



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución  
educativa pública, La Molina 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Potosino Arqueñiego, Miriam ([orcid.org/0000-0002-9498-6370](https://orcid.org/0000-0002-9498-6370))

**ASESORES:**

Dr. Córdova García, Ulises ([orcid.org/0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

Mtra. Cabanillas Pomiano, Amparo Violeta ([orcid.org/0000-0002-0174-631X](https://orcid.org/0000-0002-0174-631X))

Dra. Silva Narvaste, Bertha ([orcid.org/0000-0002-2926-6027](https://orcid.org/0000-0002-2926-6027))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

La presente investigación se la dedico a mi padre, Fortunato Potosino, quien fue el que siempre me ha impulsado a seguir preparándome y continuar creciendo como profesional, a mi madre, a mi esposo, hijas y hermanos por su apoyo incondicional durante los momentos tristes y alegres.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la bendición de darme salud y fortaleza para lograr mis metas y al Dr. Ulises Córdova García, “Maestro que deja huellas”, por la paciencia y exigencia prestada en sus clases magistrales.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORDOVA GARCIA ULISES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023", cuyo autor es POTOSINO ARQUEÑIEGO MIRIAM, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 22 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA GARCIA ULISES DNI: 06658910 ORCID: 0000-0002-0931-7835	Firmado electrónicamente por: UCORDOVAG el 03- 08-2023 17:27:03

Código documento Trilce: TRI - 0609593





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, POTOSINO ARQUEÑIEGO MIRIAM estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
MIRIAM POTOSINO ARQUEÑIEGO <b>DNI:</b> 40185354 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9498-6370	Firmado electrónicamente por: MPOTOSINO el 22-07- 2023 18:42:48

Código documento Trilce: TRI - 0609596



## Índice de contenidos

	<b>Página</b>
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
<b>Tabla 1.</b> Frecuencias descriptivas de la Inteligencia emocional y sus dimensiones	18
<b>Tabla 2.</b> Frecuencias descriptivas de la variable Desempeño docente y sus dimensiones	19
<b>Tabla 3.</b> Prueba de normalidad	21
<b>Tabla 4.</b> Rho de Spearman para el cruce entre Inteligencia emocional y desempeño docente	21
<b>Tabla 5.</b> Rho de Spearman para el cruce entre D1. Intrapersonal y V2. Desempeño docente	22
<b>Tabla 6.</b> Rho de Spearman para el cruce entre D2. Interpersonal y V2. Desempeño docente	22
<b>Tabla 7.</b> Rho de Spearman para el cruce entre D3. Adaptabilidad y V2. Desempeño docente	23
<b>Tabla 8.</b> Rho de Spearman para el cruce entre D4. Manejo de estrés y V2. Desempeño docente	24
<b>Tabla 9.</b> Rho de Spearman para el cruce entre D5. Estado de ánimo y V2. Desempeño docente	24

## Índice de figuras

	<b>Página</b>
<b>Figura 1</b> Niveles de la Inteligencia emocional y sus dimensiones	18
<b>Figura 2</b> Niveles del Desempeño docente y sus dimensiones	19

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, de paradigma positivista. En cuanto al carácter metodológico, la investigación fue de tipo básica de alcance descriptivo correlacional. Se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos tanto de la inteligencia emocional como el desempeño docente. La muestra fue de 70 docentes y se realizó el análisis estadístico con el programa IBM-SPSS v 26. Los resultados obtenidos de inteligencia emocional buena fueron de 24 %; regular 47 % y baja 29 %; con respecto al desempeño docente óptimo alcanzó 34 %, regular 41 % y deficiente 24 %; de esta forma, llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución pública de la Molina debido a que arrojó un valor de 0.000 según el coeficiente de correlación de Spearman. Esto indica una relación significativa y moderada en un sentido positivo ( $Rho=0.641$ ); en tal sentido, se respalda la hipótesis inicial planteada en la investigación.

**Palabras clave:** Inteligencia, Desempeño, Relaciones, Adaptabilidad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in a public educational institution, La Molina 2023. The study presented a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, positivist paradigm. Regarding the methodological nature, the research was of a basic type with a descriptive correlational scope. The validity and reliability of the instruments of both emotional intelligence and teaching performance were carried out. The sample was made up of 70 teachers and the statistical analysis was carried out with the IBM-SPSS v 26 program. The results obtained for good emotional intelligence were 24 %; regular 47 % and low 29 %; Regarding the optimal teaching performance, it reached 34 %, regular 41 % and deficient 24 %; In this way, reaching the conclusion that there is a significant relationship between emotional intelligence and teaching performance in a public institution in La Molina because it yielded a value of 0.000 according to Spearman's correlation coefficient. This indicates a significant and moderate relationship in a positive sense ( $Rho=0.641$ ); in this sense, the initial hypothesis raised in the investigation is supported.

**Keywords:** Intelligence, performance, relationships, adaptability.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchos profesionales han sido afectados emocionalmente por las secuelas del COVID-19 ya sea por la pérdida de un familiar, el confinamiento en sus hogares, el estrés laboral, pérdida de empleos, etc. Los maestros no son ajenos a esta situación más aún, conociendo la importancia que tiene el rol docente en la práctica pedagógica ya que la estabilidad emocional que presenten permitirá brindar en sus estudiantes una enseñanza aprendizaje más óptima.

En el plano internacional, Martínez y Santos (2022) mencionaron que los docentes han atravesado diversas situaciones de estrés debido a responsabilidades laborales, políticas, sociales, así como secuelas emocionales ocasionados por el COVID -19 rebasando incluso a China y Estados Unidos. A causa de esta situación atípica, las habilidades emocionales se han visto afectadas. Por ello, la inteligencia emocional (IE) en maestros es crucial, debido a la contingencia pandémica se ha evidenciado que el docente ha desencadenado angustia, estrés laboral, depresión y estas consecuencias propias de esta situación han provocado que los maestros la falta de comunicación con los estudiantes, baja empatía con los estudiantes incluso exceso de trabajos escolares lo que evidencia un desnivel en el desempeño docente.

El país no es ajeno a esta situación, ya que muchos docentes han sido víctimas de esta enfermedad, muchos han perdido seres queridos y han lidiado solos con el estrés laboral que incluía un desconocimiento casi total de cómo responder a un trabajo remoto a través del uso de plataformas virtuales entre otros sin tener a su alcance soporte emocional para enfrentar los estragos ocasionados por el COVID-19 y adaptarse a una nueva normalidad. Miranda et al. (2021), en su informe, mencionaron que la mayoría de los individuos interviniente en este estudio presentaron dificultades emocionales por ejemplo ansiedad, situaciones de angustias, episodios depresivos, episodios traumáticos, etc., tal vez por haber sido afectados por la enfermedad, por haber visto padecer a sus familiares, ser testigos del fallecimiento de parientes o amistades durante los primeros meses de emergencia sanitaria, esas fueron algunas de las causas por las cuales presentaron dificultades en su trabajo remoto y se vio poca asertividad, asimismo se evidenció un desempeño docente poco favorable.

En una escuela del distrito de La Molina, los docentes sufrieron muchas situaciones dolorosas a causa de la pandemia, en algunos casos por pérdidas de familiares, estrés laboral; esta situación ha provocado en ellos inseguridades, temores y aislamiento, sin embargo, el nivel de IE que hayan desarrollado a lo largo de su vida puede tener relación en la capacidad para sobreponerse a esta nueva realidad. En el análisis del informe de gestión anual (IGA), se observó que varios de los docentes necesitaban apoyo pedagógico para realizar el trabajo remoto e incluso soporte emocional para lidiar con los estragos provocados por la pandemia, es así que se realizó un acompañamiento permanente, pero se observó grandes vacíos en el desempeño docente del colegio ya que presentaron dificultades en la planificación de las sesiones, algunos presentaron dificultad para realizar una retroalimentación reflexiva o por descubrimiento, entre otros problemas.

La importancia del reconocimiento de sus propias emociones, la regulación de estas emociones, el desarrollo de la empatía con otros docentes o personas que hayan sufrido los estragos del confinamiento, motivación para enfrentar nuevos retos y desarrollo de manejo de estrés así como su capacidad de adaptabilidad, todos estos aspectos, propios de la inteligencia emocional, es así que Tirado et al. (2020) mencionaron que las emociones pueden intervenir en la efectividad del trabajo realizado; el aumento de estas habilidades emocionales permitirá enfrentar los nuevos retos de modo que esto se pueda evidenciar un buen desempeño de la práctica pedagógica en esta nueva normalidad.

Por ello, se definió la siguiente problemática en el contexto de: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023? Dentro de esta problemática, se abordaron los siguientes aspectos específicos: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones intrapersonal e interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y el estado de ánimo con el desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023?

En relación a la justificación teórica, la importancia radica en las variedades de enfoques teóricos sobre las variables, asimismo, los resultados obtenidos permitieron ampliar y comprender la realidad presentada en la institución en mención. Con respecto a la justificación práctica, se estableció la existencia de una

asociación entre las variables planteadas. Estos resultados permitirán desarrollar estrategias para fortalecer las habilidades proporcionadas por la IE, y así mejorar la práctica pedagógica. Por último, en lo que respecta a la justificación metodológica, se utilizaron técnicas e instrumentos de investigación que han conferido validez y confiabilidad a este estudio cuantitativo.

A continuación, se presentó el siguiente objetivo general para esta investigación: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. Además, se plantearon los siguientes aspectos específicos: determinar la relación entre la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, del manejo de estrés y el estado de ánimo con el desempeño docente en una Institución Educativa pública La Molina 2023.

Finalmente, se consideró como hipótesis general que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. Asimismo, se plantearon hipótesis específicas que existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, del manejo de estrés y el estado de ánimo con el desempeño docente en una institución educativa pública La Molina 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto al plano internacional, se encontraron diversos artículos científicos como, Altunkaya (2021) quien realizó un estudio para dictaminar relación entre niveles de IE junto con la capacidad de escucha académica en futuros docentes. Con respecto al método, se empleó el cuantitativo correlacional; el resultado del análisis realizado para determinar la causalidad entre las variables. El 11.2 % obtuvo en la habilidad de comprensión auditiva de IE total a ( $R^2 = 0,112$ ). Se concluyó que el grado de IE estaba por encima del promedio, los puntajes arrojaron que los futuros docentes se colocaban sobre el promedio de la escala total, es así que el análisis de regresión demostró y validó la hipótesis planteada.

Así mismo, Koç y Inandi (2022) plantearon el propósito de investigación y revelaron que relación de IE de los maestros de los diferentes niveles de las escuelas públicas y la capacidad de apertura al cambio. La metodología que se empleó fue la cuantitativa correlacional. Como resultado de la investigación, las variables arrojaron una diferencia elocuente entre inteligencia emocional y apertura al cambio, asimismo, se terminó concluyendo que existe una relación entre la IE de los docentes y la capacidad al cambio que poseen.

Romero et al. (2022) efectuaron un estudio para establecer un vínculo entre IE y rendimiento académico en matemáticas, donde se considera cuantitativa, enfoque no experimental, nivel de relevancia, solo un pequeño número de estudiantes (25 %) logró un nivel alto, también, una mayoría abrumadora del 63 % muestra rangos medio - alto, y el 12 % se ubicaron en un nivel medio a bajo. Por último, se concluyó que la IE no tiene nada que ver con el rendimiento académico en el campo de los números ya que logra un coeficiente de correlación de igual a 0.011, en otras palabras, bordea el cero, lo que significa que hay otros aspectos parte de la IE que no causan impresión en el rendimiento académico.

Martínez et al. (2020) investigaron sobre la asociación de la apreciación de la práctica docente en su campo laboral y la apreciación docente a través de un examen homogeneizado. La metodología fue cuantitativa – cualitativa de enfoque mixto, diseño secuencial exploratorio correlacional. Los resultados arrojados fueron que 2.0 % del total del muestreo alcanzó un óptimo desempeño, 7.0 % un

desempeño desfavorable y 40 % de los maestros evaluados lograron un buen desempeño. La relación obtenida fue de -0.416 con una significancia menor 0.05. ,asimismo, se visualizó que la correlación entre el desempeño del maestro en el quehacer profesional y el desempeño del maestro en la evaluación a través de un examen realizada es de 0.099, pero con una significancia de 0.686, en tal sentido, el trabajo establece que no existe relación entre las variables, concluyendo que es necesario una valoración del trabajo docente dentro de su quehacer educativo o sea el aula, el cual refleja un panorama real de su práctica para realizar una retroalimentación más adecuada.

En el plano nacional, Romero (2023) presentó una investigación que estuvo direccionada a denotar relación entre la IE y desempeño docente de una escuela. El método que se usó fue cuantitativa correlacional de tipo no experimental. Los resultados analizados en las pruebas aplicadas se tomaron en cuenta las prueba de Spearman cuyo resultado fue de (0.424), es decir, una relación débil, lineal, directa y proporcional. Se concluyó que la IE corresponde al desempeño docente y que esta debe ser atendida a través de talleres para docentes y debe darse prioridad a actividades estratégicas para un oportuno manejo de emociones.

Ferro (2021) desarrolló una investigación que consistió en determinar durante la pandemia de COVID-19, asociación respecto a IE y desempeño docente, donde el método aplicado fue deductivo en sentido hipotético, enmarcado en un enfoque cuantitativo. Los resultados arrojados en la investigación fueron que el 51 % de los maestros se ubicaron en un nivel de IE adecuado, con respecto al desempeño docente el 49 % de maestros se ubicó en proceso. Se llegó a la conclusión de que efectivamente hay una correlación entre las variables analizadas. Asimismo, se mencionó que esta se va desarrollando desde un plano emocional hasta un perfil cristiano.

Flores et al. (2018) ejecutaron un análisis para dictaminar asociación entre IE junto con el desempeño docente en colegios de la FAP, se usó el enfoque cuantitativo, transeccional, de aspecto correlacional. Los hallazgos alcanzados indicaron que los maestros se ubicaron en un nivel adecuado 60 %; 21 %, alto; y 19 % bajo. Con respecto al desempeño del maestro, la investigación arrojó que los

maestros se ubicaron en un nivel regular 66 %. Asimismo, concluyeron que existe una relación directa y significativa de las instituciones en estudio.

