



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

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

Inteligencia emocional y desempeño docente en la  
I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

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

Maestra en Administración de la Educación

#### **AUTORA:**

Arellano Rojas, Mirella Milagros([orcid.org/0000-0003-0602-951X](https://orcid.org/0000-0003-0602-951X))

#### **ASESOR:**

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas ([orcid.org/0000-0002-9794-0423](https://orcid.org/0000-0002-9794-0423))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERU

2022

## **Dedicatoria**

Por sus enseñanzas, y su amor incondicional para ti mi querida madre Elvira.

Y a mi esposo e hija por su tiempo y comprensión, me fortalecieron para seguir adelante y poder llegar a la culminación del presente trabajo.

### **Agradecimiento**

- A la Universidad CESAR VALLEJO por darme la oportunidad de especializarme en esta Maestría de Administración de la educación.
- A los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV y en especial a mi docente de la asignatura de investigación Dr. Nicolas Alvarez Carrillo
- Al Dr. Jorge R. Montañez por ayudarme en el tratamiento estadístico de los datos.
- A la directora Carmen Espinoza Garro de la I.E. “1553 alto Perú” de Chimbote, por facilitarme el recojo de información en su institución educativa.

*Mirella Arellano Roja.*

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño investigación	19
3.2. Variables y Operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla N. 3.3. Población objeto de estudio	21
Tabla N. 4.1. De la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	25
Tabla N. 4.2.1. Del nivel de la inteligencia emocional en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	26
Tabla N. 4.2.2. Del nivel del desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	27
Tabla N. 4.3.1. De la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	28
Tabla N. 4.3.2. De la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	29
Tabla N. 4.3.3. De la relación que existe entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	30
Tabla N. 4.3.4. De la relación que existe entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	31
Tabla N. 4.3.5. De la relación que existe entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	32

## Índice de gráficos y figuras

	<b>Pág.</b>
Figura N.4.1. Curva de Gauss de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.	25
Figura N. 4.2.1. Del nivel de la inteligencia emocional en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.	26
Figura N. 4.2.2. Del nivel del desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	27
Figura N. 4.3.1. Curva de Gauss de la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente	28
Figura N. 4.3.2. Curva de Gauss de la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente	29
Figura N. 4.3.3. Curva de gauss de la relación entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente	30
Figura N. 4.3.4. Curva de gauss de la relación entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente	31
Figura N. 4.3.5. Curva de gauss de la relación entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente	32

## Resumen

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. el estudio fue de tipo básica, con un diseño no experimental, con corte transversal, el enfoque fue cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra censal de 25 docentes, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se tuvo el cuestionario para ambas variables, así mismo se encontró que los instrumentos fueron confiables al ser medidos con el Alfa de Cronbach, encontrando valores de  $\alpha=0.713$  y  $\alpha=0.718$  para la variable inteligencia emocional y desempeño docente respectivamente, a partir del cual se aplicó a la muestra de estudio.

Como resultados se encontró que un 52% de los encuestados considera de regular la inteligencia emocional; el 24% de los participantes considera que es bueno; y, otro 24% de los encuestados considera que la inteligencia emocional es mala; mientras que al desempeño docente un significativo 56% de los docentes lo considera de regular, un 32% lo califica en un nivel bueno; y, el 12% de los encuestados considera que el desempeño docente es malo. Se llegó a concluir que existe correlación positiva y directa, de regular a bueno ( $r_{xy} = +0,358$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.838 < t_{tab} = 2,064$ ), entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desempeño docente, aprendizaje

## Abstract

The general objective of the research work was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in the I. E. Initial No. 1553 from Chimbote, 2022. the study was of a basic type, with a non-experimental design, with cut cross-sectional, the approach was quantitative with a descriptive correlational scope. We worked with a census sample of 25 teachers, the technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument for both variables, likewise, it was found that the instruments were reliable when measured with Cronbach's Alpha, finding values of  $\alpha=0.713$  and  $\alpha=0.718$  for the variable emotional intelligence and teaching performance, respectively, from which it was applied to the study sample.

As results, it was found that a 52% of those surveyed consider emotional intelligence to be regular; 24% of the participants consider it to be good; and, another 24% of those surveyed consider that emotional intelligence is bad; while a significant 56% of teachers consider teaching performance to be regular, 32% rate it at a good level; and 12% of those surveyed consider that teaching performance is poor. It was concluded that there is a positive and direct correlation, from fair to good ( $r_{xy}=+0.358$ ) not significant ( $t_{cal}=1.838 < t_{tab}=2.064$ ), between emotional intelligence and teaching performance in the I. E. Initial N° 1553 from Chimbote, 2022.

**Keywords:** emotional intelligence, teaching performance, learning



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los diferentes problemas que hacen frente todas las personas en su medio social y familiar, afectan de gran forma en la inteligencia emocional de cada uno de ellos, lo que causa un desarreglo en la relación con otras personas, originando actitudes no idóneas para la convivencia social, llegando a ser un problema con mucha relevancia tanto de carácter nacional como internacional. Los diversos conflictos que se suscitan en las instituciones educativas, se tienen: las humillaciones psicológicas, junto a ello las agresiones verbales en el personal docente en vinculación con el director, además entre colegas de la institución, asociados a los padres de familia y reflejando el maltrato físico en los estudiantes; así como las dificultades económicas, de reconocimiento y valoración, todo esto afecta en su desempeño laboral, dando a notar el desquebraje emocional. En el ámbito internacional, se encontró que, en Colombia, Moreno (2017), sostiene que “los educandos son críticos de los actos de sus pares, pero a la vez van en contra del bien común. Asimismo, Evans, (2015) en un estudio en el país de España, muestra que, no se ubicó una asociación entre la inteligencia emocional y el aprendizaje significativo de los escolares. Por otro, en Guatemala, León (2013) señaló, que los componentes de la inteligencia emocional aportan significativamente en el desempeño laboral. De lo descrito podemos notar, que, en Colombia, el estudiante puede percibir los actos de otros estudiantes y se convierte en autocrítico, rechazando el bienestar grupal, en España, los docentes se basan en la inteligencia emocional para trabajarla en todos los niveles del sistema educativo; mientras que en Guatemala se comprobó que la inteligencia emocional manifiesta el lado positivo de los docentes para con sus estudiantes, recomendando estrategias basadas con este tema. Así mismo en el ámbito nacional se tiene un trabajo realizado en Ayacucho, Aroni (2015) sostiene que la inteligencia emocional se vincula de gran manera en el desempeño de los docentes. Asimismo, Nova (2018) en un estudio en la ciudad de Arequipa, muestra que, hay una conexión entre inteligencia emocional y liderazgo para la transformación. Por otro, en Lima Barreno (2018), señaló que, tanto la inteligencia emocional con el liderazgo en los profesores se interconecta, dando un mejor resultado. De lo descrito podemos notar que, la inteligencia emocional es parte de la vida del docente dentro del sistema educativo, priorizando las relaciones intrínsecas y extrínsecas. Ya adentrándonos

en el ámbito local, en un estudio llevado a cabo en la ciudad de Chimbote-Perú, se encuentra a Alejandro (2018) quién evidenció que, de un total de 30 docentes de una institución educativa particular, el 37% solo a veces cuentan con inteligencia emocional dentro de un intervalo de 141-187 puntos de un tope de 235 puntos; así mismo, el desempeño de los docentes se encontró en un nivel de logro en proceso de acuerdo al 33% de la muestra quienes alcanzaron puntuaciones de 9 a 15 de un tope de 24 puntos. Por otro lado, Dominguez (2020) en un estudio llevado a cabo en una institución estatal de Chimbote-Perú, manifestó que el personal docente presenta dificultades para adaptarse a los cambios tecnológicos e institucionales, el cual presentó deficiencia en la relación interpersonal, ocasionando disconformidad entre docentes y administrativos, a partir de su trabajo de investigación encontró que la inteligencia emocional se ubicó en un nivel medio de acuerdo al 78.7% de docentes, evidenciando también que la comunicación, empatía, autocontrol, autoconocimiento y la automotivación se encontraron en un nivel medio con una frecuencia mayor del 80%; estos resultados son preocupantes ya que repercute en el desempeño del docente, es así que el 57.4% se ubicó en un nivel medio de desempeño, de los cuales la creación de ambiente favorable para el aprendizaje y la enseñanza para el aprendizaje presentaron frecuencias por encima del 80% ubicándose en el nivel medio de desempeño docente. En el contexto de la investigación la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, el desempeño docente va a fundamentarse en la inteligencia emocional que representa las docentes y la directora para alcanzar las competencias y capacidades previstas en este año lectivo. Asimismo, se puede ver que el personal de la institución educativa debe ser consciente que, al ignorar y no dar relevancia a su capacidad de sentir, entender, controlar y modificar estado emocional de ella misma ni de sus dependientes no va poder dirigir y equilibrar dichas emociones para sacarles el mayor provecho en la toma decisiones institucional. Por tal razón, que en este trabajo de investigación queremos también resaltar la importancia de la inteligencia emocional, ya que incorpora capacidades como el reconocimiento, el entendimiento, la expresión de emociones y referido a los sentimientos; al tratar de realizar el entendimiento cómo se sienten los demás y vincularse con ellos; junto al manejo y control de las emociones; manipular la transformación que pueda suceder, acomodar y solucionar dificultades de naturaleza interpersonal; formar un consecuencia positivo y estar

auto motivado, para lograr un óptimo desempeño por parte del docente.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación abordó la realidad problemática de la Institución Educativa N° 1553 del distrito de Chimbote. En el medio social donde nos relacionamos se evidencian muy pocas investigaciones que se han llevado a cabo entre la Inteligencia emocional y el Desempeño docente del nivel de Educación Inicial, por supuesto que se han encontrado investigaciones de Inteligencia emocional y Desempeño docente relacionadas con otras variables y aplicadas a otras áreas o campos de estudio.

A partir de lo expuesto, el problema general de investigación fue ¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022?

Así mismo, el estudio se justificó en el aspecto teórico, ya que el trabajo se sustentó en teorías existentes y a su vez estas fueron adaptadas a un nuevo contexto de investigación a fin de contribuir y mejorar el conocimiento que se tiene sobre la relación de nuestras variables de estudio. Se justifica también de forma práctica, ya que los resultados servirán de indicio a los directivos de la institución a fin de resolver los problemas que se presentan en materia de inteligencia emocional y por ende repercutir en el desempeño docente, siendo de esta forma los beneficiarios primarios o directos los docentes del plantel y como beneficiarios secundarios se tiene al alumnado en general. Por último, presentó una justificación metodológica, puesto que los instrumentos que se emplearon para el recojo de la información fueron previamente validados, del análisis de los datos se pudo determinar la relación existente entre las variables, los mismos que servirán de ayuda para futuras investigaciones en la misma temática de estudio al ser tomada como referente, se construye de esa forma a la comunidad científica.

Con respecto a los objetivos que presentó el estudio, se ha consignado como objetivo general: Determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; y, como objetivos específicos: Describir el nivel de la inteligencia emocional en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Describir el nivel de desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Determinar la correlación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Determinar la correlación que existe entre el componente

interpersonal y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Determinar la correlación que existe entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote,2022. Determinar la correlación que existe entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022 y Determinar la correlación que existe entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.

A partir de lo mencionado se tiene como hipótesis general:  $H_i$ : Existe relación significativa entre el nivel de la inteligencia emocional y el nivel de desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; y como hipótesis específicas, hemos planteado:  $H_{i1}$ : Existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022;  $H_{i2}$ : Existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022;  $H_{i3}$ : Existe relación significativa entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022;  $H_{i4}$ : Existe relación significativa entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, y  $H_{i5}$ : Existe relación significativa entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En los tiempos actuales, la definición de inteligencia emocional entre los docentes escolares ha tomado una mayor atención y ha incrementado el interés por el éxito académico de los escolares en las instituciones educativas, es entonces el afán por conocer nuestras variables de estudio, a partir de ello se tienen trabajos de investigación que se realizaron con anterioridad.

En el ámbito nacional se tienen trabajos realizados sobre nuestras variables y dimensiones de estudio, es así que se tiene lo desarrollado por Dionicio (2019), quien realizó una tesis de maestría con el objetivo principal en conocer la relación que se presenta entre la inteligencia emocional y desempeño en los colaboradores de una institución en Trujillo, trabajó con una muestra censal de 27 colaboradores, empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para el recojo de la información. Del análisis de los datos llegó a concluir que la inteligencia emocional se asocia con el desempeño laboral tras alcanzar un  $Rho = 0.875$  con un p-valor igual a 0.000 el cual fue menor a 0.05; así mismo al correlacionar las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño laboral se evidenció que la inteligencia intrapersonal presentó una magnitud alta ( $Rho Spearman=0.823$ ), la inteligencia interpersonal presentó de igual forma una magnitud alta con un  $Rho Spearman=0.815$ , mientras que la adaptabilidad presentó un coeficiente igual a 0.883 siendo de correlación alta, seguido por el manejo del estrés con un  $Rho$  de Spearman igual a 0.896 y por último el estado de ánimo con un  $Rho=0.939$  el cual representó una magnitud muy alta, en todos los casos el p-valor fue igual a  $0.000 < 0.05$ , siendo significativo.

Flores (2019) realizó una tesis de maestría denominado “Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito mí Perú – Callao”. El diseño fue descriptivo, la muestra estuvo integrada por 70 profesores; empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para el recojo de la data. Del análisis evidenció que el 70% de los profesores manifestaron tener una inteligencia emocional adecuada; por otro lado, con respecto a la inteligencia intrapersonal e interpersonal, el 60% y 78.57% de los profesores se encontraron en un nivel adecuado respectivamente; así mismo, la adaptabilidad y el manejo de la tensión se encontró en el mismo nivel de acuerdo al 74.29% y 77.14% de la muestra respectivamente, por último, el estado de ánimo general, al igual que las demás

dimensiones se encontró en un nivel adecuado de acuerdo al 72,86% de los profesores. A partir del cual concluyó que la mayor parte de los docentes se ubican en un nivel adecuado de manejo de inteligencia emocional.

Barreno et al. (2018) realizaron una tesis de maestría denominado “El nivel de la inteligencia emocional y representación de desempeño docente de una institución privada de Lima”, la investigación fue descriptiva, para lo cual contaron con una muestra de 18 profesores, emplearon la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para el recojo de la información. Del análisis de sus datos evidenciaron que el 44.4% de la muestra presentaron una inteligencia emocional en promedio y el 33.3% un nivel alto; en lo concerniente al aspecto intrapersonal e interpersonal encontraron que el 61.1% y 55% se ubica en un nivel en promedio respectivamente. La inteligencia emocional en su dimensión de adaptabilidad se encontró que el 28% se ubica en un nivel alto y el 33% en un nivel en promedio; mientras que el nivel de estrés se ubica en un nivel en promedio de acuerdo al 61% de la muestra; por último, el estado de ánimo general se ubica en un nivel alto y en promedio de acuerdo al 44% de la muestra. Por otro lado, el desempeño laboral docente se encontró en un nivel alto de acuerdo al 67% de los encuestados, seguido por el 22% que se ubicaron en un nivel muy alto y solo el 11% en un nivel en promedio.

Ustua (2021), realizó una investigación con el fin de medir la inteligencia emocional y la asociación que presenta con el desempeño en una entidad del estado. La investigación fue cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 37 colaboradores. Se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Se llegó a concluir que la inteligencia emocional y el desempeño laboral se relacionan con un Rho 0.452 a un nivel de significancia  $p=0.005$ ., mientras que el autoconocimiento (componente intrapersonal) no se relaciona con el desempeño laboral, ya que se encontró un  $p\text{-valor}=0.187>0.05$ .

