



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y desempeño docente en un instituto  
de educación superior tecnológico público de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Ccencho Pareja, Franco Antonio ([orcid.org/0009-0003-9037-2288](https://orcid.org/0009-0003-9037-2288))

**ASESORAS:**

Dra. Napaico Arteaga, Miriam Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-5577-4682](https://orcid.org/0000-0002-5577-4682))

Dra. Sihuay Maravi, Norma Agripina ([orcid.org/0000-0002-4023-2688](https://orcid.org/0000-0002-4023-2688))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**LIMA – PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios por ser el todopoderoso que guía mis pasos cada día de mi vida, a mis padres porque todo lo que soy se lo debo a ellos, por inculcar en mí los valores y la importancia del estudio.

Asimismo a mi esposa, por su comprensión, amor y paciencia que me incentivó a seguir desarrollándome profesionalmente.

A mi hijo, André por ser la razón de mi vida y la inspiración de seguir adelante cada día.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme vida y salud en estos tiempos difíciles que nos ha tocado vivir.

A la Universidad César Vallejo por haberme permitido formarme y culminar con éxito mis estudios de maestría alcanzando una meta más dentro de mi carrera profesional.

A los docentes: Dra. Miriam Napaico Arteaga y Dra. Norma Sihuay Maraví, por haberme brindado sus conocimientos durante el desarrollo de la presente investigación.

A la institución educativa y los estudiantes quienes me facilitaron la aplicación de los instrumentos de recojo de información.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA  
Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAPAICO ARTEAGA MIRIAM ELIZABETH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO EN MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesora de Tesis Completa titulada: "Inteligencia emocional y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Lima, 2023", cuyo autor es CCENCHO PAREJA FRANCO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 Completa 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, 06 de febrero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NAPAICO ARTEAGA MIRIAM ELIZABETH <b>DNI:</b> 43370792 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5577-4682	



**DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR**

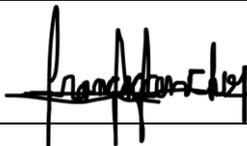
Yo, FRANCO ANTONIO CCENCHO PAREJA estudiante del PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC. LIMA NORTE.

Declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la tesis titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Lima, 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, miércoles 06 de febrero del 2024.

Apellidos y Nombres del Autor	
CCENCHO PAREJA FRANCO ANTONIO	
DNI: 09834920	Firma 
ORCID: 0009-0003-9037-2288	

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	6
<b>III. METODOLOGÍA</b>	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variable y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
<b>IV. RESULTADOS</b>	25
<b>V. DISCUSIÓN</b>	34
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	39
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1	Validación por juicio de expertos	22
Tabla 2	Fiabilidad de los instrumentos	22
Tabla 3	Tabla cruzada entre inteligencia emocional y desempeño docente	29
Tabla 4	Tabla cruzada inteligencia emocional y la D1 del desempeño docente	29
Tabla 5	Tabla cruzada inteligencia emocional y la D2 del desempeño docente	30
Tabla 6	Tabla cruzada inteligencia emocional y la D3 del desempeño docente	31
Tabla 7	Correlación entre inteligencia emocional y desempeño docente	32
Tabla 8	Correlación entre inteligencia emocional y las tres dimensiones del desempeño docente	33

## **Índice de figuras**

Figura 1	Diagrama de diseño correlacional	19
Figura 2	Niveles hallados en la inteligencia emocional	25
Figura 3	Niveles hallados en las dimensiones de inteligencia emocional	26
Figura 4	Niveles hallados en el desempeño docente	27
Figura 5	Niveles hallados en las dimensiones del desempeño docente	28

## Resumen

En este estudio se ha realizado un análisis de la importancia que tiene el desarrollo de la inteligencia emocional en el desempeño docente, en razón a que el estar en contacto con seres humanos demanda un alto control de las emociones para llevar una convivencia sana y armoniosa. Por ello, el objetivo ha sido determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico público de Lima, 2023.

La metodología aplicada corresponde al enfoque cuantitativo, diseño básico, no experimental, correlacional, la muestra fue de tipo no probabilística intencional conformada por 67 estudiantes que se desempeñaban como delegados de aulas del semestre académico 2023-II de las carreras de contabilidad, computación y administración. La técnica aplicada fue la encuesta y para el recojo de la información se emplearon dos cuestionarios que fueron aplicados antes y se adaptaron para fines de estudio, pasando por el criterio de validez por criterio de expertos. Los resultados fueron analizados mediante la prueba no paramétrica Rho Spearman (0,542) y el  $p\_valor=0.000 < 0.05$ , lo cual demostró una correlación alta entre las variables. Por tanto, se afirma que la inteligencia emocional sí está asociada a un buen desempeño docente.

**Palabras clave:** Desempeño docente, inteligencia emocional, enseñanza.

## **Abstract**

In this study, an analysis has been made of the importance of the development of emotional intelligence in teaching performance, due to the fact that being in contact with human beings demands a high control of emotions to lead a healthy and harmonious coexistence. Therefore, the objective was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in a public higher technological institute in Lima, 2023.

The methodology applied corresponds to the quantitative approach, basic design, non-experimental, correlational, the sample was of an intentional non-probabilistic type made up of 67 students who worked as delegates of the classrooms and cycles of the careers of accounting, computing and administration. The technique applied was the survey and for the collection of the information, two questionnaires were used that were applied before and adapted for study purposes, going through the criterion of validity by expert criteria. The results were analyzed using the non-parametric Rho Spearman test (0.542) and the  $p\_valor=0.000 < 0.05$ , which showed a high correlation between the variables. Therefore, it is stated that emotional intelligence is associated with good teaching performance

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

## I. INTRODUCCIÓN

Muchos gobiernos y líderes educativos se encuentran hoy analizando las vías para salir de los impactos negativos que nos ha dejado la crisis económica y social ocasionada por la irrupción de la pandemia del Covid 19. Y es que la educación en todos sus niveles ha sido afectada, pues las estrategias y la formación a distancia no alcanzaron a brindar los aprendizajes deseados en los estudiantes. Una clara evidencia de ello ha sido lo informado por la UNESCO en el 2022, cuando mencionaba que el 36% de las empresas formales de América Latina y el Caribe presentaban problemas para contratar fuerza laboral competente, pues había desconexión entre las competencias demandadas por las empresas y la formación alcanzada en el sistema educativo que se implementó durante la pandemia (OCDE, 2022).

Asimismo, otro problema más después de dos años de confinamiento y educación a distancia es que hemos recibido una generación de estudiantes que han retornado a la presencialidad más hiperactivos, algunos más depresivos, otros desmotivados, con reacciones violentas entre compañeros y hasta con pensamientos suicidas. Y ya que el propósito de la labor docente es formar integralmente al estudiante, lo cual implica no sólo atender el desarrollo cognitivo y científico, sino que educa también las conductas de autorregulación emocional de sus discípulos, necesitamos contar con docentes que respondan a ello. Siendo entonces urgente capacitarlos, y brindarles las estrategias para que sean sensibles a las emociones que traen los estudiantes a las clases.

Por ello, no cabe duda que los maestros e instructores de las escuelas de formación técnica superior fueron y continúan siendo los actores principales de este complejo reto de tratar de mantener a flote la educación superior en ambientes de enseñanza virtual y semipresencial. Aunque la falta de preparación de muchos docentes en el manejo de las plataformas virtuales y los escasos recursos que tienen las instituciones públicas para brindar una enseñanza virtual siguen complicando todavía esta tarea.

Y para revertir ello, es primordial volver a empoderar al personal docente de los institutos de formación técnica profesional, pues el docente presta el servicio educativo regulado por el Estado, que evalúa su desempeño profesional en la formación integral de los estudiantes de carreras técnicas. Es así que la UNESCO

en su agenda educativa al 2030 promueve la formación y capacitación permanente de los docentes, señalando que las escuelas deben ser ambientes de convivencia pacífica, de buenas relaciones humanas donde se promuevan la empatía en todos los miembros de la comunidad educativa.

Un docente emocionalmente inteligente es aquel que puede regular sus propias emociones y conducir a sus estudiantes al reconocimiento de sus sentimientos, pasiones y sensaciones hasta llevarlos al control emocional (Romero, 2023). Por ello, las intervenciones educativas que realiza el educador no deberían circunscribirse sólo a la esfera académica aislada de una labor tutorial, sino que el docente de estos años debe ser el orientador y guía del estudiante al éxito (Martínez et al. 2020).

En esa misma línea la UNICEF (2021) a fines del segundo año de pandemia señalaba que todas las instituciones educativas deben contar con un plan de acción de apoyo socioemocional para el retorno a la presencialidad. Asimismo, la UNESCO (2022) enfatizaba sobre la búsqueda de un buen proceso de enseñanza y aprendizaje, sustentado en la reinserción de los estudiantes pos pandemia que requieren mayor soporte emocional. En ese sentido, se le ha asignado una tarea más al docente y esta es la labor tutorial de acompañamiento al estudiante en el manejo de habilidades socioemocionales, las cuales deben ser articuladas al área curricular que enseñe. Por ello, como se puede apreciar la tarea del docente es muy compleja y se requiere vocación de servicio y entrega a la labor. Tal como lo reafirma la OCDE (2021) indicando que un verdadero docente es líder de la comunidad educativa, promotor de desarrollo social y generador de cultura.

La evaluación del desempeño docente es parte de la política educativa que tiene el Ministerio de Educación del Perú y que está alineado al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 de la Agenda Regional impulsada por la UNESCO (2022) en los países que la integran. En varios de los países vecinos integrantes de este proyecto, invitan a sus docentes a participar de un proceso de selección donde las autoridades del ministerio de educación evalúan las aptitudes profesionales y los méritos alcanzados de cada docente, los cuales deben estar debidamente acreditados bajo certificación.

El Ministerio de Educación el año pasado, después de dos años de pandemia, sostenía: “Sin docentes calificados, el desarrollo y transformación no son posibles” y con este lema invitaba a miles de docentes a participar en la evaluación de nombramiento dentro del marco de la carrera pública magisterial, la cual en la práctica es un sistema de carrera profesional y evaluación permanente. Sin embargo, muchos docentes todavía siguen considerándola como una forma de control rígido que encasilla la labor docente a métodos rígidos, que los obliga a desarrollo de un currículo desarticulado de la realidad, que sólo los fiscaliza para derivar en la sanción y no en el desarrollo profesional, ni en la mejora de las escuelas o centro de formación superior.

En este sentido, teóricos de la educación como Bisquerra y Hernández (2017) sostenían que para lograr una educación de calidad el primer paso que se debería dar sería el fortalecimiento y desarrollo de recursos emocionales en los docentes, ya que ellos son los pilares más grandes de afecto y soporte emocional en todos los niveles educativos. Por lo tanto, parte de la política educativa de revalorización docente debe ser un acompañamiento permanente y capacitación continua no sólo en la parte académica sino desde un sentido humanista de fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales.

La investigación se ha desarrollado en un centro de formación técnica del nivel superior del sector público, que se encuentra ubicado en el centro de Lima con más de 80 años de servicio. Y en él se forman a los futuros profesionales de diferentes carreras técnicas, que se espera que al egresar puedan acceder a un puesto de trabajo de manera rápida. Por ello, se cuenta con personal docente calificado que cumple diversas funciones, desde las labores formativas en las aulas, hasta las labores de gestión a través de equipos de trabajo y comisiones de compromiso institucional. Sin embargo, como en toda institución, existe un buen número de docentes que no están de acuerdo con la forma en que se aplica.

La evaluación del desempeño docente en el nivel superior toma en cuenta la supervisión que realiza el director general de la institución o el coordinador académico y la encuesta de opinión que resuelven los estudiantes; pero esto

sucede al final de un semestre académico, cuando ya la tarea del docente ha concluido, lo cual no permite hacer mejoras durante el proceso, sino que queda en una evaluación cuantitativa, orientada en los resultados, donde los criterios e indicadores de medición no contribuyen a mejorar la labor de enseñanza y aprendizaje. Y por otro lado, la labor tutorial de acompañamiento que los maestros brindan al estudiante requiere de profesionales especializados en temas de manejo y control de la conducta humana, ya que muchas veces los profesionales que se encuentran dictando las horas de clases no tienen como formación inicial la docencia, sino que por su experticia profesional ejercen la labor docente, lo cual permite evidenciar que no están preparados muchos de estos maestros para cumplir labor tutorial ni brindar asistencia psicológica a los adolescentes y jóvenes que acuden a formarse a nuestra institución.

Es en este contexto que surge la pregunta de investigación que dice: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico público de la ciudad de Lima, 2023? Y las preguntas específicas han considerado las dimensiones de la segunda variable, formuladas de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y las dimensiones: preparación de los aprendizajes, enseñanza para el aprendizaje, ¿participación en la gestión institucional y la identidad docente?

Los objetivos de investigación han sido: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico público de la ciudad de Lima, 2023. Y los objetivos específicos se han formulado de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la preparación de los aprendizajes, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión institucional y la identidad docente.

Las razones que hicieron viable este estudio están relacionadas con tres aportes que se han obtenido al realizar este estudio. La primera es el valor teórico del mismo ya que a partir de las revisiones de la teoría de BarOn (2018) para el análisis de la inteligencia emocional y la normativa emitida por el Ministerio de Educación (2019) en el caso del desempeño docente en el nivel superior, los cuales han permitido analizar los sustentos que orientan la labor del docente y que son tomados en cuenta para la renovación de sus contratos laborales. Luego el aporte social que se puede encontrar en este estudio es que a partir del análisis de ambas

variables se habrá podido comprender cuáles son los criterios con los que son evaluados los maestros actualmente y la institución misma podrá contar con un plan de capacitación que motive a los docentes a mantenerse actualizados permanentemente para poder brindar un servicio educativo de calidad a los estudiantes de las diferentes carreras que acuden al instituto. Y desde el punto de vista metodológico, los instrumentos aplicados en este estudio podrán ser empleados en futuras investigaciones que analicen las mismas variables de estudio, ya que los instrumentos empleados han sido actualizados a la luz de las teorías vigentes.