Desde otro enfoque, Coronel y Ñaupari (2011), evaluaron relación entre IE y desempeño docente en aulas de una universidad de Huancayo, para ello se aplicó el enfoque investigativo cuantitativo dentro de un ámbito correlacional con línea descriptiva, los puntajes obtenidos fueron que el 93 % de los docentes en general tenían IE muy avanzado y una competencia emocional adecuada; el grupo también arrojó que el 94 % de los estudiantes eran excelentes en la enseñanza y calificados en la enseñanza como satisfactorio. Se concluyó que sí hay una correlación en línea significativa y directa entre ambas variables estudiadas.

La investigación estuvo basada en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner et al. (2011) donde las personas desarrollan habilidades a lo largo de sus vidas, que luego resultan importantes para el desarrollo en cada etapa de su existencia. Además, la Universidad del Norte de Illinois para la Enseñanza y el Aprendizaje Innovadores (2020), en referencia al modelo teórico, señala que los individuos van desarrollando la inteligencia lingüística, la lógica-matemática, el espacio, la música, el cuerpo y el movimiento, la comunicación interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

En referencia a los enfoques conceptuales, Mendives (2018) y Attwood (2022) citan a Gardner et al. (2011), quien menciona que los seres humanos por naturaleza tienen múltiples inteligencias y hay que mencionar que todos somos diferentes, algunas personas poseen más habilidad que otras porque han desarrollado a lo largo de la vida un conjunto de habilidades potencialmente desarrollados. También asegura que, si se movilizan más habilidades, se obtendrán personas capaces para enfrentar diversos tipos de problemas. Asimismo, Cherry (2023) afirmó que la inteligencia es la actitud de resolver las dificultades de la vida, tener la capacidad enfrentar nuevos problemas sea capaz de resolverlos y, en última instancia, demostrar la inteligencia es multifacética, ya que la gente tiene muchas maneras de identificarse a sí mismo y al contexto real en la que se desenvuelve. Los autores mencionan que las emociones juegan un papel

preponderante en las destrezas cognitivas y estas son importantes para lograr el éxito humano.

Goleman (1995) difundió la terminología de IE por diferentes canales, como sus libros y artículos publicados en revistas, y lo define como la sagacidad del ser humano de sentir sus emociones, comprender su entorno, medir, cambiar, regular las emociones de sí mismo y de cómo éstas pueden influir en los demás. En ese sentido, esta perspectiva subraya la importancia de la conciencia emocional y la inteligencia interpersonal para el bienestar y el éxito en diversos ámbitos de la vida. El trabajo de Goleman ha contribuido a generar conciencia y comprensión sobre la importancia de la IE en las relaciones humanas y un personal desarrollo.

Inteligencia emocional es definida por diferentes autores, en este caso Mayer y Salovey (1990), citados en Montecinos (2018), como emociones que desarrolla el intelecto, o la capacidad de reconocer y convertir con precisión signos y eventos personales, emocionales en acciones; el proceso de dirigir las emociones, pensamientos y acciones de una persona de forma eficaz y coherente con los objetivos individuales, en otras palabras, la suficiencia de las personas para impulsar sus emociones y crear armonía. Asimismo, según Gilar et al. (2019), conceptualizó a la IE como la capacidad de comprobar las emociones de cada persona para la resolución de imprevistos cotidianos. Además, Cavas y Cavas (2020), enfatizan la IE a modo de resolver de manera pacífica los problemas y dar a conocer sus habilidades para hacerlo, demostrando ser empático, así como demostrar la comprensión de los sentimientos de los demás.

Esta investigación tomó como autor base a BarOn, R. (1997) quien definió a la IE como un grupo de habilidades, aptitudes, destrezas que una persona posee, agrega además la capacidad de adaptabilidad a nuevas situaciones, enfrentar desafíos o presiones del medio ambiente. Asimismo, mencionó que fomentar el desarrollo de estas habilidades permitirá al hombre hacerles frente a los retos que atravesará en diferentes situaciones de la vida, con esta afirmación, se pudo afirmar que la IE ayuda a los humanos a adaptarse a diferentes entornos abiertos. Asimismo, el autor es quien propone cinco componentes que se desenvuelven en el ser humano.

Ebrahimi et al. (2018) citaron a BarOn, R. (1997) cuya habilidad intrapersonal contiene la comprensión de sí mismo, de conocerse, aceptarse, es también la capacidad de ser asertivo, tener autocontrol y buscar la independencia personal. Banguera (2020), menciona que la inteligencia ha sido interpretada como el autoconocimiento y la habilidad de actuar adaptativamente a partir de su desarrollo, asimismo, refiere la importancia de desarrollar estas habilidades para enfrentar desafíos propios del individuo.

Blázquez (2021) mencionó que esta implementación de inteligencia intrapersonal se fusiona como el conocimiento de uno mismo; tener conciencia de sus propias emociones y pensamientos, intenciones, motivación, temperamento y deseo. También, es considerada como la capacidad de autodisciplina y autoestima. Para Rochmahwati y Afifah (2018), las personas que han desarrollado su inteligencia intrapersonal son capaces de demostrar la pasión, son entusiastas, demuestran espontaneidad, son asertivos, presentan una autoestima elevada y pueden sobreponerse al dolor y consolarse a sí mismas, tienen la capacidad de relacionarse estrechamente con su yo y están listos para estar solos.

Marreros y Montalvo (2019) describieron a la habilidad interpersonal como la capacidad del ser humano para comprender sus propios sentimientos, conocer las causas y poder diferenciarlos. Asimismo, Gasong y Toding (2020) sugieren que se debe ser asertivo para comunicar sin lastimar a las personas de su entorno, también, debe conocerse a sí mismo tanto sus defectos y virtudes, así como sus limitaciones para ello debe de demostrar independencia emocional para poder tomar decisiones según los problemas que se le presenten. Además, Díaz et al. (2014) explicaron que la relación interpersonal es la influencia de intercomunicación entre dos o más personas y esta debe ser de forma recíproca.

Para Hanco et al. (2021) mencionaron que esta habilidad es básica y sustancial para el ser humano ya que la naturaleza social, en sí misma, le exige estar en constante contacto con otras personas y lo ideal es hacerlo de forma asertiva. Con respecto a la empatía, según Salamanca (2021), es la habilidad de ponerse en la posición de otros, así como considerar importante los sentimientos de los demás no solo eso, también tener la capacidad de relacionarse con las

personas de manera adecuada, fomentar quizá la cooperación o simplemente ser miembro de un grupo que aporte y busque el bien común.

Velásquez y Alderete (2021) conceptualizaron la adaptabilidad como la destreza que tiene el ser humano para que a pesar de las situaciones más difíciles el hombre puede adaptarse sin mucha dificultad a las exigencias del entorno social, quizá aceptando condiciones o parámetros complicados, es así que se establece como sub dimensiones como la flexibilidad, que en otras palabras es la capacidad de evolucionar haciendo uso de las emociones y de la mente, otra subdimensión es la solución de problemas, esto permite enfrentarse a diversos problemas o promover diferentes estrategias para resolverlo es así que se pueden ofrecer soluciones poderosas, por último, la verificación de la realidad que es la que permite al ser humano medir, calificar o evaluar lo que se piensa de la realidad.

Asimismo, Rosas (2019) consideró que la adaptación responde a los cambios, así como demandas de todo índole que sufre o se enfrenta el ser humano en su entorno, demuestra la capacidad de tolerar, aguantar situaciones completamente complejas y como el ser humano es capaz de resistir a esos episodios que le permitirán controlar sus propias emociones, BarOn, R. (1997) Para ello, el estado de ánimo es crucial ya que se pondrá en juego la capacidad de ser feliz, de demostrar felicidad con lo que se es o lo que se tiene, así como demostrar optimismo para hacer de su vida más fructífera y más positiva.

Con respecto al manejo del estrés, Sumathi et al. (2022) definieron al estrés como la reacción de un individuo al entorno. Por lo tanto, el estrés al presentarse a una persona, esta es capaz de responder y hacerle frente, porque cada individuo tiene un nivel normal de excitación de acuerdo a los estímulos externos puede demostrar su capacidad de funcionamiento. Las diferentes causas del estrés pueden ser originadas por el aspecto personal o por factores, como la personalidad de cada uno, perspectiva de vida que se tiene, habilidad para enfrentarse a los problemas entre otros.

Con respecto a la última dimensión, el autor base BarOn, R. (1997) se refiere al estado de ánimo y engloba la capacidad de buscar la felicidad y sentirse

satisfecho con la vida, así como la habilidad de mantener el optimismo frente a situaciones difíciles. Esta dimensión completa el análisis del autor sobre el tema, destacando la importancia de cultivar un estado de ánimo positivo y resiliente para alcanzar el bienestar emocional. Según Rivera, et al. (2021), es la capacidad de tener una actitud positiva, es por ello, que debe incluir dos aspectos: felicidad, que es la capacidad de sentirse completamente satisfecho con uno mismo y con el resto y; el optimismo.

Con respecto a desempeño docente, la investigación se basa en la teoría de la autoeficacia (AE), en este sentido, Bandura (1977) inserta este término como eje primordial llamada Teoría social cognitiva, otorgando énfasis a la autorreferencia de la persona así como realizar el análisis de su entorno y poseer la capacidad de ser el eje de su transformación, es así que estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad.

Por otro lado, los enfoques conceptuales en la cual se basa la investigación, Chiavenato (2011) mencionó que la evaluación de un determinado desempeño es la valoración constante del actuar de un individuo de acuerdo a las funciones que fue encomendado ya sea trabajos, metas o objetivos que lograr, es así que se pone en evidencia las competencias y habilidades que posee el trabajador. Esta valoración que se da a través de un proceso permitirá evaluar los resultados y su aporte a la empresa a la que pertenece.

Asimismo, el autor recalca que es importante que toda persona reciba una retroalimentación sobre la ejecución de sus labores para realizar una reflexión y mejorar en los puntos quiebres, es así que tanto el empleador como la organización se benefician (Chiavenato, 2011). Este párrafo resalta la importancia de la retroalimentación en el ámbito laboral, subrayando que es esencial para que las personas alcancen reflexionar y mejorar en aquellos aspectos que requieren atención. La retroalimentación efectiva es un proceso clave para el crecimiento profesional. Además, al enfatizar que tanto el empleado como la organización se benefician de este proceso, se destaca cómo la retroalimentación contribuye al progreso del desempeño individual y al logro de propósitos y metas corporativas.

Esta perspectiva realza la importancia de establecer una cultura de retroalimentación constructiva y continua en el entorno laboral.

Por otro lado, Palacios (2019), realizó un análisis sobre desempeño laboral, denotando que este es fundamental para el correcto avance de cualquier institución, es así que se le debe dar la importancia debida sobre todo en el ámbito de la dirección de personal, este proceso de evaluación contribuirá a mejorar los propósitos trazados, asimismo, se evidenciará la satisfacción de los trabajadores, por ende se mejorará la eficacia de los productos o la eficiencia servicios prestados.

Puente et al. (2018), después del análisis de su investigación, llegaron a la conclusión que el desempeño docente corresponde a la variedad de situaciones que el maestro desarrolla con los discentes para lograr los fines encomendados a través de la responsabilidad y una correcta ejecución de su práctica didáctica en el cual los estudiantes deben hacer uso de todas las competencias, actitudes y destrezas que van fortaleciendo en cada etapa de su vida.

Se tomó como autor base al Ministerio de Educación (Minedu, 2014), en vías del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), explica que la evaluación al personal del ámbito magisterial estará enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro y estos deben ser desarrollados por todos los docentes del país. El acuerdo técnico realizado en con los maestros, el Estado, así como la sociedad en su conjunto sobre esta las estrategias políticas, esto tiene como fin primordial que los maestros logren estos desempeños de forma progresiva en cada etapa de la carrera profesional, este avance permitirá cumplir con los aprendizajes, así como el avance de las competencias de todos los niños y adolescentes de nuestro país.

Los dominios que propone el MBDD están relacionados, en primer lugar, con preparación para los aprendizajes que consiste en la realización de quehacer educativo a través de la gestación del programa curricular contextualizado a su realidad, así como las unidades didácticas que, para ello, el docente debe de dominar. Asimismo, la elaboración de sesiones de aprendizaje garantizando la inserción de la interculturalidad, así como la inclusión. También, debe tomar en

cuenta el uso de herramientas, materiales adecuados, los procesos pedagógicos contenido disciplinar uso adecuado de estrategias didácticas en las diversas áreas, así como evaluaciones apropiadas (Minedu, 2014).

Con respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los discentes, está referido al proceso propiamente dicho y debe estar basado en el enfoque de inclusión. Asimismo, se le da un peso importante a la mediación de los aprendizajes basado en un clima apropiado que favorezca la adquisición de los mismos, se debe tener en cuenta. También, el contenido disciplinar, las características de los estudiantes, la motivación por las que se mueven, las diversas estrategias didácticas y metodológicas, así como la evaluación de los aprendizajes, el uso de las instrumentos que permitirán medir el logro de las competencias, entre otros (Cruzado, 2022).

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM, 2022), refiere la colaboración que ofrece el maestro en la gestión del centro o redes educativas sobre las comunidades de aprendizajes donde los maestros comparten experiencias y participan en proyectos tanto en su elaboración, aplicación y ejecución. No obstante, estas prácticas colaboran. También, en el clima de la institución y fomenta la asistencia de los hogares.

Por último, según la DRELM (2022), el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se refiere a cómo el maestro puede ser capaz de realizar una autoevaluación, una autoreflexión sobre su práctica pedagógica, de sus pares y porque no de los grupos profesionales que se encuentran en su institución es así que, este dominio se refiere a que el maestro es consciente de la responsabilidad que tiene con el desarrollo y el logro de competencias.

### **III. METODOLOGÍA**

Con respecto al paradigma seleccionado, Hernández y Mendoza (2018) menciona que regularmente el positivista se enmarca al desarrollo del método cuantitativo, es así que, al abordar el contexto del problema de investigación se debe tomar en cuenta la ruta más adecuada, en este caso la ruta cuantitativa estima magnitudes o fenómenos para luego corroborar la hipótesis. Asimismo, el enfoque fue cuantitativo, al respecto Sánchez (2019) menciona que los datos recopilados prueban o no la hipótesis a través de un análisis estadístico para hallar patrones, entender el contexto o los objetivos de la investigación.

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

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

Fue de tipo básica. Ceroni (2010) manifestó que esta investigación tiene el objetivo de conocer, comprender, explicar los fenómenos sociales ya que se enfatiza en recolectar información teórica que luego pueda permitir explicar y fundamentar la relación de las variables.

