,8
	Total	106	57	54	49	46

*Nota.* Tomados de la base de datos de la variable Inteligencia Emocional SPSS

La tabla 7 evidencia que, el nivel de Inteligencia Emocional de mayor significancia es alto, con el 29,2% de docentes del sexo masculino y el 25,4 de docentes del sexo femenino.

**Tabla 8***Nivel de Desempeño Docente según sexo*

		Frecuencia	M	%	F	%
Válido	Regular	4	2	1,8	2	1,8
	Bueno	15	7	6,6	8	7,5
	Muy bueno	87	42	39,6	45	42,4
	Total	106	51	48	55	52

*Nota.* Tomados de la base de datos de la variable Inteligencia Emocional SPSS

La tabla 8 evidencia que, el nivel de Desempeño Docente de mayor significancia es Muy bueno, con el 39,6% de docentes del sexo masculino y el 42,4 de docentes del sexo femenino.

**Tabla 9***Nivel de Inteligencia Emocional según edad*

Categorías	Frecuencia	25-30	%	31-40	%	41-50	%	Más de 50 años	%
Baja	5	2	1,8	1	0,9	1	0,9	1	0,9
Media	34	6	5,6	5	4,7	11	10,4	12	11,3
Alta	58	4	3,7	13	12,2	28	26,4	13	12,2
Muy alta	9	2	1,8	4	3,7	3	2,8		
Total	106	14	13,0	23	21,5	43	40,5	26	24,4

*Nota.* Tomados de la base de datos de la variable Inteligencia Emocional SPSS

La tabla 9 evidencia que, el rango de edades empieza con docentes menores que 30 años, donde prevalece el nivel medio de Inteligencia Emocional (5,6%); en los docentes entre 31 a 40 años, prevalece el nivel alto (12,2%); en los docentes de 41 a 50 años, prevalece el nivel alto (26,4%); finalmente, en los docentes de 50 años a más, prevalece el nivel alto (12,2%). En cuanto se refiere al nivel bajo de IE es poco significativo en todos los rangos de edad.

**Tabla 10***Nivel de Desempeño Docente según edad*

	Frecuencia	25-30	%	31-40	%	41-50	%	Más de 50 años	%
Regular	4							4	3,7
Bueno	15	2	1,8	5	4,7	5	4,7	3	2,8
Muy bueno	87	12	11,3	18	16,9	38	35,8	19	17,9
Total	106	14	13,1	23	21,6	43	40,5	26	24,4

*Nota.* Tomados de la base de datos de la variable Inteligencia Emocional SPSS

La tabla 8 evidencia que, el rango de edades empieza con docentes menores que 30 años, de 31 a 40, de 41 a 50 y de 50 a más edad, donde el nivel de Desempeño Docente que prevalece es el nivel Muy bueno con (11,3%), (16,9%), (35,8%) y (17,9%), respectivamente. En cuanto al nivel regular existe un porcentaje muy bajo.

## VI.- DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo fue determinar la correlación significativa entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021, se obtuvo como resultado para estas dos variables un el Rho de Spearman de 0,221 y una significancia bilateral de 0,023 menor que P valor (0.05). Estos resultados significan que la inteligencia emocional entendida como la capacidad de conocer y gestionar adecuadamente las emociones, capacidad para adaptarse a los cambios del ambiente, la destreza que tiene cada persona para saber solucionar los problemas que se presentan y que muchas veces están condicionadas por el pensamiento, cambios psicológicos, reacciones nerviosas y nuestro comportamiento (Soler, et al., 2020; Garcia, 2020).

Dicho de otro modo, en la medida que los docentes saben reconocer y controlar sus emociones que experimenta dentro del trabajo, la forma como encuentren las solución oportuna para los problemas que se susciten en su ambiente , la ,manera como establezca relaciones interpersonales satisfactorias con su medio, tendrá un mejor desempeño en actividades que tienen que ver con los procesos de cumplir adecuadamente sus funciones en acorde al cumplimiento de los objetivos de la organización educativa. Por el contrario, si las condiciones de la inteligencia emocional son inadecuadas, también el desempeño docente se verá afectado. Estos resultados son análogos con los hallazgos de Acosta (2021), quien encontró que la inteligencia emocional influye de manera directa en el desempeño de los docentes, considerando que el valor de correlación entre las variables de estudio es de un 0,699 con significancia = 0,00, es decir que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor es el nivel del desempeño docente en los participantes, quedando comprobada la hipótesis general. De igual manera Saavedra (2018) también coincide con el estudio porque al observar las fichas de monitoreo al desempeño docente encontró que, existe relación significativa entre Inteligencia Emocional y desempeño Docente, cuyo índice de correlación según Spearman fue ( $r/s = 0.896$ ), considerada como correlación, significativa y moderada, directamente proporcional, dando lugar a la aceptación de la hipótesis

de investigación que afirma la relación significativa entre el desempeño docente y la inteligencia emocional.

Respecto al primer objetivo específico que fue determinar la relación a modo de correlación entre la Inteligencia Emocional y las dimensiones del desempeño docente, se ha encontrado como resultado que, sólo existe correlación significativa entre la variable Inteligencia Emocional y la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje del Desempeño Docente ya que el Rho de Spearman fue de ,191\* y la significancia bilateral fue de 0.049 menor que el P valor de 0.05. En el resto de dimensiones se observa que no existe correlación con las demás dimensiones porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 (Hernández & Mendoza, 2018 p. 368). Estos datos indican que la inteligencia emocional no tiene relación con la mayoría de las dimensiones del desempeño docente, excepto con la dimensión de enseñanza para el aprendizaje que sí tiene una relación significativa. En teoría esto significa que la forma en que los docentes identifiquen, gestionen y controlen sus emociones que experimentan dentro del trabajo con sus compañeros (Mestre y Fernández, 2016), por lo general no tiene nada que ver con que los docentes asuman con responsabilidad sus funciones para garantizar una educación de calidad que se ajuste a las demandas de la institución educativa (Ministerio de Educación [MINEDU], 2012). Otras investigaciones han encontrado resultados diferentes. Cáceres (2018), desarrolló una investigación cuyo objetivo general busca relacionar la variable inteligencia emocional y desempeño en docentes del nivel universitario en la Universidad Nacional del Altiplano, región Puno; ha encontrado como resultado que la inteligencia emocional tiene relación significativa con su desempeño profesional, hecho por el cual, las decisiones que toman durante el proceso de enseñanza aprendizaje son acertadas. Al hacer un análisis reflexivo sobre estos resultados se puede decir que, al no haber relación entre la inteligencia emocional con los factores del desempeño docente, excepto con una, indican que hay otras variables que intervienen dentro del desempeño docente que pueden ser un buen clima laboral, salario compensatorio y sentido de realización personal, sobre todo puede deberse a las características singulares de la población estudiada como por ejemplo valores, sentido de responsabilidad para con las funciones educativas.