Chávez (2020), realizó una tesis de maestría basada en desarrollar un análisis de la inteligencia emocional y la vinculación que se presenta con el desempeño docente en una institución de Villa María del Triunfo, para ello se consideró de manera cuantitativa, con enfoque no experimental, de nivel correlacional, presentando un alcance transversal. La muestra se conformó por 56

profesores. Del análisis de los datos evidenció que el 98.00% de los profesores cuentan con una inteligencia emocional medianamente adecuada, así mismo, el componente intrapersonal presentó que los docentes se mantienen una inteligencia medianamente adecuada de acuerdo al 91.00% de encuestados. El 84.00% de los docentes cuentan con una inteligencia intrapersonal medianamente adecuada, seguido por el componente de adaptabilidad donde los docentes se ubican en el mismo nivel en un 89.00%, mientras que el manejo de estrés es medianamente adecuado y adecuado con respecto al 63.00% y 38.00% de los docentes respectivamente; por último, el estado de ánimo es inadecuado y medianamente adecuado según el 41.00% y 57.00% de los docentes. Con respecto al desempeño docente, el 96.00% de los docentes estimaron que se ubica en un nivel medianamente adecuado. Los datos le permitieron concluir que la inteligencia emocional presenta una asociación con el desempeño docente de forma positiva con un  $r=0.447$ .

Méndez (2020) realizó una tesis de maestría con el fin de estimar la relación que se presenta entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública de Trujillo. para ello se consideró de manera cuantitativa, con enfoque no experimental, de nivel correlacional, presentando un alcance transversal. La muestra se conformó por 24 profesores. Recogió la información con el cuestionario. Encontró que los docentes tienen un nivel alto y medio de inteligencia emocional de acuerdo al 50.00% de los docentes en cada nivel; mientras que el desempeño docente se encuentra en los niveles alto y medio de acuerdo al 54.20% y 45.80% de los docentes respectivamente. Así mismo, llegó a concluir que las variables seleccionadas para el estudio si se relacionan positivamente ya que alcanzó un  $p\text{-valor}=0.000$  y una magnitud alta de correlación igual a 0.729.

A nivel internacional se tiene lo estudiado por Romero et al. (2022), quien realizó un estudio con el objetivo de establecer la vinculación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño académico en el área de matemáticas en una institución de Colombia. para ello se consideró de manera cuantitativa, con enfoque no experimental, de nivel correlacional, presentando un alcance transversal. La muestra se conformó por 137 estudiantes. Evidenciaron que solo pocos estudiantes representados por un 25.00% lograron conseguir un nivel alto de

inteligencia emocional, así mismo el 63.00% presentó un nivel de inteligencia emocional medio alto, mientras que un 12.00% se ubicó en un nivel medio bajo. Por último, concluyeron que la inteligencia emocional no se relaciona con el desempeño académico en el área de matemáticas, ya que alcanzó un coeficiente de correlación igual a 0.011, el cual es apenas nula, eso quiere decir que existen otros factores a parte de la inteligencia emocional o de alguno de sus componentes que podrían repercutir en el rendimiento académico.

Pincay et al. (2018), desarrollaron un estudio en Guayaquil-Ecuador, titulado "Inteligencia emocional en el desempeño docente", con el objetivo de medir la relación entre las variables. La muestra se conformó por 150 maestros. Evidenciaron que el 48% y 46% de los docentes presentan una adecuada y excelente reparación de sus emociones respectivamente, así mismo encontraron que el desempeño docente se encuentra en el nivel muy competente y destacado de acuerdo al 90.7% y 9.3% respectivamente. Concluyeron a partir de esos datos que, si los docentes presentan mayores niveles de inteligencia emocional, mayor se presentará el nivel de desempeño docente, repercutiendo de forma positiva y favorable en el aprendizaje de los estudiantes.

González (2017) desarrolló una tesis de maestría en Venezuela titulada "Inteligencia Emocional y su influencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro". La investigación fue cuantitativa, no experimental, descriptiva, de corte transversal, empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la recopilación de la información. La muestra estuvo formada por 57 estudiantes. De los resultados se evidenció que, con respecto a la inteligencia emocional, la autoconciencia en un 43.3% casi siempre los maestros cuidan sus palabras en momentos de tensión, sin embargo, en lo concerniente al autodominio, el 60.00% de los encuestados ubicaron que casi nunca se regula las emociones y no aceptan las críticas, el cual es un indicativo que no se sabe manejar situaciones desagradables en clase. En cuanto a las aptitudes sociales se evidenció que en la mayoría de los casos se muestran satisfechos ante el logro de los objetivos de los demás y se es solidario con los integrantes de la institución, esto con niveles de casi siempre en un margen de 40.00%; sin embargo, casi nunca se participa en las actividades institucionales de acuerdo a otro 40.00% de encuestados. Por último, encontraron que el desempeño docente casi siempre es



la adecuada en la mayoría de los casos con valores superiores al 45.00%.

Seguidamente se define la primera variable inteligencia emocional, para lo cual traemos a colación a James (2019), quien define que la inteligencia emocional se considera como la capacidad de reconocer, además de comprender y desarrollar la gestión de tus propias emociones, así como las de los demás. A partir de ello se dice que una persona cuenta con inteligencia emocional cuando es capaz de tener conciencia sobre sus emociones y saber reconocer y sobrellevar las emociones de los demás individuos, en la medida que se reconozca y se pueda nombrar cada una de las emociones, mayor será el grado de inteligencia emocional.

Chiavenato (2015) dice que “La inteligencia emocional se basa en el desarrollo de la personalidad presentando como capacidad el poder realizar un análisis personal, presentando sensibilidad para comprender los contextos y la habilidad para lograr una adaptación a las a los contextos que se presenten” (p. 344).

García (2020) manifiesta que el concepto de inteligencia emocional tiene sus orígenes por Mayer y Salovey quienes en 1991 publicaron un artículo en la Universidad de Yale; sin embargo, este término ganó popularidad cuando en el año 1995 Daniel Goleman publicó su obra titulada “Emotional Intelligence”, es así donde nace el afán por diversos investigadores el estudio y tratado de la inteligencia emocional, evidenciado en un sinnúmero de publicaciones, concordando al mencionar que no sirve de mucho tener un conocimiento, teórico, práctico o científico, si no se tiene la capacidad de gestionar o manejar las emociones propias y actuar de manera idónea ante los diversos desafíos que se presentan en la vida cotidiana o laboral.

Palena (2020) manifestó que el psicólogo Daniel Goleman presentó un marco de inteligencia emocional que incluye cuatro competencias interconectadas, los cuales son: la autoconciencia, el cual consiste en ser capaz de reconocer las formas en que las emociones impactan nuestro comportamiento y cómo interactuamos con otras personas; la autogestión, hace referencia a hacernos cargo de nuestras emociones, para incidir en un equilibrio de emociones; la conciencia social, el cual refiere ser capaz de comprender el entorno social, infiriendo los sentimientos de otras personas presentes; y por último, la gestión de las relaciones, que es la capacidad de comunicarnos de manera eficaz y vincularnos con las

personas e interactuar bien a fin de obtener lo mejor de las personas; resalta así mismo que cada una de estas áreas impacta a la otra.

La inteligencia consiste en tener la destreza de aprender y adaptar la conducta, a partir de ello se desprende que hace referencia a la manera de hacer frente a los desafíos que se atraviesa, para lo cual, por medio del uso de la razón, se debe utilizar de manera eficiente los recursos que se dispone, mientras que la inteligencia emocional consiste en saber responder a las dificultades de manera sensata considerando el sentimiento, entorno y estando pendiente del entorno cambiante que nos rodea, esto facilita al individuo actuar y reaccionar de forma asertiva y oportuna (Yabar, 2016).

Mahdinezhad et al. (2017), manifestaron que la inteligencia emocional determina el éxito de la vida organizacional e individual, sin embargo, aún existe un vacío en cuanto a la comprensión insuficiente de la importancia del estudio de la inteligencia emocional y su efectividad para mejorar el desempeño de los administradores académicos, refieren también que la inteligencia emocional desempeña un papel importante en la evolución de la competencia estratégica en las organizaciones. Siguiendo la misma ruta, Vijitharan et al. (2019) refieren que la inteligencia emocional juega un papel vital en los sistemas educativos ya que tiene un impacto directo en el comportamiento del maestro y es un factor importante en el éxito de su profesión. Los docentes son considerados como el pilar principal en el sistema educativo y son los moderadores a través de los cuales se puede transferir el conocimiento a los estudiantes. De igual forma, Ustua (2021) refiere que las organizaciones pueden lograr el éxito por medio de un adecuado manejo de la inteligencia emocional, los colaboradores pueden desempeñar mejor su trabajo y de forma satisfactoria cuando tengan la capacidad de regular sus emociones y sentimientos.

Con respecto a la inteligencia emocional en los educadores, Ubulom y Augustine (2020), manifestaron que debe desarrollarse y promoverse mediante la realización de programas de formación que ayuden a la empatía de los docentes a ejercer control sobre sus emociones y actuar de forma adecuada en lugar de reaccionar de forma negativa, ya que la reforma en el proceso de enseñanza no solo debe depender de un nuevo plan de estudios, sino que también debe concentrarse en su calidad y centrarse en una mayor interacción entre los maestros

y sus alumnos para desarrollar el autocontrol sobre sí mismos, para lo cual el Ministerio de Educación debería incluir algunos programas de formación docente para mejorar la autoconciencia de los docentes en función de su desempeño y lograr una mejor gestión del aula.

Así mismo, Puertas et al. (2020) menciona que la inteligencia emocional es un factor primordial que es capaz de influir de manera directa en el bienestar social y mental de los docentes y estudiantes, lo cual les permite tomar las decisiones idóneas de una manera más sencilla al poder entender el ambiente o entorno que se vive ante el surgimiento de circunstancias desagradables o dificultades diarias. De igual modo, Bru et al. (2021) manifestaron que, hasta la fecha, la importancia que los académicos otorgan al estudio de la inteligencia emocional ha sido reconocida por la literatura en muchas áreas, como en el lugar de trabajo, por ejemplo, el caso más frecuente es en el manejo del estrés de las personas.

Flores (2019) refiere que es fundamental que los docentes desarrollen una adecuada inteligencia emocional, ya que son los responsables de guía a los estudiantes, es en el docente donde los estudiantes ven un ejemplo a seguir, es por ello que tienen que ser bastante asertivos tanto a la hora de identificar y mostrar sus emociones, y orientar su comportamiento hacia la resolución de conflictos de forma positiva y adecuada; eso no quiere decir que todo se limite a la responsabilidad del docente, sino también, el manejo de las emociones debe tener alcance a los directivos de la institución, los padres de familia y los estudiantes en general ya que ello garantizará el progreso emocional y social.

Las dimensiones de la variable inteligencia emocional serán tratados a partir de lo propuesto por Baron (1997, citado en Barrera et al., 2022), el cual refiere que dichas dimensiones están compuestas por cinco componentes: intrapersonal, interpersonal, junto a la adaptabilidad, además se incorpora el manejo del estrés y presenta vinculación con el estado de ánimo en general, estas dimensiones serán tratados a continuación:

Para la primera dimensión, componente intrapersonal se tiene a Flores (2019) quien de manera sencilla y precisa manifiesta que este componente consiste en conocer y operar nuestras emociones de tal forma que podamos actuar con coherencia con ellas.

Por su parte, Kinanti (2016, citado en Gasog y Todin, 2020) hace referencia

a Armstrong quien manifestó que esta inteligencia se interpreta como el autoconocimiento y la capacidad de actuar adaptativamente a partir de esa comprensión. Esta inteligencia logra la incorporación tener una imagen concisa de uno mismo; conocimiento del estado de ánimo y la mente, intenciones, motivaciones, temperamento y deseos; y la cabida de autodisciplina y autoestima.

Además, los individuos que tienen inteligencia intrapersonal son individuos que pueden experimentar una variedad de pasión, entusiasmo y espontaneidad, están listos para ser asertivos, tener autoestima y reconocerlo, pueden aliviar el dolor en sí mismos, tienen algo necesario para mantener las buenas intenciones y mejorar en el trabajo y las relaciones, es así que son capaces de crear y relacionarse estrechamente, y al mismo tiempo, están listos para estar solos (Rochmahwati y Afifah, 2018; Ahmad, I. y Ahmad, S., 2018).

Se puede mencionar entonces que el dispositivo intrapersonal es la capacidad de ser consciente y comprenderse a uno mismo, a las propias emociones y a expresar los propios sentimientos e ideas ya que, a partir de ello se puede conseguir buenos resultados en los diferentes aspectos de la vida; el tener conciencia de uno mismo permite un cambio interior para poder incentivar el cambio al exterior.

Para la segunda dimensión, componente interpersonal, se tiene que la inteligencia interpersonal es la capacidad de comprender a los demás (Gasog y Todin, 2020). Flores (2019) refiere que la inteligencia interpersonal es saber reconocer las emociones de los demás; esta habilidad relacionada a la función docente, se tiene que los maestros tienen que tener la capacidad de interpretar las emociones de los alumnos, escucharlos, ser empático, conocer sus estados de ánimo, para ayudarlos y dar solución a los problemas que se podrían acontecer, consiste en descubrir la fortaleza de cada uno de ellos y ser justo y equitativo en todo momento.

A decir verdad, tener una buena interacción con otras personas, consiste en tener la habilidad para construir relaciones sociales y una capacidad para conocer y usar una variedad de formas al interactuar, siendo estas las principales características de las personas con inteligencia interpersonal que les permite mejorar su desempeño en general (Budiasningrum et al., 2020).

Por su parte, Dien y Wutsqa (2018), refieren que la inteligencia interpersonal

es una de las inteligencias múltiples de Gardner y que está relacionada con la respuesta a la información, la comprensión de la información y la creación de conexiones/interacciones sociales con los demás. Sin embargo, en el ámbito académico, a medida que los maestros intentan establecer una relación con los padres para que los involucren en la educación de sus hijos, es posible que los padres perciban a los maestros como maestros inadecuados. El maestro debe informar a los padres sobre el desarrollo físico, espiritual, mental y emocional de sus hijos.

Se puede decir entonces que lo interpersonal es la capacidad de conocer, comprender y admirar los sentimientos de los demás, así como de establecer y mantener al mismo tiempo relaciones agradables y responsables con los demás en campos únicos de la vida cotidiana.

Para la tercera dimensión, componente de adaptabilidad se tiene a Goleman (1995, citado en Yábar, 2021) quien mencionó que la adaptabilidad es “La capacidad de afrontar modificaciones, situaciones exigentes y nuevas condiciones. Son individuos que se adaptan a las modificaciones, entienden la manera de reorganizar sus prioridades y se adaptan a instancias específicas”.

Para Bar-On (1997), el componente de adaptabilidad es la capacidad para adaptarse efectivamente a cualquier circunstancia, adaptándose sin problemas a las necesidades específicas de los ajustes sociales, comparando y aceptando condiciones complicadas y establece las sub-dimensiones: Flexibilidad (FL) capacidad para evolucionar con flexibilidad de sus emociones, mente y comportamientos en condiciones cambiantes. Resolución de Problemas (SP) Habilidad que permite descubrir diversos problemas y sugerir opciones para resolver, presentando soluciones poderosas; Capacidad de verificación de la realidad (RP) que permite evaluar lo subjetivo con la meta, es decir, decir lo que se piensa con una realidad que existe.