##### **3.1.2 Diseño de investigación:**

La construcción de esta pesquisa fue concebida bajo el diseño no experimental, según Hernández y Mendoza (2018), en este tipo de indagación no se crea ninguna situación, no se tiene control sobre las variables estudiadas, pero si se observa a los sujetos de estudio evitando intervenir sobre su conducta. Asimismo, es de alcance descriptivo correlacional, Osada y Salvador (2021) mencionaron que este tipo de estudio hace hincapié a la relación entre las variables para luego describirlas, buscar el punto de asociación para comprender la realidad de dichos fenómenos. Es así que también se consideró el método hipotético deductivo, Sánchez (2019) este tipo de investigación se inicia a través del planteamiento de una respuesta tentativa a una diversidad de problemas las cuales se podrán contrastar o verificar para luego formular nuevas conclusiones. Por último, Rodríguez y Mendivelso (2018) afirmaron que el corte transversal, tiene como objetivo descubrir la frecuencia y relación entre las variables, desarrollando simultáneamente y no se realiza ningún tipo de intervención.

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

**Variable:** Según Carballo y Guelmes (2016), la variable representa a un grupo en estudio, el cual representa la realidad abordada y esta cumple con el objeto de estudio del investigador. También puede ser sometida a ser medida.

**Operacionalización:** Se presenta sólo en el enfoque cuantitativo ya que las variables deben ser medidas y estudiadas (Hernandez y Mendoza, 2018).

### **Variable 1: Inteligencia emocional**

**Definición conceptual:** Según BarOn, R. (1997) la IE es un sinfín de habilidades, aptitudes, destrezas individuales para desarrollar la adaptabilidad a nuevas situaciones, enfrentar ciertas dificultades o presiones del medio ambiente, también menciona que, el progreso de estas habilidades permitirá hacerles frente a los desafíos en diferentes posiciones o estados de la vida.

**Definición operacional:** La IE cuenta con las siguientes dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo (ver anexo 2).

**Indicadores:** Para Gutiérrez (2009) son los efectos cuantitativos alcanzados por el recojo de los datos que luego el investigador analizará los hallazgos y poder entender mejor la realidad (medidas que se utilizan para evaluar o medir aspectos específicos de un problema investigado).

**Escala de medición:** Escala ordinal politómica tipo Likert con cuatro niveles de respuesta que incluyen las opciones: nunca, casi nunca, frecuentemente y siempre.

### **Variable 2: Desempeño Docente**

**Definición conceptual:** MINEDU (2014), la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada en el impulso y progreso de los dominios, competencias y desempeños. Permitiendo garantizar un buen maestro y estos deben ser desarrollados por todos los docentes del Perú. El acuerdo técnico realizado en conjunto con los maestros, el estado así como la sociedad sobre esta estrategia política tiene como fin primordial que los

maestros logren estos desempeños de forma progresiva en cada etapa de la carrera profesional.

**Definición operacional:** El marco del buen desempeño cuenta con estas cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (ver anexo 2).

**Indicadores:** son los efectos cuantitativos logrados por el recojo de los datos que luego el investigador analizará los hallazgos y poder entender mejor la realidad (Gutiérrez, 2009).

**Escala de medición:** Ordinal politómica, tipo Likert con cuatro niveles de respuesta: Nunca, casi nunca, frecuentemente y siempre.

### 3.3. Población, muestra, muestreo

**3.3.1 Población:** 70 docentes de una institución educativa, localizada en el distrito de la Molina. Desde la perspectiva de Otzen y Manterola (2017) afirman que es un grupo de seres humanos u objetos al cual se pretende realizar una investigación y estos deben tener ciertas similitudes o especificaciones.

**Criterios de inclusión:** todos los maestros del nivel primaria y secundaria.

**Criterios de exclusión:** todo personal administrativo, apoderados o padres de familia, docente de talleres y finalmente a los estudiantes.

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

**Técnica:** encuesta. En referencia a Cevallos et al. (2017), la encuesta consiste en la recopilación de datos mediante interrogantes y estas están organizadas en un cuestionario que posteriormente que se le hace aplicará al grupo humano en estudio.

**Instrumento:** El cuestionario fue el instrumento utilizado, según Hamodi et al. (2015), los instrumentos son herramientas que se usan para mostrar de manera organizada una determinada información, su propósito principal es recoger información para luego registrarlo y de manera rigurosa realizar un análisis, para Cevallos et al. (2017), el cuestionario permite recopilar datos a través de interrogantes para una determinada investigación.

**Validez:** Con respecto a la validez, Sánchez et.al., (2018), está referido a lo real o verdadero. Asimismo, se estima que una investigación es válida cuando carece de error. En nuestra investigación la validez empleada fue de contenido (juicio de expertos) (ver anexo 4).

**Confiabilidad:** Para Contreras y Novoa (2018), la fiabilidad permite resolver problemas a través de un instrumento de medición para las diferentes variables en estudio. Además, tiene dos componentes (interna – externa). La interna consiste en la concordancia en las concesiones realizadas por varios expertos y la externa cuando los investigadores estudian el caso en momentos distintos y llegan a conclusiones iguales. Para este trabajo se usó el alfa de Cronbach con la escala de Likert, de escala politómica y presentó diversas formas de respuestas.

De acuerdo a la prueba piloto que se realizó a 20 participantes, la confiabilidad para la IE fue de 0.951 y para el desempeño docente fue 0.966 siendo esta en ambas variables una confiabilidad muy alta (ver anexo 6).

### **3.5. Procedimientos**

En la investigación se aperturó con la descripción de un contexto problemático internacional, seguidamente nacional y por último, local, luego se fijó el título de investigación para luego continuar con los antecedentes realizados con la misma problemática, se redactó enseguida los niveles, el problema de investigación, la justificación por la cual se está priorizando el estudio, se tomó en cuenta los objetivos específicos así como el general, el marco teórico con sus respectivas investigaciones de los antecedentes internacionales como nacionales, los enfoques tomados en cuenta en el estudio, las teorías cuya investigación está basada, seguidamente se solicitó permiso a la plana jerárquica para la asiduidad de la encuesta, posteriormente se entregó el instrumento a los sujetos de estudio para su aplicación y se sistematizó los resultados.

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

Se ha tenido en cuenta la estadística (descriptiva), con gráficos que han permitido determinar cómo se encuentran las variables. Asimismo, se empleó la prueba de normalidad mediante el coeficiente de correlación de

Spearman. Además, se ha utilizado la estadística (inferencial) para probar hipótesis (ver anexo 9).

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación tiene que ver con la confiabilidad de los participantes. También, se ha considerado su anonimato debido al código de ética, finalmente y con respecto a la información recopilada, se consiguió de diferentes fuentes tanto físicos como virtuales, se realizó las citas referenciales tanto de revistas digitales y se colocaron los link de los doi en caso de algunos artículos. Además, se reestructuró de acuerdo a la resolución 062-2023-VI-UCV, otorgado por la universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1.**

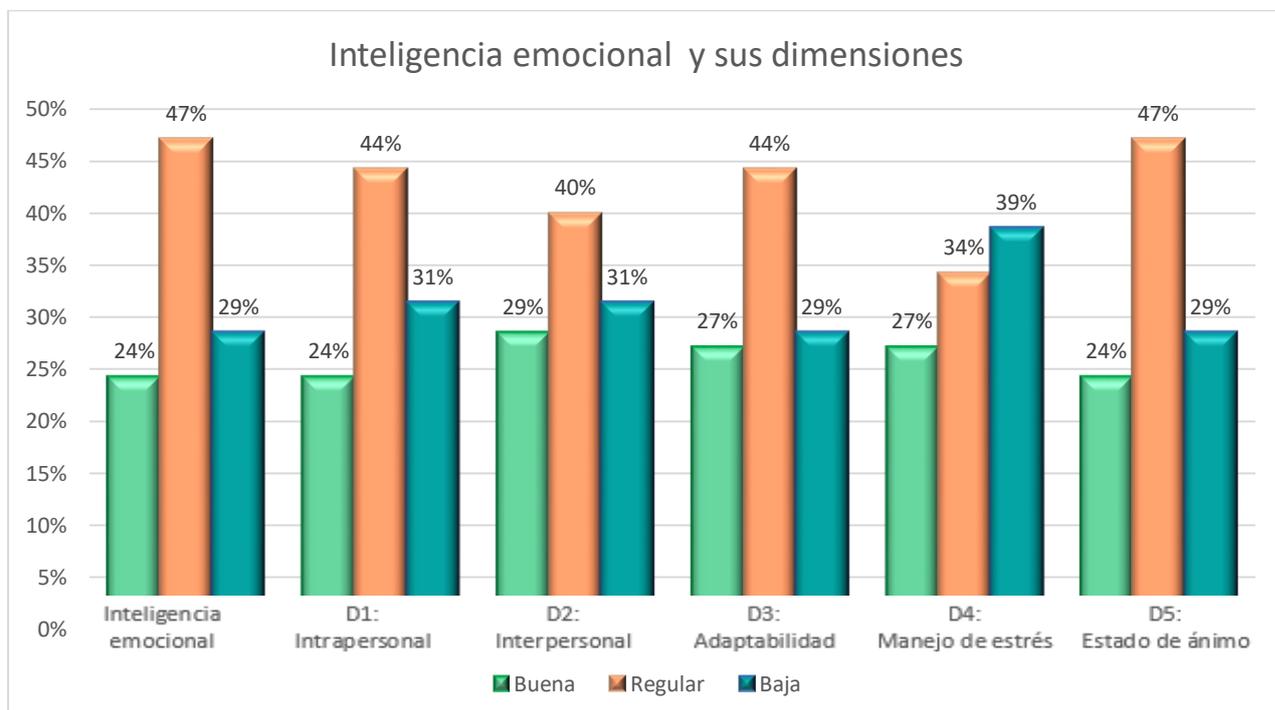
*Frecuencias descriptivas de la Inteligencia emocional y sus dimensiones*

Nivel	Inteligencia emocional		D1: Intrapersonal		D2: Interpersonal		D3: Adaptabilidad		D4: Manejo de estrés		D5: Estado de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Buena</b>	17	24%	17	24%	20	29%	19	27%	19	27%	14	24%
<b>Regular</b>	33	47%	31	44%	28	40%	31	44%	24	34%	31	47%
<b>Baja</b>	20	29%	22	31%	22	31%	20	29%	27	39%	25	29%
<b>Total</b>	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

**Figura 1**

*Niveles de la Inteligencia emocional y sus dimensiones*



*Nota:* La figura representa los niveles de IE en general así como en sus respectivas dimensiones.

Los resultados presentados para la variable indicaron que, del total de docentes evaluados en la institución, predomina ampliamente el nivel “regular” con

el 47 % y “baja” con el 29 %, deduciendo una tendencia intermedia - baja. Acorde a la dimensión Intrapersonal, el nivel “regular” es el predominante, con un rango del 44 %; mostrando una capacidad intermedia de percibir su emocionalidad propia. En cuanto a la dimensión Interpersonal destaca el 40 % (regular) y 31 % (baja), evidenciando habilidades medias para la interacción y relación efectiva con los demás. Para la Adaptabilidad, prevalece el nivel “regular” con el 44 % y “baja” con el 29 %; demostrando una facultad moderada para adaptarse y manejar eficazmente los cambios y desafíos emocionales. Respecto al Manejo del Estrés, la mayoría obtuvo el nivel “bajo” con un 39 % y “regular” con el 34 %; refiriendo una habilidad leve para gestionar la tensión y angustia en situaciones desafiantes. En proporción al Estado de Ánimo, domina el nivel “regular”, con un porcentaje del 47 %, por tanto, los evaluados presentan una aptitud ligera para gestionar emociones positivas y negativas y mantener una actitud optimista y resiliente frente a los desafíos.

**Tabla 2.**

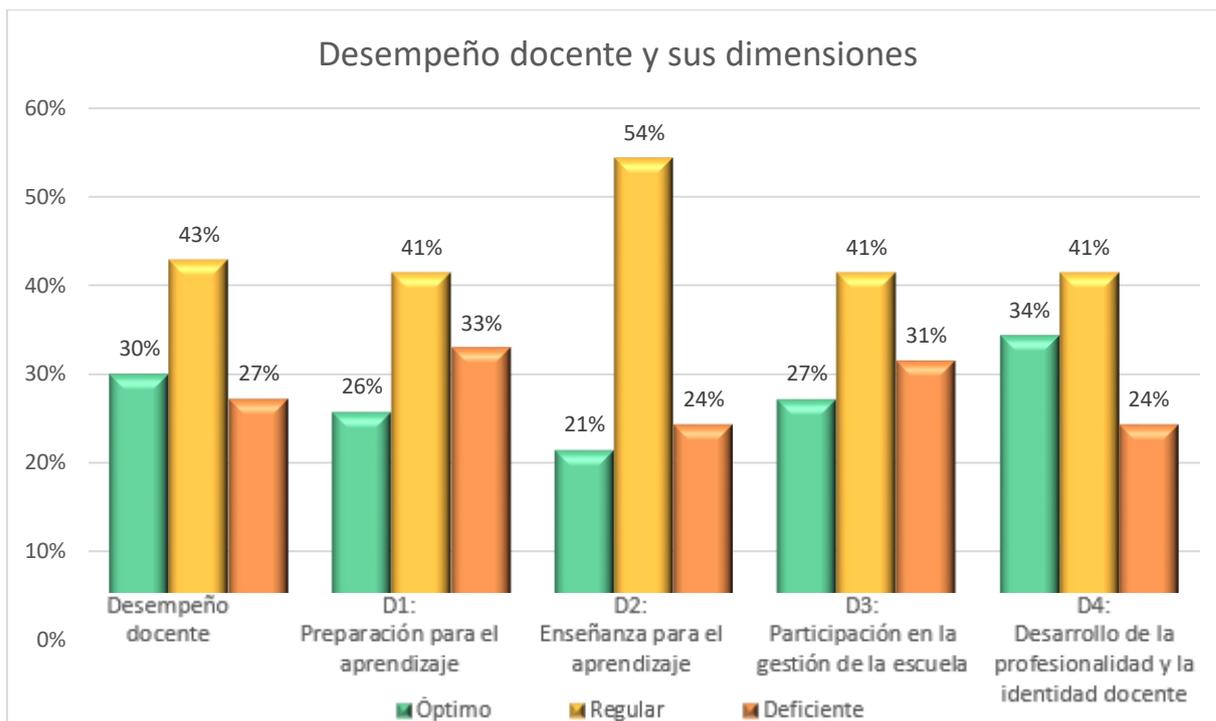
*Frecuencias descriptivas de la variable Desempeño docente y sus dimensiones*

Nivel	Desempeño docente		D1: Preparación para el aprendizaje		D2: Enseñanza para el aprendizaje		D3: Participación en la gestión de la escuela		D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Óptimo</b>	24	34%	21	30%	18	26%	15	21%	19	27%
<b>Regular</b>	29	41%	30	43%	29	41%	38	54%	29	41%
<b>Deficiente</b>	17	24%	19	27%	23	33%	17	24%	22	31%
<b>Total</b>	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

**Figura 2**

*Niveles del Desempeño docente y sus dimensiones*



*Nota:* La figura representa los niveles de Desempeño docentes general así como en sus respectivas dimensiones.