Finalmente la hipótesis de investigación formulada para este caso fue: la inteligencia emocional está relacionada directamente con el desempeño docente en un instituto superior tecnológico público de la ciudad de Lima, 2023. Y las hipótesis específicas fueron: La inteligencia emocional está relacionada a las dimensiones: preparación de los aprendizajes, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión institucional y la identidad docente

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes que se hayan realizado a cerca del fenómeno en estudio que estamos estudiando, se han considerado los más relevantes en razón a la vigencia más actualizada de investigaciones publicadas en revistas y en repositorios académicos universitarios. Es así que a continuación se consignaron los internacionales:

Chaguay (2022) hizo un estudio sobre los niveles alcanzados por los docentes en el desarrollo de la inteligencia emocional. Para ello buscó comparar el nivel alcanzado por docentes que laboraban en escuelas de zonas rurales frente a las zonas urbanas de la provincia de Guayas, Ecuador. Tuvo una orientación cuantitativa, de nivel descriptivo, como método de recojo de datos, sobre una muestra de 64 docentes de dos escuelas. Los resultados permitieron comprender que los docentes de zonas urbanas presentaban mayor desarrollo frente a los de la zona rural, ya que las puntuaciones variaban en cuanto medias alcanzadas por cada grupo. En el caso de la inteligencia interpersonal se encontró mayor desarrollo, ya que las conductas de empatía y socialización los hacían ver como más comunicativos e iniciadores de nuevas amistades mientras que en las demás dimensiones eran muy similares a los del otro grupo. Y los de zonas rurales, se mostraban más tímidos y poco comunicativos. Por ello, se concluyó que los docentes de zonas urbanas presentan mayor desarrollo de la inteligencia emocional que los de zonas rurales.

Castillo (2019) investigó sobre la educación técnica en escuelas técnicas del nivel superior de la provincia de Guayaquil. El propósito fue identificar los criterios que suelen aplicarse en la evaluación del desempeño docente. Se pudo conocer el proceso de visitas en las aulas, la cual se denominaba monitoreo tenía una intencionalidad formativa y de retroalimentación, donde las autoridades que cumplían la función de supervisores, debían sentarse a conversar con el maestro monitoreado sobre los aciertos y desaciertos encontrados llevándolo a la reflexión (autoevaluación) para que pueda identificar sus propias fortalezas y debilidades en su trabajo. La evaluación de desempeño concluía en los criterios de mejora que asumía al término de la retroalimentación y que sería en bien de su labor formativa a partir de cuatro componentes: la planificación oportuna de sus sesiones, el proceso de enseñanza, la evaluación del aprendizaje y la participación en la gestión

escolar. Y se concluyó que las escuelas técnicas de educación superior deben seleccionar adecuadamente a sus maestros para formar profesionales competentes.

Escribano (2019) hizo un estudio en Cuba acerca del desempeño docente relacionado con la calidad educativa, para ello el propósito identificar los factores de medición que se aplican en los procesos de evaluación del desempeño de los docentes. Para ello se hizo un estudio de revisión sobre los documentos normativos y los instrumentos que se emplean para evaluar el desempeño docente. Se pudo identificar que tres factores relacionados: la formación inicial del docente, el proceso de enseñanza y aprendizaje, la formación continua que los lleva a capacitarse y mantenerse actualizados. Las aplicaciones de estos instrumentos de evaluación se sumaban a los desafíos que debía enfrentar un docente, tales como: la carencia de recursos pedagógicos que tienen las escuelas públicas, relacionadas con la infraestructura y las brechas de la tecnología que no permitían un mayor intercambio cultural. Esto permitió concluir que la calidad educativa no sólo depende de maestros capacitados sino escuelas implementadas que cuenten con todos los recursos para un servicio de calidad.

Baez et al. (2018) realizaron un estudio sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente, teniendo en cuenta el control emocional como competencia básica para los educadores de Murcia, España. En el estudio el propósito fue encontrar las propiedades psicométricas de autorregulación de sus emociones en los docentes. Para ello se aplicó el test TMSS-24, a 160 docentes de 7 centros educativos. Se debe precisar que los resultados permitieron conocer que los docentes mostraron altos niveles de autorregulación de sus emociones y de la conducta empática con sus colegas. Se encontró también altos niveles de asociación entre ellas. hallándose un coeficiente de 0,734 a una significancia de 0,01. Por ello concluyeron que la inteligencia emocional permite a los docentes conducir asertivamente su labor frente a sus alumnos y colegas, además de conducir equipos de trabajo de manera más eficaz.

Barón (2019) realizó un estudio de revisión sistemática sobre los profesionales de las carreras de educación en institutos pedagógicos de Colombia. Para ello se analizó la prueba que aplica el Ministerio de Educación en la evaluación de docentes colombianos, la cual se denomina: Prueba saber 1. Siendo esta

herramienta la que más se emplea para evaluar el trabajo docente. También se pudo conocer que en la educación superior son los estudiantes quienes juzgan el trabajo realizado por sus docentes. Se pudo conocer que los rasgos que más valoran los estudiantes al momento de evaluar el desempeño docente son: el dominio de su asignatura, la calidad de exposición durante su cátedra, la forma en que ha organizado (planificado) la clase, las herramientas que emplea para evaluar la clase y la forma de interactuar con los estudiantes. Se llegó a la conclusión que para los estudiantes la calidad de formación y enseñanza impartida por los docentes propicia también un alto desempeño académico en los estudiantes.

Grillo (2019) realizó un estudio sobre la implementación de la evaluación del desempeño de los docentes en tres centros educativos de Colombia. El propósito fue evaluar cómo perciben los docentes la evaluación de sus labores educativas. Para ello, se seleccionó tres instituciones de gestión pública que se encontraban en la capital. Se aplicaron encuestas de opinión y también entrevistas. Los resultados de las encuestas se sumaban a los informes de monitoreo pedagógico aplicado por el director de cada centro, los cuales en sus instrumentos evaluaron la planificación curricular, el proceso de enseñanza y aprendizaje y las actividades de retroalimentación a los estudiantes, considerando que sus desempeños eran sobresalientes en la mayoría de ellos. La conclusión fue que los tres colegios cuentan con buena práctica docente ya que sus maestros eran considerados como buenos formadores por la comunidad educativa, padres de familia y estudiantes.

Escalona et al. (2022) realizaron un estudio en México sobre las competencias docentes que se deben considerar al evaluar el desempeño del maestro que enseña en el nivel superior. Para ello primero se revisaron documentos, para conocer el contenido y alcance de los estatutos, manuales metodológicos, estándares y competencias que debe cumplir el docente de acuerdo con el consejo de acreditación de la educación superior y para ello se debía recopilar la evaluación de los estudiantes. Después de este análisis se concluyó que un docente de educación superior requiere amplio dominio de su especialidad, de una buena didáctica para enseñar y de una adecuada relación con sus estudiantes; porque estos son elementos claves de calidad educativa que contribuyen a fortalecer la autonomía en su propio aprendizaje, la motivación por la

carrera elegida y el sentido de pertenencia con la institución superior en la que se forma.

Seguidamente se presentan los antecedentes nacionales del estudio:

Alderete & Alania (2020) realizaron un estudio sobre la evaluación del desempeño docente y la exigencia académica en la educación superior. Se aplicaron encuestas de opinión a los estudiantes de cuatro universidades públicas y privadas de la ciudad de Huancayo. La representación muestral se conformó de 382 estudiantes universitarios que fueron elegidos de manera probabilística. Se puede conocer que un 34% de los estudiantes consideraban que estas encuestas ayudan a elevar el rendimiento académico pero que en muchos casos a pesar de que ellos emiten un juicio de valor, esto no es tomado en cuenta por los coordinadores académicos que son los responsables de procesar estas valoraciones. Asimismo, un 73% consideran que aprenden más de los maestros exigentes que de los permisivos. Pero que también surge la contraparte de un 27% que desapruueba a los exigentes y aprueba a los permisivos. Finalmente consideran que las encuestas solo tienen una finalidad numérica que muchas veces no sirve para plantear mejoras educativas y que por ello pierde valor y se vuelve rutinaria y de control al docente, siendo muchas veces subjetiva ya que son el resultado de las emociones de estudiantes que quieren castigar a algún docente.

Alejandro (2018) realizó un estudio para determinar si la inteligencia emocional y el desempeño de los maestros de educación básica regular de Chimbote están relacionados. Se aplicó el estudio en una muestra de 30 maestros de los tres niveles educativos, mediante encuestas para la primera variable y fichas de monitoreo del MINEDU para la segunda variable, en donde se concluyó en que existe ambas variables están asociadas directamente, en razón a que pudo evidenciarse que un buen manejo de la inteligencia emocional conlleva a un mejor manejo de las sesiones de aprendizaje, de comprensión y empatía con los estudiantes que tiene a su cargo.

Gómez & Valdés (2019) hizo un estudio de revisión sistemática sobre el desempeño docente en el nivel superior universitario del Perú. Luego de analizar las diferentes fuentes bajo una metodología hermenéutica se concluyó que los instrumentos que aplican para evaluar a sus docentes en el nivel superior no

coinciden con lo que se evalúa ya que falta precisar indicadores claros que realmente midan la labor del docente a partir de una comprensión de lo que realmente significa calidad de la educación. Asimismo, se pudo concluir que los docentes de las instituciones privadas realmente son seleccionados bajo pruebas más rigurosas, lo cual no sucede en el sector estatal que se ve afectada por factores políticos laborales. Con respecto a las percepciones que emiten los estudiantes, se pudo evidenciar que los sindicatos estudiantiles ejercen influencia en la selección y permanencia del personal docente, lo cual es diferente en la privada que cuenta con un comité calificado. Finalmente se pudo concluir en que la evaluación del desempeño docente debe tener una finalidad retroalimentar al maestro, brindando una información diferenciada acorde a las necesidades que tenga cada maestro y la naturaleza de sus prácticas pedagógicas, las cuales varían de acuerdo a la carrera en la que dicte.

García (2019) hizo un estudio sobre desempeño docente y liderazgo directivo en docentes que laboran en institutos tecnológicos públicos de Satipo. Fue un estudio que medía la correlación entre las variables de estudio, la cual se realizó sobre una muestra de 80 docentes de tres institutos públicos que fueron evaluados en factores relacionados con la competencia académica alcanzada por el docente: la certificación profesional que lo acredita para dictar en la carrera, el dominio temático del área que enseña, la metodología empleada y las estrategias de comunicación para llegar a sus alumnos. Y con respecto al liderazgo se aplicó una encuesta sobre tres estilos: democrático, coercitivo y visionario. Los resultados dieron a conocer que existe una relación moderada entre ambas variables, con un 0,540 como valor hallado. Se concluyó que los maestros líderes presentan buen desempeño docente, lo cual repercute en una buena formación profesional a los estudiantes.

Herrera (2023) investigó sobre inteligencia emocional y el manejo del estrés en maestros de una escuela rural de Trujillo. Aplicó una encuesta de opinión sobre ambas variables para conocer la percepción de 20 docentes. Los resultados permitieron identificar un alto valor de correlación de 0,824 lo cual indicaba que si estaban asociadas. Lo cual concluyó en que los maestros que tienen buen control emocional pueden manejar situaciones de ansiedad presentando mejores

respuestas físicas y emocionales a las jornadas laborales recargadas y de manejo de relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.

Manrique (2023) analizó la correlación entre el desempeño docente y la gestión educativa en maestros que laboraban en un centro de educación superior en nuestra ciudad capital. Se trabajó con 70 docentes a los cuales se les aplicaron encuestas sobre ambas variables. El resultado fue que el desempeño del docente está relacionado con la gestión educativa en un nivel moderado de correlación. Asimismo, se pudo concluir que evaluar el desempeño docente le permite al maestro asumir con responsabilidad su práctica pedagógica, la cual va de la mano con el nivel profesional que ha alcanzado el docente, ya que en la medida en que se encuentre capacitado podrá desempeñarse adecuadamente. Y los maestros que realizan buena gestión educativa son aquellos que conocen y manejan estrategias de gestión, porque puede planificar, ejecutar y evaluar acciones del quehacer pedagógico.

A continuación se desarrollarán los sustentos teóricos al respecto de la variable inteligencia emocional:

Hace unas décadas atrás los profesionales eran valorados más por su coeficiente intelectual que por su inteligencia emocional (Goleman, 2016), pero con el transcurrir de los años y las carentes relaciones humanas que se generaban en el trabajo, pusieron en evidencia que para un buen desempeño laboral se requiere no sólo de su preparación académica y técnica sino que lo más elemental era su capacidad para trabajar en equipo y liderarlos. Para ello era necesario que sea un buen comunicador, optimista, asertivo, con autocontrol y empático con sus compañeros, que solucione problemas y promueva un buen ambiente de trabajo (BarOn, 2018).

Wolfer et al. (2022) sostuvo que un docente que está actualizado, es un docente calificado que está listo para enfrentar retos laborales, resolver problemas y deja huellas en sus alumnos, los cuales lo recordarán por sus cualidades de líder formador, que diseñaba sesiones creativas y motivadoras.

Las habilidades de autorregulación emocional según Giroux (2022) son aptitudes que poseen las personas para identificar qué sentimientos o emociones se presentan en ellos y controlarlas. Por ejemplo, uno puede estar enfadado pero debe

controlarlo para que no afecte negativamente a los demás y destruya el aprecio que se siente por los demás. Agrega que un buen control de emociones permite mantener grandes amistades en el tiempo.