El segundo objetivo específico fue determinar las correlaciones entre las variable Desempeño Docente y las dimensiones de la Inteligencia Emocional, en consecuencia se ha encontrado que entre el desempeño docente y las dimensiones de la inteligencia emocional existe una relacion significativa ( $Rho=,269^{**}$ ) y una significancia bilateral de (0,005); sin embargo, se evidencia que no existe correlación con las demás dimensiones porque el nivel de significancia es mayor a 0,05 (Hernández & Mendoza, 2018 p. 368). Estos resultado significan que el desempeño docente no tienen relacion con la mayoría de las dimensiones de la inteligencia emocional. En teoria estos datos significan que el que los docentes asuman con responsabilidad sus labores dentro de la institucion educativa garantizando un proceso de enseñanza y aprendizaje hacia los alumnos y de esta manera se cumpla los objeivos trazados por la institucion educativa (Garcia, 2020) no tiene ninguna asociación con las dimensiones de la inteligencia emocional que re refiere a la forma como los docenres gestiona y controlan adecuadamente sus emociones, la forma efectiva de dar solucion a los conflictos que se presentan en su ambiente laboral (Minedu, 2012). No obstante, se puede decir que la dimension claridad emocional si tiene una relacion significativa con el desempeño docente, es decir en la mediad que los profesores gestionan y controlan sus emociones con sus comparos de trabajo, los nivles de dosempañe docente aumentaran de forma significativa. En el caso de esta ultima interpretación de estos resultados, se puedmne mencionar los aportes de otros trabajos quienes al estudiar la relación significativa entre la Inteligencia Emcional y Desempeño Profesional de los docentes, hecho por el cual, las decisiones que toman durante el proceso de enseñanza aprendizaje son acertadas, han encontrado que existe cierta dependencia de la variable de inteligencia emocional sobre la variable de desempeño docente (Cáceres, 2018).

Respecto al tercer objetico específico fue determinar el nivel de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente según sexo. Se han encontrado los siguientes resultados: relacionado a los niveles de inteligencia emocional, se observa que el nivel de Inteligencia Emocional de mayor significancia es alto, con el 29,2% de docentes del sexo masculino y el 25,4 de docentes del sexo femenino. Estos resultados significan que los docentes hombres presentan más alto niveles en comparación de las mujeres que obtienen niveles más bajos. Bajo esto resultado

se puede decir que los hombres tienen mejor manejo y control de sus emociones, saben enfrentar y dar solución a los problemas que acaecen dentro de su ambiente donde laboran (Fragoso, 2015), las mujeres también presentan niveles esperados, pero en comparación en función al sexo, los hombres obtienen mejores niveles de inteligencia emocional. En cuanto a los niveles de desempeño docente en función al sexo, se visualiza que el nivel de Desempeño Docente de mayor significancia es Muy bueno, con el 39,6% de docentes del sexo masculino y el 42,4 de docentes del sexo femenino. La lectura de estos datos estadísticos indica que, en este caso, son las mujeres las que presentan los niveles más altos de desempeño docente. Es decir, estas instituciones educativas las docentes mujeres, son las que presentan un buen nivel de desempeño en sus funciones garantizando un proceso de enseñanza y aprendizaje que cubra las necesidades de la comunidad educativa (Minedu, 2012). Estos datos tienen alguna relación con los hallazgos de Borsic y Riveros (2017), quien encontró que, en un estudio cuyo objetivo general busca encontrar relaciones significativas entre las variables que son similares a las del presente estudio, presentada ante la Universidad Nacional Autónoma de México; estudio cuantitativo, transversal, correlacional, no experimental, concluye que, existen marcadas diferencias entre los niveles de IE entre docentes del sexo masculino y femenino, siendo los varones quienes demuestran tener nivel más alto de IE, frente a sus colegas del sexo femenino. Otras investigaciones han encontrado que no existen diferencias entre docentes varones y mujeres respecto a la evaluación general de la inteligencia emocional, aunque en algunas dimensiones, se evidencia pequeñas diferencias, pero que no son significativas (Valencia, 2020).

El cuarto objetivo específico fue determinar el nivel de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente según edad. En el caso de la variable de inteligencia emocional, se observa que el rango de edades empieza con docentes menores que 30 años, donde prevalece el nivel medio de Inteligencia Emocional (5,6%); en los docentes entre 31 a 40 años, prevalece el nivel alto (12,2%); en los docentes de 41 a 50 años, prevalece el nivel alto (26,4%); finalmente, en los docentes de 50 años a más, prevalece el nivel alto (12,2%). Esto significa que los docentes de 41 a 50 años tienen niveles más altos de inteligencia emocional en comparación con los demás grupos etarios. Dicho de otro modo, este grupo etario saben gestionar

y controlar sus emociones ante los eventos estresantes, sobre todo al momento de estar inmersos en situaciones de conflictos con los compañeros de trabajo dentro de la institución educativa, saben afrontar con éxito las dificultades que se presentan en esta área (García, 2020). En relación a los niveles de desempeño docente en función al grupo etario, se evidencia que los docentes de 41 a 50 años (35,8%) presentan mejores niveles de desempeño docente, es decir, este grupo de docentes son los que tiene un mejor desempeño en sus labores y funciones dentro de la comunidad educativa para garantizar un proceso de enseñanza y aprendizaje con las condiciones adecuadas (Minedu, 2012). Otras investigaciones recientes han encontrado resultados similares estudiando las mismas variables. Flores (2019), desarrolló un estudio, cuyo objetivo principal buscó encontrar y describir los niveles de inteligencia emocional del personal docente de una Institución Educativa que pertenece al distrito Mi Perú, región Callao, ha encontrado como resultado que el 70% de docentes demostraron tener un nivel de inteligencia emocional adecuado, un 22,86% de docentes que necesitan mejorar su nivel de inteligencia emocional y un 7,14% de docentes que se encuentran en un nivel alto.

El último objetivo específico fue Identificar el nivel de Inteligencia Emocional y desempeño docente más predominante en los docentes. En cuanto a los niveles de inteligencia más predominante, se observa, el 54,7% de docentes del nivel secundario que laboran en las Instituciones Educativas de la zona urbana de Jaén, tienen alto nivel de Inteligencia Emocional; el 32,1% tienen un nivel medio; el 8,5% tienen un nivel muy alto y el 4,7% tiene un nivel bajo; por lo que, el nivel predominante de Inteligencia Emocional es alto. Esto quiere decir que la mayoría de los docentes que laboran dentro de esta institución educativa tienen un adecuado manejo y control de las emociones, así como saber encontrar las soluciones idóneas ante las situaciones problemáticas propias de la interacción interpersonal con sus pares (Mestre y Fernández, 2016). En cuanto a los niveles predominante del desempeño docentes, se ha encontrado que, el 82,1% de docentes del nivel secundario que laboran en las Instituciones Educativas de la zona urbana de Jaén, tienen un nivel de Desempeño Docente muy bueno, el 14,2% tienen un nivel bueno; en tanto que, el 3,8% tienen un nivel regular. Se puede inferir de estos datos que, el mayor porcentaje de los docentes tienen un

adecuado desempeño en las funciones para brindar una enseñanza de calidad que cumpla con las expectativas de las instituciones y de esta manera se pueda ayudar al cumplimiento de las organizaciones (Minedu, 2012). Investigaciones recientes han demostrado que que la inteligencia emocional en los docentes es un factor que orienta y determina el nivel positivo o negativo de su práctica pedagógica; la afirmación se justifica en las innumerables ocasiones que provocan estrés que viven los docentes y que es importante conocer la forma apropiada de hacerle frente (LLumiQuinga y Parra, 2020).