La globalización de resultados en la variable desempeño docente evidenciaron que, el 41 % tiene un desempeño “regular”, seguido por el 34 % “óptimo”, y 24 % “deficiente”. Con respecto a la primera dimensión el nivel “regular” prepondera con el 43 % y “óptimo” con el 30 %. La segunda dimensión obtuvo un porcentaje dominante del 41 % para el nivel “regular” y “deficiente” el 33 %, es decir, estas cifras demuestran los diferentes enfoques, estrategias y técnicas que los educadores utilizan para facilitar y promover la transformación del aprendizaje de los educandos. La tercera dimensión reporta el 54 % dentro del nivel “regular”, comprobando que algunos docentes presentan una regular colaboración en las redes educativas del aprendizaje. Por último, para la cuarta dimensión domina el nivel “regular” con el 41 % y “deficiente” con el 31 %; evidenciando que algunos docentes mantienen una capacidad leve para realizar una autoevaluación y autorreflexión sobre su práctica pedagógica.

## **4.2 Análisis inferencial**

### **4.2.1. Prueba de normalidad**

**Tabla 3.***Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Inteligencia emocional	0.130	70	0.005
Variable Desempeño docente	0.197	70	0.000

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Según la Tabla 5, se puede observar que el nivel de significancia fue menor al 5 % (0.05), por lo tanto, se puede afirmar que la distribución de los datos es normal, conllevando al empleo de una prueba no paramétrica, siendo el coeficiente “Rho de Spearman”.

**4.2.2. Prueba de hipótesis****Nivel de significancia:**

$\alpha=0.05$  se considera un nivel de confianza del 95 %.

**Regla de decisión**

Si el valor de p es < a 0.05, se rechaza  $H_0$ ; si p es > a 0.05, se acepta  $H_0$ .

**Hipótesis general**

**$H_0$ :** No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.

**$H_1$ :** Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.

**Tabla 4.***Rho de Spearman para el cruce entre Inteligencia emocional y desempeño docente*

		Desempeño Docente	
Rho de	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	0.641**
Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

El cruce de variables reveló un error por debajo del límite establecido, con un valor de 0.000 según el coeficiente de correlación de Spearman. Esto significa

una relación significativa y moderada en un sentido positivo ( $Rho=0.641$ ), respaldando la suposición inicial del investigador y confirmando la hipótesis general planteada, según lo mencionado por los autores Hernández et al. (2014).

### Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y desempeño docente.

**H1:** Existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y desempeño docente.

**Tabla 5.**

*Rho de Spearman para el cruce entre D1. Intrapersonal y V2. Desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	0.580**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Al estudiar la relación entre la dimensión y variable se reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Este resultado indica una relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.580$ ). Estos hallazgos respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 1 planteada en el estudio.

#### Hipótesis específica 2

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y desempeño docente.

**H1:** Existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y desempeño docente.

**Tabla 6.**

*Rho de Spearman para el cruce entre D2. Interpersonal y V2. Desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho de	Interpersonal	Coefficiente de correlación	0.571**
Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

El análisis de la relación entre la dimensión y variable reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto demuestra una relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.571$ ). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 2 propuesta en la investigación, cuyo p-valor fue menor a 0.05.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y desempeño docente.

**H1:** Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y desempeño docente.

### Tabla 7.

*Rho de Spearman para el cruce entre D3. Adaptabilidad y V2. Desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho de	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	0.592**
Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

Después de analizar la relación entre la dimensión y variable se reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto indica una relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.592$ ). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 3 planteada en el estudio.

### Hipótesis específica 4

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y desempeño docente.

**H1:** Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y desempeño docente.

**Tabla 8.**

*Rho de Spearman para el cruce entre D4. Manejo de estrés y V2. Desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho de	Manejo de estrés	Coefficiente de correlación	0.617**
Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
			N
			70

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

La evaluación para conocer la relación entre dimensión y variable propuesta en este estudio reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto demuestra una relación significativa y moderada en sentido positivo (Rho=0.617). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 4 planteada en el estudio.

### **Hipótesis específica 5**

**Ho:** No existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y desempeño docente.

**H1:** Existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y desempeño docente.

**Tabla 9.**

*Rho de Spearman para el cruce entre D5. Estado de ánimo y V2. Desempeño docente*

			Desempeño docente
Rho de	Estado de	Coefficiente de correlación	0.565**
Spearman	ánimo	Sig. (bilateral)	0.000
			N
			70

*Nota.* Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

El análisis de la relación entre la dimensión y variable reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto indica una relación significativa y moderada en sentido positivo (Rho=0.565). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 5 planteada en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

En conformidad con la hipótesis general “Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023”, se evidenció una relación significativa y moderada en un sentido positivo ( $Rho=0.641$ ;  $p=0.000$ ). Los resultados descriptivos de la IE, afirmaron que prevalece en gran medida el nivel “regular” (47 %) y “bajo” (29 %), logrando inferir que casi la totalidad de los docentes presentan un nivel promedio o por debajo de este. Esto trae dificultades en el reconocimiento, comprensión y regulación de las propias emociones, así como el manejo eficiente de relaciones interpersonales y la resolución de problemas de manera emocional e inteligente. Con respecto al desempeño docente, la mayoría se encuentra en el rango “regular” con el 41 %, mientras que, un porcentaje significativo se encuentra en el nivel “óptimo” (34 %). Sin embargo, un porcentaje considerable también presenta un desempeño “deficiente” (24 %). Esto refleja la necesidad de brindar apoyo y recursos adicionales a aquellos docentes que presenten un desempeño por debajo de las expectativas esperadas.

Dichos resultados concuerdan con Ferro (2020), el cual demostró relación entre sus variables, donde el 51 % de maestros denota una adecuada inteligencia emocional respecto a su desempeño. Por lo contrario, se discrepa con Romero et al. (2022), cuyo estudio logró un nivel alto en la emocionalidad de 25 %, sin embargo, no encontró relación significativa entre sus variables ( $Rho = 0.011$ ). También, a nivel nacional Romero (2023), determinó asociación entre las variables mencionadas, no obstante, la correlación fue débil en sentido positivo ( $Rho = 0.424$ ;  $p= 0.000$ ).

Lo descrito anteriormente estuvo fundamentado por la teoría de las inteligencias múltiples, estudiada por los autores Gardner et al. (2011), el cual sostiene que la inteligencia no puede ser comprendida y medida únicamente a través de un factor general, como el coeficiente intelectual, sino que existen múltiples formas de inteligencia manifestadas de manera independiente, valiosas en diferentes contextos, proponiendo la inclusión de otras formas de inteligencia, como la naturalista (capacidad para reconocer y clasificar elementos de la

naturaleza) y la existencial (reflexión sobre cuestiones filosóficas y trascendentales). Mendives (2018) enfatiza que dicho modelo teórico mantiene un impacto significativo en la educación, promoviendo un enfoque más diversificado y personalizado en el aprendizaje, donde se valoran y desarrollan las diferentes formas de inteligencia de los individuos.

En referencia a la hipótesis específica 1, se reveló una relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.581$ ;  $p=0.000$ ). Al evaluar a los docentes en la dimensión Intrapersonal, el nivel predominante es “regular”, con un porcentaje de 44 %, por lo tanto, casi la mitad de los profesores presentan habilidades y competencias emocionales en un nivel intermedio respecto a comprensión y manejo de emociones adecuadas. Además, el 31 % se encuentra en el nivel “bajo”, lo que sugiere que tienen dificultades para comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva. Por otro lado, el nivel “bueno” con el 24 %, indicó que hay un porcentaje relativamente menor de docentes que muestran un nivel más elevado de competencias intrapersonales en cuanto al manejo de sus emociones. Estos resultados son comparables con Coronel y Ñaupari (2011), quienes encontraron una asociación relevante en sentido positiva entre las variables estudiadas ( $p = 0.000$ ) cuyos puntajes obtenidos demostraron que el 93 % de los educadores en general tenían una inteligencia emocional muy avanzada y una competencia emocional adecuada, mientras que, el 94 % de los estudiantes calificaron la enseñanza como satisfactoria. En ese sentido, Ebrahimi et al. (2018), destaca la importancia de la autoconciencia y la autorregulación emocional como elementos esenciales en la inteligencia intrapersonal.

En referencia a la hipótesis específica 2, se comprobó relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.571$ ;  $p= 0.000$ ). Respecto a la evaluación en los docentes para la dimensión Interpersonal, destaca el nivel “regular”, con un porcentaje del 40 % del total. Esto indica que la mayoría de los participantes poseen habilidades intermedias para utilizar la interacción y relación efectiva con los demás. Por otro lado, se observa que un 31 % se encuentra en nivel “bajo”, lo que sugiere inconvenientes en sus habilidades interpersonales y desafíos al interactuar con los demás. En cuanto al nivel “bueno”, este se presentó en un 29 % de los docentes, lo que refleja un porcentaje relativamente menor de participantes que

demuestran habilidades más avanzadas en la interacción y relación con los demás. Similarmente, Flores et.al (2018), encontraron una asociación fuerte y relevante entre los niveles de IE y desempeño docente, donde el 60 % de los educadores obtuvieron un desempeño adecuado y la inteligencia emocional mostró un 21 % en un nivel alto y 19 % bajo. De otro modo, Salamanca (2021), destaca que las capacidades de percepción y comprensión de las emociones durante las interacciones sociales.

En referencia a la hipótesis específica 3, se exhibió relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.592$ ;  $p= 0.000$ ). En referencia a la dimensión adaptabilidad, “regular” fue el nivel dominante con un porcentaje del 44 %, así, una proporción considerable de los participantes tiene una capacidad moderada para adaptarse y manejar eficazmente los cambios y desafíos emocionales en su entorno laboral. Además, se identificó que 29 % de los docentes se encuentra en el nivel “bajo”, lo que sugiere dificultades en su aptitud para lidiar con situaciones emocionalmente exigentes. Por otro lado, el nivel “bueno” se presentó en un 27 %, lo que muestra un porcentaje menor con la capacidad de adaptabilidad y manejo de los cambios emocionales. Por su parte, los hallazgos de Koç y Inandi (2022), evidencian similitud con el presente estudio, donde determinaron que los educadores poseen una importante inteligencia emocional asociada con la capacidad al cambio, logrando adaptarse a nuevos desafíos emocionales ( $p = 0.000$ ). Por otro lado, Velásquez y Alderete (2021), en su enfoque, enfatizan la importancia de la adaptabilidad emocional, destacando el manejo eficaz en cambios y desafíos emocionales en el entorno de trabajo.

En referencia a la hipótesis específica 4, se constató relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.617$ ;  $p= 0.000$ ). En ese sentido, la mayoría de los docentes evaluados en la dimensión Manejo del Estrés, se ubicaron en el nivel “bajo”, con un porcentaje del 39 %, manifestando una habilidad leve para mantener la angustia y tensión en situaciones retadores. Por otro lado, el nivel “regular” fue presentado por el 34 %, lo que sugiere que tienen una capacidad moderada para manejar el estrés en su entorno laboral. Cabe mencionar que solo un pequeño porcentaje, representado por diecinueve evaluados (equivalente al 27 %), se situaron en el nivel “bueno”, lo que muestra que hay un número limitado de

participantes que demuestran una mayor habilidad para manejar eficazmente el estrés. Hallazgos comparables con Martínez et al. (2020), quienes afirmaron la relación entre sus variables, con el 40 % en el nivel regular, siendo necesario una valoración del trabajo docente en relación a sus labores educativas para realizar una retroalimentación más adecuada. De esta manera Xu y Qing (2022), resaltan la importancia de la regulación emocional para enfrentar el estrés. Estas habilidades son relevantes para los docentes, quienes a menudo enfrentan situaciones estresantes en su labor.

En referencia a la hipótesis específica 5, se demostró relación significativa y moderada en sentido positivo ( $Rho=0.565$ ;  $p= 0.000$ ). Al analizar el estado de ánimo en los docentes, se encontró que casi la mitad se ubicaron en el nivel “regular” con el 47 % evidenciando que los docentes muestran una aptitud media para gestionar sus emociones positivas y negativas y mantener un estado de ánimo equilibrado. Por otro lado, el nivel “bajo” fue presentado por el 29 %, lo que sugiere que hay un porcentaje considerable de participantes que tienen dificultades para mantener un estado de ánimo frente a los desafíos. En menor proporción, el nivel “bueno” fue evidenciado por el 24 %, lo que reporta que un grupo reducido de participantes muestra una mayor habilidad para mantener una actitud optimista y resiliente. En similitud con el estudio de Altunkaya (2021), el cual refleja semejanzas, donde la inteligencia emocional obtuvo el 11.2 % para el nivel “buena”, asimismo, el análisis de regresión validó la hipótesis planteada por el investigador. En ese sentido, Wolfer et al. (2022), destacan la importancia de experimentar emociones positivas y mantener un estado de ánimo favorable. Esto puede ser especialmente relevante para los docentes, ya que un estado de ánimo positivo puede influir en su bienestar y desempeño en el aula.