Que las personas posean inteligencia emocional es importante, ya que constituye la base de un organismo sano, porque está vinculado directamente a nuestro sistema inmunológico, debido a que existen emociones positivas y otras negativas que afectan nuestra salud (BarOn, 2018). Las negativas conllevan a situaciones de irritabilidad, preocupación, pánico y ansiedad, generando mayor tensión sanguínea, generando un nivel de estrés que puede desencadenar en enfermedades cardiacas.

Ahora se sabe que educar los sentimientos es un aprendizaje que debe priorizarse desde la familia hasta la escuela, ya que son las primeras sociedades en las que interactuamos y donde deben fortalecerse (Bentón, 2019). Por eso, los maestros deben entender que más que enseñar ciencias puras, naturales o sociales deben promover experiencias donde se ponga en práctica el comportamiento generoso, tolerante, inclusivo y de valores sociales.

Goleman (1996) sostenía que la inteligencia emocional nos permite reconocer y autorregular nuestros sentimientos, para convivir en armonía con el resto. Mientras que BarOn (2018) consideraba que eran capacidades emocionales y habilidades emocionales que nos permiten afrontar cualquier problemática de nuestro medio, siendo conscientes de lo que sentimos, de lo que expresamos y de cómo nos auto controlamos.

De acuerdo con BarOn (2018), las dimensiones consideradas en esta investigación son la inteligencia intrapersonal, la inteligencia interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y el control del estado de ánimo. Dentro del marco educativo y de la labor de los maestros, pueden ser entendidas de la siguiente manera:

La primera dimensión que se analiza es la inteligencia intrapersonal:

Según BarÓN (2018) es la forma en cómo las personas se auto perciben. Son capaces de mantener un contacto con sus emociones, sienten bienestar con

ellos mismos y con el estilo de vida que están llevando. Pueden comprender y tener conocimiento de los aspectos internos de un individuo, accediendo a la vida emocional propia, la variedad de sentimientos, poder diferir entre las emociones para poder nombrarlas y acudir a ellas con el fin de entender y conducir la propia conducta. Las personas que desarrollan su área intrapersonal, poseen estas características:

- Son capaces de conectar con sus propias emociones, comprendiéndose a sí mismos.
- Son asertivos, pueden comunicar con firmeza lo que sienten y lo que piensan, así como sus opiniones, respetando los sentimientos de los demás.
- Tienen un auto concepto, por lo que son capaces de identificar sus puntos fuertes, como sus debilidades para trabajarlas y mejorarlas.
- Son capaces de lograr sus propósitos, mientras siguen motivándose a sí mismos para seguir fijando metas.
- Son independientes, pueden tomar decisiones por propio criterio, gracias al nivel de confianza que poseen.

A continuación, veremos la dimensión inteligencia interpersonal: Comprende las aptitudes y el desempeño interpersonal. Las personas que han desarrollado esta área tienen una habilidad social muy buena, ya que son capaces de comprender, interactuar y relacionarse con los que los rodean BarOn (2018). Pueden desenvolverse adecuadamente en ambientes laborales donde se necesite trabajar e interactuar en equipo, debido a que fomentan relaciones estables y de gran impacto, con base en la empatía. Los maestros que han desarrollado el área intrapersonal pueden mostrar las siguientes conductas:

- Son empáticos, entienden y se sensibilizan con las emociones y respuestas de las demás personas.
- Pueden entablar una buena relación con otras personas en diferentes contextos
- Contribuyen positivamente al bienestar y desarrollo de las personas con las que se relacionan.

Con respecto a la dimensión adaptabilidad tenemos los siguientes conceptos:

Posibilita a las personas la apreciación del éxito personal frente a las expectativas presentes alrededor, analizando y reaccionando de forma efectiva ante situaciones adversas, siendo realista para entenderlas (BarOn, 2018). Son personas capaces de adaptarse a diferentes contextos, llegando a ser hábiles para proponer soluciones frente a problemas que surgen cada día.

Los maestros que han desarrollado la capacidad de adaptabilidad se comportan de la siguiente manera:

Pueden solucionar problemas frente a situaciones imprevistas que se les puedan presentar. Pueden cambiar de ambientes de trabajo sin ninguna dificultad ya que no se aferran a nada y son flexibles a los cambios. Generalmente son más objetivos que subjetivos para interpretar sus problemas a la luz de sus filosofías de vida.

Almenara et al. (2018) Sostuvo en su investigación que la tecnología nos ha traído nuevas formas de aprender, donde el rol del docente debe cambiar porque estamos viviendo una era digital, pero qué significa esto, pues bien se trata del nuevo docente innovador, que va al ritmo de la ciencia y la tecnología, aprendiendo nuevas metodologías para enseñar de manera significativa pero haciendo uso de herramientas digitales a través de trabajos colaborativos y en redes.

Con respecto a la dimensión manejo del estrés tenemos los siguientes conceptos: Poseen una buena resistencia y buen control de su estrés, siendo generalmente tranquilos, no son impulsivos y desempeñan bien su labor aún en condiciones desfavorables de tiempo o sobrecarga de trabajo (BarOn, 2018). Las personas con alto manejo de estrés son capaces de ejecutar labores que producen ansiedad o tensión, sin boicotearse a sí mismos por la presión.

Pueden desenvolverse autónomamente y tomar decisiones a largo plazo, sin que influya el ambiente en el que se encuentran, lo que les permite ser tolerantes a situaciones de estrés.

Con respecto a la dimensión estado de ánimo, tenemos los siguientes conceptos:

Es la capacidad que tienen las personas de preservar su conjunto de emociones de manera estable, con el fin de disfrutar de sus actividades diarias y el ritmo de vida que llevan. Se caracterizan por ser optimistas y alegres (BarOn, 2018). Mantener un buen estado de ánimo es fundamental para encontrar soluciones ante situaciones adversas, complementando de esta manera al manejo del estrés, ya que contribuye al desarrollo de la tolerancia.

Las personas que pueden autorregular su estado de ánimo son aquellas que presentan las siguientes conductas: Mantienen un grado de felicidad y satisfacción con sus actividades diarias. Son optimistas en cuanto a sus aspiraciones y objetivos futuros, o en un periodo de tiempo prolongado.

Seguidamente se desarrollarán los sustentos teóricos del desempeño docente:

El Ministerio de educación (2019) señaló que el desempeño docente es un proceso mediante el cual se evalúa y valora las cualidades profesionales de los maestros. De este modo se observan las acciones que realiza dentro de su labor formativa con los estudiantes, destacando sus fortalezas y previniendo posibles amenazas que puedan afectar la gestión académica.

Pacheco et al. (2018) señalaban que la evaluación del desempeño debe partir de una adecuada delimitación del perfil de un buen docente. Es decir deben dejarse claros los estándares profesionales que la institución desea que sus maestros evidencien: conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer dentro de su quehacer académico con los estudiantes. De esta manera se hace posible construir organizaciones educativas que aprenden, mejorando la calidad del servicio educativo que ofrecen a los estudiantes.

Según el Ministerio de Educación (2019) la reforma educativa de la educación superior en el país enfrenta el desafío de buscar constantemente que el servicio educativo sea de calidad. Y para ello, se continúa evaluando los programas curriculares con que se forman a los futuros profesionales, siempre en constante colaboración con los representantes del sector empresarial, para que al egresar pueda insertarse de manera rápida al mercado laboral dentro del sector productivo.

Es así que en el marco de la ley 30512 que establece lineamientos sobre la carrera pública de los docentes de educación superior. La cual a la vez establece

criterios claros sobre la calidad educativa que debe demostrar el instituto público o privado. Esto a la vez está articulado al fortalecimiento de la labor docente, ya que ellos son los actores fundamentales de la formación de profesionales competentes en el nivel superior.

Según la UNESCO (2021) la evaluación del desempeño docente actualmente se realiza a través de varios instrumentos, los cuales parten de la observación directa de la tarea docente en las aulas: cómo gestiona los aprendizajes, cómo planifica y organiza las experiencias, cómo controla las conductas dentro del aula y finalmente cómo atiende las necesidades educativas.

Manrique (2023) dio a conocer que una buena parte de los docentes tiene la sensación de que las autoridades educativas y las organizaciones sociales les atribuyen a los maestros la responsabilidad de revertir todos los males sociales, de todo aquello que el Estado y la familia no está cumpliendo como parte de su deber fundamental. Además, Gómez et al. (2019) señalan que muchas veces la falta de implementación de herramientas en las áreas técnicas y carreras profesionales y los ambientes pequeños a sesiones teóricas que no pueden aterrizar en la práctica.

Y otro aspecto que se suma a la búsqueda de la calidad educativa es el licenciamiento que debe obtener la institución superior tecnológica pública en general y de sus carreras, ya que desde el 2019 la legislación peruana contempla estándares de evaluación en la que uno de sus componentes principales es el factor docente: el perfil profesional del docente que debe ser compatible con las carreras en las que enseña, su actualización permanente que lo lleve a continuar estudiando y especializándose en su área, y finalmente su perfil como investigador.

En concordancia con la resolución viceministerial N° 213 – 2019 del Ministerio de Educación Las dimensiones del desempeño docente en educación superior son tres:

El dominio<sup>1</sup> que trata sobre el compromiso y la convivencia institucional:

La cual se refiere a las obligaciones morales y de identidad institucional que debe mostrar el docente al ingresar a una organización educativa, partiendo del manejo de habilidades personales de compañerismo, liderazgo y trabajo en equipo con sus colegas, autoridades y estudiantes dentro de la misma institución y fuera de ella con los representantes del entorno empresarial y laboral.

El dominio 2 que trata sobre la especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada:

El Ministerio de Educación (2029) indica que este dominio está referido al manejo de la tecnología y de las herramientas propias de la especialidad que debe poseer el maestro, las cuales deben estar en constante actualización, para mantenerse al ritmo de la ciencia y la tecnología. Sólo así podrá brindar un servicio educativo de calidad de acuerdo al perfil profesional que ofrece el instituto.

El dominio 3 que trata sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología: El MINEDU (2019) en este dominio considera la preparación profesional del docente en cuanto a su práctica pedagógica con los estudiantes, los cuales están relacionados con la metodología novedosa y variada que debe aplicar al enseñar, la evaluación de los aprendizajes, las que a la vez deben estar vinculadas al uso de la tecnología para el fortalecimiento de las capacidades de la especialidad y al plan de estudios.

### **III. METODOLOGÍA**

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

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

Este estudio que se ha realizado corresponde al tipo de investigaciones básicas ya que su finalidad ha sido la verificación y conocimiento de los sustentos teóricos de las variables.

Según Hernández et al. (2028) en los casos de un tipo de investigación básica son aquellos que tienen su origen en un entorno teórico y se sujeta a analizar un fenómeno de acuerdo con ese marco. En el caso de estos estudios se buscan conocer los principios que sientan las bases de un fenómeno para comprenderla mejor y así aportar evidencias que esté relacionadas a la teoría o que permitan ampliar el dominio temático conceptual de las variables.

La investigación se ha realizado bajo el enfoque cuantitativo ya que su principal objetivo ha sido analizar estadísticamente a las variables.

Al respecto de ello, Hernández et al. (2018) precisa que en estos estudios se prioriza la recolección de datos para analizar numéricamente el comportamiento de las variables, valiéndose para ello una formulación previa de conjeturas que deberán someterse a prueba.

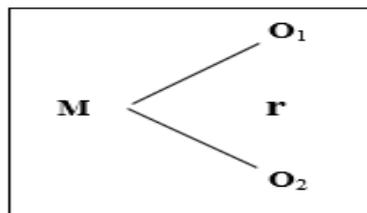
##### **3.1.2. Diseño de investigación**

En cuanto al diseño empleado se ha considerado uno de tipo no experimental que permita realizar un análisis descriptivo correlacional de corte transversal, donde las variables sean analizadas en un tiempo específico y contexto espacial.

Según Hernández et al. (2018) en los diseños correlacionales de nivel descriptivo, se busca conocer características o cualidades comunes en dos o más variables, identificando también qué dirección toman en cuanto a los valores de asociación que arrojen las pruebas estadísticas. Y la transversalidad tiene que ver con el momento y espacio en que son aplicados los instrumentos, para que las conclusiones reflejen sólo ese momento y ese ámbito espacial.

**Figura 1.**

*Diseño para una investigación correlacional*



Interpretando los componentes del diagrama tenemos:

**M=** Delegados de aula de un ISTP

**O1=** Inteligencia emocional

**O2=** Desempeño docente

**R=** Nivel de relación

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

#### **Variable Inteligencia emocional**

Definición conceptual:

Según BarÓN (2018) es la forma en cómo las personas se auto perciben. Son capaces de mantener un contacto con sus emociones, sienten bienestar con ellos mismos y con el estilo de vida que están llevando. Pueden comprender y tener conocimiento de los aspectos internos de un individuo, accediendo a la vida emocional propia, la variedad de sentimientos, poder diferir entre las emociones para poder nombrarlas y acudir a ellas con el fin de entender y conducir la propia conducta.

Definición operacional:

Se han analizado los cinco componentes de la inteligencia emocional que presenta el modelo de Bar-ÓN, tomándose en cuenta para ello el test o inventario que ya ha sido estandarizado por este autor. Y de cada una de las dimensiones se han observado tres indicadores. Cada una de las preguntas ha

considerado respuestas bajo la escala de Likert. Y los rangos de medición de la variable han sido tres niveles: bajo, promedio y alto.

### **Variable Desempeño Docente:**

#### **Definición conceptual**

El MINEDU (2019) señaló que valorar el nivel en que se desempeña un maestro es un proceso mediante el cual se evalúa y valora las cualidades profesionales de los maestros. De este modo se observan las acciones que realiza dentro de su labor formativa con los estudiantes, destacando sus fortalezas y previniendo posibles amenazas que puedan afectar la gestión académica.