El componente de adaptabilidad hace referencia entonces a la capacidad de verificar los propios sentimientos con señales externas objetivas y evaluar con precisión la situación inmediata, con flexibilidad para alterar los propios sentimientos y pensamientos con situaciones cambiantes y para resolver problemas personales e interpersonales. Por último, el saber adaptarnos al ambiente tan cambiante nos permite lograr el éxito puesto que se hace frente de

manera positiva a los problemas o dificultades que surgen a diario en los diferentes aspectos de la vida, sea personal, familiar, social o laboral.

Para la cuarta dimensión, manejo del estrés se tiene a Sumathi et al. (2022), quien define al estrés como la respuesta de una persona a su entorno y esta se mide en términos de excitación o estimulación. Como tal, el estrés debe estar presente para que una persona funcione ya que cada persona tiene su propio nivel normal (homeostático) de excitación en el que funciona mejor. Si ocurre algo inusual en el ambiente, este nivel de excitación se ve afectado; las causas potenciales del estrés son numerosas y altamente individuales, lo que considera estresante depende de muchos factores, incluida la personalidad, perspectiva general de la vida, habilidades para resolver problemas y sistema de apoyo social.

Por su parte, Abrams (2022), manifiesta que la toma de decisiones, la fuerza de voluntad y el autocontrol se basan en un conjunto finito de recursos mentales, que pueden reducirse temporalmente debido al estrés o al uso excesivo, de acuerdo con el concepto psicológico de agotamiento del ego.

Cuando las personas se enfrentan a una decisión, es más probable que las personas que están estresadas pospongan las opciones o se mantengan en el statu quo, es menos probable que planifiquen con anticipación y es más probable que se distraigan con información irrelevante. También es más probable que utilicen estilos de toma de decisiones de menor esfuerzo (Vonasch et al., 2017; Yu, 2016).

Para la quinta dimensión, estado de ánimo, es importante mencionar a Baron (1997), quien refiere que el estado de ánimo es la capacidad de manipular y mantener una actitud equilibrada frente a situaciones de dolor, manteniendo una actitud positiva hacia la alegría específica, la calma y la alegría de vivir. Dentro de este, se consideran los siguientes subcomponentes: Felicidad (FE) Capacidad que le permite a la persona alegrarse con lo que tiene, estar bien consigo mismo expresando su alegría a pesar de las ocasiones en que se revela; Optimismo (OP) Habilidad para enfrentar varias condiciones difíciles con perseverancia, viendo el aspecto brillante de las cosas, teniendo una mentalidad agradable para enfrentar la adversidad.

A partir de ello se tiene esta dimensión consiste en la capacidad de ser optimista, de disfrutar de uno mismo y de los demás, y de sentir y expresar sentimientos positivos. Por eso, se recomienda que las organizaciones desarrollen

programas de formación en la mejora de las competencias emocionales de sus directivos y trabajadores de la organización. Las organizaciones deben reconocer el papel importante de la inteligencia emocional en el desarrollo del capital humano que conduce a una fuerza laboral de alto rendimiento (Mafuzah y Juraifa, 2016).

Cabe recalcar que la inteligencia emocional es muy importante en los diferentes aspectos de la vida, sea individual, familiar, social, académico, etcétera, por lo cual se debe considerar en las instituciones, especialmente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú, Chimbote, a fin de conseguir un adecuado manejo de las emociones y repercutir de forma positiva en el desempeño docente y por ende en la calidad de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Así mismo, se puede inferir que la inteligencia emocional es consecuencia de la suma de la inteligencia interpersonal e intrapersonal, y que al mismo tiempo la inteligencia emocional es una variable que repercute en el clima organizacional.

Para la segunda variable, desempeño docente, se tiene al Ministerio de Educación (MINEDU, 2018), quien define el desempeño general de la enseñanza como las acciones visibles realizadas a través del formador con el deber de sus capacidades expertas para lograr ciertos resultados de aprendizaje comprometidos con su desempeño general. Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), define el desempeño del coaching: porque la manera de movilizar sus capacidades expertas, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones sustanciales entre los aditivos que impactan en la formación de los estudiantes.

El desempeño docente se convierte en un elemento determinante para impartir una educación de calidad independientemente de un adecuado diseño curricular y del presupuesto de la institución. El desempeño docente, al ser un aspecto humano, es clave para lograr un ejercicio profesional acorde a los requerimientos de la sociedad y del momento (Gonzales, 2021). De igual modo Nazia y Muhd (2018) manifestaron que el desempeño de los docentes es el aporte más significativo en el proceso educativo que cualesquiera que sean las políticas que se establezca; puesto que el docente tiene que interpretar e implementar estas políticas a través del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por su parte, Ustua (2021) manifestó que el desempeño de los colaboradores está condicionado de alguna manera a la forma en que son tratados

por sus superiores, así mismo, la calidad del trabajo encomendado debe ser coherente al nivel de dificultad ya que un exceso de trabajo tendrá como consecuencia una calidad no deseada.

Puente et al. (2018) refiere que diversos investigadores han tratado el desempeño profesional en base a la materia y contexto de estudio que atañe esta investigación, es así que ha sido definida como aquellas formas de actuar, competencias, aptitud, procesos pedagógicos, entre otros, concordando en la mayoría de los casos al referir que es toda acción realizada por el sujeto y que al mismo tiempo esta acción siempre encierra un nivel de responsabilidad. A partir de ello se tiene la esperanza de que el trayecto de enseñanza-aprendizaje sea positivo y se logren buenos resultados (Anchundia, 2019).

Las dimensiones de la variable desempeño docente serán tratados a partir de lo propuesto por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2012), el cual propone que existen cuatro dominios que se tienen que tomar en cuenta para un buen desempeño profesional docente los cuales repercuten de manera positiva en el aprendizaje de los estudiantes, estos dominios son: 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, luego se presenta 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, además se presentó a la 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y finalmente se expone a 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, a continuación se describe cada uno de estos dominios:

Con respecto al primer dominio: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se tiene que consiste en que el docente debe planificar y preparar un programa curricular donde se incluya la sesión de aprendizaje en cada unidad didáctica teniendo en cuenta la inclusión social y cultural, para lo cual debe conocer la realidad de los escolares, y a partir de ello seleccionar el mejor material educativo y plantear una estrategia de enseñanza y evaluación del aprendizaje (MINEDU, 2012).

Camargo et al. (2021) refiere que el éxito educativo significa desarrollar actividades por parte del maestro en relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, además del desarrollo de la profesionalidad y junto a ello se tiene a la identidad del maestro y la expresión de la participación en el colegio a la comunidad.



El segundo dominio: enseñanza para el aprendizaje de los escolares, hace referencia que los docentes a la hora de realizar o brindar sus sesiones de clase deben orientarlo hacia un enfoque inclusivo en todos los sentidos. García (2019) manifiesta que el termino enseñanza y aprendizaje no pueden ir separados, ya que la forma en que el profesor enseña tiene que estar orientado a generar nuevos conocimientos y provocar el aprendizaje de los alumnos.

Consiste en la creación de un clima agradable para el proceso de enseñanza y aprendizaje hacia los estudiantes, para lo cual el contenido debe ser relevante y debe demostrar dominio del mismo, incluir la motivación constante al alumnado como parte de la metodología pedagógica, se añade a ello la ejecución práctica de los materiales didácticos y el empleo de rúbricas para la evaluación de los logros alcanzados, el cual permite descubrir las dificultades que se presentaron y los nuevos desafíos que se tendrán que afrontar en el futuro para mejorar de manera continua (MINEDU, 2012)

El tercer dominio: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se tiene a Burga (2019) al respecto refiere que esta dimensión consiste en que los docentes necesitan desarrollar su tarea pedagógica no solo a nivel de clases dentro del salón e instituciones, sino también debe tener un alcance a nivel de la comunidad local y regional para que la formación de los alumnos sea acorde a la realidad que se vive y sean capaces de hacer frente al mundo actual.

Es así que abarca la participación de toda la comunidad educativa en general, desde la propuesta del proyecto educativo institucional hasta su ejecución y retroalimentación, es importante en este sentido emplear una comunicación asertiva y efectiva. Este dominio comprende también el respeto de las características de la comunidad; así mismo, las familias juegan un rol primordial al brindar el seguimiento a sus hijos sobre el resultado alcanzado en el proceso de aprendizaje (MINEDU, 2012).

El cuarto dominio: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el cual comprende las etapas que atraviesa un docente durante su formación en la especialidad en relación a la comunidad de profesionales docentes. Hace referencia a la concientización propia del docente y la labor que realizan sus compañeros de trabajo en cuanto a su ejercicio profesional, si participan o no con los demás colegas propiciando el trabajo en equipo. Esto incorpora la

responsabilidad que presentan los procesos y consecuencias de aprendizaje, además de la gestión de la información en el diseño e implementación de políticas en la educación a nivel nacional y regional (MINEDU, 2012).

Un docente comprometido con la formación de sus alumnos parte de los conocimientos y habilidades para mejorar las necesidades de sus alumnos, hasta generar cambios en su desempeño y saberes, así como en su identidad y convivencia, lo que ayuda a cultivar una relación empática con los estudiantes. Para que haya cambios permanentes en la identidad, el saber y la práctica del docente, es necesario unificar significativamente la visión de la educación a la que se dedican los docentes, lo que contribuirá a la consolidación de la nueva responsabilidad social y labor pedagógica en la carrera del profesorado (Camargo et al., 2021).

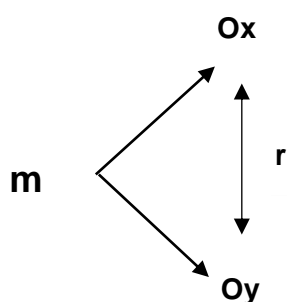
Se puede concluir entonces teniendo como referencia a los diversos autores que el sistema educativo encamina sus esfuerzos a la búsqueda de una mejor calidad educativa, y es por ello que se pone énfasis al dominio de la inteligencia emocional y el desempeño de los diversos profesionales, especialmente de los docentes, ya que juegan un rol fundamental al impartir sus conocimientos a los estudiantes de los diferentes niveles educativos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño investigación

El desarrollo de la investigación se enmarca dentro del paradigma positivista, puesto que en su desarrollo presenta resultados numéricos para su análisis, referente a ello se tiene a Usher & Bryant (1992, citado por Miranda y Ortiz, 2007) expresan que el paradigma positivista es uno de las ramas de la investigación encargada de analizar la problemática de contextos y responderlas por medio de datos numéricos. El tipo considerado durante el desarrollo del estudio es básica Sierra (2002, p. 35), se consideran porque se enfocan en recoger información teórica que puedan dar el fundamento a las variables y por medio del análisis comprender los sucesos que se presentan. Además, es de enfoque cuantitativo, puesto que en el diagnóstico realizado se presentaron resultados estadísticos.

Del diseño de investigación, se ha propuesto el no experimental conceptualizado por Hernández et al (2014, p. 157) como estudios que se observan sin intervenir en los sujetos que conforman la muestra, evitando distorsionar el comportamiento que presenten. Además se ha considerado como correlacional porque se determinar cómo se relacionan las variables escogidas en el desarrollo. El esquema de este diseño es el siguiente:



Donde:

Ox: Medición de la variable inteligencia emocional

Oy: Medición de la variable desempeño docente

m: Docentes de la I.E. N° 1553 de Chimbote y Red

r: relación entre las variables

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

#### **V<sub>1</sub>: Inteligencia emocional**

##### **Definición Conceptual**

Son las habilidades personales, emocionales y sociales las que afectan nuestra capacidad para adecuarnos y satisfacer las peticiones y coacciones del contexto personal, laboral y ambiental (Mucha ,2021).

##### **Definición Operacional**

Es un proceso responsable en favor de los aprendizajes exitosos de los estudiantes; y, comprende el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo; estos componentes serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.

#### **V<sub>2</sub>: Desempeño docente**

##### **Definición Conceptual**

Es la instrucción y obligación que los docentes necesitan para resolver de manera independiente y creativa cuestiones relacionadas con los deberes de educar y enseñar a los universitarios en contextos extraordinarios de acción (escuela, familia, red) y en correspondencia con las exigencias del dispositivo. Educativa, enunciada dentro de los modelos pedagógicos actuales, que se puede expresar en el ejercicio a través del éxito de las funciones profesionales (Remedios ,2005),

##### **Definición Operacional**

El desempeño docente incorpora las labores que se desarrolla a diario y se tiene que desarrollar por el docente en el aula de clase, junto a los alumnos para su alcanzar de desarrollo integral, haciendo uso de su capacidad profesional y personal; Consiste en la práctica para el alumno estudiando, la enseñanza para el alumno adquiriendo conocimientos, la participación en la gestión del colegio articulada con la comunidad y la mejora de la profesionalidad e identidad del formador; esos elementos podrían medirse con la ayuda de un cuestionario de preguntas cerradas.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Se considera como la totalidad que componen la unidad de la entidad donde se desarrolla una investigación (Tacillo, 2016). Asimismo, se conceptualiza como población a todos los involucrados de una entidad que presenten las experiencias requeridas para brindar información que servirá poder sustentar a una problemática, García (1998, p.10), en el caso del estudio la población se encuentra distribuida de la siguiente manera, representada en la tabla.

Tabla N. 3.3

*Población objeto de estudio*

Personal docente	Género	N°
Docente de 03 años	F	5
Docente de 03 años	F	7
Docente de 04 años	F	5
Docente de 05 años	F	7
Directora de la I. E.	F	1
Total		25

*Nota*, elaborado a partir del escalafón de la I. E. N° 1553 de Chimbote y Red

#### **Criterios de Inclusión**

Fueron incluidos los docentes que laboran con niños de 3 a 5 años.

#### **Criterios de Exclusión**

Fueron excluidos aquellos docentes que no cumplieron con el requisito de inclusión.

#### **Muestra**

Arias (2006), manifestó que la muestra es considerada como un fragmento de la población, sin embargo, para efectos de este trabajo de investigación y dado la particularidad de la población, se trabajó con una muestra censal, es así que se abarcó a toda la población para el recojo de información, el cual estuvo compuesta por 25 docentes. Cuando se llega al total de la población se denomina muestra censal y no es necesario el cálculo de tamaño de la muestra (Hayes, 1991).

#### **Muestreo**

Dentro del desarrollo del estudio se ha considerado un muestreo no probabilístico, de acuerdo a las características que presento la población y por la manera que fue

seleccionada la muestra.

### **Unidad de análisis**

La unidad de análisis fue comprendida por cada docente integrante que fue escogido en la muestra censal.

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

#### **Técnica**

De acuerdo a las particularidades que ha presentado el estudio se utilizó como técnica la encuesta, considerada como el conjunto de acciones que se realiza en una investigación con la finalidad de obtener los datos necesarios para explicar los sucesos de una problemática (Tacillo, 2016). Así mismo, Casas et al (2003) expresa que las técnicas de las encuestas en los enfoques cuantitativos presentan sus instrumentos con opciones cerradas que permitan ser cuantificados de manera estadística.

#### **Instrumento**

Se considera como instrumento a un medio que es representado en la actualidad de manera digital o física, donde los involucrados en una problemática presentan las experiencias necesarias para responder a las interrogantes propuestas en el estudio (Tacillo, 2016). Para el desarrollo del estudio se ha elaborado dos instrumentos con opciones de tipo Escala de Likert (Siempre. 3, A veces. 2 y Nunca. 1), esta escala es conceptualizada por Li (2012) como "opciones politómicas o dicotómicas que sirven dentro de la investigación con la finalidad de poder cuantificar las opiniones y poder ser representadas de manera estadística por medio de tablas y figuras". Para realizar la evaluación de la inteligencia emocional se ha desarrollado un instrumento de 49 ítems y durante el análisis del desempeño docente se ha considera un instrumento conformado por 23 ítems o reactivos.