En ese sentido, es relevante destacar que un bajo nivel de inteligencia emocional puede afectar negativamente el bienestar personal, el clima de aula y la calidad de la enseñanza (López et al., 2022). En consecuencia, es fundamental brindar oportunidades de desarrollo y capacitación para ayudar a los docentes a fortalecer sus habilidades emocionales y mejorar su desempeño profesional. Entre las limitantes encontradas en el estudio, se destaca la posibilidad del sesgo de respuestas por los docentes quienes hayan proporcionado información que

consideren socialmente “deseables” para reflejar una imagen positiva de sí mismos, lo que podría afectar la precisión de los resultados (Sánchez, et al., 2023). Asimismo, Geraci et al., (2023) sugieren que el desempeño docente también se encuentra influenciado por distintos factores externos, tal como la calidad del sistema educativo, la ausencia de nuevas políticas institucionales, recursos disponibles, entre otros, provocando un impacto significativo a nivel individual no necesariamente relacionado a la inteligencia emocional. Además, la medición objetiva de las variables estuvo basada en autoinformes y evaluaciones, lo que puede ocasionar sesgos en la recopilación de datos confiables (Sürücü y Maslakçi, 2020). A pesar de estas limitaciones, el estudio alcanzó los objetivos propuestos y se pudo proporcionar información valiosa para comprender y buscar una mejora en la calidad educativa.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

En concordancia al objetivo general, se determinó la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. Conforme al cruce de variables se reveló un error por debajo del límite establecido, con un valor de 0.000 según el coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho=0.641$ , indicando una relación significativa y moderada en un sentido positivo, permitiendo rechazar  $H_0$  y aceptar  $H_1$ . Esta relación se da debido al fuerte impacto que tiene el desarrollo de la IE en los docentes la cual repercute significativamente en la enseñanza aprendizaje realizado con los estudiantes, así como, en las relaciones humanas presentadas en su entorno laboral.

### **Segunda:**

Respecto al objetivo específico 1, se determinó relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño docente, mediante el análisis estadístico se obtuvo un error de 0.000, afirmando relación significativa y moderada en sentido positivo con un valor  $Rho=0.581$ , rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . Por lo tanto, un docente con alta inteligencia emocional intrapersonal reconoce fortalezas y debilidades propias, tiene un buen autocontrol emocional y se motiva a sí mismo de manera efectiva, lo cual influye en su calma y manejo de situaciones desafiantes, reflexionando de manera constructiva sobre su desempeño.

### **Tercera:**

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente. En ese sentido, con un error de 0.000 se comprobó relación significativa y moderada en sentido positivo de  $Rho=0.571$ , rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . Es así que, un docente con buena relación interpersonal es capaz de empatizar con los estudiantes, comunicarse de manera efectiva y resolver conflictos de manera constructiva, contribuyendo a un ambiente formativo de apoyo, así como a una mejor colaboración con los estudiantes, padres y colegas.

**Cuarta:**

En referencia al objetivo específico 3, se determinó la relación entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente. El análisis de la relación reveló un error de 0.000, evidenciando una relación significativa y moderada en sentido positivo de  $Rho=0.592$ , rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . De esta forma, la adaptabilidad mantiene asociación con el accionar de los docentes para ajustarse y responder de manera efectiva a desafíos en el entorno educativo, siendo importante estar preparados para ajustarse a nuevas metodologías, tecnologías y necesidades de los estudiantes.

**Quinta:**

Conforme al objetivo específico 4, se determinó la relación entre la dimensión manejo de estrés y desempeño docente. El cruce de variables reveló un error de 0.000, constatando relación significativa y moderada en sentido positivo de  $Rho=0.617$ , rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . Por lo tanto, el estrés de los docentes puede afectar significativamente su desempeño, denotando pocas habilidades sólidas de manejo emocionales para mantener la presión, evitando el agotamiento y manteniendo una actitud positiva.

**Sexta:**

Con respecto al objetivo específico 5, se determinó la relación entre la dimensión estado de ánimo y desempeño docente. En ese sentido, el error de 0.000 según el coeficiente de Spearman demostró relación significativa y moderada en sentido positivo de  $Rho=0.565$ , rechazando  $H_0$  y aceptando  $H_1$ . Asimismo, un docente con un estado de ánimo equilibrado y positivo puede influir en el ambiente de aprendizaje, fomentar la participación y motivación de los estudiantes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a la institución educativa implementar programas o talleres de formación en inteligencia emocional, los cuales podrían ser organizados por los directivos en colaboración con el departamento de psicología del distrito de La Molina. Estos programas deben brindar a los docentes herramientas innovadoras para fortalecer su inteligencia emocional. Pueden incluir cursos, actividades lúdicas, ejercicios prácticos y evaluaciones. La finalidad es integrar la inteligencia emocional en sus vidas y revertirlas a las aulas.

### **Segunda:**

A la institución educativa también se le recomienda gestionar espacios dentro del colegio que brinde a los docentes la oportunidad de realizar actividades de relajación para aliviar el estrés. Esta sala podría estar equipada con recursos como música, iluminación relajante, cojines de meditación y materiales para la práctica de ejercicios como el yoga. Los docentes podrían utilizar este espacio durante los descansos o al final del día para recargar energías y mantener un equilibrio emocional saludable.

### **Tercera:**

También se sugiere implementar a la institución educativa programas de formación de inteligencia emocional con talleres, seminarios o cursos específicos para que los docentes desarrollen habilidades y aprendan a manejar sus propias emociones y las de sus estudiantes, por ejemplo, establecer un programa de mentores emocionales donde docentes con habilidades sobresalientes en inteligencia emocional actúen como guías diseñando actividades como la mediación de conflictos, selección de opciones y decisiones, y la empatía. Estos proporcionarán orientación, apoyo y retroalimentación personalizada, ayudando al desempeño en el aula.

### **Cuarta:**

Asimismo es importante apoyar el autocuidado y la resiliencia de los docentes: El actuar docente se ve afectado por el bienestar emocional. Se sugiere a la institución educativa diseñar programas de apoyo y promoción del autocuidado,

como sesiones de actividades físicas o asesoramiento psicológico. Además, se pueden establecer espacios de reflexión y acompañamiento para fortalecer la resiliencia de los docentes frente a los desafíos emocionales que enfrentan en su trabajo.

**Quinta:**

Promover la inteligencia emocional es crucial para crear un entorno escolar positivo. Los líderes educativos deben ser modelos de inteligencia emocional y promover una cultura institucional basada en la empatía, la colaboración y el respeto. La institución educativa puede gestionar capacitaciones para los directivos y coordinadores en el cultivo de competencias emocionales y fomentar la participación activa en la selección de decisiones relacionadas con el clima emocional de la escuela.

**Sexta:**

Se sugiere utilizar la tecnología como una herramienta poderosa para promover la inteligencia emocional. La institución educativa puede explorar el uso de aplicaciones, plataformas o juegos interactivos que ayuden a los docentes a desarrollar habilidades emocionales y a los estudiantes evaluar y reconocer de manera efectiva sus emociones. Al implementar estas ideas, se puede crear un ambiente más saludable y enriquecedor para los docentes, lo que a su vez beneficiará el aprendizaje.

## REFERENCIAS

- Altunkaya, H. (2021). The Correlation between Emotional Intelligence and Academic Listening Skills of Pre-Service Teachers. *International Journal of Education & Literacy Studies* 9 (4), 141- 152. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328640.pdf>
- Attwood, A. (2022). A Conceptual Analysis of the Semantic Use of Multiple Intelligences Theory and Implications for Teacher Education. *Sec. Educational Psychology* 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920851>
- Bandura A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Banguera, E. (2020). *Promoción de las habilidades de autoconocimiento emocional de los instructores de los programas de formación titulada de un Centro de Formación para el trabajo y desarrollo humano de Tumaco mediado por videoconferencias*. [Tesis de Maestría, Universidad del Norte]. <https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9440/141808.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- BarOn, R., Maree, J. y Maurice, J. (Ed.). (2007). *Educating people to be emotionally intelligent*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- BarOn, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i), A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health-Systems.
- Blázquez, M. (2021). *Autoconocimiento, liderazgo personal e inteligencia emocional: tres herramientas clave para gestionar el éxito y el fracaso en el desarrollo profesional de los jóvenes universitarios en España*. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Comillas]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47110/TFG-Blazquez%20Carbonell%2CMaria%20del%20Pilar.pdf?sequence=2>
- Carballo, M. y Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000100021&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021&lang=es)

- Cavas, B., Cavas, P. (2020). Multiple Intelligences Theory—Howard Gardner. *Springer Texts in Education*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9\\_27](https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_27)
- Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76 (1), 5 - 6. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es).
- Cevallos, A., Polo, E., Salgado, D. y Orbea, M. (2017). *Métodos y técnicas de investigación*. Ecuador: Ediciones Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodolog%C3%ADa.pdf>
- Cherry, K. (2023). *Gardner's Theory of Multiple Intelligences*. Everything Psychology Book. <https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>
- Chiavenato I. (2011). *Administración De Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México, D.F: The McGraw-Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Contreras, S. y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Rev Panam Salud Publica* 42. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>
- Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 1(1). <https://doi.org/10.18259/acs.2011006>
- Cruzado, J. (2022). La evaluación formativa en la educación. *Comuniación*, 13(2), 149-160. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.672>
- Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (2022). *Pautas para implementar la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP) en las II.EE. de Lima Metropolitana*. <https://www.dreim.gob.pe/dreim/wp-content/uploads/2022/09/Pautas-para-la-implementacio%CC%81n-de-las-Comunidades-de-Aprendizaje.pdf>

- Ebrahimi, M., Khoshsima, H. y Zare-Behtash, E. (2018). The Impacts of Emotional Intelligence Enhancement on Iranian Intermediate EFL learners Writing Skill. *International Journal of Instruction* 11 (1), 437-452. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1165236.pdf>
- Ferro, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente durante la pandemia Covid - 19 de la Oficina de Educación Católica Abancay, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60124/Ferro\\_MM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60124/Ferro_MM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/544>
- Gardner, H., Davis, K., Christodoulou, J. y Seider, S. (2011). *La teoría de las inteligencias múltiples*. Cambridge Handbook of Intelligence, Nueva York: Cambridge University Press, 485-503. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2982593](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2982593)
- Gasong, D. & Toding, A. (2020). Effectiveness of Humanistic Learning Models on Intra and Interpersonal Intelligence. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (6), 491-500. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964115046/html/>
- Gasong, D., y Toding, A. (2020). Effectiveness of humanistic learning models on intra and interpersonal intelligence. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (6), 491-500. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8069691>
- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., y D'Amico, A. (2023). Teachers' Emotional Intelligence, Burnout, Work Engagement, and Self-Efficacy during COVID-19 Lockdown. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(4), 296. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>
- Gilar R., Pozo T., Sánchez B. y Castejón J. (2019) Can emotional intelligence be improved? A randomized experimental study of a business-oriented EI

training program for senior managers. *PLoS ONE* 14(10).  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224254>

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Editorial: Bantam Books.

Gutiérrez, D. (2009). La construcción de indicadores como problema epistemológico. *Cinta de moebio*, (34), 16-36.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2009000100002>

Hamodi, C., López, V. y López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles educativos*, 37(147), 146-161.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982015000100009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000100009&lng=es&tlng=es).

Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación*, 12(3), 186-194. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill, 634 p.  
<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Koç, A. y Inandi, Y. (2022). Examining the relationship between teacher's emotional intelligence and their openness to change. *I-manager's Journal on Educational Psychology*, 16 (2), 1-14.  
<https://www.proquest.com/openview/0f1f0f1355a4ea54fb6f2c309c0c94f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030629>

López-Angulo, Y., Mella-Norambuena, J., Sáez-Delgado, F., Portillo Peñuelas, S. y Reynoso González, O. (2022). Association between teachers' resilience and emotional intelligence during the COVID-19 outbreak. *Revista*

*Latinoamericana de Psicología*, 54, 51-59.  
<https://doi.org/10.14349/rp.2022.v54.6>

- Marreros, P. y Montalvo, G. (2019). *Programa de habilidades comunicativas asertivas basado en la teoría humanista de Carl Rogers y la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes del vii ciclo de la especialidad de educación primaria-fachse de la “Univesidad Nacional Pedro Ruiz Gallo” Lambayeque–ciclo 2015-I*. [Tesis de Maestría, Univesidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7690>
- Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, G., y Santos. C. (2022). Inteligencia emocional en docentes frente al periodo de contingencia COVID-19. La educación en México en la nueva normalidad, 214. <https://unade.edu.mx/docs/libro-la-educacion-en-mexico-en-la-nueva-normalidad.pdf#page=215>
- Mayer, J. y Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Mendives, M. (2018) *Las Inteligencias múltiples y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del segundo grado de secundaria de la Institución Educativa Mariscal Castilla – Colán – 2017*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28879/Mendiv%20es\\_AMF.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28879/Mendiv%20es_AMF.pdf?sequence=1)
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Biblioteca Nacional del Perú. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Miranda, R., Bazán, C., y Nureña, C. (2021). *Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado: un estudio*

*cuantitativo con docentes de tres regiones del Perú.*  
[http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente\\_VF.pdf](http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente_VF.pdf)

- Montecinos, P. (2018) *Dimensiones de la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Académico de estudiantes de primer año de una Universidad perteneciente al Consejo de Rectores, provenientes de establecimientos PACE*. [Tesis de Maestría, Universidad de Concepción].  
<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/305>
- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Estudios descriptivos correlacionales: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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/pcs-2018/pcss181v.pdf>
- Rivera, M., Shapoval, V., y Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>
- Rochmahwati, P. y Afifah, M. (2018). Interpersonal Intelligence, Intrapersonal and Emotional Intelligence of Class V Elementary School Muhammadiyah Ponorogo. *Muslim Heritage*, 3(2), 239-262.  
<https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/1285/973>

- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Romero, A. (2023). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Moquegua, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13074>
- 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>
- Rosas, A. (2019). *Nivel de inteligencia emocional en niños de 5 años de la Institución "San Valentín" San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43358>
- Salamanca, M. (2021). *La inteligencia emocional herramienta clave para una relación empresarial sana*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/41394>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sánchez, L., Gómez, T., Etchezahar, E., y Navarro, D. (2023). Teachers at risk: Depressive symptoms, emotional intelligence, and burnout during COVID-19. *Frontiers in public health*, 11, 1092839. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1092839>
- Sumathi, P., Ashokkumar A. & Rohini, R. (2022). *Stress Management*. Shanlax Publications.