#### **Definición operacional**

Se ha medido los tres dominios que plantea el modelo de evaluación del desempeño docente, según Minedu. Por cada dominio se encuentran entre dos y tres indicadores los cuales han generado las preguntas de la encuesta. Se ha adaptado el modelo del Minedu del 2020, considerando 21 ítems, bajo la escala de Likert. La variable se ha medido en escala ordinal: deficiente, en proceso y destacado.

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

#### **3.3.1 Población**

De acuerdo con Hernández et al. (2014) se denomina población al conjunto de sujetos y personas que tienen características similares, que afrontan algún problema en común y que se ubican en un mismo espacio y tiempo.

Dentro de ese concepto, se debe precisar que se ha considerado a 67 delegados de las aulas que estaban matriculados en el del periodo 2023 – II en tres carreras profesionales: contabilidad, computación y administración de un instituto superior tecnológico público de Lima, ubicado en la zona centro.

Los criterios de inclusión estuvieron relacionados con el cumplimiento de tres

criterios: primero, que el participante sea delegado de su aula, segundo, que integre el consejo estudiantil y tercero que corresponda al semestre 2023 – II.

Los criterios de exclusión fueron que los alumnos que no eran delegados no participaron, tampoco los de otros ciclos diferentes al periodo 2023 –II.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra es aquella porción de sujetos que se desprenden de la población y que lleva las mismas características del grupo al que representa (Ñaupas et al. 2018).

La muestra para este estudio ha estado representada por los 67 estudiantes en condición de delegados que representaban a cada una de las aulas, carreras y ciclos matriculados en el semestre 2023 - II

### **3.3.3 Muestreo**

La técnica de muestreo aplicada ha sido el muestreo no probabilístico.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

En este estudio han participado estudiantes de un ISTP de Lima.

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

Con respecto a las técnicas que se han puesto en práctica en este estudio, tenemos a la encuesta. Para ello se han tomado en cuenta modelos que han sido empleados en otros estudios.

Teniendo en cuenta a Hernández et al.(2018) las encuestas son las técnicas más empleadas por los estudios cuantitativos ya que permite el recojo de datos de un buen número de sujetos que participan como informantes.

Por ello, los instrumentos fueron adaptados previamente, partiendo de los sustentos teóricos y del tipo de sujetos a los que se les ha suministrado, de tal manera que cumplan los fines de la investigación y sean comprensibles para ellos.

En este caso se ha empleado la de Barón del año 2018, aplicándosele serias modificaciones. Y la otra ha sido adaptada partiendo de una rúbrica del

Ministerio de Educación, en el marco de la ley 30512 que aplica mediciones a la labor de los maestros en la educación técnica superior.

Estos instrumentos adaptados han pasado por dos evaluaciones. La primera ha sido la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach por contener preguntas con varias opciones para responder.

Y la segunda ha sido la prueba de evaluación del contenido de los ítems por especialistas en el tema, los cuales luego han podido emitir una opinión de valoración indicando si es coherente y pertinente con los sustentos teóricos que sostienen a las variables.

En ese sentido a continuación se presentan la relación de expertos que han cumplido con revisar los instrumentos:

**Tabla 1.**

*Validez de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Criterio</b>
César Cóndor Uceda	Doctor en educación	Aplicable
Rommel Lizandro Crispin	Doctor en educación	Aplicable
Luis Eduardo Córdova Carranza	Doctor en educación	Aplicable

Luego al aplicar las evaluaciones de fiabilidad de los instrumentos se han hallado los siguientes valores:

**Tabla 2.**

*Resultados de la fiabilidad*

	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Inteligencia emocional	,902	15
Desempeño docente	,939	21

Tal como se aprecia en la tabla 2 los resultados alcanzados permiten verificar un alto nivel de fiabilidad, siendo de ,932 para el primero y ,939 para el segundo; lo cual indica que en el caso de ambos los valores se aproximan a la unidad. Y en la medida que más cerca estén más confiables son.

### **3. 5 Procedimientos**

Los pasos que se han llevado a cabo en la realización de este estudio han sido los siguientes: primero se han revisado las teorías científicas y el estado del

arte, para identificar los niveles alcanzados en el estudio de las variables y familiarizar con los instrumentos de investigación que ya se han aplicado al respecto del tema que se estaba investigando.

Luego se seleccionaron los instrumentos con los que se iban a recoger los datos, revisándolos y adaptándolos para que respondan a la naturaleza de este estudio.

En seguida se procedió a validar los instrumentos y a realizar una prueba piloto para poder conocer la confiabilidad de los cuestionarios.

Luego se pudo llevar a cabo una reunión informativa con los delegados de cada ciclo y carrera donde se les explicó de qué trataba el estudio y se les invitó a participar de manera voluntaria, entregándoles la hoja donde ellos podían firmar su consentimiento y participación.

Una vez obtenido los permisos de la institución y de los participantes (delegados) se procedió a la aplicación en cada uno de los turnos en que se encontraban los delegados de cada ciclo y carrera.

Finalmente, los datos recogidos se han procesado para poder elaborar las interpretaciones de ellos y las conclusiones del trabajo, así poder cumplir con la entrega del informe a los asesores revisores asignados por la escuela.

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

Se han empleado dos tipos de estadística para el análisis de los datos, en primer lugar la descriptiva para la presentación de los resultados en frecuencias y porcentajes.

Y la estadística inferencial para la prueba de confiabilidad de los instrumentos ya que eran de opciones múltiples, escala de Likert, aplicándose para ello el alfa de Cronbach y la prueba de hipótesis a través de una prueba no paramétrica como es el caso de la correlación de Spearman.

Los datos se han procesado en el software estadístico spss 24.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la realización de este estudio se han cumplido con las normas éticas que rigen la conducta de los estudiantes investigadores de la escuela de posgrado de esta casa de estudios. Los criterios respetados han sido: el respeto a la

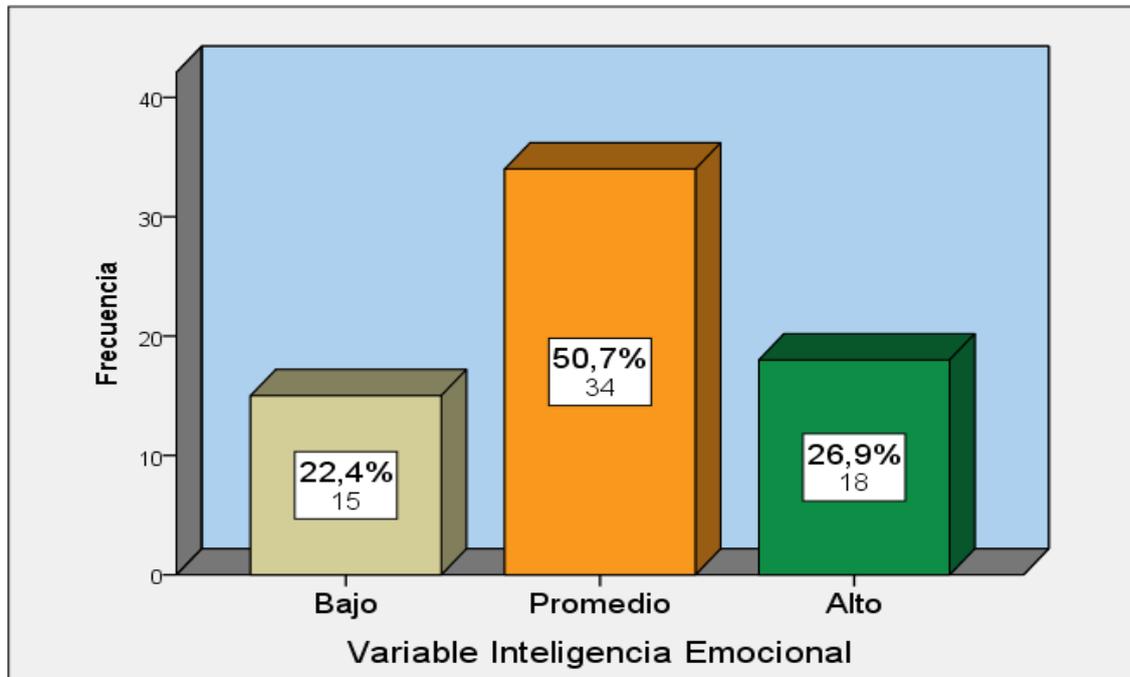
autoría de las fuentes consultadas que se han registrado en el interior de la tesis, las referencias y citas han cumplido con las normas de redacción de APA en su 7ma edición. También se han solicitado los permisos a la institución donde se ha realizado la investigación y el consentimiento informado a los estudiantes, que aunque son mayores de edad, se les ha informado cómo sería su participación en el estudio, concluyendo en la firma del consentimiento informado en una carta. Y finalmente el respeto a la confidencialidad de los datos recogidos de cada participante.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Figura 2

*Niveles hallados en la variable inteligencia emocional*

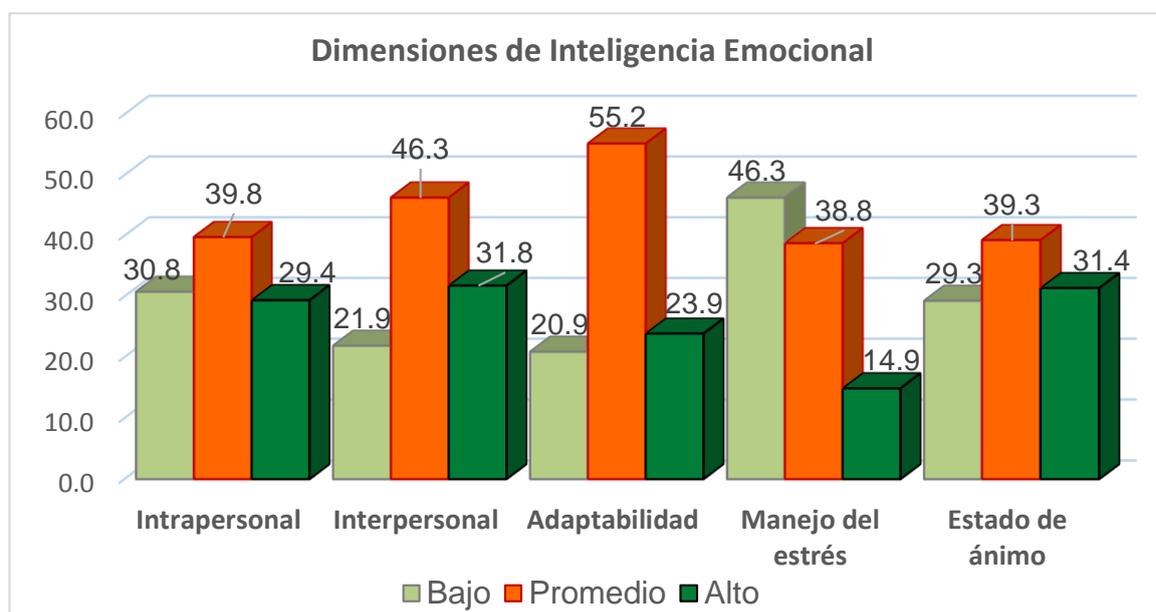


#### **Interpretación:**

En la figura 2 que presenta los valores obtenidos en cada uno de los rangos en que se ha medido la variable inteligencia emocional, se aprecia que en el bajo se ubica un 22,4%, luego, en el rango promedio un 50,7% y en el alto un 26,9%. De estos valores sobresale el nivel promedio, en la mitad de la muestra encuestada, mientras que la cuarta parte está en el nivel alto. Lo que se puede apreciar es que en cuanto al desarrollo de su inteligencia emocional, los docentes que participaron en la investigación, presentan buena capacidad de reconocimiento de sus emociones y sentimientos, pueden regularlos y establecer buenas relaciones con los demás colegas. Pero hay un pequeño grupo, aproximadamente la cuarta parte, que no lo ha logrado, lo cual es preocupante ya que un débil manejo de las emociones trae dificultades laborales porque no pueden regular ni expresar sus emociones, tampoco logran entender las de los demás, generando un mal ambiente laboral.