## V. CONCLUSIONES

### Primera

Entre la inteligencia emocional y el desempeño docente existe una relación directa de ( $Rho=0,221$ ) y una significancia bilateral de 0,023 menor que P valor (0.05).

### Segunda

Entre la inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño docente, se ha encontrado que sólo la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje del Desempeño Docente tiene una relación con la inteligencia emocional ya que el Rho de Spearman fue de ,191\* y la significancia bilateral fue de 0.049 menor que el P valor de 0.05, el resto de dimensiones no tienen ninguna relación con la inteligencia emocional.

### Tercera

Se he encontrado que la variable del desempeño docente sólo tiene una relacion significativa con la dimension claridad emocional ( $Rho=,269^{**}$ ) y una significancia bilateral de (0,005), con el resto de dimensiones, no se observó ninguna relación.

### Cuarta

Se ha determinado que los docentes hombres son los que tienen más altos niveles de inteligencia emocional (29,2%), en cuanto al desempeño docente, las mujeres obtienen un nivel más alto (42,4%).

### Quinta

Los docentes de 41 a 50 años obtienen los niveles más altos de inteligencia emocional (26,4%), de la misma forma, este grupo etario presenta también el nivel más alto de desempeño docente (35,8%).

### Sexta

Se ha encontrado que el nivel de inteligencia emocional que más predomina entre los docentes es el alto (54,7%), en cuando al desempeño docente, el nivel que más prevalece es muy bueno (82,1%).

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **PRIMERA**

A los directivos de las Instituciones Educativas del nivel secundario de las IIEE de la zona urbana de Jaén, se les recomienda considerar dentro de las actividades prioritarias del Plan Anual de Trabajo, ciclos de charlas interactivas y programas motivacionales de reforzamiento de habilidades sociales y gestión de emociones de todos los miembros de su plana docente, con la finalidad de fortalecer el nivel de Inteligencia Emocional y reforzar el Desempeño Docente de los docentes.

### **SEGUNDA**

A los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de las IIEE de la zona urbana de Jaén, se les recomienda participar de manera activa de los talleres motivacionales y programas de reforzamiento de sus capacidades, habilidades sociales, liderazgo y trabajo en equipo.

### **TERCERA**

A los docentes de las Instituciones Educativas del nivel secundario de las IIEE de la zona urbana de Jaén, se les recomienda participar de manera activa en los cursos de capacitación de Perú Educa y las diferentes plataformas virtuales, referentes a Inteligencia Emocional y reforzamiento de sus capacidades para el buen Desempeño Docente, con la finalidad de mantener y fortalecer su buen nivel en ambos aspectos, a fin de contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Acosta, E. B. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020. Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo: SE.*
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Tesis de Maestría. Univesridad Cesar vallejo. Lima: SE.*
- Banco Mundial-Blogs. (2020). Recuperado el 19-04-2021 de 19 de mayo, de Apoyando a los maestros durante la pandemia del COVID-19 (coronavirus): <https://blogs.worldbank.org/es/education/apoyando-los-maestros-durante-la-pandemia-del-covid-19-coronavirus>
- Belmont. (2011). Reporte Belmont: Principio éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. *Revista Médica Hondureña, 79(3)*. Obtenido de Reporte Belmont: Principio éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación.
- Cabezas, E. D., Andrade, D., & Tores, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí, Ecuador: David Andrade Aguirre.*
- Cáceres, V. P. (2018). *Inteligencia emocional y su grado de correlación con el desempeño didáctico en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA Puno. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional del altiplano. Puno: SE.*
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014. Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo: SE.*
- Cávez, A. C. (2021). *Inteligencia emocional del personal de salud de instituciones públicas y privadas, 2020. Tesis de Maestría. Universidad. Universidad Autónoma de Ica. Chíncha : Se.*

- Cazallo, A., Bascón, M., Mudarra, A., & Salazar, E. (2020). La inteligencia emocional en los estudiantes universitarios. *Revista Espacios*, Vol. 41; N° 23, 333 - 345 .
- Cobos, L., Fluja, J. M., & Gómez, I. (2017). The role of Emotional Intelligence in Psychological Adjustment among Adolescents. *Anales de Psicología* Vol. 33; N° 1, 66 - 73 .
- Córdova, F. G. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño del cuestionario. Resumen del libro El cuestionario. Universidad de Sonora. Yucatán - México: Limusa SA. de CV.*
- Educaweb. (2020). Recuperado el 19 de abril de 2021, de Inteligencia emocional, clave para reducir el estrés docente ante la pandemia: <https://www.educaweb.com/noticia/2020/10/15/inteligencia-emocional-reducir-estres-docente-pandemia-19331/>
- Eснаоla, I., Revuelta, L., Ros, I., & Sarasa, M. (2017). The development of emotional intelligence in adolescence. *Anales de Psicología* Vol. 33; N° 2, 327 - 333 .
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005 ). Escala para la evaluación de la expresión, manejo y reconocimiento de emociones. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, Vol. 19, Núm. 3, 63 - 69 .
- Flores, C. A. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito Mí Perú - Callao. Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima : SE.*
- García, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *revista Cubana de Educación Superior*, Vol. 39; N° 2, 1 - 22 .
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación sexta edición. México: McGrawHit Education.*
- Iglesias, L. M. (2018). *Burnout e inteligencia emocional en docentes de Instituciones Educativas en la ciudad de Cajamarca en el año 2017. Tesis de Maestría: Universidad Privada del Norte. Cajamarca : SE.*



- Instituto Peruano de Administración de Empresas IPAE. (2020). Recuperado el 19-04-2021 de 6 de julio, de ¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia en el rol del docente?: <https://www.ipae.pe/nota-de-prensa-diadelmaestro-cual-ha-sido-el-impacto-de-la-pandemia-en-el-rol-del-docente/>
- LLumiquinga, N. D., & Parra, C. A. ( 2020). *Inteligencia emocional en docentes universitarios, Quito-Ecuador, en el año 2020. Tesis de Licenciatura. Universidad Central del Ecuador .* Quito: SE.
- Mestre, J., & Fernández, P. (2016). Manual de Inteligencia Emocional . *Revista Fuentes*, 93 - 94 .
- Ministerio de Educación MINEDU. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de los estudiantes.* Lima.
- Montenegro, I. A. (2003). Evaluación del desempeño docente. Coop. Editorial Magisterio.
- Obispo, J. (2020). Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020. Universidad César Vallejo- Tesis para obtener el grado de maestría en educación. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58639/Obispo\\_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58639/Obispo_EJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2020). *Educación y pandemia. Una visión desde la universidad.* Universidad San Martín de Porres, Lima, Lima. Obtenido de Educación y Pandemia: Una visión desde la universidad.
- Rey, L., & Pena, M. (2016). Educadores de Corazón. Inteligencia Emocional como elemento clave en la labor docente. Universidad de Málaga. España . *Padres y Maestros N° 368*, 65 - 72 .
- Soler, J. L., Aparicio, L., Escolano, O. D., & Rodríguez, A. (2020). *Inteligencia emocional y bienestar II. Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones.* Universidad San Jorge.