#### **Validez y confiabilidad**

La validez de un instrumento es determinado por expertos que presente las experiencias requeridas en la elaboración de instrumentos y se encuentren alineado al desarrollo de las variables seleccionadas, presentando como requisito contar con el grado de maestro o doctor, quienes fueron los encargados de realizar la valoración de los ítems y la concordancia presentada con los indicadores y las dimensiones expresadas, obteniendo como juicio el veredicto de aceptación del

instrumento o realizando las observaciones necesarias para realizar las mejoras pertinentes.

Por otro lado, Palella y Martins (2012), consideran a la confiabilidad como un proceso estadístico que consisten en evaluar a instrumentos por medio de una prueba piloto y el cálculo del alfa de Cronbach, presentando una mayor aceptación cuando su valor se encuentra cercano a 1. Durante el desarrollo del estudio se ha seleccionado a 12 docentes quienes conformaron la muestra piloto y se procesado en el SPSS para obtener el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de  $\alpha_1 = 0,713$  para la inteligencia emocional y un valor de  $\alpha_2 = 0,718$  para el desempeño docente, en ambos casos por presentar una cercanía a 1 se consideran como confiables y son adecuados para poder ser aplicados en el estudio.

### **3.5. Procedimientos**

En este proceso del estudio se tuvo que desarrollar las etapas pertinentes y la planificación de la selección de las etapas para poder aplicar los instrumentos, iniciando con el proceso de presentación, solicitando una carta a la escuela de posgrado para poder tener el acceso necesario y contactarse con los docentes, luego de ello se tiene la aceptación de la institución para poder acceder a la información requerida para desarrollar la investigación, realizando las coordinaciones necesarias con las autoridades de la institución y los docente conformaron la muestra.

Con ello se determinó las fechas que se procederán aplicar los instrumentos y el tiempo de duración requerido, además de ha planteado el uso de programas estadísticos que permitan facilitar la tabulación y la obtención de los resultados necesarios para obtener los resultados que respondan a las conclusiones necesarias.

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

Durante esta etapa del estudio fue primordial la selección de los programas que permitieron el análisis de información, los cuales se consideran como el Excel 2021 y el SPSS, para poder realizar el desarrollo del análisis descriptivo. Para ello se ha planteado que la tabulación de las opiniones de los docentes en una base de datos, luego se ha calculado la sumatoria de los items que conforman las dimensiones, para poder estimar el análisis descriptivo, mostrando la información en tablas y figuras necesarias que permitan establecer el análisis requerido.

Por otro lado, se ha expuesto el desarrollo del análisis inferencial, partiendo del cálculo del método de Pearson para poder desarrollar el análisis de la relación presentada en el estudio, luego para realizar la comprobación de la hipótesis se ha propuesto el método de T de Student con la finalidad de realizar la comprobación de la hipótesis requerida para comprobar la finalidad que presento el estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para alcanzar el propósito que presenta el estudio se ha estimado seguir los lineamientos del anonimato, puesto que en todo el estudio se ha eliminado el registro de datos personales de los sujetos que componen la muestra de estudio, para ello se tiene que al consentimiento informado, porque antes del desarrollo de la aplicación de los instrumentos se ha explicado la finalidad que presenta a los docentes y la relevancia que es sus opiniones para alcanzar los objetivos propuestos, seguido de ello se ha planteado la originalidad, relacionado con el cumplimiento del correcto citado de toda la información incorporada en el estudio y siguiendo los lineamientos dispuestos en las normas APA.



#### IV. RESULTADOS

Posterior a un análisis teórico se ha desarrollado el desenlace de los resultados que permitieron responder a los objetivos establecidos en el estudio.

##### Del objetivo general

Tabla N. 4.1.

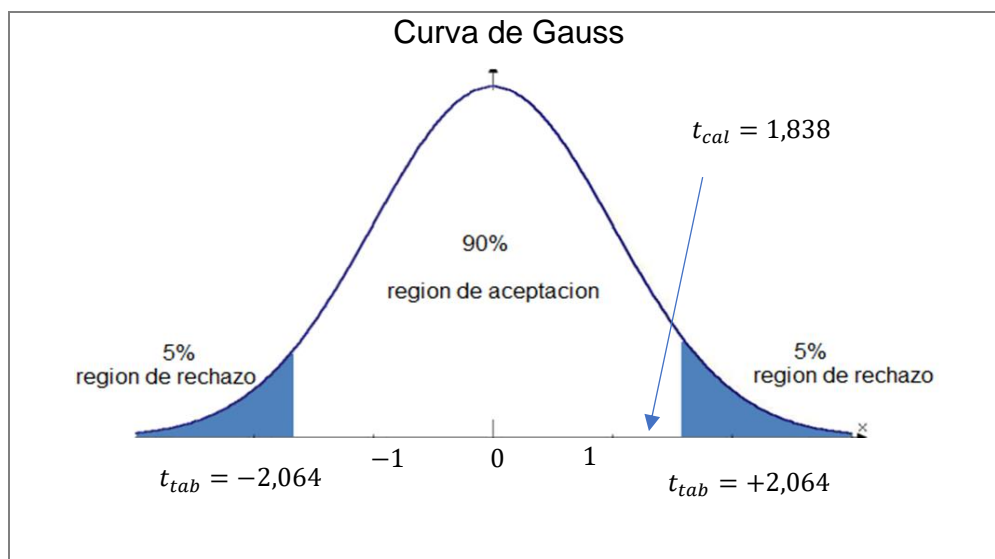
*De la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) / Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 24$	$r_{xy} = +0,358$	$t_{cal} = 1,838 < t_{tab} = 2,064$

*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos

Figura N. 4.1.

*Curva de Gauss de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente*



*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo evidenciado la tabla y figura N.4.1. se ha podido apreciar el valor de  $r_{xy} = +0,358$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación

de regular a bueno manifestado de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.838 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa.

## De los objetivos específicos descriptivos

### Del nivel de la inteligencia emocional

Tabla N. 4.2.1.

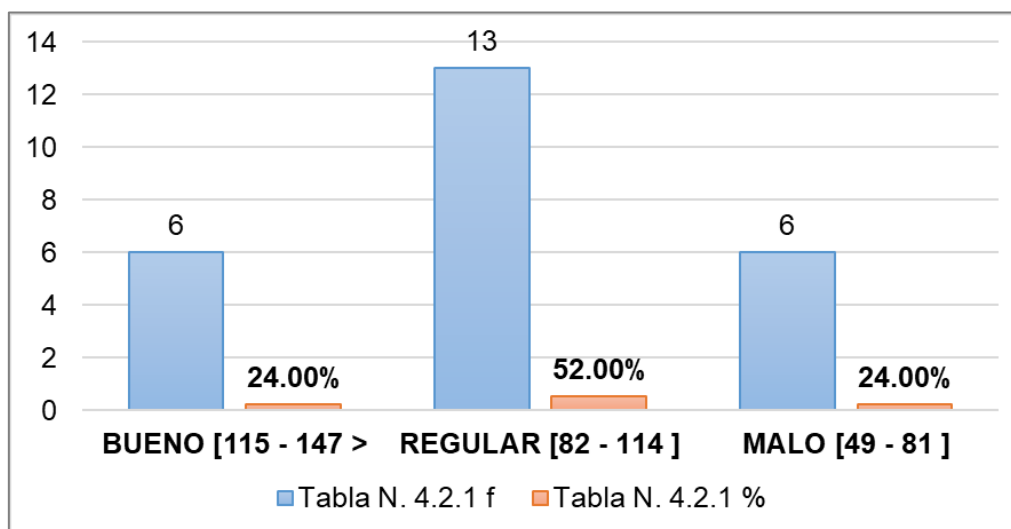
*Del nivel de la inteligencia emocional en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.*

Niveles de medición	f	%
Bueno [115 - 147 >	6	24.00%
Regular [82 - 114 ]	13	52.00%
Malo [49 - 81 ]	6	24.00%
Total	25	100.00%

*Nota, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo*

Figura N. 4.2.1.

*Del nivel de la inteligencia emocional en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.*



*Nota, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo*

Descripción estadística: Por medio de lo analizado en la tabla y figura N. 4.2.1., del total de los docentes que fueron encuestados, se pudo dar a conocer que el 52% de los encuestados de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, lo estima como regular la inteligencia emocional; el 24% de los participantes considera que es bueno; y, otro 24% de los encuestados considera que la inteligencia emocional es mala.

## Del nivel del desempeño docente

Tabla N. 4.2.2.

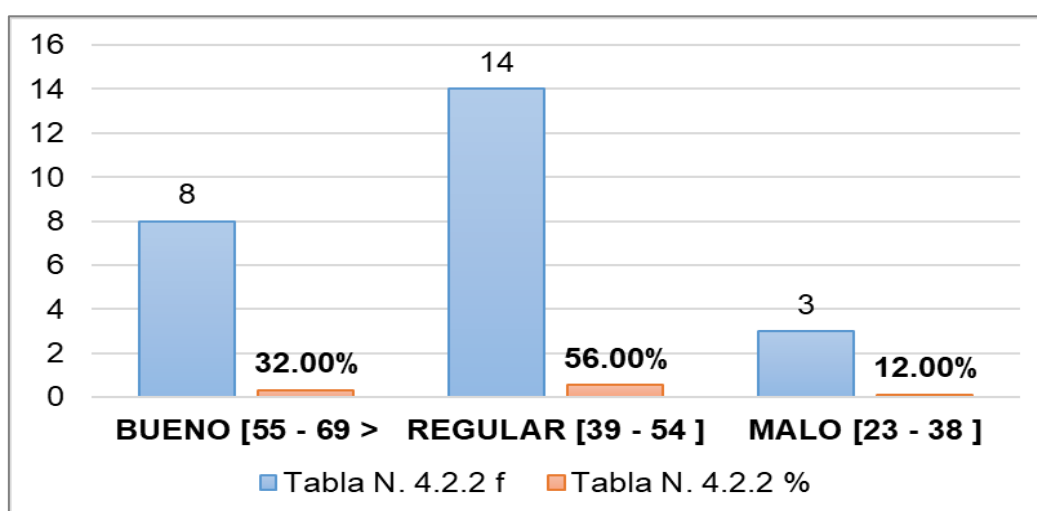
*Del nivel del desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.*

Niveles de medición	F	%
Bueno [55 - 69 >	8	32.00%
Regular [39 - 54 ]	14	56.00%
Malo [23 - 38 ]	3	12.00%
Total	25	100.00%

*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Figura N. 4.2.2.

*Del nivel del desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022.*



*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo analizado en la tabla y figura N. 4.2.1., del total de la muestra encuestada, se observa que un significativo 56% de los encuestados de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, lo estima como regular el desempeño docente; el 32% de los participantes lo estiman que es bueno; y, el 12% de los docentes evaluados considera que el desempeño docente es malo.

## De los objetivos específicos correlacionales

Tabla N. 4.3.1.

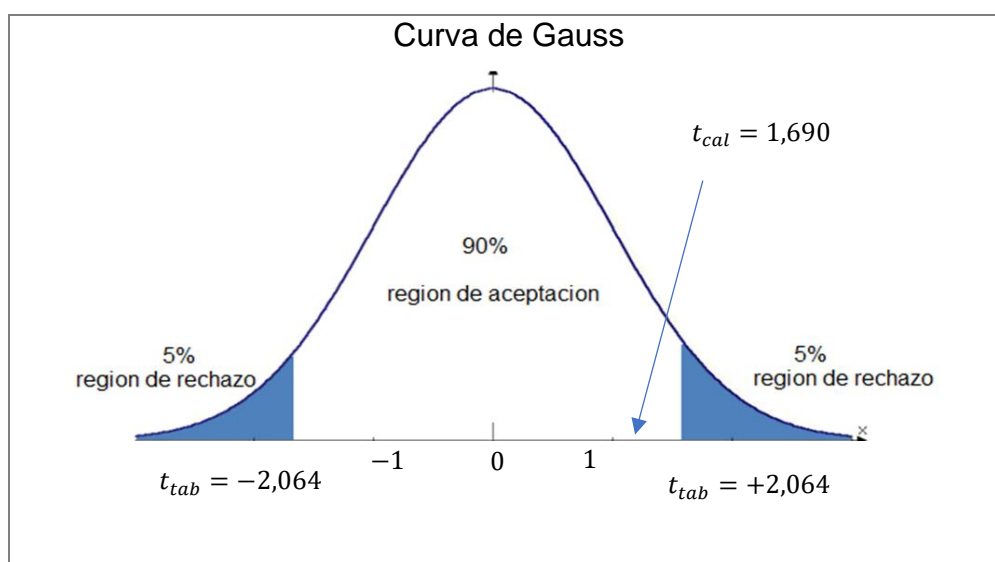
*De la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) /Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 24$	$r_{xy} = +0,332$	$t_{cal} = 1,690 < t_{tab} = 2,064$

Nota, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Figura N. 4.3.1.

*Curva de Gauss de la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente*



Nota, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.1. se tiene que el  $r_{xy} = +0,332$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente intrapersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.690 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa.

Tabla N. 4.3.2.

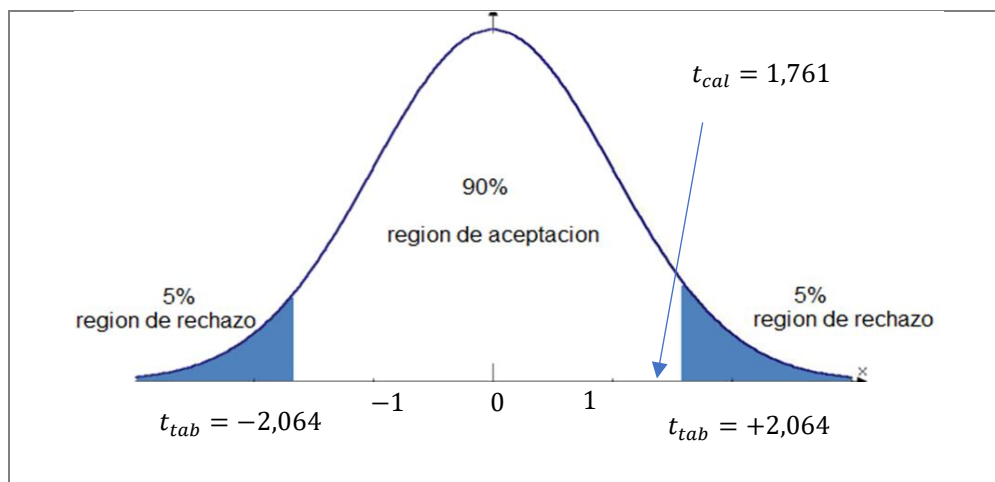
*De la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) /Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 24$	$r_{xy} = +0,345$	$t_{cal} = 1,761 < t_{tab} = 2,064$

*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Figura N. 4.3.2.

*Curva de Gauss de la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente*



*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.2. se tiene que el  $r_{xy} = +0,345$  , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente interpersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.761 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa.

Tabla N. 4.3.3.