**Figura 3**

*Niveles hallados en las dimensiones de la inteligencia emocional*

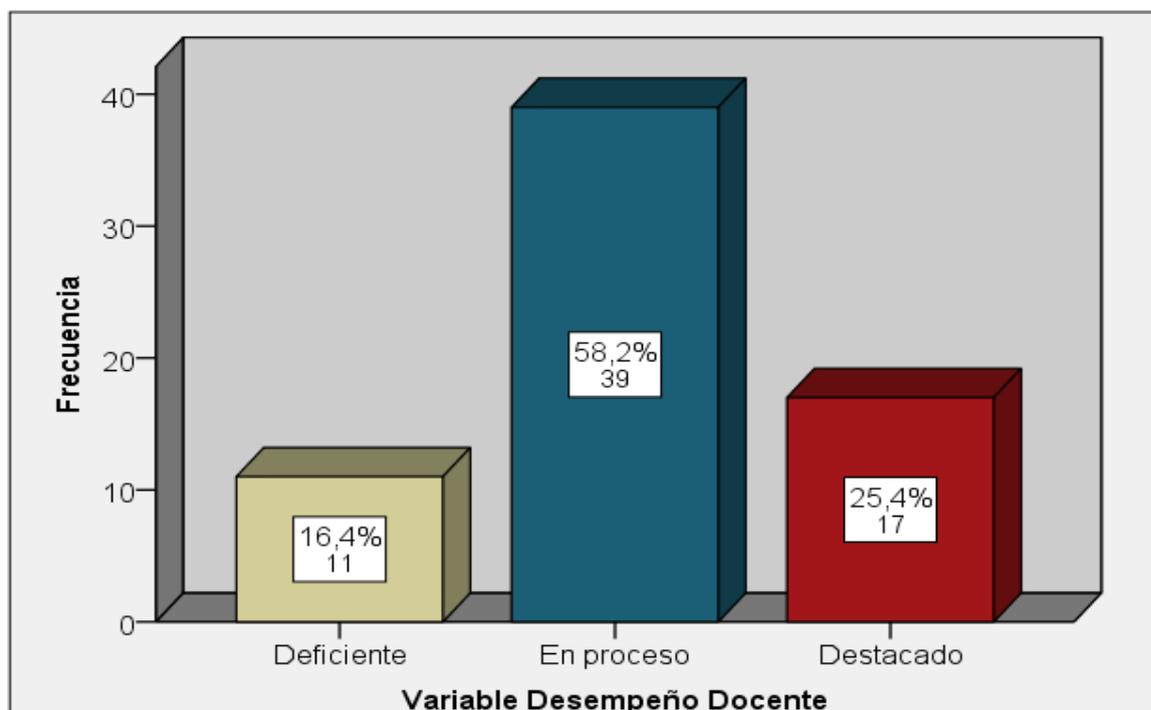


**Interpretación:**

En la figura 3 se aprecian los valores de las cinco dimensiones de la inteligencia emocional, observando que en cuatro de ellas sobresale el rango promedio, lo cual significa que sus habilidades las han desarrollado en un nivel moderado; siendo en el siguiente orden: intrapersonal 39,8%, que implica el autocontrol de emociones y reacciones frente a los demás; luego interpersonal 46.3%, que está relacionado con el llevarse bien con los compañeros; luego se observa la habilidad de adaptabilidad a los cambios con 55.2% siendo el más alto de todos los cinco, que significa poder asumir diferentes roles, cambiar de hábitos y salir de su zona de confort de manera repentina; en seguida la 4ta habilidad que es el control del estado de ánimo con 39.3% que busca reducir los estados de ánimo negativos y dejar fluir los positivos. Estas habilidades tienen tendencia al nivel alto. Sin embargo, en la dimensión manejo del estrés sobresale el rango bajo con 46.3% lo que significa que esta habilidad no la han desarrollado por lo tanto la mayoría de encuestados, no maneja estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes. Luego, en esta misma dimensión sobresale el rango promedio con un 38.8%. Y los rangos bajos han agrupado por lo menos la cuarta parte de la muestra indicando que todavía les falta desarrollar estas habilidades.

**Figura 4**

*Niveles hallados en la variable desempeño docente*

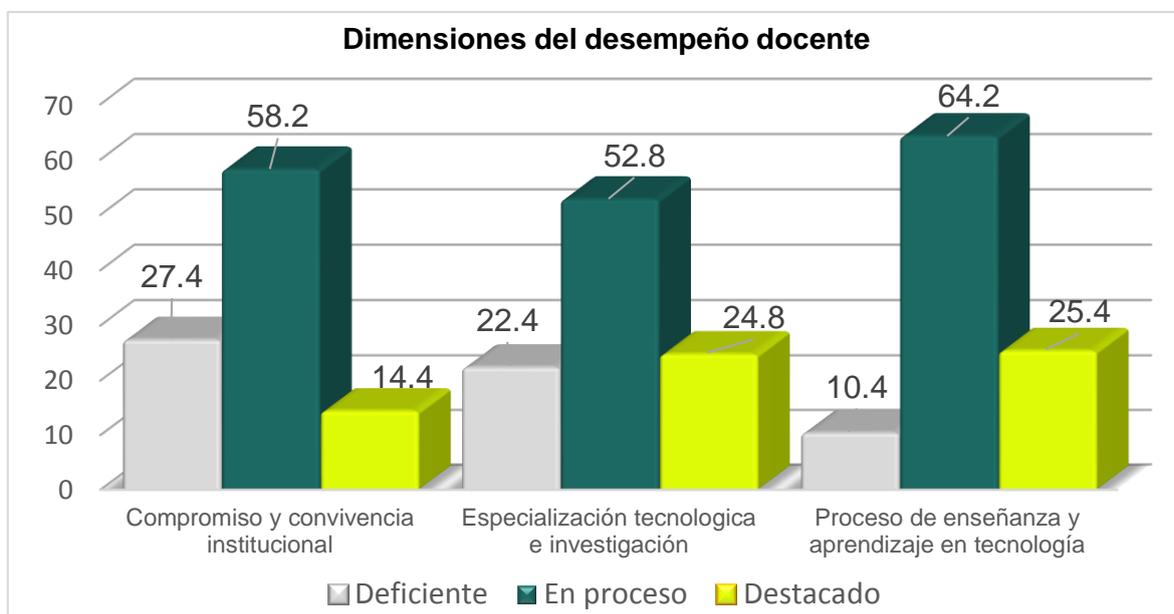


**Interpretación:**

En la figura 4 observamos los niveles del desempeño docente de maestros que laboran en un instituto tecnológico de Lima. En el cual se hallaron valores de un 16,4% en el rango “deficiente”, correspondiente a maestros que están desactualizados, de sesiones rutinarias, expositivas, lejos del manejo de la tecnología, que los llevan a ser desaprobados por los estudiantes. Luego un 58,2% se ubicó “en proceso” lo cual quiere decir que la mayoría de los docentes presentan una práctica pedagógica aceptable, asociado al cumplimiento de sus roles como formadores que buscan alcanzar aprendizajes en los estudiantes, pero dentro de un estándar muy regular. Y finalmente, un 25,4% en “destacado”, siendo la cuarta parte del total, relacionado con los docentes capacitados y de vocación que promueven aprendizajes de manera atractiva y desafiante logrando que todos los estudiantes se involucren en las experiencias formativas técnicas. Estos tres niveles se han obtenido del Ministerio de Educación, en el marco de la Ley 30512 que brinda los alcances sobre cómo evaluar el desempeño de los docentes en el nivel superior

**Figura 5**

Niveles registrados en las dimensiones del desempeño docente



**Interpretación:**

En la figura 5 observamos los niveles que alcanzaron las dimensiones del desempeño docente, donde las tres han presentado el nivel “en proceso” como el más sobresaliente. Luego, la que más puntaje ha alcanzado, ha sido la dimensión “proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología” que presentó un 64%, seguido de “compromiso y convivencia institucional” con un 58.2% y en tercer lugar la dimensión “especialización, tecnología e investigación” con un 52.8%. Esto significa que tienen más aprobación en la forma cómo se realiza la enseñanza y aprendizaje en el instituto, seguido de la convivencia con los demás miembros al interior de la institución, pero en cuanto a la especialización en el uso de la tecnología y de la investigación educativa menos aprobación, por eso ocupó el tercer lugar. Luego, en el nivel “deficiente” la dimensión “compromiso y convivencia en la institución” se fue la primera con un 27% indicando que es en ella donde hay más problemas. Esto estaría relacionado con la percepción de una inadecuada convivencia entre los actores educativos, por las diferencias de caracteres y de puntos de vista.

**Tabla 3***Tabla de contingencia entre inteligencia emocional y el desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	En proceso	Destacado	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	8	6	1	15
		% del total	11,9%	9,0%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	2	28	4	34
		% del total	3,0%	41,8%	6,0%	50,7%
	Alto	Recuento	1	5	12	18
		% del total	1,5%	7,5%	17,9%	26,9%
Total	Recuento	11	39	17	67	
	% del total	16,4%	58,2%	25,4%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 3 de intersecciones entre las dos variables, se ha observado que entre el nivel “bajo” de la variable inteligencia emocional y el nivel “deficiente” del desempeño docente se concentra un 11,9%, luego en los niveles “promedio” y “en proceso” un 41,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 17,9%. De estos tres valores se puede inferir que la inteligencia emocional constituye uno de los factores que se encuentra asociado al desempeño docente, en un nivel promedio y también se puede comprender que a un alto desarrollo de la inteligencia emocional se asocia un alto desempeño del docente. Y los que no presentarán un nivel deficiente

**Tabla 4***Tabla de contingencia entre inteligencia emocional y la D1*

			D1. Compromiso y convivencia institucional			Total
			Deficiente	En proceso	Destacado	
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	5	9	1	15
		% del total	7,5%	13,4%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	1	30	3	34
		% del total	1,5%	44,8%	4,5%	50,7%
	Alto	Recuento	3	4	11	18
		% del total	4,5%	6,0%	16,4%	26,9%
Total	Recuento	9	43	15	67	
	% del total	13,4%	64,2%	22,4%	100,0%	

### Interpretación:

En la tabla 4 de intersecciones entre la variable inteligencia emocional y la dimensión 1, denominada “compromiso y convivencia institucional” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 16,4%. De estas tres intersecciones se puede inferir que la inteligencia emocional está asociada al nivel de compromiso y convivencia institucional, ya que las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa siempre estarán relacionada a un buen control y regulación de emociones.

**Tabla 5**

*Tabla de contingencia entre inteligencia emocional y la D2*

		D2. Especialización tecnológica e investigación			Total	
		Deficiente	En proceso	Destacado		
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento % del total	11 16,4%	3 4,5%	1 1,5%	15 22,4%
	Promedio	Recuento % del total	5 7,5%	27 40,3%	2 3,0%	34 50,7%
	Alto	Recuento % del total	3 4,5%	2 3,0%	13 19,4%	18 26,9%
	Total	Recuento % del total	19 28,4%	32 47,8%	16 23,9%	67 100,0%

### Interpretación:

En la tabla 5 de intersecciones entre la variable inteligencia emocional y la dimensión 2, denominada “especialización tecnológica e investigación” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 16,4%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 40,3%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 19,4%. De estas tres intersecciones se puede inferir que la inteligencia emocional se encuentra asociada al nivel de especialización tecnológica e investigación, ya que los niveles intermedios y altos han sobresalido, a un buen desempeño depende mucho del interés que tiene el docente por capacitarse y mantenerse actualizado. Y lo contrario de ello viene a ser las personas que muestran apatía y poco deseo de superación.

**Tabla 6***Tabla de contingencia entre inteligencia emocional y la D3*

		D3. Proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología			Total	
		Deficiente	En proceso	Destacado		
Inteligencia emocional	Bajo	Recuento	5	9	1	15
		% del total	7,5%	13,4%	1,5%	22,4%
	Promedio	Recuento	1	30	3	34
		% del total	1,5%	44,8%	4,5%	50,7%
	Alto	Recuento	1	4	13	18
		% del total	1,5%	6,0%	19,4%	26,9%
Total	Recuento	7	43	17	67	
	% del total	10,4%	64,2%	25,4%	100,0%	

**Interpretación:**

En la tabla 6 de intersecciones entre la variable inteligencia emocional y la dimensión 3, denominada “proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 19,4%. De estas tres intersecciones se puede inferir que la inteligencia emocional se encuentra asociada al nivel de desempeño alcanzado en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes ya que los niveles intermedios y altos han sobresalido. Una buena enseñanza del docente empieza por interpretar y apoyar el desenvolvimiento integral de los estudiantes del instituto.

**4.2. Resultados inferenciales****Hipótesis general:**

H0: La inteligencia emocional no está relacionada directamente al desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

Ha: La inteligencia emocional sí está relacionada directamente con el desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 7***Correlación en la hipótesis general*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,591
		Sig. (bilateral)	<000
		N	67

En la tabla 7 se dan a conocer los resultados de asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, la que resultó ser moderada con ,591 con un alto nivel de significancia, que ha conllevado a rechazar la H0 y poder inferir que existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**Hipótesis específicas:****HE1:**

H0: La inteligencia emocional no está relacionada a la convivencia y compromiso institucional en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

Ha: La inteligencia emocional sí está relacionada a la convivencia y compromiso institucional en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**HE2:**

H0: La inteligencia emocional no está relacionada a la especialización tecnológica e investigación en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

Ha: La inteligencia emocional sí está relacionada a la convivencia y compromiso institucional en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**HE3:**

H0: La inteligencia emocional no está relacionada con el proceso de enseñanza y aprendizaje en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

Ha: La inteligencia emocional sí está relacionada con el proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**Tabla 8***Correlación en las tres hipótesis específicas*

			Compromiso y convivencia institucional	Especialización tecnológica e investigación	Proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,433	,592	,582
		Sig. (bilateral)	<001	<001	<001
		N	67	67	67

En relación a las interpretaciones de los valores de cada una de las hipótesis específicas, se hallaron relaciones moderadas de ,433 luego de 0,592 y ,582 bajo la prueba Rho de Spearman. Luego, como la significancia ha sido de ,001 para las tres, entonces se rechazan las H0s y se aceptan las alternas. Por lo tanto, se infiere que la inteligencia emocional está asociada a las tres dimensiones del desempeño docente.

## V. DISCUSIÓN

La tarea formativa del docente es muy compleja, tanto que exige de profesionales altamente capacitados no solo en la materia que imparte o en las estrategias metodológicas que aplica para transmitir experiencias educativas, sino que trasciende a la recepción y comprensión de las emociones y sentimientos de sus alumnos. Por ello, se requieren docentes que puedan regular sus emociones y comprender las de sus alumnos y colegas. Es así que en este estudio se han analizado las opiniones de 67 delegados de aula de tres carreras profesionales: contabilidad, administración de empresas y computación e informática de los dos turnos, con el propósito de conocer cómo evalúan el desempeño docente y la inteligencia emocional que evidencian los maestros de un instituto superior tecnológico público del centro de Lima.

En primer lugar analizaremos los resultados obtenidos en nuestra hipótesis general en la cual se ha podido identificar una relación moderada de 0,591 a una significancia de ,001 entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Estos datos nos llevan a inferir que están asociadas, lo que significa que los docentes que participaron en la investigación, en la mayoría de ellos existe una capacidad moderada en el reconocimiento de sus propias emociones y sentimientos, además pueden regularlos y establecer buenas relaciones con otros.