Tamayo, M. (1999). *La investigación. Aprender a investigar*. Santa Fe de Bogotá: ICFES.

Valencia, D. M. (2020). *Inteligencia emocional en docentes de primaria de la zona urbana y secundaria de la zona rural de la provincia de Cajamarca. Tesis de Licenciatura. Universidad Privada del norte. Cajamarca: SE.*

Valverde, J. F., & Zumba, J. A. (2018). *Conocimiento de la educación emocional en docentes de una facultad de psicología en Cuenca. Tesis de Licenciatura. Universidad de Cuenca. Cuenca: Se.*

**ANEXOS**  
**Anexo 1**

**Matriz de consistencia**

**Título.** “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Ítems	Técnicas e instrumentos	Metodología	Población y Muestra		
<b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en una Institución Educativa de Jaén, Cajamarca – 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación a modo de correlación entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca – 2021.	Existe una relación significativa y directa entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de la zona urbana de, Jaén, Cajamarca – 2021	Inteligencia emocional	Atención emocional	1 – 8	Instrumento 1:  Cuestionario sobre el Clima Institucional  Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	Diseño: experimental	<b>Población – muestra</b>  60 docentes de la IE N° Alfonso Villanueva Pinillos		
				Claridad emocional	9 – 16					
				Reparación emocional	17 – 24					
	<b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación a modo de correlación entre la Inteligencia Emocional con las dimensiones del Desempeño Docente expresadas en preparación para el aprendizaje, preparación para la enseñanza, participación en la gestión de la escuela y desarrollo profesional e identidad docente.			Desempeño Docente	Enseñanza para el aprendizaje	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Instrumento 2:  Escala Valorativa sobre el Desempeño Docente  Escala: 0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre	Tipo:  Cuantitativa  Descriptivo  Correlacional	<b>Tipo de muestreo:</b>  No probabilístico a criterio del investigador	
	Determinar la relación a modo de correlación entre el Desempeño Docente y las dimensiones de la Inteligencia Emocional expresadas en atención, claridad y reparación emocional.					11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29				
	Determinar el nivel de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente según sexo.					Participación en la gestión de la Escuela				30, 31, 32, 33, 34, 35
	Determinar el nivel de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente según edad.					Desarrollo profesional e identidad docente				36, 37, 38, 39, 40.
Identificar el nivel de Inteligencia Emocional y desempeño docente más predominante										

## Anexo 2 Operacionalización de variables

### Variable inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Técnicas e instrumentos
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional (IE) se refiere a los procesos implicados en el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta (Mestre Fernández, 2016).	Para un adecuado tratamiento de la variable Inteligencia emocional, se consideró las tres dimensiones de Mayer y Salovey: Atención emocional, claridad emocional y reparación emocional, para lo cual se utilizó el (TMMS-24), adaptado por (Fernández y Extremera, 2005).	Atención emocional	1 – 2 –	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario: (TMMS – 24) Escala
				3 – 4 –	
				5 – 6 –	
				7 – 8	
			Claridad emocional	9 – 10 –	
				11 –	
				12 –	
			Reparación emocional	13 –	
				14 –	
				15 –	
16					
				17 –	
				18 –	
				19 –	
				20 –	
				21 –	
				22 –	
				23 –	
				24	

## Variable desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores (Competencias docentes)	Ítems	Técnicas e instrumentos
Desempeño docente	Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable (Ministerio Educación MINEDU, 2012).	La variable desempeño docente, se ha dividido en las dimensiones Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión y desarrollo profesional e identidad docentes que corresponden a los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (MDD). Para su adecuado tratamiento se elaboró un instrumento acorde con el MBDD, validado por el Minedu, que consta de 40 desempeños	Preparación para el aprendizaje	Competencia 1 Competencia 2	1 – 10	<b>Técnica:</b> La encuesta
			Enseñanza para el aprendizaje	Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5	11 – 29	
			Participación en la gestión de la Escuela	Competencia 6 Competencia 7	30 – 35	<b>Escala:</b> 0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre
			Desarrollo profesional e identidad docente	Competencia 8 Competencia 9	36 – 40	

### Anexo 3

#### Cuestionario TMMS-24

##### Instrucciones

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
	<b>ATENCIÓN EMOCIONAL</b>					
1	Presto mucha atención a los sentimientos.					
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.					
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.					
5	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.					
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.					
7	A menudo pienso en mis sentimientos.					
8	Presto mucha atención a cómo me siento					
	<b>CLARIDAD EMOCIONAL</b>					
9	Tengo claros mis sentimientos.					
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.					
11	Casi siempre sé cómo me siento.					

12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.					
14	Siempre puedo decir cómo me siento.					
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.					
16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.					
	<b>REPARACIÓN EMOCIONAL</b>					
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.					
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.					
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.					
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.					
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.					
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.					
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.					
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.					

### Escala valorativa sobre el desempeño docente

**Objetivo:** Determinar nivel del desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alfonso Villanueva Pinillos.

Los datos que se obtengan serán utilizados de una manera confidencial.

#### Instrucciones:

A continuación, se presentan proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño docente que usted frecuenta. Cada una tiene tres opciones de acuerdo a lo que describa mejor tu desempeño. Lee cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) en la alternativa, la que mejor refleje su punto de vista. El documento es anónimo. No hay respuestas buenas ni malas.

Escala valorativa:

0	Nunca
1	A veces
2	Siempre

#### DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE

N°	Desempeño	Escala		
		0	1	2
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.			
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.			
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			

### **DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE**

N°	Desempeño	Escala		
		0	1	2
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.			

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.			
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.			

### **DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA**

N°	Desempeño	Escala		
		0	1	2
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.			
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.			

### **DIMENSIÓN: DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD DOCENTE**

N°	Desempeño	Escala		
		0	1	2
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.			
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.			