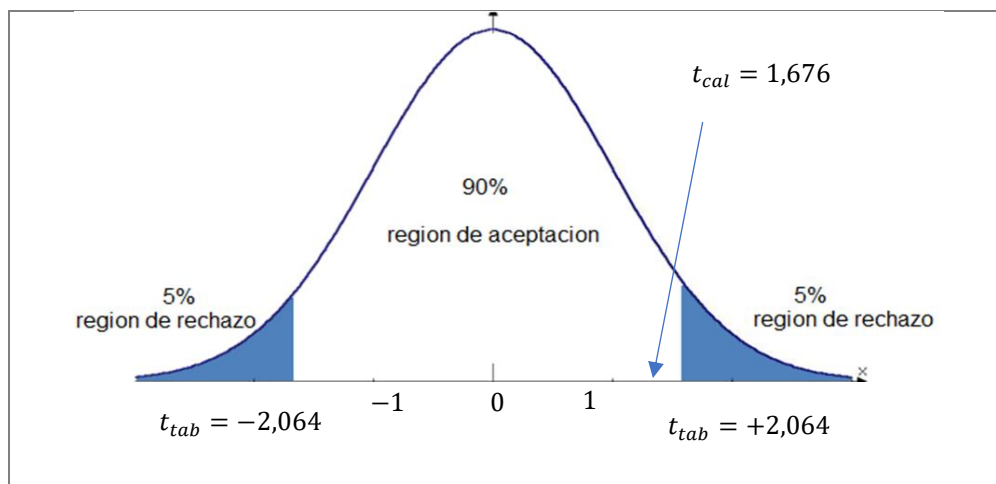
De la relación que existe entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) /Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 24$	$r_{xy} = +0,330$	$t_{cal} = 1,676 < t_{tab} = 2,064$

Nota, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Figura N. 4.3.3.

Curva de Gauss de la relación entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente



Nota, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.3. se tiene que el  $r_{xy} = +0,330$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.676 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa.

Tabla N. 4.3.4.

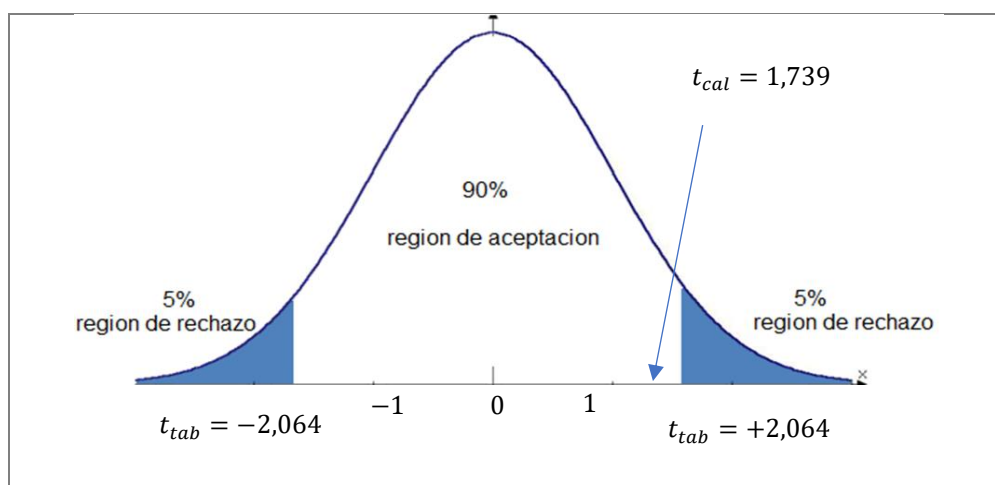
*De la relación que existe entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) / Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 24$	$r_{xy} = +0,341$	$t_{cal} = 1,739 < t_{tab} = 2,064$

*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Figura N. 4.3.4.

*Curva de Gauss de la relación entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente*



*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.4. se tiene que el  $r_{xy} = +0,341$  , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.739 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa.



Tabla N. 4.3.5.

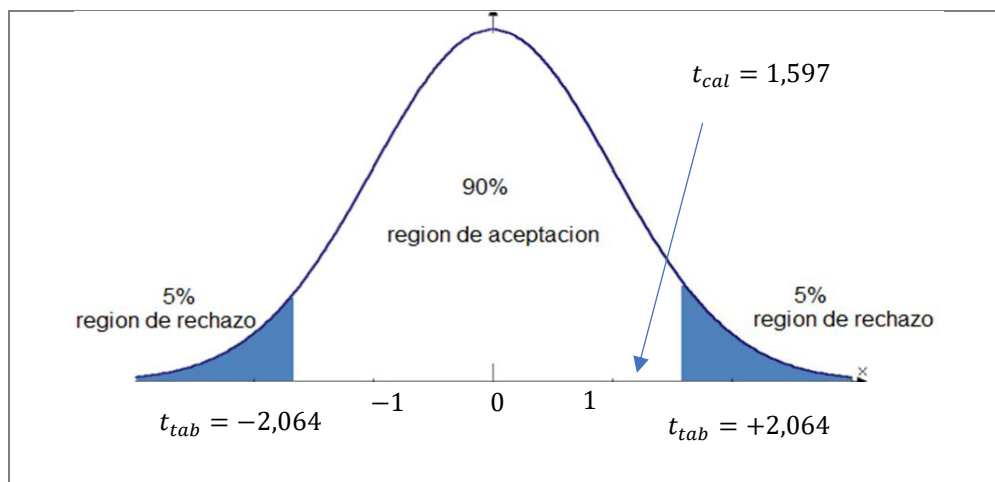
*De la relación que existe entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022*

Hipótesis estadística	Nivel de significancia ( $\alpha$ ) / Grados de libertad ( $g_L$ )	Prueba de Pearson	Prueba de significatividad Prueba t Student $t_{cal} > t_{tab}$
$H_0: r_{xy} = 0$	$\alpha = 5\% = 0,05$ $g_L = 24$	$r_{xy} = +0,316$	$t_{cal} = 1,597 < t_{tab} = 2,064$

*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Figura N. 4.3.5.

*Curva de Gauss de la relación entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente*



*Nota*, elaboración propia a partir de la base de datos del anexo

Descripción estadística: Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.5. se tiene que el  $r_{xy} = +0,316$  , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1,597 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa.

## V. DISCUSIÓN

Por medio de lo evidenciado la tabla y figura N.4.1. se ha podido apreciar el valor de  $r_{xy} = +0,358$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.838 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa. Estos resultados al ser comparado con los trabajos previos se encuentra coincidencia con lo encontrado por Ustua (2021) quien en un estudio realizado en una institución pública concluyó que la inteligencia emocional y el desempeño se relacionan con un Rho 0.452 a un nivel de significancia  $p=0.005$ ., asimismo coincide de cierto modo con lo encontrado por Chávez (2020), Del análisis de los datos evidenció que el 98.00% de los profesores cuentan con una inteligencia emocional medianamente adecuada, así mismo, el componente intrapersonal presentó que los docentes se mantienen una inteligencia medianamente adecuada de acuerdo al 91.00% de encuestados. El 84.00% de los docentes cuentan con una inteligencia intrapersonal medianamente adecuada, seguido por el componente de adaptabilidad donde los docentes se ubican en el mismo nivel en un 89.00%, mientras que el manejo de estrés es medianamente adecuado y adecuado con respecto al 63.00% y 38.00% de los docentes respectivamente; por último, el estado de ánimo es inadecuado y medianamente adecuado según el 41.00% y 57.00% de los docentes. Con respecto al desempeño docente, el 96.00% de los docentes estimaron que se ubica en un nivel medianamente adecuado. Los datos le permitieron concluir que la inteligencia emocional presenta una asociación con el desempeño docente de forma positiva con un  $r=0.447$ , Así mismo, estos resultados guardan coherencia con lo mencionado por Vijitharan et al. (2019) al referir que la inteligencia emocional juega un papel vital en los sistemas educativos ya que tiene un impacto directo en el comportamiento del maestro y es un factor importante en el éxito de su profesión. Los docentes son considerados como el pilar principal en el sistema educativo y son los moderadores a través de los cuales se puede transferir el conocimiento a los estudiantes. De igual forma, Ustua (2021) refirió que las organizaciones pueden lograr el éxito por medio de un adecuado manejo de la inteligencia emocional, los

colaboradores pueden desempeñar mejor su trabajo y de forma satisfactoria cuando tengan la capacidad de regular sus emociones y sentimientos. De lo cual podemos inferir que la inteligencia emocional guarda relación de forma positiva y directa, de regular a bueno con el desempeño docente, eso quiere decir que mientras se cuente con una mejor gestión de las emociones por parte de los docentes, mejor será su desempeño y ello repercutirá de forma positiva en el aprendizaje de los estudiantes.

Por medio de lo analizado en la tabla y figura N. 4.2.1., del total de los docentes que fueron encuestados, se pudo dar a conocer que el 52% de los encuestados de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, lo estima como regular la inteligencia emocional; el 24% de los participantes considera que es bueno; y, otro 24% de los encuestados considera que la inteligencia emocional es mala. Estos resultados coinciden con los hallados por Flores (2019) quien evidenció que el 70% de los profesores manifestaron tener una inteligencia emocional adecuada; así mismo, Barreno et al. (2018) encontró que el 44.4% de la muestra presentaron una inteligencia emocional en promedio y el 33.3% un nivel alto; de igual forma Chávez (2020) evidenció que el 98.00% de los profesores cuentan con una inteligencia emocional medianamente adecuada. También Yabar (2016) considera que la inteligencia emocional consiste en saber responder a las dificultades de manera sensata considerando el sentimiento, entorno y estando pendiente del entorno cambiante que nos rodea, esto facilita al individuo actuar y reaccionar de forma asertiva y oportuna. A partir de lo mencionado se puede concluir que 76% de los docentes de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, considera que la inteligencia emocional es de malo a regular y solo un 24% lo considera de bueno. Esto porque los docentes no gestionan de forma adecuada sus emociones, por lo cual deben mejorar.

Por medio de lo analizado en la tabla y figura N. 4.2.1., del total de la muestra encuestada, se observa que un significativo 56% de los encuestados de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, lo estima como regular el desempeño docente; el 32% de los participantes lo estiman que es bueno; y, el 12% de los docentes evaluados considera que el desempeño docente es malo. Al comparar estos resultados se aprecia cierto grado de similitud con lo estudiado por Méndez (2020) quien evidenció que el desempeño docente se encuentra en los niveles alto y medio

de acuerdo al 54.20% y 45.80% de los docentes encuestados respectivamente. Sin embargo, no guarda concordancia con lo encontrado por Pincay et al. (2018) quien evidenció que el desempeño docente se encuentra en el nivel muy competente y destacado de acuerdo al 90.7% y 9.3% respectivamente. Por su parte, el Ministerio de Educación (2018), quien define el desempeño general de la enseñanza como las acciones visibles realizadas a través del formador con el deber de sus capacidades expertas para lograr ciertos resultados de aprendizaje comprometidos con su desempeño general. A partir de lo anterior se puede concluir que el 68% de los docentes de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, considera que el desempeño docente es de malo a regular y solo el 32% estima que el desempeño es bueno. Esto podría ser porque no cuentan con una adecuada inteligencia emocional, el cual afectará a su vez la forma de enseñanza a los alumnos.

Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.1. se tiene que el  $r_{xy} = +0,332$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente intrapersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.690 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa. Al comparar estos resultados se encuentra que no concuerda con lo encontrado por Dionicio (2019), quien evidenció que la inteligencia intrapersonal se relaciona de manera directa y positiva con el desempeño laboral, siendo esto con una magnitud alta (Rho Spearman=0.823); tampoco coincide con lo encontrado por Ustua (2021) ya que encontró que el autoconocimiento (componente intrapersonal) no se relaciona con el desempeño laboral, ya que se encontró un  $p\text{-valor}=0.187 > 0.05$ . Por otro lado, las personas que tienen inteligencia intrapersonal son individuos que pueden experimentar una variedad de pasión, entusiasmo y espontaneidad, están listos para ser asertivos, tener autoestima y reconocerlo, pueden aliviar el dolor en sí mismos, tienen algo necesario para mantener las buenas intenciones y mejorar en el trabajo y las relaciones, es así que son capaces de crear y relacionarse estrechamente, y al mismo tiempo, están listos para estar solos (Rochmahwati y Afifah, 2018; Ahmad, I. y Ahmad, S., 2018). De lo cual podemos concluir que existe relación directa y positiva de magnitud regular entre el componente intrapersonal y el desempeño

docente, esto puede ser porque los docentes no reconocen e identifican de manera apropiada sus propias emociones, por lo cual no pueden gestionarlo y podría repercutir de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.2. se tiene que el  $r_{xy} = +0,345$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente interpersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.761 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa. Estos resultados al ser comparado, se encuentra que no existe concordancia con lo encontrado por Dionicio (2019) ya que encontró que la inteligencia interpersonal se relaciona de manera positiva y directa con el desempeño laboral y con una magnitud alta ya que evidenció un Rho Spearman=0.815., mientras que en un estudio descriptivo realizado por Barreno et al. (2018) encontró que el 55% de los docentes manifestaron tener una inteligencia interpersonal en un nivel en promedio. Asimismo, Pincay et al. (2018) concluyó que, si los docentes presentan mayores niveles de inteligencia emocional en sus distintos componentes, mayor será el nivel de desempeño docente, repercutiendo de forma positiva y favorable en el aprendizaje de los estudiantes. Por su parte, González (2017) encontró que en la mayoría de los casos los docentes se muestran satisfechos ante el logro de los objetivos de los demás y se es solidario con los integrantes de la institución, esto con niveles de casi siempre en un margen de 40.00%. Al respecto, se puede confrontar con Budiasningrum et al. (2020) quien refiere que tener una buena interacción con otras personas, consiste en tener la habilidad para construir relaciones sociales y una capacidad para conocer y usar una variedad de formas al interactuar, siendo estas las principales características de las personas con inteligencia interpersonal que les permite mejorar su desempeño en general; por su parte, Dien y Wutsqa (2018), refieren que la inteligencia interpersonal es una de las inteligencias que está relacionada con la respuesta a la información, la comprensión de la información y la creación de conexiones/interacciones sociales con los demás. De lo anterior se puede concluir que existe relación entre la dimensión componente interpersonal y el desempeño

docente. Esto quiere decir que los docentes no reconocen e identifican las emociones de los demás, el cual podría significar que los docentes no pueden relacionarse de manera adecuada, el cual repercutiría de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.3. se tiene que el  $r_{xy} = +0,330$ , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.676 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa. Al comparar estos resultados encontramos concordancia con lo encontrado por Barrera (2022) ya que evidenció que el componente adaptabilidad guarda relación directa y positiva con una magnitud mediana con el desempeño docente tras alcanzar un valor  $\rho=290$ , con un  $p\text{-valor}=0.015 < 0.05$ . Así mismo, Dionicio (2019), encontró que la adaptabilidad presentó un coeficiente igual a 0.883 siendo de correlación alta con el desempeño laboral. Sin embargo, Romero et al. (2022) quien realizó un estudio con el objetivo de establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño académico evidenció que la inteligencia emocional no se relaciona con el desempeño académico, ya que alcanzó un coeficiente de correlación igual a 0.011, el cual es apenas nula, eso quiere decir que existen otros factores a parte de la inteligencia emocional o de alguno de sus componentes que podrían repercutir en el rendimiento académico. Por su parte, Flores (2019) refiere que es fundamental que los docentes desarrollen una adecuada inteligencia emocional, ya que son los responsables de guía a los estudiantes, es en el docente donde los estudiantes ven un ejemplo a seguir, es por ello que tienen que ser bastante asertivos tanto a la hora de identificar y mostrar sus emociones, y orientar su comportamiento hacia la resolución de conflictos de forma positiva y adecuada; eso no quiere decir que todo se limite a la responsabilidad del docente, sino también, el manejo de las emociones debe tener alcance a los directivos de la institución, los padres de familia y los estudiantes en general ya que ello garantizará el progreso emocional y social. Después de ello se puede inferir que el componte de adaptabilidad se relaciona de forma directa y positiva con el desempeño docente, esto porque los docentes

presentan dificultades al momento de adaptarse a los cambios, el cual repercute de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

Por medio de lo evidenciado en la tabla y figura N.4.3.4. se tiene que el  $r_{xy} = +0,341$  , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.739 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es significativa. Estos resultados no guardan concordancia con lo encontrado por Dionicio (2019), quien encontró que el manejo del estrés se relaciona de manera positiva, directa y con una magnitud muy alta ya que alcanzó un Rho de Spearman igual a 0.896 y un p-valor igual a  $0.000 < 0.05$ ; sin embargo, en un estudio realizado por Barrera et al. (2022) se encontró que el manejo del estrés no se relaciona con el desempeño docente ya que alcanzó un coeficiente de correlación igual a 0.106 y un p-valor de 0.385, con lo cual aceptó su hipótesis nula. Al respecto, Sumathi et al. (2022), manifiesta que el estrés debe estar presente para que una persona funcione ya que cada persona tiene su propio nivel normal (homeostático) de excitación en el que funciona mejor. Cuando las personas se enfrentan a una decisión, es más probable que las personas que están estresadas pospongan las opciones o se mantengan en el statu quo, es menos probable que planifiquen con anticipación y es más probable que se distraigan con información irrelevante. También es más probable que utilicen estilos de toma de decisiones de menor esfuerzo (Vonasch et al., 2017; Yu, 2016). A partir de ello se puede inferir que el manejo del estrés se relaciona de forma positiva y directa y regular con el desempeño docente, ya que si un docente maneja de manera adecuada el estrés se verá reflejado en un buen desempeño y enseñanza hacia los estudiantes.