Estos resultados se coinciden con los de Baez et al. (2018) que realizaron un estudio sobre la inteligencia emocional y desempeño docente concluyendo que a altos niveles de autorregulación emocional le correspondía un buen desempeño docente, esto debido a una alta correlación entre ambas variables, de 0,734 a una significancia de 0,01. Por ello concluyeron que la inteligencia emocional permite a los docentes conducir asertivamente su labor frente a sus alumnos y colegas. En ese sentido se comprende que un docente emocionalmente inteligente es aquel que puede regular sus propias emociones y conducir a sus estudiantes al reconocimiento de sus sentimientos, pasiones y sensaciones hasta llevarlos al control emocional.

En la figura 2 que contiene los valores obtenidos en cada uno de los rangos en que se ha medido la variable inteligencia emocional, se pudo apreciar que en el nivel bajo se ubicaba un 22,4%, luego, en el rango promedio un 50,7% y en el alto un 26,9%. Se vio que los docentes en mayoría presentan una capacidad moderada de

inteligencia emocional, pero había un pequeño grupo, aproximadamente la cuarta parte, que no lo había logrado, esto indicaba en ellos un débil manejo de las emociones.

Goleman (1996) señaló que la inteligencia emocional nos permite reconocer y autorregular nuestros sentimientos, para convivir en armonía con el resto. Mientras que BarOn (2018) consideraba que eran capacidades emocionales y habilidades emocionales que nos permiten afrontar cualquier problemática de nuestro medio, siendo conscientes de lo que sentimos, de lo que expresamos y de cómo nos auto controlamos.

Con respecto a la primera hipótesis específica se concluye que se ha encontrado una relación moderada de 0,433 con un alto nivel de significancia, entre la inteligencia emocional y el compromiso y convivencia institucional en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023. De los valores analizados en la estadística descriptiva, sobresale el nivel promedio, y el nivel alto, lo que significa que estos dos grupos han desarrollado sus habilidades de socialización, de buen manejo de las relaciones sociales con los demás de su entorno, estableciendo amistades sólidas y duraderas. Esto corrobora a Pacheco et al. (2019) que en su investigación indicó que en estas personas es más fácil ponerse en el lugar del otro y apoyar a sus compañeros si presentaran dificultades. Otro aspecto por analizar es que también se ha encontrado un reducido grupo, que no presenta esta habilidad desarrollada, siendo el grupo de maestros que no lleva buenas relaciones personales con sus colegas.

En la misma línea Altunkaya (2021) sostuvo que este grupo puede identificar sus emociones y controlar sus reacciones frente con los demás, en el trabajo. También pueden aplicar estrategias de autoayuda a fin de no caer en situaciones estresantes que puedan afectar su salud emocional o mental.

Se debe señalar que en la tabla 4 de intersecciones entre la variable inteligencia emocional y la dimensión 1, denominada “compromiso y convivencia institucional” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 16,4%. Se comprende entonces que las intersecciones predominantes son en niveles medios, lo cual es un indicador que se encuentran en proceso de fortalecimiento de esta competencia docente de la

convivencia institucional.

Por su lado, Benton y Young (2018) que en su estudio señalaron que debemos tener en cuenta que en la mayoría de instituciones educativas generalmente se ven problemas de relaciones humanas, debido a que los docentes no pueden controlar sus impulsos y emociones, lo que termina debilitando el trabajo en equipo y los mantiene aislada, confrontándolos, siendo esto una dificultad para el logro de metas institucionales. Asimismo, Herrera (2023) investigó sobre la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en maestros de una escuela rural de Trujillo concluyendo que los maestros que tienen buen control emocional pueden manejar situaciones de ansiedad presentando mejores respuestas físicas y emocionales a las jornadas laborales recargadas y de manejo de relaciones humanas con sus compañeros de trabajo.

Con respecto a la segunda hipótesis específica se identificó una relación moderada de 0,592 con un alto nivel de significancia, lo que nos lleva a inferir que la inteligencia emocional está asociada directamente a la especialización tecnológica e investigación en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

Estos resultados fueron muy semejantes a los de Manrique (2023) que encontró una relación moderada de 0,574 entre el desempeño docente y el nivel de desarrollo profesional, concluyendo que al evaluar el desempeño docente se le motiva al maestro a asumir con responsabilidad su práctica pedagógica, la cual va de la mano con el nivel profesional que ha alcanzado el docente, ya que en la medida en que se encuentre capacitado podrá desempeñarse adecuadamente. Y los maestros que realizan buena gestión educativa son aquellos que conocen y manejan estrategias de gestión, porque puede planificar, ejecutar y evaluar acciones del quehacer pedagógico.

Asimismo, en la tabla 5 de intersecciones entre la variable inteligencia emocional y la dimensión 2, denominada “especialización tecnológica e investigación” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupaba un 16,4%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” había un 40,3%; finalmente en el “alto” y “destacado” había 19,4%. Esto significa una vez más que se impone el nivel intermedio, comprendiendo que están en proceso de desarrollo en ambas variables y que es necesario mantenerse actualizado en las materias que enseña y en el uso

de herramientas tecnológicas a fin de estar acorde a las demandas actuales de una educación semipresencial que exige del docente una constante capacitación.

Wolfer et al. (2022) sostuvo que un docente que está actualizado, es un docente calificado que está listo para enfrentar retos laborales, resolver problemas y deja huellas en sus alumnos, los cuales lo recordarán por sus cualidades de líder formador, que diseñaba sesiones creativas y motivadoras. Y esto se refuerza con lo sostenido por Almenara et al. (2018) Quien señaló que la tecnología nos ha traído nuevas formas de aprender, donde el rol del docente debe cambiar porque estamos viviendo una era digital, pero qué significa esto, pues bien se trata del nuevo docente innovador, que va al ritmo de la ciencia y la tecnología, aprendiendo nuevas metodologías para enseñar de manera significativa pero haciendo uso de herramientas digitales a través de trabajos colaborativos y en redes.

Con respecto a los resultados de la hipótesis específica tres, se pudo identificar una relación moderada de 0,582 con un alto nivel de significancia, entre la inteligencia emocional y el proceso de enseñanza y aprendizaje en los docentes. Por ello, las intervenciones educativas que realiza el educador no deberían circunscribirse sólo a la esfera académica aislada de una labor tutorial, sino que el docente de estos años debe ser el orientador y guía emocional del estudiante, enseñándole a direccionar sus emociones, a estar preparados para el cambio y a tomar decisiones asertivas.

Estos valores coinciden con Alejandro (2018) que realizó un estudio para determinar si la inteligencia emocional y el desempeño de los maestros de Chimbote, concluyendo que ambas variables están asociadas directamente, en razón a que pudo evidenciarse que un buen manejo de la inteligencia emocional conlleva a un mejor manejo de las sesiones de aprendizaje, de comprensión y empatía con los estudiantes que tiene a su cargo.

Finalmente, en la tabla 6 de intersecciones entre la variable inteligencia emocional y la dimensión 3, denominada “proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología” se ha encontrado que entre el nivel “bajo” y el nivel “deficiente” se agrupa un 7,5%, luego entre los niveles “promedio” y “en proceso” un 44,8%; finalmente en el “alto” y “destacado” un 19,4%. De estos resultados que ubican el

mayor porcentaje en un rango medio se infiere que una buena percepción de la enseñanza del docente empieza porque el estudiante se sienta realmente atendido y en confianza con sus docentes.

Además, se corrobora las conclusiones de Carbonero (2022) que sostuvo que hoy se requiere de profesionales especializados en temas de manejo y control de la conducta humana, ya que muchas veces los profesionales que se encuentran dictando las horas de clases no tienen como formación inicial la docencia, sino que por su experticia profesional ejercen la labor docente, lo cual permite evidenciar que no están preparados muchos de estos maestros para cumplir labor tutorial ni brindar asistencia psicológica a los adolescentes y jóvenes que acuden a formarse a un instituto.

Hace unas décadas atrás los profesionales eran valorados más por su coeficiente intelectual que por su inteligencia emocional (Goleman, 2016), pero con el transcurrir de los años y las carentes relaciones humanas que se generaban en el trabajo, pusieron en evidencia que para un buen desempeño laboral se requiere no sólo de su preparación académica y técnica sino que lo más elemental era su capacidad para trabajar en equipo y liderarlos. Para ello era necesario que sea un buen comunicador, optimista, asertivo, con autocontrol y empático con sus compañeros, que solucione problemas y promueva un buen ambiente de trabajo (BarOn, 2018).

Los resultados coinciden también con los aportes de Gómez y Valdez (2019) que presentaron las percepciones que emitieron los estudiantes, de los sindicatos estudiantiles los cuales ejercen influencia en la selección y permanencia del personal docente, señalando que la evaluación del desempeño docente debe tener una finalidad de retroalimentación al maestro, brindando una información diferenciada acorde a las necesidades que tenga cada maestro y la naturaleza de sus prácticas pedagógicas, las cuales varían de acuerdo a la carrera en la que dicte.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se concluye que se ha encontrado una relación moderada de 0,591 con un alto nivel de significancia de ,001 permitiéndonos inferir que la inteligencia emocional está asociada directamente al desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**Segundo:** Se concluye que se ha encontrado una relación moderada de 0,433 con un alto nivel de significancia, lo que nos lleva a inferir que la inteligencia emocional está asociada directamente al compromiso y convivencia institucional en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**Tercero:** Se concluye que se ha encontrado una relación moderada de 0,592 con un alto nivel de significancia, lo que nos lleva a inferir que la inteligencia emocional está asociada directamente a la especialización tecnológica e investigación en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

**Cuarto:** Se concluye que se ha encontrado una relación moderada de 0,582 con un alto nivel de significancia, lo que nos lleva a inferir que la inteligencia emocional está asociada directamente al proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda a los directivos del instituto programar talleres de afianzamiento de las habilidades de la inteligencia emocional dirigida al personal docente ya que es un factor clave para realizar un buen proceso de enseñanza y aprendizaje, donde se pone en práctica la autorregulación emocional para forjar profesionales técnicos.

**Segundo:** Se recomienda a los directores, promover actividades de integración, laborales y recreativas de tal manera que se fomente el compañerismo y la solidaridad. Además, de promover estrategias para un trabajo creativo, de cooperación y liderazgo entre todo el personal docente, generando así un ambiente laboral más acogedor e integrador que supere los niveles actuales de convivencia institucional.

**Tercero:** Se recomienda a los directivos, jefes de área y coordinadores de carreras, programar talleres de actualización pedagógica y tecnológica, con expositores externos e internos. Se puede promover reuniones de inter aprendizaje entre colegas, donde se promueva el compartir experiencias entre colegas, los que se encuentren más capacitados a los que requieran mejorar. De tal manera que se puedan elevar los niveles de la dimensión especialización tecnológica e investigación.

**Cuarto:** Se recomienda a los directores y jefes de áreas contar con plan de monitoreo pedagógico opinado que sirva para elevar los niveles del desempeño docente, asimismo socializar oportunamente los instrumentos de recojo de datos para que conozcan los criterios sobre los cuales serán observados. No olvidar la retroalimentación como parte de ella, ya que de esta manera de fortalecen áreas débiles detectadas.

## 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>
- Aguado, J. (2018). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas*. [Tesis de maestría realizada en la Universidad Nacional del Centro del Perú] <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4233/Aguado%20Vera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alderete Güere, E. G., & Alania Contreras, R. D. (2020). Evaluación docente y exigencia académica: malas prácticas en educación superior. *Desafíos*, 11(1),39–47. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.140>
- Alonso-Serna, D. K. (2019). Inteligencia Emocional, Daniel Goleman. *Con-Ciencia Serrana Boletín Científico De La Escuela Preparatoria Ixtlahuaco*, 1(1). Recuperado a partir de <https://repositorio.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ixtlahuaco/article/view/3677>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad de Chimbote] [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Almenara, J. C., Cejudo, M. d. C. L., & Lozano, J. A. M. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: Ideas para la configuración de un modelo. [Teacher performance evaluation in virtual training: setting a model] *Revista Iberoamericana De Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. Doi:<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1ª ed.). [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/AriasovinosDise%C3%B1o\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/AriasovinosDise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Barón, J.,D., Bonilla, L., Cardona-Sosa, L., & Ospina, M. (2019). ¿Who Choose the Education Degree in Colombia? Characterizing the Education Students Using Their Performance in the Test Saber 11°. *Desarrollo y Sociedad*, (74), 133-133–179. <https://doi.org/10.13043/dys.74.3>