## Anexo 4

### Carta de presentación de la escuela firmada para el piloto



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 21 de junio 2021

Wilmer, Solís García  
Director  
I.E. 16001 Ramón Castilla Y Marquesado - Jaén  
**PRESENTE**

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna de la Escuela de Psicología:

- Anita Carrillo Asenjo - 27753802

Quienes actualmente está desarrollando una investigación denominada "Inteligencia Emocional y Desempeño docente en el nivel secundario en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca - 2021", para lo cual necesita de su apoyo brindando su autorización, para que la alumna en mención pueda realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Concedores de su capacidad de colaboración para con la estudiante, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestra alumna, quienes al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



*Akemy Chang Pardo Figueroa*  
Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa  
Coordinadora  
Escuela de Psicología - Trujillo

*Recibido*  
*28/06/2021*



*Wilmer Solís García*  
Lic. Wilmer Solís García  
DIRECTOR  
DNI: 27666708

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



utv.edu.pe

## Anexo 5

### Carta de presentación de la escuela firmada para la muestra final



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

María Rosario, López Monosalva  
Directora  
I.E Alfonso Villanueva Pinillos -Jaén  
**PRESENTE**



Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna de la Escuela de Psicología:

- Anita Carrillo Asenjo - 27753802

Quienes actualmente está desarrollando una investigación denominada "Inteligencia Emocional y Desempeño docente en el nivel secundario en tiempos de pandemia COVID-19 en las Instituciones Educativas de Jaén, Cajamarca - 2021", para lo cual necesita de su apoyo brindando su autorización, para que la alumna en mención puedan realizar su investigación en la institución que Usted dirige.

Concedores de su capacidad de colaboración para con la estudiante, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestra alumna, quienes al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



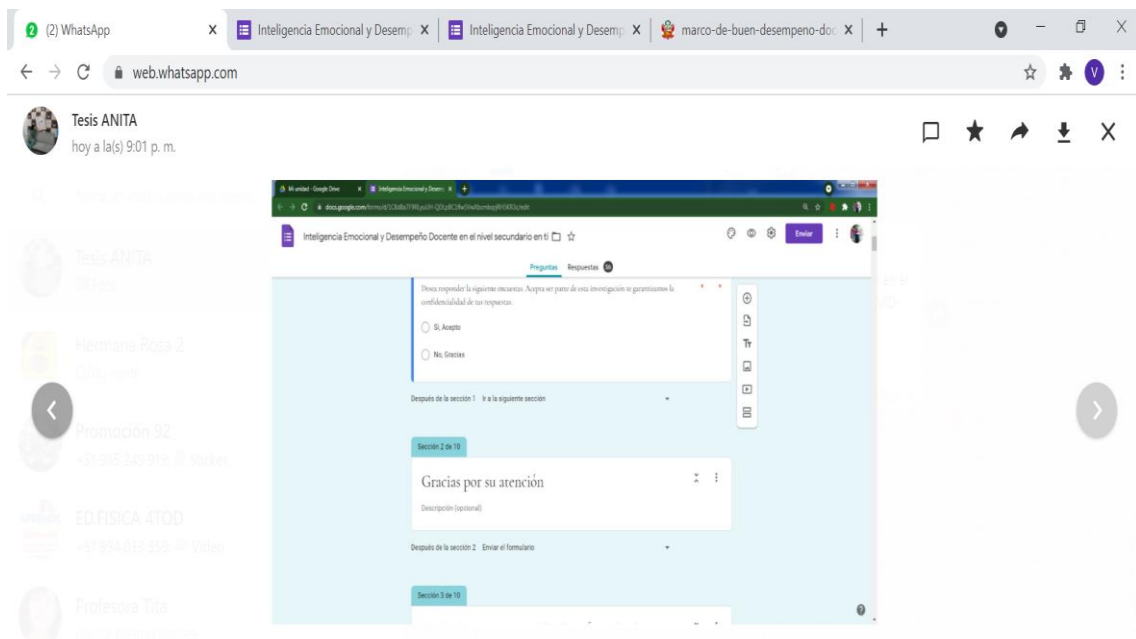
Akemy Chang Pardo Figueroa  
Coordinadora  
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



## Anexo 6

### Formulario aplicativo virtualmente



## **Anexo 7**

### **Consentimiento informado**

#### Consentimiento informado

El presente documento tiene por objetivo explicar las características de esta investigación

Esta investigación tiene por objetivo adatar y validar el ~~Trait Meta-Mood Scale~~ (TMMS-24, 2004), cuestionario que evalúa la autopercepción de la inteligencia emocional. Se trabaja sobre la población de docenas de las instituciones educativas de la zona urbana de Jaén.

Es sumamente importante que tenga en cuenta su participación es de carácter voluntario, por lo que tiene plena facultad de decidir si desea o no participar de este proceso. Así mismo podrá desvincularse en cualquier momento, sin que ello lo/la perjudique de forma alguna.

Al aceptar participar de esta investigación sólo se le pedirá que responda el cuestionario y que al finalizar lo devuelva a quien se lo administro.

Su participación es anónima y sus respuestas serán reguardadas bajo la más estricta confidencialidad. Sin embargo si desea que se le envíen sus resultados, anote su nombre y correo electrónico en la primera página del cuestionario, para hacerle llegar la información correspondiente una vez haya concluido el proceso investigativo.

Para cualquier información comunicarse con:

Nombre: Anita Carrillo Asenjo

Email: anitacarrilloacenjo@gmail.com

Bachiller en psicología

Universidad Cesar Vallejos

**Anexo 8**  
**Validación de Expertos**

**Formula:**

$$=(G5)/((5*(2-1)))$$

**Fórmula V de Aiken**

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Leyenda:  
S = sumatoria de Si  
Si= valor asignado por cada juez  
n = número de jueces  
C = valores de cada escala de medición

**Escala:**

**0 = No**

**1 = Si**



Tabla 3. Evidencia de validez de contenido del instrumento TMMS-24, para la variable inteligencia emocional, según criterio de expertos, utilizando el coeficiente de validez V de Aiken.

ITEMS	JUECES					SUMA	V	V GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	0.99
2	1	1	1	1	1	5	1.00	
3	1	1	1	1	1	5	1.00	
4	1	1	1	1	1	5	1.00	
5	1	1	1	1	1	5	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1.00	
7	1	1	1	1	1	5	1.00	
8	1	1	1	1	1	5	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1.00	
10	1	1	1	1	1	5	1.00	
11	1	1	1	1	1	5	1.00	
12	1	1	1	1	1	5	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1.00	
15	0	1	1	1	1	4	0.80	
16	1	1	1	1	1	5	1.00	
17	1	1	1	1	1	5	1.00	
18	1	1	1	1	1	5	1.00	
19	1	1	1	1	1	5	1.00	
20	1	1	1	1	1	5	1.00	
21	1	1	1	1	1	5	1.00	
22	1	1	1	1	1	5	1.00	
23	1	1	1	1	1	5	1.00	
24	1	1	1	1	1	5	1.00	

**Tabla 4**

*Evidencia de validez de contenido del instrumento escala valorativa sobre el desempeño docente para la variable desempeño docente, según criterio de expertos, utilizando el coeficiente de validez V de Aiken.*