De la tabla y figura N.4.3.5. se tiene que el  $r_{xy} = +0,316$  , lo que interpreta el rechazo de la  $H_0$  y se procede con la aceptación de la hipótesis de investigación. considerándose la existencia de correlación positiva y directa, de una inclinación de regular a bueno manifestado del componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022; de la misma manera como  $t_{cal} = 1.597 < t_{tab} = 2,064$ , reflejando que la correlación alcanzada no es

significativa. Estos resultados al ser comparado con lo encontrado por Barrera et al. (2022) se tiene que el estado de ánimo se relaciona de manera positiva y directa con magnitud considerable con el desempeño docente, así mismo Dionicio (2019) encontró que el estado de ánimo se relaciona con el desempeño de manera directa y positiva y con magnitud muy alta, ya que alcanzó un  $Rho=0.939$  y un p-valor fue igual a  $0.000 < 0.05$ . Al contrastar con la teoría existente se encuentra a Puente et al. (2018) refiere que diversos investigadores han tratado el desempeño profesional en base a la materia y contexto de estudio que atañe esta investigación, es así que ha sido definida como aquellas formas de actuar, competencias, aptitud, procesos pedagógicos, entre otros, concordando en la mayoría de los casos al referir que es toda acción realizada por el sujeto y que al mismo tiempo esta acción siempre encierra un nivel de responsabilidad. A partir de ello se tiene la esperanza de que el trayecto de enseñanza-aprendizaje sea positivo y se logren buenos resultados (Anchundia, 2019). De ello se puede inferir que el estado de ánimo se relaciona de manera directa y positiva y regular con el desempeño docente, ya que, a un mejor estado de ánimo, mejor será el desempeño.



## VI. CONCLUSIONES

Posterior al desarrollo del análisis del estudio denominado “Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022”, se logra concluir que:

Conclusión 1:

Existe correlación positiva y directa, de regular a bueno ( $r_{xy} = +0,358$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.838 < t_{tab} = 2,064$ ), entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Esto porque los docentes no tienen una adecuada inteligencia emocional, no saben manejar sus emociones y no reaccionan de forma adecuada ante los demás, el cual repercute de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos.

Conclusión 2:

El 76% de los docentes de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, considera que la inteligencia emocional es de malo a regular y solo un 24% lo considera de bueno. Esto porque los docentes no gestionan de forma adecuada sus emociones, por lo cual deben mejorar.

Conclusión 3:

El 68% de los docentes de la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022, considera que el desempeño docente es de malo a regular y solo el 32% estima que el desempeño es bueno. Esto podría ser porque no cuentan con una adecuada inteligencia emocional, el cual afectará a su vez la forma de enseñanza a los alumnos.

Conclusión 4:

Existe correlación positiva, directa y regular ( $r_{xy} = +0,332$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.690 < t_{tab} = 2,064$ ), entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Esto puede ser porque los docentes no reconocen e identifican de manera apropiada sus propias emociones, por lo cual no pueden gestionarlo y esto podría repercutir de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

#### Conclusión 5:

Existe correlación positiva, directa y regular ( $r_{xy} = +0,345$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.761 < t_{tab} = 2,064$ ), entre el componente interpersonal y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Esto quiere decir que los docentes no reconocen e identifican las emociones de los demás, el cual podría significar que los docentes no pueden relacionarse de manera adecuada, el cual repercutiría de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

#### Conclusión 6:

Existe correlación positiva, directa y regular ( $r_{xy} = +0,330$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.676 < t_{tab} = 2,064$ ), entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Esto porque los docentes presentan dificultades al momento de adaptarse a los cambios, el cual repercute de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

#### Conclusión 7:

Existe correlación positiva, directa y regular ( $r_{xy} = +0,341$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.739 < t_{tab} = 2,064$ ), entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Esto porque los docentes de alguna manera se dejan dominar por el estrés, el cual repercute de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

#### Conclusión 8:

Existe correlación positiva, directa y regular ( $r_{xy} = +0,316$ ) no significativa ( $t_{cal} = 1.597 < t_{tab} = 2,064$ ), entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022. Esto porque los docentes se encuentran desmotivados, el cual repercute de manera desfavorable en la enseñanza a los alumnos y por ende en el desempeño docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- A la directora de la I.E 1553 Alto Perú se le propone dirigir e implementar talleres para capacitar a los tutores con temáticas de elaboración de proyectos de mejora de la inteligencia emocional y desempeño docente.
- A Las docentes encargadas de las aulas de niños del nivel inicial de 3,4,5 de la I.E. 1553 se les sugiere reforzar por medio de dinámicas, prácticas entre inteligencia emocional y desempeño docente estimando lo relevante que la comunidad educativa desarrolle un buen grado de comunicación permitiéndole expresar sus sentimientos, opiniones de manera libre, para lograr gradualmente mayor confianza y apoyo mutuo.
- A la docente fortaleza de la I.E. 1553 se le recomienda organizar talleres de grupo que suelen ser muy eficientes para que el trabajo académico se fortalezca en equipo de los maestros en las aulas considerando los distintos estilos y ritmos de aprendizaje de sus docentes.
- A la directora de la I.E. 1553 se le propone Desarrollar jornadas de Inteligencia emocional y Desempeño docente por medio del intercambio de algunas experiencias, prácticas relacionados a las emociones aptitudes y desempeño de los tutores en aula, haciendo uso del manejo de diferentes estrategias para el óptimo desarrollo de sus emociones.

## REFERENCIAS

- Abrams, Z. (2022). High stress levels during the pandemic are making even everyday choices difficult to navigate. *American Psychological Association: News Feature - Print Version*. 53(4), 28. <https://www.apa.org/monitor/2022/06/news-pandemic-stress-decision-making>
- Ahmad, I. y Ahmad, S. (2018). Multiple Skills and Medium Enterprises' Performance in Punjab Pakistan: A Pilot Study. *Journal of Social Sciences Research*, 7(4), 44-49. DOI: <https://doi.org/10.32861/jssr.spi4.44.49>
- Anchundia, I. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Dominio de las ciencias*. 5(2), 819-835. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote*. (Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Perú) <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12124>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (6ta. ed.). Editorial Episteme.
- Bar-On, R. (1997). *Development of the Bar-On EQ-I: A measure of Emotional and Social Intelligence*. Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago. U.S.A.
- Barreno, R., Cárdenas, M., López, E. y Mugruza, R. (2018). *Nivel de la inteligencia emocional y descripción de desempeño docente de los profesores de la carrera de ciencias de la comunicación en una Universidad Privada de Lima el periodo 2018-1, en sede Lima Centro*. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1583>
- Barrera, M., Morón, J., Ochoa, R. y Morán, G. (2022). Docentes emocionalmente inteligentes y su práctica pedagógica en el aula. *Revista De Propuestas*

*Educativas*, 4(7), 10–18.  
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/771>

Bru, L., Martí, M., Merino, C. y Cervera, J. (2021). Emotional Intelligence Measures: A Systematic Review. *Healthcare*, 9(12), 1-36. DOI: 10.3390/healthcare9121696

Budiasningrum, R., Karomah, N. y Agoestyowati, R. (2020). The relationship between interpersonal intelligence and parents' attention. *International Journal of MultiScience*. 1(6), 44-53.  
<https://multisciencejournal.com/index.php/ijm/article/view/72/53>

Burga, J. (2019). *Evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas pertenecientes a la Red N° 01 de la UGEL de Ventanilla – Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú).  
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9206>

Camargo, J., Herrera, A. y Pinche, J. (2021). *Desempeño docente en clase y rendimiento académico de los estudiantes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Santiago Antúnez de Mayolo Palian, Huancayo 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Continental, Perú).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/10063>

Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Aten Primaria*. 31(8). <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Chávez, M. (2020). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4671>

Chiavenato I. (2015) *Comportamiento Organizacional*. México Interamericana Editores S. A.

Dien, C. y Wutsqa, D. (2018). The Interpersonal Intelligence Profile of Seventh-

Grade Students in Mathematics Learning. *Journal of Physics Conference Series*, 1108(1), 012080. DOI:10.1088/1742-6596/1108/1/012080

Dionicio, Y. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa gráfica de Trujillo*. (Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte, Perú). <http://hdl.handle.net/11537/24083>

Dominguez, M. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019*. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43801>

Flores, C. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito mí Perú – Callao*. (Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú). <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8802>

García, C. (1998). *Estadística Descriptiva y Probabilidades para Ingenieros*. Empresa Editora MACRO.

García, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2), e15. Epub. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142020000200015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200015&lng=es&tlng=es).

García, S. (2019). *Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho, Perú). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3031>

Gasong, D. y Toding, A. (2020). Effectiveness of Humanistic Learning Models on Intra and Interpersonal Intelligence. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(6), 491-500. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987667>

González, J. (2017). *Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño*

*Docente en la Universidad Tecnológica del Centro.* (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo, Venezuela). <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>

Gonzales, R. (2021). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25-44. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/download/379/532>

Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. (2.ed.). Gestión.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a. Ed.) McGraw-Hill.

James, W. (2019). *Inteligencia emocional: la transformación mental de 21 días*. Sd Publishing Llc

Li, Q. (2012). A novel Likert scale based on fuzzy sets theory. Elsevier Ltd. All rights reserved 0957-4174/\$ - see front matter 2012. <http://dx.doi.org/10.1016/j.eswa.2012.09.01547>

Mafuzah, M. y Juraifa, J. (2016). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia Economics and Finance*. 35(1), 674-682. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00083-6)

Mahdinezhad, M., Shahhosseini, M., Shakib, S., Wai, K. y Hashim, E. (2017). Emotional Intelligence and Job Performance: A Study among Malaysian Administrators. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(6), 953-966. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i6/3055>

Méndez, E. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020*. (Tesis de maestría, Universidad César vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48490>

Ministerio de Educación (2012). *Marco de buen desempeño docente*.

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2018). *Marco del buen desempeño docente. Dirección General de Desarrollo Docente. Lima-MINEDU.*

Miranda, S. y Ortiz, J. (2007). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Ride Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 11(21). 1-18. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>

Nazia, A. y Muhd, O. (2018). *Exploring teacher performance: A review of concepts and approaches*. [https://www.researchgate.net/publication/329880401\\_Exploring\\_Teacher\\_Performance\\_A\\_Review\\_of\\_Concepts\\_and\\_Approaches](https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches)

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Santiago de Chile.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3a ed.). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertado.

Palena, N. (2020). *Emotional Intelligence: Why We Need It Now, More Than Ever*. Forbes Coaches Council. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/12/01/emotional-intelligence-why-we-need-it-now-more-than-ever/?sh=7f96546c3df3>

Pincay, I., Candelario, G. y Castro, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 2(2), 32-40. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>

Puente, L., Martínez, G. y Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*. 13(1), 191-195. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pes-2018/pes181v.pdf>

Puertas, P., Zurita, F., Chacón, R., Castro, M., Ramírez, I. y González, G. (2020). La inteligencia emocional en el ámbito educativo: un meta-análisis. *Anales de*



*Psicología*, 36(1), 84-91. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.36.1.345901>

Remedios, J. (2005). *Desempeño, creatividad y evaluación de los docentes en el contexto de los cambios educativos en la escuela cubana*. IPLAC, Educación Cubana. <https://es.calameo.com/read/00023316878cefe164a44>

Rochmahwati, P. y Afifah, M. (2018). Kecerdasan Interpersonal, Intrapersonal Dan Kecerdasan Emosi Siswa Kelas V Sd Muhammadiyah Ponorogo. *Muslim Heritage*, 3(2), 239-262. Doi: 10.21154/muslimheritage.v3i2.1285

Romero, S., Hernández, I., Barrera, R., y Mendoza, A. (2022). Inteligencia emocional y desempeño académico en el área de las matemáticas durante la pandemia. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(2), 110-121. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37929>

Sierra, R. (2002). *Técnicas de la investigación social. Teoría y ejercicios*. Paraninfo - Thomson Learning.