- Bar-On R.(2018) The Multifactor Measure of Performance: Its Development, Norming, and Validation. *Front Psychol.* 2018 Feb 21;9:140. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00140.
- BarOn, R. & Parker, J. (2000). EQi: YV BarOn Emotional Quotient Inventory: Youth version. Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems Inc.
- Báez Mirón, F., Zurita Ortega, F., Martínez Martínez, A., & Zagalaz Sanchez, M. L. (2018). Análisis psicométrico y relaciones de diagnóstico de la inteligencia emocional y liderazgo en docentes de enseñanzas regladas. *Revista Investigación Educativa*, 37(1), 201–216. <https://doi.org/10.6018/rie.37.1.308801>
- Benton, S. L. y Young, S. (2018). Best Practices in the Evaluation of Teaching. *Idea Paper*, 69, Junio. Recuperado de: <http://www.ideaedu.org/Portals/0/Uploads/Documents/IDEA Papers/IDEA Papers/IDEA Paper 69.pdf>.
- Bisquerra, R., y Hernández, S. (2017). Psicología positiva, educación emocional y el Programa Aulas Felices. *Papeles de Psicólogo*, 38(1), 58-65. <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2822.pdf>
- Buñuel, P., Fernández, E. J., Almagro, B. J. y Heras, M. A. (2019). Formación del profesorado y estrategias para desarrollar la inteligencia intra e interpersonal en las aulas. *Revista de Ciencias del Deporte*, 15 (1),79-90. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6868584>
- Carbonero-Martín, M. Á., Arteaga-Cedeño, W. L., Martín-Antón, L. J., & Molinero-González, P. (2022). Group Segmentation as a Strategy for Implementing the Intervention Programme in Emotional Education for Infant and Primary Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), Article 23. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315702>
- Castillo, J. C. (2019). *La experiencia de la Educación Técnica Universitaria en México, Expectativas y Resultados*. Ponencia en la Segunda Edición del Congreso Internacional de Formación Técnica y Tecnológica, CIFTEC. Ecuador. [https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/PUBLICACIONES/CIFTEC%202018%20LIBRO15\\_06\\_2020%20\(1\).pdf](https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/Documents/PUBLICACIONES/CIFTEC%202018%20LIBRO15_06_2020%20(1).pdf)
- Costa, R. C., Palma, L. X. & Salgado, F. C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052021000100219>

- De La Cruz, J. (2018). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la cuenca Santa Eulalia, 2018*. [Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo] [file:///C:/Users/Miriam%20Napaico/Downloads/De%20la%20Cruz\\_PY M.pdf](file:///C:/Users/Miriam%20Napaico/Downloads/De%20la%20Cruz_PY_M.pdf)
- Escalona Márquez, L. N., Cedeño-Tapia , S. J., & Virgili-Lillo, M. A. (2022). Competencia docente en el contexto de la evaluación universitaria en México . *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 34(2), 376-398. <https://doi.org/10.54674/ess.v34i2.653>
- Flores Valencia, M. T. (2023). La inteligencia emocional en la práctica pedagógica. *Horizontes. Revista de investigación en ciencias de la educación*, 7(29), 1246–1260. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.588>
- García Huarcaya, J. L. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la provincia de Satipo- 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44104/Garc%c3%ada\\_HJL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44104/Garc%c3%ada_HJL-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Goleman, D. & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós. <https://www.digitaliapublishing.com/a/85040>
- Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–497. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6° edición*. Mc. Graw Hill Education. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education, [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Herrera, R. (2022). *Inteligencia emocional y manejo del estrés en docentes de una institución educativa del distrito de Pueblo Nuevo, 2022*. [Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100562/Urrutia\\_HRI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100562/Urrutia_HRI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Kotsou, I., Mikolajczak, M., Heeren, A., Grégoire, J., & Leys, C. (2019). Improving

Emotional Intelligence: A Systematic Review of Existing Work and Future Challenges. *Emotion Review*, 11(2), 151–165. <https://doi.org/10.1177/17540739177359>

Liria, N. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa “Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray”, distrito de El Agustino UGEL 05*. [Tesis de maestría realizada en la Universidad San Martín de Porres] [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/liria\\_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/liria_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Manrique, E. (2023). *Gestión pedagógica y desempeño docente en un instituto superior tecnológico de Lima, 2023*. [Tesis de maestría realizada en la Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124115/Manrique\\_UE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124115/Manrique_UE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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-mexicoen-la-nueva-normalidad.pdf#page=215>

Mayer, JD, Salovey, P. y Caruso, DR (2008). Inteligencia emocional: ¿nueva habilidad o rasgos eclécticos? *Psicólogo estadounidense*, 63 (6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>

Ministerio de Educación (2020). *Evaluación del Desempeño Docente. Manual del Comité de Evaluación*. Dirección de Evaluación Docente. [https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11583254566Manual-CE-EDD-Primaria\\_versi%C3%B3n-final-T1.pdf](https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11583254566Manual-CE-EDD-Primaria_versi%C3%B3n-final-T1.pdf)

Ministerio de Educación (2019). *Resolución Viceministerial N° 213-2019-MINEDU-Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológica en el Área de la Docencia*. <https://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-213-2019-minedu.pdf>

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa.: Guía Didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Santa Fe de Bogotá: Ediciones de la U. [file:///C:/Users/PC/Downloads/%C3%91aupas%20et%20al%20\(2018\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/%C3%91aupas%20et%20al%20(2018).pdf)

- Pacheco Cámara, M. L., Ibarra Bocardo, I., Iñiguez Galindo, M. E., Lee García, H. y Sánchez Sánchez, C. V. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria (RDU)*. Vol. 19, núm. 6 noviembre-diciembre. DOI: <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- Pacheco, N. E., López, S. M., & Gómez, M. S. (2019). La importancia de la inteligencia emocional del profesorado en la misión educativa: Impacto en el aula y recomendaciones de buenas prácticas para su entrenamiento. *Voces de la educación*, 74–97. <https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/artic le/view/213>
- Ramirez Asis, E. H., Espinoza Maguiña, M. R., Esquivel infantes, S. M. & Naranjo Toro, M. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- 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>
- Salovey, P., Stroud, L. R., Woolery, A. y Epel, E. S. (2002). Perceived Emotional Intelligence, Stress Reactivity, and Symptom Reports: Further Explorations Using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and health* 17(5), 611-627. DOI: <https://doi.org/10.1080/08870440290025812>
- Sánchez, L., Gómez, T., Etchezahar, E., y Navarro, D. (2023). Teachers at risk: Depressive symptoms, emotional intelligence, and burnout during COVID19. *Frontiers in public health*, 11, 1092839. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1092839>
- Sanchez-Gomez, M. y Bresó-Esteve, E. (2018). Inteligencia emocional para frenar el rechazo en las aulas. *Àgora de salut* 5, 275-282. <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/175076/30-Marti%cc%81n%2c%20Edgar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, E. G., & Toro, R. M. (2018). Teaching performance evaluation model: Preparation for student learning within the framework for teacher good performance. [Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente] *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431. <https://www.proquest.com/docview/2161255743/C30EF08F5DE848D APQ/1?accountid=37408>

- Torres, L. (2022). *Calidad del servicio educativo y desempeño docente de una institución educativa privada de la ciudad de Chiclayo*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81671/Torres\\_SLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81671/Torres_SLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- UNESCO (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. <file:///C:/Users/Miriam%20Napaico/Downloads/152934spa.pdf>
- UNESCO (2021). *Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional*. <https://es.unesco.org/sites/default/files/doc-estudio-situacion-docencia-23-09-2021.pdf>
- UNICEF (2021). *Sostener, cuidar y aprender. Lineamientos para el Apoyo Socioemocional en las Comunidades Educativas*. Fondo de las Naciones Unidas. <https://www.unicef.org/chile/media/5701/file/Sostener%20cuidar%20.pdf>
- UNESCO (2022). *Informe: Marco para la transformación educativa basado en el aprendizaje socioemocional en América Latina y el Caribe*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000383816>
- 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. Matrices de operacionalización de las variables de estudio**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
Según BarÓN (2018) es la forma en cómo las personas se auto perciben. Son capaces de mantener un contacto con sus emociones, sienten bienestar con ellos mismos y con el estilo de vida que están llevando. Pueden comprender y tener conocimiento de los aspectos internos de un individuo, accediendo a la vida emocional propia, la variedad de sentimientos, poder diferir entre las emociones para poder nombrarlas y acudir a ellas con el fin de entender y conducir la propia conducta.	Se ha medido las cinco dimensiones de la inteligencia emocional que presenta el modelo de Bar-ÓN, Y de cada una de las dimensiones se han observado tres indicadores. La prueba de I-CE de Bar-On es un inventario elaborado por Reuven Bar-On, utilizado para medir la inteligencia emocional de las personas, bajo la escala de Likert. Y los rangos de medición de la variable han sido tres niveles: bajo, promedio y alto	Intrapersonal	- Comprensión de sí mismo	3	Rara vez o nunca es mi caso=1  Pocas veces es mi caso=2  A veces es mi caso=3  Muchas veces es mi caso=4  Con mucha frecuencia o siempre es mi caso=5	Alto [51-75]  Promedio {26-50}  Bajo [15-25]
			- Independencia para tomar decisiones			
			- Autorrealización y logro de metas			
		Interpersonal Adaptabilidad	- Empatía con los demás	3		
			- Relaciones interpersonales			
			- Responsabilidad social			
		Adaptabilidad	- Relación con el entorno	3		
			- Solución de problemas			
			- Flexibilidad ante los cambios			
		Manejo de estrés	- Tolerancia a situaciones estresantes	3		
			- Control de impulsos			
			- Formas saludables para manejarlo			
		Estado de ánimo	- Mantener un grado de satisfacción	3		
			- Ser optimista			
			- Automotivación permanente			

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos
El Ministerio de educación (2019) señaló que el desempeño docente es un proceso mediante el cual se evalúa y valora las cualidades profesionales de los maestros. De este modo se observan las acciones que realiza dentro de su labor formativa con los estudiantes, destacando sus fortalezas y previniendo posibles amenazas que puedan afectar la gestión académica.	Se ha medido los tres dominios que plantea el modelo de evaluación del desempeño docente, según Minedu. Por cada dominio se encuentran entre dos y tres indicadores los cuales han generado las preguntas de la encuesta. Se ha adaptado el modelo del Minedu del 2020, considerando 21 ítems, bajo la escala de Likert. La variable se ha medido en escala ordinal: deficiente, en proceso y destacado.	Compromiso y Convivencia Institucional	- Compromiso profesional con la institución	7	(N) Nunca (RV) Raras veces (AV) A veces (F) Frecuentemente (S) Siempre	Destacado [71-105]  En proceso [36-70]  Deficiente [21-35]
			- Clima institucional y convivencia			
		Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada	- Especialidad y herramientas tecnológicas	7		
			- Innovación / Investigación aplicada			
			- Formulación de planes de estudios			
		Proceso de Enseñanza y Aprendizaje en Tecnología	- Planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje	7		
			- Facilitación del proceso de aprendizaje			
			- Evaluación de los aprendizajes			

## Anexo 2. Instrumentos aplicados en el estudio

### CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

**Objetivo:** Identificar conductas relacionadas a la inteligencia emocional en los docentes del IEST que participaron en la investigación.

(Adaptado del Test de Nelly Urgarriza)

**Datos informativos:**

Carrera profesional en la que labora: \_\_\_\_\_ Fecha de aplicación: \_\_\_/\_\_\_/2023

**Instrucciones:** Lee cada una de las preguntas y marca la opción apropiada:

Rara vez o nunca es mi caso=1

Pocas veces es mi caso=2

A veces es mi caso=3

Muchas veces es mi caso=4

Con mucha frecuencia o siempre es mi caso=5

INTRAPERSONAL						
1	Identifica sus emociones y sentimientos, autorregulándolos para que no afecten negativamente a los demás.	1	2	3	4	5
2	Expresa sus sentimientos y defiende sus derechos de manera clara y serena sin proferir ofensas verbales que dañen a los demás.	1	2	3	4	5
3	Cuenta con metas claras y estrategias para alcanzarlas y superar desafíos, potenciando sus habilidades y talentos.	1	2	3	4	5
INTERPERSONAL						
1	Muestra capacidad para comprender cómo se sienten los demás y ayudarlos a sentirse mejor.	1	2	3	4	5
2	Tiene facilidad para relacionarse con los estudiantes y colegas que llegan a su institución.	1	2	3	4	5
3	Acostumbra aportar ideas y acciones para el bienestar y crecimiento de otras personas.	1	2	3	4	5
ADAPTABILIDAD						
1	Tiene la capacidad de convivir y expresarse de acuerdo con las restricciones y las demandas culturales de la sociedad.	1	2	3	4	5
2	Identifica el origen de los problemas que se le presentan y propone soluciones objetivas y realistas.	1	2	3	4	5
3	Cuando se presentan cambios en su trabajo reacciona de forma tranquila y positiva, adaptándose a la nueva situación.	1	2	3	4	5
MANEJO DEL ESTRÉS						
1	Muestra capacidad para sobrellevar estados psicológicos negativos e estresantes relacionados a su centro de trabajo.	1	2	3	4	5
2	Ante una situación tensa o irritante controla sus impulsos evitando una descarga de energía negativa.	1	2	3	4	5
3	Cuenta con una agenda de responsabilidades laborales, para llevar un seguimiento de las actividades que debe cumplir.	1	2	3	4	5
ESTADO DE ÁNIMO						
1	Se siente satisfecho con los logros alcanzados hasta el momento en sus labores profesionales.	1	2	3	4	5

2	Pone en práctica una actitud optimista frente a situaciones difíciles de resolver en el trabajo evitando efectos negativos en su salud mental.	1	2	3	4	5
3	Se muestra motivado hacia el logro de sus metas incluso frente a los contratiempos laborales o de cualquier otra índole que pudieran presentársele.	1	2	3	4	5

¡Te agradecemos por participar y responder!

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**Objetivo:** Identificar las conductas relacionadas al desempeño docente en los maestros que laboran en la I.EST donde se ha aplicado la investigación.