ITEMS	JUECES					SUMA	V	V GENERAL
	J1	J2	J3	J4	J5			
1	1	1	1	1	1	5	1.00	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00	
3	1	1	1	1	1	5	1.00	
4	1	1	1	1	1	5	1.00	
5	1	1	1	1	1	5	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1.00	
7	1	1	1	1	1	5	1.00	
8	1	1	1	1	1	5	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1.00	
10	1	1	1	1	1	5	1.00	
11	1	1	1	1	1	5	1.00	
12	1	1	1	1	1	5	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1.00	
15	1	1	1	1	1	5	1.00	
16	1	1	1	1	1	5	1.00	
17	1	1	1	1	1	5	1.00	
18	1	1	1	1	1	5	1.00	
19	1	1	1	1	1	5	1.00	
20	1	1	1	1	1	5	1.00	
21	1	1	1	1	1	5	1.00	
22	1	1	1	1	1	5	1.00	
23	1	1	1	1	1	5	1.00	
24	1	1	1	1	1	5	1.00	
25	1	1	1	1	1	5	1.00	
26	1	1	1	1	1	5	1.00	
27	1	1	1	1	1	5	1.00	
28	1	1	1	1	1	5	1.00	
29	1	1	1	1	1	5	1.00	
30	1	1	1	1	1	5	1.00	
31	1	1	1	1	1	5	1.00	
32	1	1	1	1	1	5	1.00	
33	1	1	1	1	1	5	1.00	
34	1	1	1	1	1	5	1.00	
35	1	1	1	1	1	5	1.00	
36	1	1	1	1	1	5	1.00	
37	1	1	1	1	1	5	1.00	
38	1	1	1	1	1	5	1.00	
39	1	1	1	1	1	5	1.00	
40	1	1	1	1	1	5	1.00	

## Anexo 9

### Confiabilidad de los instrumentos, según prueba piloto

#### a. Confiabilidad del instrumento TMMS-24

Resumen de procesamiento de casos				
		N	%	
Casos	Válido	50	100,0	
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0	
	Total	50	100,0	

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	24

El coeficiente “Medida de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach” demuestra que los ítems del instrumento TMMS-24, tienen un alto grado de confiabilidad (0,920).

#### b. Confiabilidad del instrumento “Escala valorativa sobre el desempeño docente”

Resumen de procesamiento de casos				
		N	%	
Casos	Válido	50	100,0	
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0	
	Total	50	100,0	

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	40

El coeficiente “Medida de coherencia o consistencia interna Alfa de Cronbach” demuestra que los ítems del instrumento Escala valorativa sobre el desempeño docente tienen un alto grado de confiabilidad (0,929).

## Anexo 10

**Tabla 2**

*Presentación de jueces expertos*

<b>Juez</b>	<b>Nombres</b>	<b>Grado</b>	<b>Cargo</b>
1	Fiorella Guadalupe C.Ps.P. 21749	Ramírez Magíster	Psicóloga Universidad Santo Toribio de Mogrovejo
2	Martha Janeth Guevara C.Ps.P 16449	Delgado Magíster	Docente Universidad Nacional de Jaén
3	Alicia Alarcón C.Ps.P 8000	Sánchez Magíster	Psicóloga en atención clínica y educativa (Consultorio particular)
4	Yésica Córdova C.Ps.P 15935	Ramírez Magíster	Especialista de convivencia escolar UGEL San Ignacio
5	Edith Yulissa Gavidia C.Ps.P 18489	Aguirre Magíster	Psicóloga en el área de niños y adolescentes en el Centro de Salud Mental – Jaén

**Nota:** *Se consideró la participación de los 5 jueces expertos para que brinden las validaciones respectivas de los instrumentos empleados en la presente investigación.*

## Anexo 11

### Criterio de jueces de los instrumentos



#### PARA MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Mg. Delgado Guevara Martha Janeth.

DNI: 43493069

FECHA ACTUAL: 21-05-2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología Educativa	2013-2015
02	Instituto Ipsidhu - Chiclayo	Terapia Gestalt	2015-2016

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Salud-Magllanal	Psicóloga	Jaén	2012-2013	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica
02	Universidad Nacional de Jaén	Psicóloga	Jaén	2013-Actualidad	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica
03	Universidad Nacional de Jaén	Docente	Jaén	2017-actualidad	Dictado de clases

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

UNIVERSIDAD NACIONAL DE JAÉN  
Mg. DELGADO GUEVARA, MARTHA JANETH  
BACHILLER EN PSICOLOGÍA

N° de colegiatura N°: 16449

N° de colegiatura N°: 16449

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TMMS-24  
PARA MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

RAMIREZ GUADALUPE FIORELLA

DNI: 45059558

FECHA ACTUAL: 18/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestra en Psicología Educativa	2017 - 2019
02	Fundación Matiz	Especialista en Terapias de avanzada	2016 - 2017



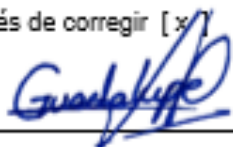
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Psicóloga	Chiclayo	2018 - Actualidad	Orientación consejería y diagnóstico psicológico
02	Universidad Señor de Sipán	Psicóloga	Pimentel	2016 - 2017	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica
03	Centro de Salud	Psicóloga	Picsi	2014 - 2015	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]



Mtra. Ps. Fiorella Ramirez Guadalupe  
N° de colegiatura N°: 21749

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA  
VALORATIVA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

RAMIREZ GUADALUPE FIORELLA

DNI: 45059558

FECHA ACTUAL: 18/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología Educativa	2017 - 2019
02	Fundación Matiz	Especialista en Terapias de avanzada	2016 - 2017

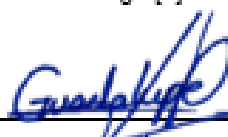
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo	Psicóloga	Chiclayo	2018 - Actualidad	Orientación consejería y diagnóstico psicológico
02	Universidad Señor de Sipán	Psicóloga	Pimentel	2016 - 2017	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica
03	Centro de Salud	Psicóloga	Picsi	2014 - 2015	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]



Mtra. Ps. Fiorella Ramirez Guadalupe  
N° de colegiatura N°: 21749

**TMMS-24**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TMMS-24 PARA MEDIR EL NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

RAMIREZ CORDOVA YESICA

DNI: 43022737

FECHA ACTUAL: 17 DE MAYO DEL 2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	Lic. EN PSICOLOGIA	2004- 2009
02	CESAS VALLEJO	Mg <sup>a</sup> EN EDUCACION INFANTIL Y NEUROEDUCACION	2015-2016
03	AIFODETH	EN TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL	2020

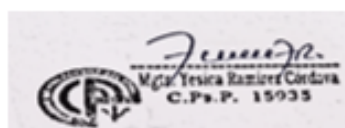
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO	ASISTENTE DE DEMUNA	DISTRITO DE HUARANGO	2011- 2012	- Realizar talleres, charlas de prevención en II.EE y población vulnerable
02	CENTRO DE SALUD PUERTO CIRUELO	PSICOLOGO	PUERTO CIRUELO	NOV 2012 – OCT 2013	- Evaluación, diagnóstico y tratamiento
03	IE 16487	PSICOLOGO	PERICO – SAN IGNACIO - CAJAMARCA	2015-2017	- Focalizar los casos de estudiantes en situación de riesgo.
04	UGEL SAN IGNACIO	ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	SAN IGNACIO	2018-2021 ACTUALIDAD	- Supervisar que las Instituciones educativas realicen una gestión.