Sumathi, P., Ashokkumar A. y Rohini, R. (2022). *Stress Management*. Shanlax Publications. [https://www.researchgate.net/publication/358186602\\_STRESS\\_MANAGEMENT](https://www.researchgate.net/publication/358186602_STRESS_MANAGEMENT)

Tacillo, E. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. Universidad Jaime Bautista y Meza. Fondo editorial de la UJBM. <http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36?show=full>

Ubulom, W. y Augustine, I. (2020). Emotional Intelligence and Teachers' Job Performance in Selected Senior Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Business Analytics*. 6(2), 74-89. [https://www.researchgate.net/publication/343392627\\_Emotional\\_Intelligence\\_and\\_Teachers'\\_Job\\_Performance\\_in\\_Selected\\_Senior\\_Secondary\\_Schools\\_in\\_Rivers\\_State](https://www.researchgate.net/publication/343392627_Emotional_Intelligence_and_Teachers'_Job_Performance_in_Selected_Senior_Secondary_Schools_in_Rivers_State)

Ustua, J. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020. (Tesis de maestría, Universidad César vallejo, Perú). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57373>

- Vijitharan, H., Harikaran, S. y Nanthagopan, Y. (2019). The impact of emotional intelligence on job performance: A comparative study between primary and secondary level school teachers in Jaffna Zone, Sri Lanka. *Journal of Management*, 14(2), 59-68.  
<https://www.seu.ac.lk/jom/publication/volume14/no2/Paper%207.pdf>
- Vonasch, A., Vohs, K., Pocheptsova, A., y Baumeister, R. (2017). Ego depletion induces mental passivity: Behavioral effects beyond impulse control. *Motivation Science*, 3(4), 321–336.  
<https://doi.org/10.1037/mot0000058>
- Yabar, K. (2016). Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la Micro Red la Molina – Cieneguilla. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres, Perú).  
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/2593>
- Yábar, V. (2021). *Correlación entre inteligencia emocional y motivación en estudiantes de docencia universitaria de posgrado de la Universidad Andina Cusco 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco, Perú).  
[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4310/Virgilio\\_Tesis\\_maestr%C3%ADa\\_20221.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4310/Virgilio_Tesis_maestr%C3%ADa_20221.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yu, R. (2016). Stress potentiates decision biases: A stress induced deliberation-to-intuition (SIDI) model. *Neurobiology of Stress*, 3(1), 83-95.  
<https://doi.org/10.1016/j.ynstr.2015.12.006>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Inteligencia emocional				
¿Qué relación existe entre la Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022?	Determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	H <sub>1</sub> : Existe relación significativa entre el nivel de la inteligencia emocional y el nivel de desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Componente intrapersonal	Comprensión de emociones. Auto concepto Asertividad Auto realización Independencia	1-16	Nunca (1)	Malo [49 - 81]
			Componente interpersonal	Empatía. Relaciones interpersonales Responsabilidad social	17-28		
			Componente adaptabilidad	Prueba de realidad Flexibilidad Solución de problemas	29-36	A veces (2)	Regular [82 - 114]
			Componente manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos.	37-41		
			Componente estado de ánimo	Felicidad Optimismo	42-49		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de características de estudiantes, dominio disciplinar y de enfoques y procesos pedagógicos	1-7	Nunca (1)	Malo [23 - 38]
				Planificación de la enseñanza de forma colegiada			
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para la convivencia	8-12	A veces (2)	Regular [39 - 54]
Conducción de procesos de enseñanza con dominio disciplinar y pedagógico.							
Participación en la gestión de la	Evaluación con retroalimentación y monitoreo permanente Participación democrática en la gestión institucional	13-17	Siempre (3)	Bueno [55 - 69]			

<p>2022?</p> <p>4. ¿qué relación existe entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022?</p>	<p>Chimbote, 2022</p> <p>4. Determinar la correlación que existe entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022</p> <p>5. Determinar la correlación que existe entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I.E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022</p>	<p>significativa entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022</p> <p>5. H<sub>ig</sub>: Existe relación significativa entre el componente estado de ánimo y el desempeño docente en la I. E. Inicial N° 1553 de Chimbote, 2022</p>	<p>escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Relación colaborativa con las familias y la comunidad</p> <p>Auto reflexión de su práctica docente y desarrollo de procesos de mejora continua.</p> <p>Ejercicio de la docencia con respeto y ética</p>	<p>18-23</p>		
<p><b>Diseño de investigación:</b></p>		<p><b>Población y Muestra:</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p>		<p><b>Método de análisis de datos:</b></p>		
<p>Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básica  Método: Hipotético deductivo  Diseño: No experimental – corte transversal</p>		<p>Población: 25 docentes  Muestra Censal: 25 docentes</p>	<p>Técnicas: Encuesta  Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva: Tablas de frecuencias y gráficas  Inferencial: Coeficiente de correlación r de Pearson</p>		

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	NIVEL DE MEDICIÓN
<b>V<sub>1</sub>: Inteligencia emocional</b>	Mucha (2021), manifiesta que la inteligencia emocional “Son las habilidades personales, emocionales y sociales las que afectan nuestra capacidad para adecuarnos y satisfacer las peticiones y coacciones del contexto personal, laboral y ambiental” (p. 19).	Es un proceso responsable en favor de los aprendizajes exitosos de los estudiantes; y, comprende el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo; estos componentes serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.	Componente intrapersonal	Comprensión de emociones. Auto concepto Asertividad Auto realización Independencia	1-16	<b>Escala de medición:</b> Ordinal  <b>Tipo de respuestas o categorías:</b> Del tipo Likert  Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Componente interpersonal	Empatía. Relaciones interpersonales Responsabilidad social	17-28	
			Componente adaptabilidad	Prueba de realidad Flexibilidad Solución de problemas	29-36	
			Componente manejo de estrés	Tolerancia al estrés Control de impulsos.	37-41	
			Componente estado de ánimo	Felicidad Optimismo	42-49	
<b>V<sub>2</sub>: DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Remedios (2005), define que el desempeño docente: “Es la preparación y la responsabilidad que poseen los maestros para resolver de manera independiente y creadora los problemas relacionados con las tareas de instruir y educar a los alumnos en diferentes contextos de actuación (escuela, familia, comunidad) y en correspondencia con las demandas del sistema educativo, enunciadas en los modelos pedagógicos vigentes, que se expresan en la práctica mediante el cumplimiento de las funciones profesionales” (p. 6)	El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus estudiantes para su logro de desarrollo integral, haciendo uso de su capacidad profesional y personal; comprende la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; estos aspectos serán medidos por medio de un cuestionario de preguntas cerradas.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de características de estudiantes, dominio disciplinar y de enfoques y procesos pedagógicos  Planificación de la enseñanza de forma colegiada	1-7	<b>Escala de medición:</b> Ordinal  <b>Tipo de respuestas o categorías:</b> Del tipo Likert  Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para la convivencia  Conducción de procesos de enseñanza con dominio disciplinar y pedagógico.  Evaluación con retroalimentación y Monitoreo permanente	8-12	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática en la gestión institucional  Relación colaborativa con las familias y la comunidad	13-17	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Auto reflexión de su práctica docente y desarrollo de procesos de mejora continua.  Ejercicio de la docencia con respeto y ética	18-23	

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

**Indicaciones:** Estimados maestros el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el nivel de inteligencia emocional de la directora, de nuestra institución; esto con fines académicos. Agradecemos que puedas leer cada una de las preguntas (ítems o reactivos) y puedas marcar con una equis (X) la respuesta que consideres correcta.

Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	<b>C1: INTRAPERSONAL</b>			
1	Conoce sus sentimientos			
2	Cuando se molesta actúa sin pensar			
3	Si hay una reunión no opina para evitar problemas			
4	Usa fácilmente diferentes formas para resolver problemas			
5	Sabe cómo mantenerse tranquila			
6	Piensa bien de todas las personas			
7	Los problemas con sus colegas y alumnos la ponen de mal humor			
8	Es fácil decirle a la gente como se siente			
9	Le es fácil hablar de sus sentimientos más íntimos			
10	Cuando hay una discusión expreso mi propuesta de solución, aunque no le guste a los demás			
11	Cumple con su trabajo, aunque se quede algunas horas extras			
12	A pesar que las cosas se ponen difíciles busca la manera de resolverlos			
13	Se lleva bien con todas las personas que conoce			
14	Se siente segura de sí misma			
15	Le gusta trabajar en equipo			
16	Usa fácilmente diferentes formas para resolver problemas			

Nro.	ITEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICION		
	C2: INTERPERSONAL	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
17	Si una persona le ofende, lo perdona			
18	Le es difícil identificar su debilidad			
19	Le da limosna a un niño de la calle sin recriminar por molestar			
20	Realiza los trabajos en equipo es una pérdida de tiempo			
21	Le es difícil enfrentar los retos que se le asignan			
22	Conoce su trabajo, pero hay mucho que aprender			
23	No se siente bien por culpa de sus colegas			
24	Tener amigos es importante			
25	Puede mantener la calma cuando está molesta			
26	Piensa que las cosas que hace le salen mal			
27	Siempre le buscan problemas en su trabajo			
28	Espera lo mejor			
Nro.	ITEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICION		
	C3: ADAPTABILIDAD	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
29	Si le piden ayuda lo realiza con mucho gusto			
30	Piensa que siempre tiene la razón			
31	Piensa que es la mejor en todo lo que hace			
32	Cuando trabaja en grupo es la primera en participar.			
33	Tiene dificultad para comprender las expectativas actuales			
34	Mantiene la calma ante la diferencia de sus colegas			
35	Le agrada sonreír			
36	Se molesta demasiado por cualquier cosa			
Nro.	ITEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICION		
	C4: MANEJO DE ESTRES	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
37	Las normas se cumplen al pie de la letra			



38	Se siente feliz y disfruta de su trabajo			
39	Puede comprender preguntas difíciles			
40	Es feliz si todo le sale bien			
41	No le interesa relacionarse con sus amigos porque tiene muchas cosas que hacer			
<b>Nro.</b>	<b>ITEM O REACTIVOS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>		
	<b>C5: ESTADO DE ANIMO</b>	<b>Siempre (3)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
42	Asume retos sin problemas			
43	Le es fácil adaptarse al cambio de la modernidad			
44	Cuando hay discusiones, los tranquiliza para luego dialogar			
45	Sabe que las cosas le saldrán bien			
46	Le divierte las cosas que realiza			
47	Intenta no herir los sentimientos de las demás personas			
48	Comenta los errores de sus colegas			
49	No le interesa relacionarse con sus amigos porque tiene muchas cosas que hacer			

### Ficha técnica del instrumento que mide la inteligencia emocional

<b>Título de la investigación</b>	<b>Autor</b>
Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553-Chimbote, 2022	Arellano Rojas Mirella
<b>Variables de Investigación</b>	<b>V<sub>1</sub>:</b> Inteligencia emocional
<b>Componentes</b>	Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo de estrés Estado de animo
<b>Instrumento:</b>	Cuestionario de preguntas cerradas
<b>Nro. de ítems:</b>	49
<b>Nro. De ítems por componentes</b>	Intrapersonal (16) Interpersonal (13) Adaptabilidad (8) Manejo de estrés (5) Estado de ánimo (7)
<b>Tipo de respuesta</b>	<i>De la Escala Likert</i> Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
<b>Niveles de medición</b>	Bueno: [115 - 147] Regular: [82 - 114] Malo: [49 - 81]
<b>Validación:</b>	<b>Docente metodólogo:</b> Dr. Dr. MIRIAN JULISSA ROMERO COLLANTES  <b>Especialista del área:</b> Dr. Álvarez Carrillo Nicolás Doctor en educación
<b>Confiabilidad de los instrumentos</b>	<b>Prueba estadística:</b> Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )  $\alpha_1 = 0,713$ : Muy confiable

## CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

**Indicaciones:** Estimados maestros el presente cuestionario tiene como propósito recoger información sobre el nivel de desempeño docente, de nuestra institución; esto con fines académicos. Agradecemos que puedas leer cada una de las preguntas (ítems o reactivos) y puedas marcar con una equis (X) la respuesta que consideres correcta.

Nro.	ÍTEM O REACTIVOS	ESCALA DE MEDICIÓN		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
	<b>D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>			
1	Planifica unidades y sesiones aplicando conocimientos actualizados de pedagogía y didáctica de las áreas que enseña			
2	La planificación curricular que realiza evidencia dominio disciplinar del área			
3	Elabora la planificación curricular de manera colegiada con sus pares			
4	Diseña unidades y sesiones de aprendizaje en coherencia con los aprendizajes fundamentales del Currículo			
5	Selecciona estrategias y actividades contextualizadas a las características y necesidades de los estudiantes			
6	Selecciona materiales y recursos en forma pertinente a las estrategias y aprendizajes esperados			
7	Los productos que propone como evidencia de los aprendizajes son coherentes con las competencias y capacidades			
	<b>ITEM O REACTIVOS</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>		
	<b>D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
8	Involucra a todos los estudiantes durante la sesión y propicia que comprendan la utilidad de los aprendizajes			
9	Brinda retroalimentación por reflexión y monitorea activamente para el logro de los aprendizajes			
10	Es respetuoso, cálido, empático con los estudiantes y respeta su perspectiva o punto de vista			
11	Usa mecanismos positivos de control para			

	regular conductas con eficacia			
12	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en toda la sesión			
<b>Nro.</b>	<b>ITEM O REACTIVOS</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>		
	<b>D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<b>Siempre (3)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
13	Participa activamente en la construcción del Proyecto educativo Institucional			
14	Propone y participa efectivamente en los planes de mejora continua de la institución			
15	Coordina continuamente con padres o apoderados para mejorar el aprendizaje de los estudiantes			
16	Propone acciones para fortalecer la identidad cultural de los estudiantes			
17	Promueve proyectos de aprendizaje que benefician a la comunidad local			
<b>Nro.</b>	<b>ITEM O REACTIVOS</b>	<b>ESCALA DE MEDICION</b>		
	<b>D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Siempre (3)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Nunca (1)</b>
18	Participa en programas de formación continua convocados por el Minedu o UGEL			
19	Participa activamente en las jornadas de reflexión pedagógica programadas por la institución			
20	Trabaja en forma colaborativa con otros docentes para mejorar su práctica profesional			
21	Muestra responsabilidad en el cumplimiento oportuno de documentos de planificación y comisiones de trabajo			
22	Participa responsablemente en eventos representando a su institución			
23	Interactúa demostrando siempre responsabilidad y respeto hacia los derechos de los demás			

### Ficha técnica del instrumento que mide el desempeño docente

<b>Título de la investigación</b>	<b>Autor</b>
Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553-Chimbote, 2022	Arellano Rojas Mirella
<b>Variables de Investigación</b>	<b>V<sub>2</sub>: Desempeño docente</b>
<b>Componentes</b>	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
<b>Instrumento:</b>	Cuestionario de preguntas cerradas
<b>Nro. de ítems:</b>	23
<b>Nro. De ítems por componentes</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (7) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (5) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (5) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (6)
<b>Tipo de respuesta</b>	<i>De la Escala Likert</i> Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
<b>Niveles de medición</b>	Bueno: [55 - 69] Regular: [39 - 54] Malo: [23 - 38]
<b>Validación:</b>	<b>Docente metodólogo:</b> Dr. MIRIAN JULISSA ROMERO COLLANTES  <b>Especialista del área:</b> Dr. Álvarez Carrillo Nicolás Doctor en educación
<b>Confiabilidad de los instrumentos</b>	<b>Prueba estadística:</b> Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )  $\alpha_2 = 0,718$ : Muy confiable

## Anexo 5: Certificados de validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta			Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones			
							Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
				Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Componente intrapersonal</b>	Comprensión de emociones. Auto concepto Asertividad Auto realización Independencia	Conoce sus sentimientos				<b>X</b>			X		X		X				
			Cuando se molesta actúa sin pensar							X		X		X				
			Si hay una reunión no opina para evitar problemas									X		X		X		
			Usa fácilmente diferentes formas para resolver problemas									X		X		X		
			Sabe cómo mantenerse tranquila									X		X		X		
			Piensa bien de todas las personas									X		X		X		
			Los problemas con sus colegas y alumnos la ponen de mal humor									X		X		X		
			Es fácil decirle a la gente como se siente									X		X		X		
			Le es fácil hablar de sus sentimientos más íntimos									X		X		X		
			Cuando hay una discusión expreso mi propuesta de solución, aunque no le guste a los demás									X		X		X		
			Cumple con su trabajo, aunque se quede algunas horas extras									X		X		X		
			A pesar que las cosas se ponen difíciles busca la manera de resolverlos									X		X		X		
			Se lleva bien con todas las personas que conoce									X		X		X		
			Se siente segura de sí misma									X		X		X		
Le gusta trabajar en equipo								X		X		X						
Usa fácilmente diferentes formas para resolver problemas								X		X		X						