[https://www.researchgate.net/publication/358186602\\_STRESS\\_MANAGEMENT](https://www.researchgate.net/publication/358186602_STRESS_MANAGEMENT)  
ENT

- Sürücü, L. y Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. y Jiménez-Ruiz, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453. <https://doi.org/10.21676/23897848.3763>
- Universidad del Norte de Illinois para la Enseñanza y el Aprendizaje Innovadores. (2020). *Howard Gardner's theory of multiple intelligences*. Instructional guide for university faculty and teaching assistants. <https://www.niu.edu/citl/resources/guides/instructional-guide>
- Velásquez, F., y Alderete, Y. (2021). *Inteligencia Emocional en Líderes de los almacenes de Cadena Justo y Bueno de la Ciudad de Villavicencio*. [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ea068cc8-bf2f-4433-953d-6f0f584f3b0f/content>
- Wolfer, T., Pooler, D. y Graves, B. (2022). Finding Joy in Social Work: Practical Strategies. *Trabajo Social*, 67 (3), 266-275. <https://doi.org/10.1093/sw/swac021>
- Xu, C., y Qing W. (2022). The Relationships of Creative Coping and College Students' Achievement Emotions and Academic Stress: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Intelligence* 10, (4), 126. <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040126>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título: Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023**

**Autora: Miriam Potosino Arqueñigo**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023?  <b>Problemas Específicos:</b> <b>Problema específico 1</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal	<b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023  <b>Objetivos específicos:</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal	<b>Hipótesis General:</b> Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.  <b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación significativa entre la	Variable 1: Inteligencia emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles de rango
			Intrapersonal	-Expresa emociones y sentimientos - Toma decisiones - Busca soluciones	1-2 3-4 5	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (75-100) Regular (50-74) Baja (25-49)
			Interpersonal	-Empatía -Relaciones interpersonales	6-7 8-10		
			Adaptabilidad	-Comprende la realidad -Solución de problemas	11-13 14-15		
			Manejo de estres	-Tolerancia -Control de impulsos	16-17 18-20		
			Estado de ánimo	-Felicidad -Optimismo	21-22 23-25		
			Variable 2: Evaluación docente				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles de rango

<p>y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023?</p>	<p>y el desempeño docente en una institución educativa pública La Molina 2023.</p>	<p>dimensión intrapersonal y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.</p>		<p>- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>1-3</p>		
<p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente en una institución educativa pública La Molina 2023.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.</p>	<p>Preparación para el aprendizaje</p>	<p>- Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación.</p>	<p>4-10</p>	<p>Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre</p>	<p>Buena (120-160) Regular (80-119) Baja (40-79)</p>
<p><b>Problema específico 3</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y desempeño docente en una institución</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente en</p>	<p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y desempeño</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje.</p>	<p>-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia</p>	<p>11-17</p>		

<p>educativa pública, La Molina 2023?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión de manejo de estrés y desempeño docente en una institución educativa pública La Molina 2023?.</p>	<p>una institución educativa pública La Molina 2023.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre la dimensión de manejo de estrés y el desempeño docente en una institución educativa pública La Molina 2023.</p>	<p>docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe una relación significativa entre la dimensión de manejo de estrés y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.</p>		<p>democrática y la vivencia de la diversidad</p> <p>-Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes</p> <p>-Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.</p>	<p>18-24</p> <p>25-29</p>		
<p><b>Problema específico 5</b> ¿Qué relación existe entre la dimensión de estado de ánimo y desempeño docente en una institución educativa</p>	<p><b>Objetivo específico 5</b> Determinar la relación entre la dimensión de estado de ánimo y el desempeño docente en una institución educativa</p>	<p><b>Hipótesis específica 5</b> Existe una relación significativa entre la dimensión de estado de ánimo y desempeño docente en una institución</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela .</p>	<p>-Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.</p> <p>-Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad</p>	<p>30-32</p> <p>33-35</p>		

pública, La Molina 2023?	pública La Molina 2023.	educativa pública, La Molina 2023.		con las familias, la comunidad.			
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo -Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	36-38		
<b>Nivel – Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>			
	<b>Población:</b> Los 70 docentes de la institución pública, La Molina.	<b>Variable 1: Inteligencia emocional</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Miriam Potosino Arqueñigo <b>Año:</b> 2023		<b>Estadística descriptiva:</b> Se elaboró tablas y gráficos descriptivos. <b>Estadística inferencial:</b> Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico de SPSS Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Juicio de expertos.			

	<p><b>Monitoreo:</b> e aplicará a los docentes de una institución de la Molina</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> .</p> <p><b>Forma de Administración:</b> presencial</p> <p><b>Variable 2: Desempeño docente</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Miriam Potosino Archeñiego</p> <p><b>Año:</b></p> <p><b>Monitoreo</b> Se aplicará a los docentes de una institución de la Molina</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b></p> <p><b>Forma de Administración:</b> presencial</p>	<p>Para la confiabilidad de los instrumentos ( cuestionario) se utilizó: para ambas variables se usó el ALFA DE CRONBACH.</p> <p>Para contrastación de hipótesis se utilizó Rho de Spearman</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables e indicadores				
Variable 1: Inteligencia emocional				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles de rango
Intrapersonal	-Expresa emociones y sentimientos	1-2	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (75-100) Regular (50-74) Baja (25-49)
	- Toma decisiones	3-4		
	-Busca soluciones	5		
Interpersonal	-Empatia	6-7		
	-Relaciones interpersonales	8-10		
Adaptabilidad	-Comprende la realidad	11-13		
	-Solución de problemas	14-15		
Manejo de estres	-Tolerancia	16-17		
	-Control de impulsos	18-20		
Estado de ánimo	-Felicidad	21-22		
	-Optimismo	23-25		

Variables e indicadores				
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles de rango
Preparación para el aprendizaje	- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1-3	Escala politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1) Nunca (2) Raras veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Buena (75-100) Regular (50-74) Baja (25-49)
	- Planica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que			

	quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación.	4-10		
Enseñanza para el aprendizaje.	-Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	11-17		
	-Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	18-24		
	-Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	25-29		
Participación en la gestión de la escuela .	-Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	30-32		
	-Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	33-35		

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	36-38		
	-Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	39-40		

### Anexo 3. Fichas de instrumentos

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia emocional
<b>Autora:</b>	Test de BarOn
<b>Adapatado por:</b>	Potosino Arqueñiego, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño docente
<b>Autor:</b>	Minedu - MDBB
<b>Adapatado por:</b>	Potosino Arqueñiego, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

## Anexo 4. Validez de los instrumentos



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Inteligencia Emocional", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Johanna Pillihuaman Zambrano
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sub-Dirección
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia Emocional
<b>Autora:</b>	Potosino Arqueñigo, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

**4. Soporte teórico:**

La investigación estaba basada en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner (2015), las personas desarrollan habilidades a lo largo de su vida, que luego resultan importantes para el desarrollo en cada etapa de su existencia por ejemplo van desarrollando la inteligencia lingüística, la lógica-matemática, el espacio, la música, el cuerpo y el movimiento, la comunicación interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

El soporte teórico en la cual se basa esta encuesta es la propuesta de Bar On (2019), quien define a la inteligencia Emocional como un grupo de habilidades, aptitudes, destrezas que una persona posee, agrega además la capacidad de adaptabilidad a nuevas situaciones, enfrentar desafíos o presiones del medio ambiente asimismo, menciona que fomentar el desarrollo de estas habilidades permitirá al ser humano hacerle frente a los desafíos en diferentes situaciones de la vida.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Inteligencia Emocional</b>	Intrapersonal	(Bar On,1997) La habilidad intrapersonal abarca la comprensión de sí mismo , de conocerse, aceptarse, es también la capacidad de ser asertivo, tener autocontrol y buscar su independencia.
	Interpersonal	(Bar On,1997) La habilidad interpersonal debe de desarrollar la empatía, tener una responsabilidad social y presentar buenas relaciones interpersonales ya que estas son importantes para el desenvolvimiento del ser humano.
	Adaptabilidad	(Bar On,1997) La adaptabilidad consiste en tener la capacidad de comprender la realidad, ser flexibles ante diversas situaciones y tener disponibilidad para resolver problemas.
	Manejo de estrés	(Bar On,1997) El manejo de estrés consiste en tolerar diferentes situaciones de presión y tener control de los impulsos para evitar problemas en su entorno.
	Estado de ánimo	(Bar On,1997) El estado de ánimo consiste en tener la habilidad para buscar la felicidad sintiéndose satisfechos de la vida , asimismo demostrar optimismo ante situaciones difíciles.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inteligencia emocional" elaborado por Potosino Arqueñiego, Miriam. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo.

- **Primera dimensión:** Intrapersonal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad Intrapersonal permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa emociones y sentimientos	Los docentes de la Institución Educativa expresan sus sentimientos aún en situaciones difíciles.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa expresan respeto de los puntos de vista, aunque no les guste a los demás.	4	4	4	
Toma decisiones	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones de forma segura para el logro de sus metas personales.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones por sí mismos sin depender de otros docentes.	4	4	4	
Busca soluciones	Los docentes de la Institución Educativa utilizan diferentes estrategias para resolver problemas que se le presenten.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interpersonal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad Interpersonal permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Los docentes de la Institución Educativa perdonan a las personas que los ofenden.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa esperan lo mejor de sus colegas.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Los docentes de la Institución Educativa socializan e intercambian ideas cuando trabajan en equipo.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa respetan el trabajo en equipo y los aportes de sus compañeros.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa brindan ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Adaptabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de la Adaptabilidad permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprende la realidad	Los docentes de la Institución Educativa se adaptan al cambio, a la modernidad o a situaciones muy difíciles que puedan suceder en su entorno.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa, ante una situación problemática obtienen la mayor cantidad de información para comprender mejor lo sucedido en su ambiente laboral.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa comprenden las expectativas actuales que exige el Ministerio de Educación.	4	4	4	
Solución de problemas	Los docentes de la Institución Educativa se molestan demasiado a la hora de tomar acuerdos para solucionar problemas.	3	3	3	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante las diferencias de sus colegas para resolver un problema o conflicto.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Manejo de Estrés
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de la Manejo del estrés permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tolerancia	Los docentes de la Institución Educativa cumplen las normas institucionales.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa se sienten felices y disfrutan de su trabajo.	4	4	4	
Control de impulsos	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante situaciones difíciles con los estudiantes y padres de familia.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa les cuesta relacionarse con sus compañeros.	4	4	3	
	Los docentes de la Institución Educativa manejan situaciones de estrés sin ponerse demasiados nerviosos ante una situación que se produce dentro del aula o fuera de ella.	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Estado de ánimo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de Estado de ánimo permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Felicidad	Los docentes de la Institución Educativa demuestran felicidad con el trabajo que realiza en la institución educativa	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa disfrutan las diversas actividades que se realizan en la institución	4	4	4	
Optimismo	Los docentes de la Institución Educativa se motivan a seguir adelante en su labor a pesar a pesar de las dificultades que se presenten	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen el optimismo frente a situaciones de cambio o modernidad.	4	4	4	



*Johanna Páez*  
Mg. Johanna Páez  
Sub-Directora

Firma del evaluador.

DNI: 09775146

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Desempeño docente", La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Johanna Pillihuaman Zambrano	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sub-Dirección	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño docente
<b>Autora:</b>	Potosino Archeñigo, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

**4. Soporte teórico:**

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia (AE), Bandura(1977) inserta este término como eje primordial quien lo denomina Teoría social cognitiva, esta teoría da énfasis al autoanálisis del individuo así como ser conscientes de poseer la capacidad de ser el eje de su transformación; estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad y de los que los rodea.

El Minedu (2014), a través del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) menciona que la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MBDD,2014)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en dirigir el proceso de enseñanza, la mediación pedagógica del maestro para el logro de un clima favorable, el dominio de los contenidos, la motivación de sus estudiantes, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilización de recursos didácticos adecuados. (MBDD,2014)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Consiste en el compromiso en la gestión de la escuela o la red de escuelas para colaborar con comunidades de aprendizaje. Ser un agente que colabore con la organización y ejecución en los documentos del gestión. (MBDD,2014)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad de profesionales de docentes, es decir la autoreflexión sobre su quehacer pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en colaborativo, el trabajo con sus pares y su superación profesional. (MBDD,2014)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño Docente" elaborado por Potosino Arqueñigo, Miriam. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la preparación para los aprendizajes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	



	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyen adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	4	4	4	
	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4
Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.		4	4	4	



	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico, mejoran la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	

	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejoran de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	



*Johanna Pánuaman Z*  
 Mrg. Johanna Pánuaman Z  
 Sub-Directora

Firma del evaluador.

DNI: 09775146



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Inteligencia Emocional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julia Katerine Honor Andia	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dirección	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia Emocional
<b>Autora:</b>	Potosino Arqueñigo, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

#### 4. Soporte teórico:

La investigación estaba basada en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner (2015), las personas desarrollan habilidades a lo largo de su vida, que luego resultan importantes para el desarrollo en cada etapa de su existencia por ejemplo van desarrollando la inteligencia lingüística, la lógica-matemática, el espacio, la música, el cuerpo y el movimiento, la comunicación interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

El soporte teórico en la cual se basa esta encuesta es la propuesta de Bar On (2019), quien define a la inteligencia Emocional como un grupo de habilidades, aptitudes, destrezas que una persona posee, agrega además la capacidad de adaptabilidad a nuevas situaciones, enfrentar desafíos o presiones del medio ambiente asimismo, menciona que fomentar el desarrollo de estas habilidades permitirá al ser humano hacerle frente a los desafíos en diferentes situaciones de la vida.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Inteligencia Emocional</b>	Intrapersonal	(Bar On,1997) La habilidad intrapersonal abarca la comprensión de sí mismo , de conocerse, aceptarse, es también la capacidad de ser asertivo, tener autocontrol y buscar su independencia.
	Interpersonal	(Bar On,1997) La habilidad interpersonal debe de desarrollar la empatía, tener una responsabilidad social y presentar buenas relaciones interpersonales ya que estas son importantes para el desenvolvimiento del ser humano.
	Adaptabilidad	(Bar On,1997) La adaptabilidad consiste en tener la capacidad de comprender la realidad, ser flexibles ante diversas situaciones y tener disponibilidad para resolver problemas.
	Manejo de estrés	(Bar On,1997) El manejo de estrés consiste en tolerar diferentes situaciones de presión y tener control de los impulsos para evitar problemas en su entorno.
	Estado de ánimo	(Bar On,1997) El estado de ánimo consiste en tener la habilidad para buscar la felicidad sintiéndose satisfechos de la vida , asimismo demostrar optimismo ante situaciones difíciles.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Inteligencia emocional" elaborado por Potosino Arqueñigo, Miriam. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo.