OBSERVACIONES

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable



PS. YESICA RAMIREZ CORDOVA  
N° de colegiatura N°:15935



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

RAMIREZ CORDOVA YESICA

DNI: 43022737

FECHA ACTUAL: 17 DE MAYO DEL 2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN	Lic. EN PSICOLOGIA	2004- 2009
02	CESAS VALLEJO	Mg <del>a</del> EN EDUCACION INFANTIL Y NEUROEDUCACION	2015-2016
03	AIFODETH	EN TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL	2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARANGO	ASISTENTE DE DEMUNA	DISTRITO DE HURANGO	2011- 2012	- Atender casos de violencia familiar. - Brindar soporte
02	CENTRO DE SALUD PUERTO CIRUELO	PSICOLOGO	PUERTO CIRUELO	NOV 2012 – OCT 2013	- Evaluación, diagnóstico y tratamiento de problemas de salud mental.
03	I.E 16487	PSICOLOGO	PERICO – SAN IGNACIO - CAJAMARCA	2015-2017	- Liderar la ejecución del diagnóstico -
04	UGEL SAN IGNACIO	ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR	SAN IGNACIO	2018-2021	- Supervisar que las Instituciones educativas realicen

OBSERVACIONES:

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable [x]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Mg<sup>a</sup> Yesica Ramirez Cordova  
C.Ps.P. 15935

YESICA RAMIREZ CORDOVA

N° de colegiatura N°:15935

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TMMS-24 PARA  
MEDIR EL NIVEL DE INELIGENCIA EMOCIONAL**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

Alarcón Sánchez Alicia

DNI:33675684

FECHA ACTUAL: 20/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo	Maestría	2008 -2009
02	Universidad Nacional la Cantuta	Psic. Educativa	2005- 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPDCH	Docente	Jaén	2004-2020	Dictado de clases
02	Universidad Nacional de Jaén	Área de psicopedagogía	Jaén	2012-2017	Atención psicológica estudiantes y otras actividades
03	Centro de atención psicológico integral	psicóloga	Jaén	2002 actualidad	Atención clínica -educativa

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

  
PS. ALICIA ALARCÓN SÁNCHEZ  
CNP: 2002 Reg. 2002A 1000  
Magister 2002 2141212

---

PS. ALICIA ALARCÓN SÁNCHEZ  
Nº de colegiatura Nº: 8000

---

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA  
VALORATIVA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

ALARCON SANCHEZ ALICIA

DNI: 33675684

FECHA ACTUAL: 22-05-2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo	Maestría	2008 -2009
02	Universidad Nacional la Cantuta	Psic. Educativa	2005- 2006

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPDCH	Docente	Jaén	2004-2020	Dictado de clases
02	Universidad Nacional de Jaén	Área de psicopedagogía	Jaén	2012-2017	Atención psicológica estudiantes y otras actividades
03	Centro de atención psicológico integral	psicóloga	Jaén	2002 actualidad	Atención clínica -educativa

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable [x]    Aplicable después de corregir     No aplicable [ ]

PS. ALICIA ALARCÓN SÁNCHEZ

Nº de colegiatura Nº: 8000

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO TMMS-24 PARA  
MEDIR EL NIVEL DE INELIGENCIA EMOCIONAL**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

Edith Yulissa, Aguirre Gavidia

DNI: 44279886

FECHA ACTUAL: 24/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán	Lic. en psicología	2006 - 2011
02	Universidad Cesar Vallejos	Maestra en Psicología educativa	1-º y medio

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital General Jaén	Psicóloga	Jaén	20015	Evaluación, diagnóstico y tratamiento de problemas de salud mental.
02	Programa Nacional Cuna Mas	Psicóloga	Jaén	2015 - 2018	Charlas preventivo promocionales. Orientación y consejería psicológica
03	Centro de Salud Mental	Psicóloga	Jaén	2018 actualidad	- Realizar actividades de prevención y promoción de la salud mental. _ Evaluación, diagnóstico y tratamiento de problemas de salud mental.

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [X]    No aplicable [  ]



Ps. Edith Yulissa, Aguirre Gavidia

Nº de colegiatura Nº: 18489

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA  
VALORATIVA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

Edith Julissa Aguirre Gavidia

DNI: 44279886

FECHA ACTUAL: 24/05/2021

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Señor de Sipán	Lic. en psicología	2006 - 2011
02	Universidad Cesar Vallejos	Maestra en Psicología educativa	1-º y medio

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital General Jaén	Psicóloga	Jaén	20015	Orientación, consejería, diagnóstico y tratamiento psicológico
02	Programa Nacional Cuna Mas	Psicóloga	Jaén	2015 - 2018	Especialista de trabajo con familias Coordinador de salud mental y cultura de paz
03	Centro de Salud Mental	Psicóloga	Jaén	2018 actualidad	Atención psicológica a niños y adolescentes,