	<b>Componente interpersonal</b>	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad social	Si una persona le ofende, lo perdona				X	X		X		X		
			Le es difícil identificar su debilidad					X		X		X		
			Le da limosna a un niño de la calle sin recriminar por molestar					X		X		X		
			Realiza los trabajos en equipo es una pérdida de tiempo					X		X		X		
			Le es difícil enfrentar los retos que se le asignan					X		X		X		
			Conoce su trabajo, pero hay mucho que aprender					X		X		X		
			No se siente bien por culpa de sus colegas					X		X		X		
			Tener amigos es importante					X		X		X		
			Puede mantener la calma cuando está molesta					X		X		X		
			Piensa que las cosas que hace le salen mal					X		X		X		
			Siempre le buscan problemas en su trabajo					X		X		X		
			Espera lo mejor					X		X		X		
			<b>Componente de adaptabilidad</b>	Prueba de realidad Flexibilidad Solución de problemas	Si le piden ayuda lo realiza con mucho gusto					X	X		X	
	Piensa que siempre tiene la razón						X		X			X		
	Piensa que es la mejor en todo lo que hace						X		X			X		
	Cuando trabaja en grupo es la primera en participar.						X		X			X		
	Tiene dificultad para comprender las expectativas actuales						X		X			X		
	Mantiene la calma ante la diferencia de sus colegas						X		X			X		
	Le agrada sonreír						X		X			X		
	Se molesta demasiado por cualquier cosa						X		X			X		
	<b>Componente manejo de estrés</b>	Tolerancia al estrés	Las normas se cumplen al pie de la letra				X	X		X		X		
			Se siente feliz y disfruta de su trabajo					X		X		X		
			Puede comprender preguntas difíciles					X		X		X		
		Control de impulsos.	Es feliz si todo le sale bien					X		X		X		
			No le interesa relacionarse con sus amigos porque tiene muchas cosas que hacer					X		X		X		
			Asume retos sin problemas y con optimismo				X		X		X			

	<b>Componente estado de ánimo</b>	Felicidad	Le es fácil adaptarse al cambio de la modernidad						X		X		X		
		Optimismo	Cuando hay discusiones, los tranquiliza para luego dialogar					X		X		X			
			Sabe que las cosas le saldrán bien					X		X		X			
			Le divierte las cosas que realiza					X		X		X			
			Intenta no herir los sentimientos de las demás personas					X		X		X			
			Comenta los errores de sus colegas					X		X		X			
			No le interesa relacionarse con sus amigos porque tiene muchas cosas que hacer					X		X		X			



**DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**  
**DNI: 32736800**



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información sobre la inteligencia emocional en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta		Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones				
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
				Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)												
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de características de estudiantes, dominio disciplinar y de enfoques y procesos pedagógicos	Planifica unidades y sesiones aplicando conocimientos actualizados de pedagogía y didáctica de las áreas que enseña				<b>X</b>			X		X		X				
			La planificación curricular que realiza evidencia dominio disciplinar del área							X		X		X				
			Elabora la planificación curricular de manera colegiada con sus pares									X		X		X		
			Diseña unidades y sesiones de aprendizaje en coherencia con los aprendizajes fundamentales del Currículo									X		X		X		
			Selecciona estrategias y actividades contextualizadas a las características y necesidades de los estudiantes									X		X		X		
			Selecciona materiales y recursos en forma pertinente a las estrategias y aprendizajes esperados									X		X		X		
			Los productos que propone como evidencia de los aprendizajes son coherentes con las competencias y capacidades									X		X		X		
												X		X		X		
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para la convivencia	Involucra a todos los estudiantes durante la sesión y propicia que comprendan la utilidad de los aprendizajes									X		X		X		
		Conducción de procesos de enseñanza con	Brinda retroalimentación por reflexión y monitorea activamente para el logro de los aprendizajes									X		X		X		

	dominio disciplinar y pedagógico.	Evaluación con retroalimentación y monitoreo permanente	Es respetuoso, cálido, empático con los estudiantes y respeta su perspectiva o punto de vista				X		X		X				
			Usa mecanismos positivos de control para regular conductas con eficacia					X		X		X			
			Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en toda la sesión					X		X		X			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática en la gestión institucional	Relación colaborativa con las familias y la comunidad	Participa activamente en la construcción del Proyecto educativo Institucional						X		X			
				Propone y participa efectivamente en los planes de mejora continua de la institución						X		X			
				Coordina continuamente con padres o apoderados para mejorar el aprendizaje de los estudiantes							X		X		
		Propone acciones para fortalecer la identidad cultural de los estudiantes							X		X				
		Promueve proyectos de aprendizaje que benefician a la comunidad local							X		X				
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Auto reflexión de su práctica docente y desarrollo de procesos de mejora continua.	Ejercicio de la docencia con respeto y ética	Participa en programas de formación continua convocados por el Minedu o UGEL						X		X		
	Participa activamente en las jornadas de reflexión pedagógica programadas por la institución									X		X			
	Trabaja en forma colaborativa con otros docentes para mejorar su práctica profesional										X		X		
	Muestra responsabilidad en el cumplimiento oportuno de documentos de planificación y comisiones de trabajo										X		X		
	Participa responsablemente en eventos representando a su institución										X		X		



**DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**  
**DNI: 32736800**

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información sobre el desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

### MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta			Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones		
							Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>Inteligencia emocional</b>	<b>Componente intrapersonal</b>	Comprensión de emociones.	Conoce sus sentimientos				<b>X</b>			X		X		X			
			Cuando se molesta actúa sin pensar							X		X		X			
			Si hay una reunión no opina para evitar problemas									X		X		X	
			Usa fácilmente diferentes formas para resolver problemas									X		X		X	
			Sabe cómo mantenerse tranquila									X		X		X	
			Piensa bien de todas las personas									X		X		X	
			Los problemas con sus colegas y alumnos la ponen de mal humor									X		X		X	
			Es fácil decirle a la gente como se siente									X		X		X	
			Le es fácil hablar de sus sentimientos más íntimos									X		X		X	
			Cuando hay una discusión expreso mi propuesta de solución, aunque no le guste a los demás									X		X		X	
			Cumple con su trabajo, aunque se quede algunas horas extras									X		X		X	
			A pesar que las cosas se ponen difíciles busca la manera de resolverlos									X		X		X	
			Se lleva bien con todas las personas que conoce									X		X		X	
			Se siente segura de sí misma									X		X		X	
	Le gusta trabajar en equipo								X		X		X				
	Usa fácilmente diferentes formas para resolver problemas								X		X		X				
	<b>Componente interpersonal</b>	Empatía	Si una persona le ofende, lo perdona							X		X		X			
Le es difícil identificar su debilidad									X		X		X				

		Relaciones interpersonales	Le da limosna a un niño de la calle sin recriminar por molestar				X		X		X		X			
		Responsabilidad social	Realiza los trabajos en equipo es una pérdida de tiempo						X		X		X			
			Le es difícil enfrentar los retos que se le asignan						X		X		X			
			Conoce su trabajo, pero hay mucho que aprender						X		X		X			
			No se siente bien por culpa de sus colegas						X		X		X			
			Tener amigos es importante						X		X		X			
			Puede mantener la calma cuando está molesta						X		X		X			
			Piensa que las cosas que hace le salen mal						X		X		X			
			Siempre le buscan problemas en su trabajo						X		X		X			
			Espera lo mejor						X		X		X			
	<b>Componente de adaptabilidad</b>	Prueba de realidad	Flexibilidad	Si le piden ayuda lo realiza con mucho gusto				X		X		X		X		
				Piensa que siempre tiene la razón					X		X		X			
				Piensa que es la mejor en todo lo que hace					X		X		X			
				Cuando trabaja en grupo es la primera en participar.					X		X		X			
		Solución de problemas	Tiene dificultad para comprender las expectativas actuales						X		X		X			
			Mantiene la calma ante la diferencia de sus colegas						X		X		X			
			Le agrada sonreír						X		X		X			
			Se molesta demasiado por cualquier cosa						X		X		X			
	<b>Componente manejo de estrés</b>	Tolerancia al estrés	Control de impulsos.	Las normas se cumplen al pie de la letra				X		X		X		X		
				Se siente feliz y disfruta de su trabajo					X		X		X			
				Puede comprender preguntas difíciles					X		X		X			
		Es feliz si todo le sale bien				X			X		X					
		No le interesa relacionarse con sus amigos porque tiene muchas cosas que hacer				X			X		X					
	<b>Componente estado de ánimo</b>	Felicidad	Optimismo	Asume retos sin problemas y con optimismo				X		X		X		X		
				Le es fácil adaptarse al cambio de la modernidad					X		X		X			
				Cuando hay discusiones, los tranquiliza para luego dialogar					X		X		X			

			Sabe que las cosas le saldrán bien						X		X		X		
			Le divierte las cosas que realiza						X		X		X		
			Intenta no herir los sentimientos de las demás personas						X		X		X		
			Comenta los errores de sus colegas						X		X		X		
			No le interesa relacionarse con sus amigos porque tiene muchas cosas que hacer						X		X		X		

**Dra. MIRIAN JULISSA ROMERO COLLANTES**  
**DNI: 45200679**

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información sobre la inteligencia emocional en la I.E. N° 1553 de Alto Perú –  
Chimbote, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



**Dra. MIRIAN JULISSA ROMERO COLLANTES**  
**DNI: 45200679**

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



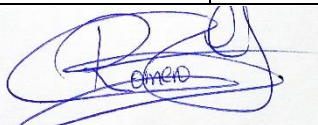
## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TITULO DE LA TESIS:** Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de preguntas cerradas

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta		Criterios de Evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones								
						Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta										
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
				Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)																
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conocimiento de características de estudiantes, dominio disciplinar y de enfoques y procesos pedagógicos	Planifica unidades y sesiones aplicando conocimientos actualizados de pedagogía y didáctica de las áreas que enseña				<b>X</b>			X		X		X								
			La planificación curricular que realiza evidencia dominio disciplinar del área							X		X		X								
			Elabora la planificación curricular de manera colegiada con sus pares									X		X		X						
			Diseña unidades y sesiones de aprendizaje en coherencia con los aprendizajes fundamentales del Currículo									X		X		X						
			Selecciona estrategias y actividades contextualizadas a las características y necesidades de los estudiantes									X		X		X						
			Selecciona materiales y recursos en forma pertinente a las estrategias y aprendizajes esperados									X		X		X						
			Los productos que propone como evidencia de los aprendizajes son coherentes con las competencias y capacidades									X		X		X						
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Creación de clima propicio para la convivencia	Involucra a todos los estudiantes durante la sesión y propicia que comprendan la utilidad de los aprendizajes									X		X		X						
		Conducción de procesos de enseñanza con	Brinda retroalimentación por reflexión y monitorea activamente para el logro de los aprendizajes									X		X		X						

	dominio disciplinar y pedagógico.  Evaluación con retroalimentación y monitoreo permanente	Es respetuoso, cálido, empático con los estudiantes y respeta su perspectiva o punto de vista				X		X		X					
		Usa mecanismos positivos de control para regular conductas con eficacia						X		X		X			
		Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico en toda la sesión						X		X		X			
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación democrática en la gestión institucional	Participa activamente en la construcción del Proyecto educativo Institucional						X		X		X		
			Propone y participa efectivamente en los planes de mejora continua de la institución						X		X		X		
		Relación colaborativa con las familias y la comunidad	Coordina continuamente con padres o apoderados para mejorar el aprendizaje de los estudiantes							X		X		X	
			Propone acciones para fortalecer la identidad cultural de los estudiantes							X		X		X	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Auto reflexión de su práctica docente y desarrollo de procesos de mejora continua.	Promueve proyectos de aprendizaje que benefician a la comunidad local						X		X		X		
			Participa en programas de formación continua convocados por el Minedu o UGEL						X		X		X		
			Participa activamente en las jornadas de reflexión pedagógica programadas por la institución							X		X		X	
		Ejercicio de la docencia con respeto y ética	Trabaja en forma colaborativa con otros docentes para mejorar su práctica profesional							X		X		X	
			Muestra responsabilidad en el cumplimiento oportuno de documentos de planificación y comisiones de trabajo							X		X		X	
			Participa responsablemente en eventos representando a su institución						X		X		X		



**Dra. MIRIAN JULISSA ROMERO COLLANTES**  
DNI: 45200679

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información sobre el desempeño docente en la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

DIRIGIDO A : Docentes de la I.E. N° 1553 de Alto Perú – Chimbote, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Alvarez Carrillo Nicolas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor en educación



**Dra. MIRIAN JULISSA ROMERO COLLANTES**  
**DNI: 45200679**

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del Instrumento que mide la inteligencia emocional

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																																																				
SUJETOS	PREGUNTAS																																																	TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	118
2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	123		
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	124	
4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	112		
5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	126
6	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	104		
7	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	112	
8	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	123	
9	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	124		
10	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	2	3	3	2	2	1	2	3	111		
11	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	106		
12	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	121		
VARIANZA	0.4	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.4	0.5	0.2	0.6	0.3	0.2	0.3	0.2	0.4	0.2	0.5	0.2	0.3	0.2	0.5	0.2	0.4	0.5	0.6	0.4	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4	0.2	0.4	0.3	0.7	0.4	0.5	0.2	0.4	0.1	0.5	0.2	0.5	0.2	0.2	53.7		
TOTAL	16.2																																																	0.713		

### Ecuación de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right); \text{ Donde: } k, \text{ número de ítems}$$

$\sum S_i^2$ : Varianza de la suma de ítems;  $\sum S_T^2$ : Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach  $\alpha = 0,713$  y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0.66 – 0.71], lo que indica que el instrumento es **muy confiable** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

#### Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

## Confiabilidad del Instrumento que mide el desempeño docente

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE MEDIANTE EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																									
SUJETOS	PREGUNTAS																								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	59
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	60
3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	63
4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	55
5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	63
6	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	46
7	2	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	53
8	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	60
9	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	62
10	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	52
11	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	54
12	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	61
VARIANZA	0.2	0.4	0.5	0.2	0.6	0.4	0.1	0.2	0.2	0.4	0.2	0.5	0.2	0.2	0.2	0.4	0.2	0.4	0.5	0.6	0.5	0.1	0.2	0.4	25.7
TOTAL	8.0																								0.718

### Ecuación de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right); \text{ Donde: } k, \text{ número de ítems}$$

$\sum S_i^2$ : Varianza de la suma de ítems;  $\sum S_T^2$ : Varianza del total de ítems

De acuerdo al resultado de la prueba de Alfa de Cronbach  $\alpha = 0,718$  y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0.66 – 0.71], lo que indica que el instrumento es **muy confiable** y puede ser aplicado a la muestra en estudio.

### Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta



## Base de datos de la variable desempeño docente

BASE DE DATOS DE LA V2: DESEMPEÑO DOCENTE																								
Dimensiones	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					Participación en la gestión de la escuela articulada a la					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
5	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
6	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2
7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
8	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2
9	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2
14	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3
15	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2
16	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
17	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2
18	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
19	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1
21	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
22	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
25	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2



## Anexo 8: Autorización para la publicación de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Nuevo Chimbote, 01 de julio de 2022

**Señor(a):**

**Dra. Rosa Maria Salas Sanchez**

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

**Asunto:** Carta de Presentación De nuestra consideración:

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA

I.E. N° 1553 DE ALTO PERÚ – CHIMBOTE, 2022

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). MIRELLA ARELLANO ROJAS identificado con DNI No. 43845439 y código de matrícula No7002652621, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



**Dra. Rosa María Salas Sánchez**  
**JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
I.E. 1553 ALTO PERU	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos CARMEN ADELNA ESPINOZA GARRO	DNI: 32854037

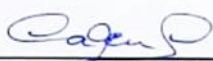
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [x], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 1553 DE ALTO PERÚ – CHIMBOTE, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos MIRELLA ARELLANO ROJAS	DNI: 43845439

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote, 07 de JUNIO del 2022.

Firma: 

CARMEN ADELNA ESPINOZA GARRO

32854037

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E.N°1553 de "Alto Peru"-chimbote,2022", cuyo autor es ARELLANO ROJAS MIRELLA MILAGROS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS <b>DNI:</b> 32736800 <b>ORCID</b> 0000-0002-9794-0423	Firmado digitalmente por: NALAVAREZ el 30-07- 2022 09:21:20

Código documento Trilce: TRI - 0371477