- **Primera dimensión:** Intrapersonal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad Intrapersonal permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa emociones y sentimientos	Los docentes de la Institución Educativa expresan sus sentimientos aún en situaciones difíciles.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa expresan respeto de los puntos de vista, aunque no les guste a los demás.	4	4	4	
Toma decisiones	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones de forma segura para el logro de sus metas personales.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones por sí mismos sin depender de otros docentes.	4	4	4	
Busca soluciones	Los docentes de la Institución Educativa utilizan diferentes estrategias para resolver problemas que se le presenten.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interpersonal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad Interpersonal permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Los docentes de la Institución Educativa perdonan a las personas que los ofenden.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa esperan lo mejor de sus colegas.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Los docentes de la Institución Educativa socializan e intercambian ideas cuando trabajan en equipo.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa respetan el trabajo en equipo y los aportes de sus compañeros.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa brindan ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Adaptabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de la Adaptabilidad permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprende la realidad	Los docentes de la Institución Educativa se adaptan al cambio, a la modernidad o a situaciones muy difíciles que puedan suceder en su entorno.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa, ante una situación problemática obtienen la mayor cantidad de información para comprender mejor lo sucedido en su ambiente laboral.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa comprenden las expectativas actuales que exige el Ministerio de Educación.	4	4	4	
Solución de problemas	Los docentes de la Institución Educativa se molestan demasiado a la hora de tomar acuerdos para solucionar problemas.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante las diferencias de sus colegas para resolver un problema o conflicto.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Manejo de Estrés
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de la Manejo del estrés permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tolerancia	Los docentes de la Institución Educativa cumplen las normas institucionales.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa se sienten felices y disfruten de su trabajo.	4	4	4	
Control de impulsos	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante situaciones difíciles con los estudiantes y padres de familia.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa les cuesta relacionarse con sus compañeros.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa manejan situaciones de estrés sin ponerse demasiados nerviosos ante una situación que se produce dentro del aula o fuera de ella.	4	4	4	



- **Quinta dimensión:** Estado de ánimo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de Estado de ánimo permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Felicidad	Los docentes de la Institución Educativa demuestran felicidad con el trabajo que realiza en la institución educativa	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa disfrutan las diversas actividades que se realizan en la institución	4	4	4	
Optimismo	Los docentes de la Institución Educativa se motivan a seguir adelante en su labor a pesar a pesar de las dificultades que se presenten	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen el optimismo frente a situaciones de cambio o modernidad.	4	4	4	

  
.....  
Mg. Julia Honor  
DIRECTORA  
I.E. 1286

Firma del evaluador.

DNI: 23949443

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Julia Katerine Honor Andia	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Dirección	
<b>Institución donde labora:</b>	I.E. N° 1286	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño docente
<b>Autora:</b>	Potosino Arqueñiego, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

**4. Soporte teórico:**

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia (AE), Bandura(1977) inserta este término como eje primordial quien lo denomina Teoría social cognitiva, esta teoría da énfasis al autoanálisis del individuo así como ser conscientes de poseer la capacidad de ser el eje de su transformación; estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad y de los que lo rodea.

El Minedu (2014), a través del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) menciona que la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MBDD,2014)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Cosiste en dirigir el proceso de enseñanza, la mediación pedagógica del maestro para el logro de un clima favorable, el dominio de los contenidos, la motivación de sus estudiantes, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilización de recursos didácticos adecuados. (MBDD,2014)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Consiste en el compromiso en la gestión de la escuela o la red de escuelas para colaborar con comunidades de aprendizaje. Ser un agente que colabore co la organización y ejecución en los documentos del gestión. (MBDD,2014)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad de profesionales de docentes, es decir la autoreflexión sobre su quehacer pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en colaborativo, el trabajo con sus pares y su superación profesional. (MBDD,2014)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño Docente" elaborado por Potosino Arquañigo, Miriam. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la preparación para los aprendizajes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes, y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	

	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyen adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	4	4	4	
	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4	
	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	

	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico, mejoran la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	

	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejoran de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

  
 .....  
 Mg. Julia Honor  
 DIRECTORA  
 I.E. 1286

Firma del evaluador

DNI: 23949443

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Desempeño docente**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Ulises Córdova García</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la Investigación Científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Desempeño docente
<b>Autora:</b>	Potosino Arqueñiego, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

**4. Soporte teórico:**

El desempeño docente, se fundamenta en la teoría de la autoeficacia (AE), Bandura(1977) inserta este término como eje primordial quien lo denomina Teoría social cognitiva, esta teoría da énfasis al autoanálisis del individuo así como ser conscientes de poseer la capacidad de ser el eje de su transformación; estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad y de los que los rodea.

El Minedu (2014), a través del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) menciona que la evaluación al personal del ámbito magisterial está enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Consiste en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. (MBDD,2014)
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Cosiste en dirigir el proceso de enseñanza, la mediación pedagógica del maestro para el logro de un clima favorable, el dominio de los contenidos, la motivación de sus estudiantes, la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, utilización de recursos didácticos adecuados. (MBDD,2014)
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Consiste en el compromiso en la gestión de la escuela o la red de escuelas para colaborar con comunidades de aprendizaje. Ser un agente que colabore co la organización y ejecución en los documentos del gestión. (MBDD,2014)
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Consiste en el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad de profesionales de docentes, es decir la autoreflexión sobre su quehacer pedagógico, la de sus compañeros, el trabajo en colaborativo, el trabajo con sus pares y su superación profesional. (MBDD,2014)

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño Docente" elaborado por Potosino Arqueñigo, Miriam. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Primera dimensión:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la preparación para los aprendizajes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	4	4	4	
	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	4	4	4	
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	
	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	
	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4	4	4	



	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyen adecuadamente el tiempo.	4	4	4	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

- **Segunda dimensión:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	
	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunican altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	4	4	4	
	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	4	4	4	
	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	
	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	4	4	4	
	Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollan actitudes y habilidades para enfrentarlas.	4	4	4	
Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones	4	4	4	
	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	4	4	4	



	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	4	4	4	
	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	
	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	4	4	4	
Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	4	4	4	
	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	4	4	4	
	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	4	4	4	

- Tercera dimensión:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico, mejoran la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	



	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	4	4	4	
	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejoran de la calidad del servicio educativo de la escuela.	4	4	4	
Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	
	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	4	4	4	
	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente permite mejorar el desempeño docente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	4	4	4	
	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	
	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	4	4	4	
Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	4	4	4	
	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
UNIVERSIDAD PÚBLICA  
**Dr. Ulises Cárdena García**  
DOCTOR EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador

DNI: 06658910

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario sobre Inteligencia Emocional**”, La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dr. Ulises Córdova García</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Metodología de la Investigación Científica</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad César Vallejo</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Inteligencia Emocional
<b>Autora:</b>	Potosino Arqueñiego, Miriam
<b>Procedencia:</b>	La Molina – Lima.
<b>Administración:</b>	Directa.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	40 minutos.
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución Educativa Pública N° 1140 Aurelio Miroquesada Sosa
<b>Significación:</b>	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems. El objetivo es evaluar el nivel en que se encuentra la calidad educativa en dicha Institución.

**4. Soporte teórico:**

La investigación estaba basada en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner (2015), las personas desarrollan habilidades a lo largo de su vida, que luego resultan importantes para el desarrollo en cada etapa de su existencia por ejemplo van desarrollando la inteligencia lingüística, la lógica-matemática, el espacio, la música, el cuerpo y el movimiento, la comunicación interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

El soporte teórico en la cual se basa esta encuesta es la propuesta de Bar On (2019), quien define a la inteligencia Emocional como un grupo de habilidades, aptitudes, destrezas que una persona posee, agrega además la capacidad de adaptabilidad a nuevas situaciones, enfrentar desafíos o presiones del medio ambiente asimismo, menciona que fomentar el desarrollo de estas habilidades permitirá al ser humano hacerle frente a los desafíos en diferentes situaciones de la vida.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Inteligencia Emocional</b>	Intrapersonal	(Bar On,1997) La habilidad intrapersonal abarca la comprensión de sí mismo , de conocerse, aceptarse, es también la capacidad de ser asertivo, tener autocontrol y buscar su independencia.
	Interpersonal	(Bar On,1997) La habilidad interpersonal debe de desarrollar la empatía, tener una responsabilidad social y presentar buenas relaciones interpersonales ya que estas son importantes para el desenvolvimiento del ser humano.
	Adaptabilidad	(Bar On,1997) La adaptabilidad consiste en tener la capacidad de comprender la realidad, ser flexibles ante diversas situaciones y tener disponibilidad para resolver problemas.
	Manejo de estrés	(Bar On,1997) El manejo de estrés consiste en tolerar diferentes situaciones de presión y tener control de los impulsos para evitar problemas en su entorno.
	Estado de ánimo	(Bar On,1997) El estado de ánimo consiste en tener la habilidad para buscar la felicidad sintiéndose satisfechos de la vida , asimismo demostrar optimismo ante situaciones difíciles.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Inteligencia emocional” elaborado por Potosino Arqueñigo, Miriam. en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 no cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés y Estado de ánimo.

- **Primera dimensión:** Intrapersonal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad Intrapersonal permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expresa emociones y sentimientos	Los docentes de la Institución Educativa expresan sus sentimientos aún en situaciones difíciles.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa expresan respeto de los puntos de vista, aunque no les guste a los demás.	4	4	4	
Toma decisiones	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones de forma segura para el logro de sus metas personales.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones por sí mismos sin depender de otros docentes.	4	4	4	
Busca soluciones	Los docentes de la Institución Educativa utilizan diferentes estrategias para resolver problemas que se le presenten.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Interpersonal
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad Interpersonal permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Los docentes de la Institución Educativa perdonan a las personas que los ofenden.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa esperan lo mejor de sus colegas.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Los docentes de la Institución Educativa socializan e intercambian ideas cuando trabajan en equipo.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa respetan el trabajo en equipo y los aportes de sus compañeros.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa brindan ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades.	4	4	4	

**Tercera dimensión:** Adaptabilidad

**Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de la Adaptabilidad permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprende la realidad	Los docentes de la Institución Educativa se adaptan al cambio, a la modernidad o a situaciones muy difíciles que puedan suceder en su entorno.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa, ante una situación problemática obtienen la mayor cantidad de información para comprender mejor lo sucedido en su ambiente laboral.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa comprenden las expectativas actuales que exige el Ministerio de Educación.	4	4	4	
Solución de problemas	Los docentes de la Institución Educativa se molestan demasiado a la hora de tomar acuerdos para solucionar problemas.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante las diferencias de sus colegas para resolver un problema o conflicto.	4	4	4	

**Cuarta dimensión:** Manejo de Estrés

• **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de la Manejo del estrés permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tolerancia	Los docentes de la Institución Educativa cumplen las normas institucionales.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa se sienten felices y disfrutan de su trabajo.	4	4	4	
Control de impulsos	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante situaciones difíciles con los estudiantes y padres de familia.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa les cuesta relacionarse con sus compañeros.	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa manejan situaciones de estrés sin ponerse demasiados nerviosos ante una situación que se produce dentro del aula o fuera de ella.	4	4	4	

□ **Quinta dimensión:** Estado de ánimo

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar si la habilidad de Estado de ánimo permite mejorar los niveles de la Inteligencia Emocional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Felicidad	Los docentes de la Institución Educativa demuestran felicidad con el trabajo que realiza en la institución educativa	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa disfrutan las diversas actividades que se realizan en la institución	4	4	4	
Optimismo	Los docentes de la Institución Educativa se motivan a seguir adelante en su labor a pesar a pesar de las dificultades que se presentan	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan	4	4	4	
	Los docentes de la Institución Educativa mantienen el optimismo frente a situaciones de cambio o modernidad.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSGRADO  
 Dr. Ulises Cárdena García  
 SOBORTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del evaluador.

**DNI: 06658910**

## Anexo 5. Instrumentos de recolección de información



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario: Inteligencia Emocional

Estimado (a) docente, mediante el presente cuestionario se desea conocer el nivel de Inteligencia emocional. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima

Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

#### Consentimiento informado:

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación y las formas de participación. Reconozco que la información que provea en la investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines educativos. Es así que, presto libremente mi voluntad o no a participar, por lo tanto:

( ) Acepto ( ) No acepto

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: INTRAPERSONAL</b>					
<b>Indicador: Expresa emociones y sentimientos</b>					
1	Los docentes de la Institución Educativa expresan sus sentimientos aún en situaciones difíciles.				
2	Los docentes de la Institución Educativa expresan respeto de los puntos de vista, aunque no les guste a los demás.				
<b>Indicador: Toma decisiones</b>					
3	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones de forma segura para el logro de sus metas personales.				
4	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones por sí mismos sin depender de otros docentes.				
<b>Indicador: Busca soluciones</b>					

5	Los docentes de la Institución Educativa utilizan diferentes estrategias para resolver problemas que se le presenten.				
<b>DIMENSIÓN: Interpersonal</b>					<b>VALORACIÓN</b>
<b>Indicador: Empatía</b>					
6	Los docentes de la Institución Educativa perdonan a las personas que los ofenden.				
7	Los docentes de la Institución Educativa esperan lo mejor de sus colegas.				
<b>Indicador: Relaciones interpersonales</b>					
8	Los docentes de la Institución Educativa socializan e intercambian ideas cuando trabajan en equipo.				
9	Los docentes de la Institución Educativa respetan el trabajo en equipo y los aportes de sus compañeros.				
10	Los docentes de la Institución Educativa brindan ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades.				
<b>DIMENSIÓN: Adaptabilidad</b>					<b>VALORACIÓN</b>
<b>Indicador: Comprende la realidad</b>					
11	Los docentes de la Institución Educativa se adaptan al cambio, a la modernidad o a situaciones muy difíciles que pueden suceder en su entorno.				
12	Los docentes de la Institución Educativa, ante una situación problemática obtienen la mayor cantidad de información para comprender mejor lo sucedido en su ambiente laboral.				
13	Los docentes de la Institución Educativa comprenden las expectativas actuales que exige el Ministerio de Educación.				
<b>Indicador: Solución de problemas</b>					
14	Los docentes de la Institución Educativa se molestan demasiado a la hora de tomar acuerdos para solucionar problemas.				
15	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante las diferencias de sus colegas para resolver un problema o conflicto.				
<b>DIMENSIÓN: Manejo de estrés</b>					<b>VALORACIÓN</b>
<b>Indicador: Tolerancia</b>					
16	Los docentes de la Institución Educativa cumplen las normas institucionales.				
17	Los docentes de la Institución Educativa se sienten felices y disfrutan de su trabajo.				
<b>Indicador: Control de impulsos</b>					
18	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante situaciones difíciles con los estudiantes y padres de familia.				
19	Los docentes de la Institución Educativa les cuesta relacionarse con sus compañeros.				
20	Los docentes de la Institución Educativa manejan situaciones de estrés sin ponerse demasiados nerviosos ante una situación que se produce dentro del aula o fuera de ella.				
<b>DIMENSIÓN: ESTADO DE ÁNIMO</b>					<b>VALORACIÓN</b>
<b>Indicador: Felicidad</b>					
21	Los docentes de la Institución Educativa demuestran felicidad con el trabajo que realiza en la institución educativa				
22	Los docentes de la Institución Educativa disfrutan las diversas actividades que se realizan en la institución				

Indicador: Optimismo.				
23	Los docentes de la Institución Educativa se motivan a seguir adelante en su labor a pesar a pesar de las dificultades que se presenten.			
24	Los docentes de la Institución Educativa mantienen una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en su institución.			
25	Los docentes de la Institución Educativa mantienen el optimismo frente a situaciones de cambio o modernidad.			