OBSERVACIONES:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

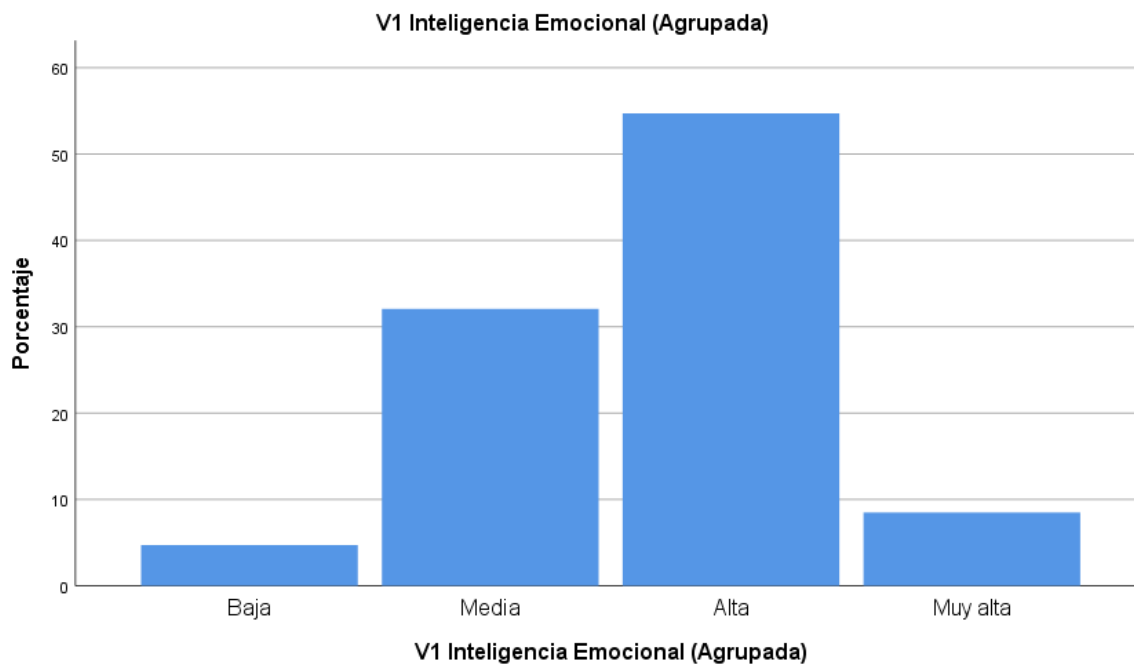


Ps. Edith Yulissa Aguirre Gavidia

## Anexo 12

**Figura 1**

*Nivel de Inteligencia Emocional*



**Figura 2**

*Nivel de Desempeño Docente*

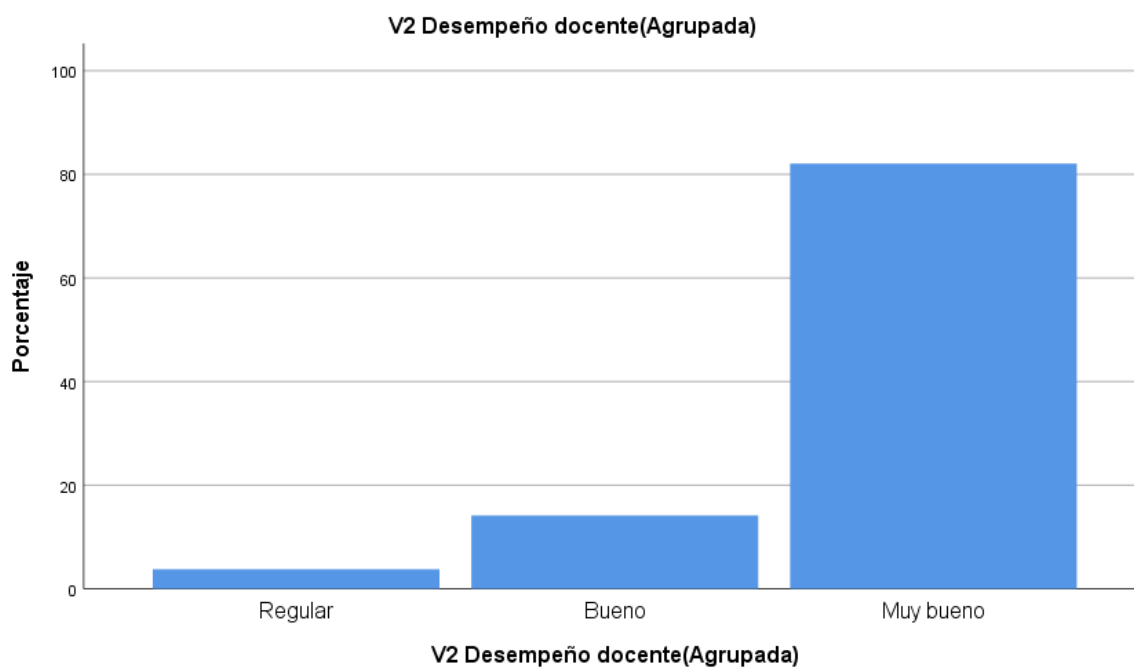


Figura 3

Nivel de Inteligencia emocional según sexo

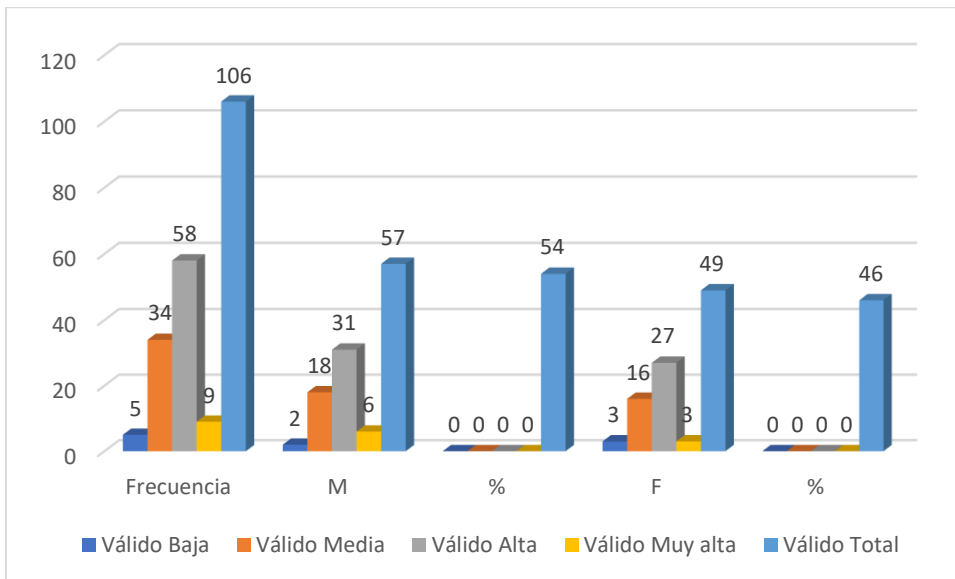


Figura 4

Nivel d3 Desempeño Docente según sexo

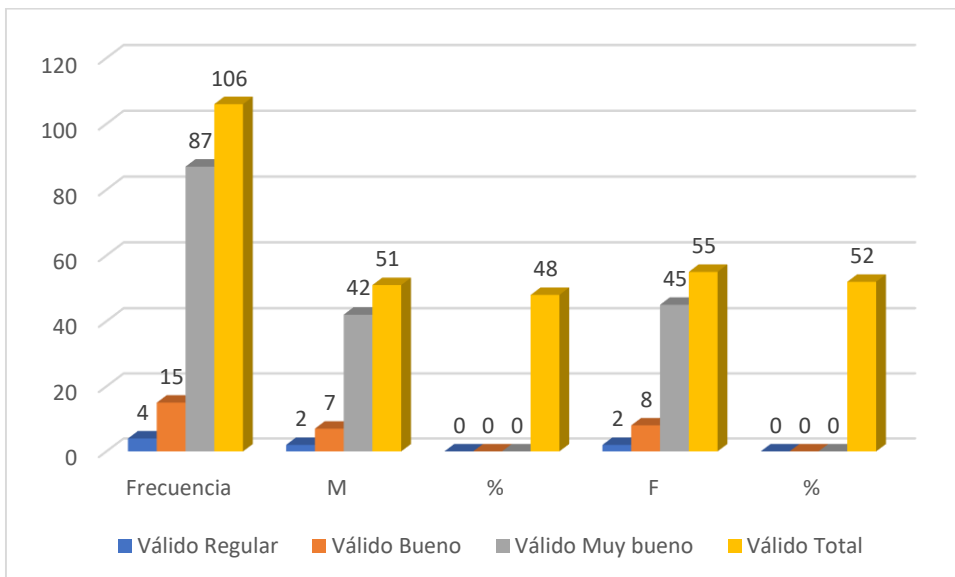


Figura 5

Nivel de desempeño docente por edad