Gracias por tu participación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario: Desempeño docente

Estimado(a) docente, mediante el presente cuestionario se desea conocer su percepción sobre el desempeño docente. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

1	2	3	4
Nunca	Raras veces	Frecuentemente	Siempre

#### Consentimiento informado:

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación, por lo tanto:

( ) Acepto ( ) No acepto

### Cuestionario de Desempeño docente

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN			
		1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					
Indicador: - Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y				

	evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñas.				
Indicador: - Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación.					
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyen adecuadamente el tiempo.				
<b>DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>					<b>VALORACIÓN</b>
Indicador: -Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad					
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				

14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
<b>Indicador: -Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes</b>					
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
<b>Indicador: -Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes.</b>					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				

28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: -Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela.					
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico, mejoran la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejoran de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
Indicador: -Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		<b>VALORACIÓN</b>			
Indicador: -Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo					
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Indicador: -Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social					

39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Gracias por tu participación.

## Anexo 6. Prueba piloto de instrumentos

### Variable Inteligencia emocional

	Intrapersonal					Interpersonal					Adaptabilidad					Manejo de estrés					Estado de ánimo				
No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3
2	3	2	4	3	4	2	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2
3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1
4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	2	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1
8	3	1	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2
9	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
11	2	2	1	3	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	3
13	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
16	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2
17	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2
19	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1
20	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	1

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface with the following content:

```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

**Fiabilidad**

[ConjuntoDatos5]

**Escala: Inteligencia Emocional**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.951	25

# Variable Desempeño docente

No	Preparación para el aprendizaje					Enseñanza para el aprendizaje														Participación en la					Desarrollo de la																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	3	2	2	3	4	2	3	3	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	2	4	1	1	1	1	3	2		
2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	
3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	
3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	
5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4		
6	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
9	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	
10	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	1	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	1	4	3	2	1	3	1	4	4
12	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
16	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2
18	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1
19	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	2	
20	2	2	2	1	1	2	2	C	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the following content:

```

V2_ITEM_27 V2_ITEM_28 V2_ITEM_29 V2_ITEM_30 V2_ITEM_31 V2_ITEM_32 V2_ITEM_33 V2_ITEM_34 V2_ITEM_35
V2_ITEM_36 V2_ITEM_37 V2_ITEM_38 V2_ITEM_39 V2_ITEM_40
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

**Fiabilidad**

**Escala: Desempeño Docente**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	20	100.0

<sup>a</sup> La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.966	40

## Anexo 7. Confiabilidad del instrumento

### Interpretación de la magnitud del coeficiente de confiabilidad de un instrumento

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

### Confiabilidad de Inteligencia emocional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.951	25

### Confiabilidad de Desempeño docente

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.966	40

## Anexo 8. Base de datos

### Base de datos de Inteligencia emocional

No	Intrapersonal					Interpersonal					Adaptabilidad					Manejo de estrés					Estado de ánimo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3
2	3	2	4	3	4	2	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	2	2
3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1
4	2	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	3	2	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	2	3	4	3	3	3	1	4	2	4	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	1
8	3	1	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	1	2
9	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1
10	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
11	2	2	1	3	1	1	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2
12	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	3
13	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
16	2	3	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2
17	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	3	2
19	2	1	1	3	2	2	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1
20	2	3	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	1

21	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1
22	3	4	2	3	3	1	3	2	1	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	4	4	4	3
23	2	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	4	1	2	1	1	3	3	4	4	4	3
24	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	1	2
26	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	1	2	2	2	3
27	2	1	1	2	4	1	1	1	1	3	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	4
28	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
29	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	2	1	2	1	3
30	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	1	1
31	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	1	1
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
34	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4
35	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	4
36	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	3
37	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	1	2
39	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	4	1	4	3	4	3	2	3
40	3	2	3	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3	4	2	4	2
43	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	3	4	2	2	4
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
45	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	3	2	3	3	4	3
47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2
48	4	3	2	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	1	3	2	4
49	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
50	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	3

51	3	2	4	3	4	3	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
52	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3
53	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
54	3	2	4	3	4	4	3	1	1	2	2	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2
55	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
56	3	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2
57	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3
58	4	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	1	4	4	2	3	2	3
59	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
60	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	1
61	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
62	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1
63	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3
64	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2
65	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
66	3	2	3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	4	3	4	4	1	2	4	3	3	2	3
67	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
68	3	2	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3
69	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2	1	3	2
70	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4



18	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2			
19	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1		
20	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	1	1	1	1	2	2	
21	2	2	2	1	1	2	2	C	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1		
22	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	1	4	3	2	2	3	4	4	4		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
25	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
26	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
27	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2		
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	1	3	3		
30	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
33	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4		
35	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
36	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	1	1	1	1	1	2		
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4		

40	1	2	3	2	1	1	1	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
42	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4		
43	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4		
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
45	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4			
46	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4		
47	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3		
48	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
50	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	1	3		
51	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4		
52	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	
53	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
54	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
55	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
58	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	2	2		
59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
60	3	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	4	0	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2		
61	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	

62	1	1	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2			
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
64	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
65	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4		
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
69	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
70	1	1	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	2	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	

## Anexo 9. Prueba de normalidad

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	0.130	70	0.005
Desempeño docente	0.197	70	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Análisis estadístico\_ SPSS.v.26 (2023).

## Anexo 10.

### Niveles y rangos de la correlación

*Coefficiente de correlación - niveles*

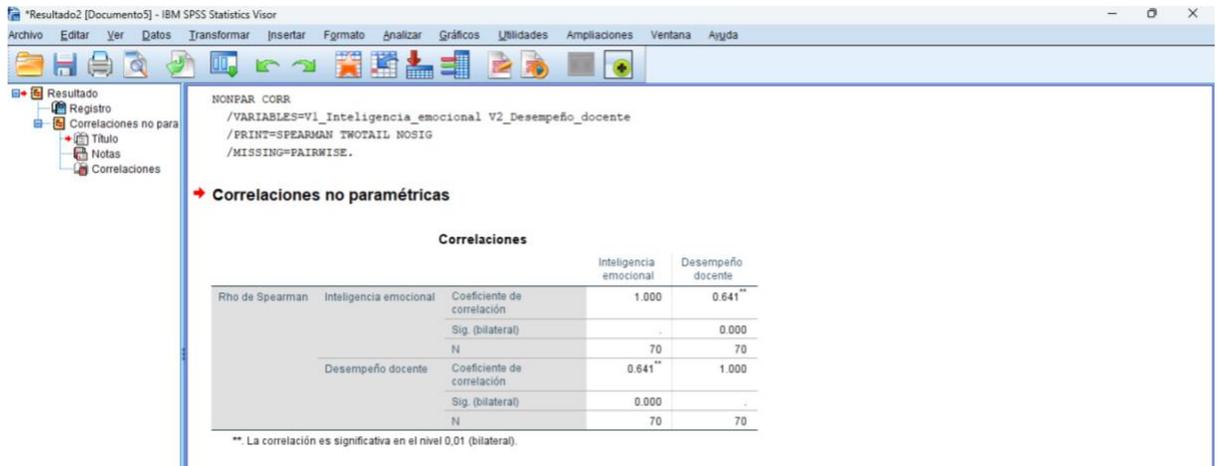
Valor	Interpretación
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación muy débil
+0.25	Correlación débil
+0.50	Correlación media
+0.75	Correlación considerable
+0.90	Correlación muy fuerte

Nota. Hernández et al. (2014).

## Anexo 11.

**Hipótesis general y específicos realizados en el programa SPSS vs. 26**

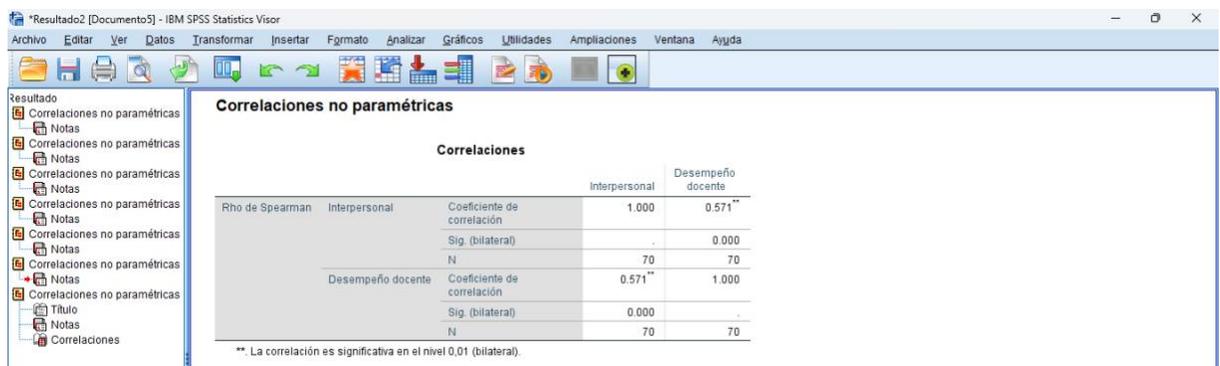
**Hipótesis general**



## Hipótesis específica 1



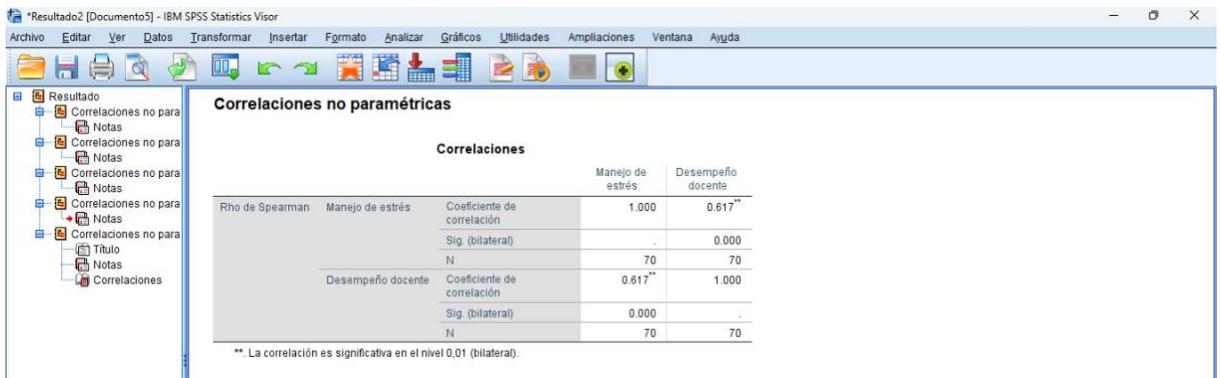
## Hipótesis específica 2



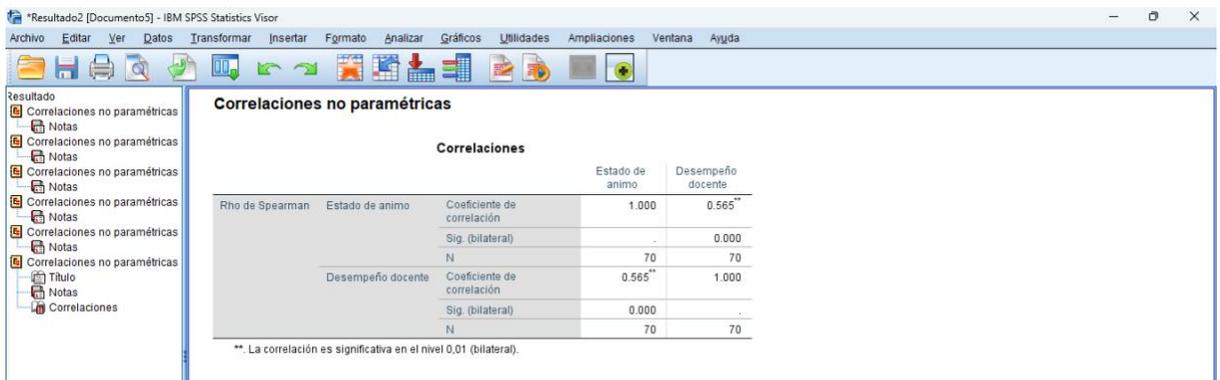
## Hipótesis específica 3



## Hipótesis específica 4



## Hipótesis específica 5



## Anexo 12. Carta de presentación a la institución en donde se realizó la investigación

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Lima, 29 de mayo del 2023

**Señor (a):**

Mg. Nilda Peña Andía

Directora

**IE N° 1140 AURELIO MIRO QUESADA SOSA**

**N° de Carta** : 091 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 29 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **POTOSINO ARQUEÑIEGO MIRIAM**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, LA MOLINA 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**

Jefa de la Escuela de Posgrado

Campus Lima Ate

## CARTA DE ACEPTACIÓN

Ate, junio del 2023.

Señora:

**Helga Ruth Majo Marrufo**

Jefa de la escuela de posgrado de la UCV Campus Ate.

Presente.

**Asunto:** Autorización para la aplicación del instrumento de investigación sobre la Inteligencia emocional y comunicación efectiva en Instituciones Educativas Públicas de una REI - Ugel 06, Ate 2023, de la estudiante **Miriam Potosino Arqueñiego**

---

Es grato dirigirme a usted para expresarle cordialmente un saludo a nombre de la Institución Educativa N° 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" del distrito de la Molina bajo la jurisdicción de la UGEL 06.

Asimismo, hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al estudiante de posgrado **Miriam Potosino Arqueñiego**, la aplicación de sus instrumentos de investigación al personal que labora en nuestra institución educativa en los niveles primaria y secundaria el cual dirijo.

Oportunidad aprovecho para expresarle mis consideraciones y estima personal.

Atentamente.



*Gertrudis Potosino*

DIRECTORA (e)