**Datos informativos:**

Carrera profesional en la que labora: \_\_\_\_\_ Fecha de aplicación: \_\_\_/\_\_\_/2023

**Instrucciones:** Lee cada una de las preguntas y marca la opción apropiada:

(N) Nunca (RV) Raras veces (AV) A veces (F) Frecuentemente (S) Siempre

<b>Compromiso y convivencia institucional</b>						
1	Se muestra identificado con la visión y misión institucional aportando con su práctica docente para que cada uno de los objetivos estratégicos institucionales se pueda alcanzar.	N	RV	AV	F	S
2	Se siente bien en este IEST porque le da la posibilidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias de su profesión	N	RV	AV	F	S
3	Cumple las normas establecidas en el reglamento institucional: deberes y derechos de docentes y estudiantes, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.	N	RV	AV	F	S
4	El ambiente de trabajo en este IEST es agradable y acogedor.	N	RV	AV	F	S
5	Existe un fuerte sentido de compañerismo e integración entre los docentes que laboran en este IEST.	N	RV	AV	F	S
6	Existe respeto y tolerancia a los puntos de vista diferentes que puedan manifestarse en una reunión.	N	RV	AV	F	S
7	Existe un trato de empatía y apoyo entre maestros, coordinadores, directivos y demás miembros del IEST.	N	RV	AV	F	S
<b>Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada</b>						
1	Emplea las herramientas y recursos tecnológicos propiciando el aprendizaje colaborativo entre estudiantes.	N	RV	AV	F	S
2	Enseña a sus estudiantes el uso de TICS en la creación, integración y reelaboración de contenidos digitales para la mejora de sus aprendizajes.	N	RV	AV	F	S
3	Comparte contenidos digitales de sus sesiones de aprendizaje a través de foros, blogs, sitios web temáticos, entre otros para retroalimentar lo aprendido.	N	RV	AV	F	S
4	Participa en las comisiones de revisión y actualización de los planes de estudios, para ponerlo en marcha, implementarlo y evaluar sus resultados.	N	RV	AV	F	S
5	En la IEST se gestiona la asignación de un equipo directivo y jerárquico que tenga conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a los demás docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	N	RV	AV	F	S
6	Realiza proyectos de investigación con sus alumnos vinculados al bienestar de las personas y en respuesta a la demanda del sector productivo.	N	RV	AV	F	S

¡Te agradecemos por participar y responder!

¡Te

7	Participa con otros colegas en proyectos de innovación tecnológica que respondan a la problemática del contexto local y regional.	N	RV	AV	F	S
<b>Proceso de enseñanza aprendizaje</b>						
1	Comparte y da a conocer a los estudiantes los sílabos y proyectos de aprendizaje que se realizarán en el periodo académico que le toca dictar.	N	RV	AV	F	S
2	Planifica y organiza las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta las capacidades que fortalezcan las competencias profesionales de los estudiantes.	N	RV	AV	F	S
3	Incorpora competencias y capacidades relacionadas a la empleabilidad y al perfil profesional que demandan las empresas en la actualidad.	N	RV	AV	F	S
4	En cuanto a la metodología empleada, promueve el trabajo en equipo y el aprendizaje autónomo para fortalecer la creatividad y el pensamiento crítico.	N	RV	AV	F	S
5	Aplica una metodología activa que fortalezca el pensamiento crítico y la autonomía en el desarrollo curricular de los módulos transversales y de especialidad.	N	RV	AV	F	S
6	Realiza con responsabilidad las actividades de consejería y tutoría académica a los estudiantes.	N	RV	AV	F	S
7	Explica y da a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de la sesión de aprendizaje que va a realizar.	N	RV	AV	F	S

### Anexo 3. Evaluación por Juicio de Expertos

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Cesar Augusto Cóndor Uceda
------------------	--------------------------------

<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x)
<b>Área académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente investigador
<b>Institución donde labora:</b>	UNCP
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 2 años (X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.: Validación de escalas

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>“INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL”</b>
<b>Autora:</b>	Autor base: Nelly Ugarriza Adaptado por: Franco Ccencho Pareja
<b>Procedencia:</b>	Estudio de investigación educativa
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	20’
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Delegados de diferentes carreras profesionales de un ISTP.
<b>Significación:</b>	La medición de la variable se ha realizado en sus cinco dimensiones tal como se presentó en su versión original.

## 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Sub escala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Según BarÓN (2018) es la forma en cómo las personas se auto perciben. Son capaces de mantener un	D1.Intrapersonal	Está relacionada con las siguientes conductas: Comprensión de sí mismo, independencia para tomar decisiones y autorrealización y logro de metas

<p>contacto con sus emociones, sienten bienestar con ellos mismos y con el estilo de vida que están llevando. Pueden comprender y tener conocimiento de los aspectos internos de un individuo, accediendo a la vida emocional propia, la variedad de sentimientos, poder diferir entre las emociones para poder nombrarlas y acudir a ellas con el fin de entender y conducir la propia conducta.</p>	D2.Interpersonal	Está relacionada con las siguientes conductas: empatía con los demás, relaciones interpersonales y responsabilidad social
	D3.Adaptabilidad	Está relacionada con las siguientes conductas: formas de relacionarse con el entorno, solución de problemas y flexibilidad ante los cambios
	D4.Manejo del estrés	Está relacionada con las siguientes conductas: la tolerancia a situaciones estresantes, el control de impulsos y las formas saludables para manejarlo
	D5.Estado de ánimo	Está relacionada con las siguientes conductas: el mantener un grado de satisfacción, ser optimista y la automotivación permanente

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Inteligencia emocional adaptado por el investigador para recoger información en el presente año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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:

#### Primera dimensión: INTRAPERSONAL

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems de la inteligencia intrapersonal son adecuados para recoger valoraciones que realicen los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprensión de sí mismo	Identifica sus emociones y sentimientos, autorregulándolos para que no afecten negativamente a los demás.	4	4	4	
Independencia para tomar decisiones	Expresa sus sentimientos, creencias y defiende sus derechos de manera clara y serena sin proferir ofensas verbales que dañen a los demás.	4	4	4	
Autorrealización y logro de metas	Cuenta con metas claras y estrategias para alcanzarlas y superar desafíos, potenciando sus habilidades y talentos.	4	4	4	

#### Segunda dimensión: INTERPERSONAL

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems de la dimensión inteligencia Interpersonal son adecuados para recoger valoraciones que realicen los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Empatía con los demás	Muestra capacidad para comprender cómo se sienten sus colegas y ayudarlos a sentirse mejor	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Tiene facilidad para relacionarse con los colegas que llegan a su institución y en distintos ambientes.	4	4	4	
Responsabilidad social	Acostumbra aportar ideas y acciones para el bienestar y crecimiento de otras personas.	4	4	4	

### Tercera dimensión: ADAPTABILIDAD

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems de la dimensión adaptabilidad son adecuados para recoger valoraciones que realicen los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con el entorno	Tiene la capacidad de convivir y expresarse de acuerdo con las restricciones y las demandas culturales de la sociedad.	4	4	4	
Solución de problemas	Identifica el origen de los problemas que se le presentan y propone soluciones objetivas y realistas.	4	4	4	
Flexibilidad ante los cambios	Cuando se presentan cambios en su trabajo reacciona de forma tranquila y positiva, adaptándose a la nueva situación.	4	4	4	

### Cuarta dimensión: MANEJO DEL ESTRÉS

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems de la dimensión manejo del estrés son adecuados para recoger valoraciones que realicen los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tolerancia a situaciones estresantes	Muestra capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos e estresantes relacionados a su centro de trabajo.	4	4	4	

Control de impulsos	Ante una situación tensa o irritante controla sus impulsos evitando una descarga de energía negativa.	4	4	4	
Formas saludables para manejarlo	Cuenta con una agenda de responsabilidades laborales, para llevar un seguimiento de las actividades que debe cumplir.	4	4	4	

### Quinta dimensión: ESTADO DE ÁNIMO

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems de la dimensión estado de ánimo son adecuados para recoger valoraciones que realicen los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantener un grado de satisfacción	Se siente satisfecho con los logros alcanzados hasta el momento en sus labores profesionales.	4	4	4	
Ser optimista	Pone en práctica una actitud optimista frente a situaciones difíciles de resolver en el trabajo evitando efectos negativos en su salud mental.	4	4	4	
Automotivación permanente	Se muestra motivado hacia el logro de sus metas incluso frente a los contratiempos laborales o de cualquier otra índole que pudieran presentársele.	4	4	4	

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia  Sí

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cesar Augusto Córdor Uceda.

**Especialidad del validador:** Doctor en educación.

Lima, 12 de noviembre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto validador**

**DNI 20065912**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia  Sí

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Lizandro Crispin Rommel                      **DNI:** 09554022.

**Especialidad del validador:** Doctor en administración de la educación.

Lima, 16 de noviembre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia   Sí  

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Luis Eduardo Córdova Carranza.

**Especialidad del validador:** Doctor en educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 17 de noviembre del 2023.



**Firma del Experto validador**

**DNI 18207134**

## Evaluación por Juicio de Expertos

**Respetado juez:** Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Luis Eduardo Córdova Carranza
Grado profesional:	Maestría ( ) Doctor ( x )
Área académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente investigador
Institución donde labora:	Universidad Nacional del Santa - Chimbote
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 2 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.: Validación de escalas

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	<b>“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOVENTE”</b>
Autora:	Autor base: Ministerio de Educación 2021 Adaptado por: Franco Ccencho Pareja
Procedencia:	Estudio de investigación educativa
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20’
Ámbito de aplicación:	Delegados de diferentes carreras profesionales de un ISTP.
Significación:	La medición de la variable se ha realizado en sus tres dimensiones tal como se presentó en su versión original.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
El Ministerio de educación (2019) señaló que el desempeño docente es un proceso mediante el cual se evalúa y valora las cualidades profesionales de los maestros. De este modo se observan las acciones que realiza dentro de su labor formativa con los estudiantes, destacando sus fortalezas y previniendo posibles amenazas que puedan afectar la gestión académica.	D1. Compromiso y Convivencia Institucional	Esta dimensión está referida al compromiso profesional que deben mostrar los maestros con la institución y al clima institucional y la buena convivencia que se debe promover en el trabajo.
	D2. Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada	Esta dimensión está referida al dominio que debe mostrar el maestro de su los conocimientos de su especialidad y de las herramientas tecnológica que debe realizar. Además de la constante innovación pedagógica y de la investigación aplicada que debe realizar con sus alumnos.
	D3. Proceso de Enseñanza y Aprendizaje en Tecnología	Esta dimensión está referida a la labor que tiene el maestro en la formulación de planes de estudios, además de ser el estratega en la selección de estrategias metodológicas y la organización del proceso de enseñanza aprendizaje. Además de ser el facilitador del proceso de aprendizaje y la evaluación de los mismos a través de instrumentos adecuados-

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño docente adaptado por el investigador para recoger información en el presente 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:**

#### **Primera dimensión: Compromiso y Convivencia Institucional**

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems formulados sobre el compromiso y convivencia institucional son adecuados para recoger las valoraciones de los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones</b>
Compromiso profesional con la institución	Se muestra identificado con la visión y misión institucional aportando con su práctica docente para que cada uno de los objetivos estratégicos institucionales se pueda alcanzar.	4	4	4	
	Se siente bien en este IEST porque le da la posibilidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar nuevas competencias de su profesión	4	4	4	
	Cumple las normas establecidas en el reglamento institucional: deberes y derechos de docentes y estudiantes, así como las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.	4	4	4	
Clima institucional y convivencia	El ambiente de trabajo en este IEST es agradable y acogedor.	4	4	4	
	Existe un fuerte sentido de compañerismo e integración entre los docentes que laboran en este IEST.	4	4	4	
	Existe respeto y tolerancia a los puntos de vista diferentes que puedan manifestarse en una reunión.	4	4	4	

	Existe un trato de empatía y apoyo entre maestros, coordinadores, directivos y demás miembros del IEST.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

### Segunda dimensión: Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems formulados sobre la especialización tecnológica, la innovación e investigación aplicada, son adecuados para recoger las valoraciones de los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Especialidad y herramientas tecnológicas	Emplea las herramientas y recursos tecnológicos propiciando el aprendizaje colaborativo entre estudiantes.	4	4	4	
	Enseña a sus estudiantes el uso de TICS en la creación, integración y reelaboración de contenidos digitales para la mejora de sus aprendizajes.	4	4	4	
	Comparte contenidos digitales de sus sesiones de aprendizaje a través de foros, blogs, sitios web temáticos, entre otros para retroalimentar lo aprendido.	4	4	4	
Innovación pedagógica	Participa en las comisiones de revisión y actualización de los planes de estudios, para ponerlo en marcha, implementarlo y evaluar sus resultados.	4	4	4	
	En la IEST se gestiona la asignación de un equipo directivo y jerárquico que tenga conocimientos y habilidades adecuados para dar soporte pedagógico a los demás docentes y desarrollar procesos de mejora institucional.	4	4	4	
Investigación aplicada	Realiza proyectos de investigación con sus alumnos vinculados al bienestar de las personas y en respuesta a la demanda del sector productivo.	4	4	4	
	Participa con otros colegas en proyectos de innovación tecnológica que respondan a la problemática del contexto local y regional.	4	4	4	

### Tercera dimensión: Proceso de Enseñanza y Aprendizaje en Tecnología

**Objetivos de la dimensión:** Evaluar si los ítems formulados sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología son adecuados para recoger las valoraciones de los delegados sobre la labor que realizan sus maestros.

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Formulación de planes de estudios	Comparte y da a conocer a los estudiantes los sílabos y proyectos de aprendizaje que se realizarán en el periodo académico que le toca dictar..	4	4	4	
Planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje	Planifica y organiza las sesiones de aprendizaje, teniendo en cuenta las capacidades que fortalezcan las competencias profesionales de los estudiantes.	4	4	4	
	Incorpora competencias y capacidades relacionadas a la empleabilidad y al perfil	4	4	4	

	profesional que demandan las empresas en la actualidad.				
Facilitación del proceso de aprendizaje	Aplica una metodología activa que fortalezca el pensamiento crítico y la autonomía en el desarrollo curricular de los módulos transversales y de especialidad.	4	4	4	
	Realiza con responsabilidad las actividades de consejería y tutoría académica a los estudiantes.	4	4	4	
Evaluación de los aprendizajes	Explica y da a conocer a los estudiantes los criterios de evaluación de la sesión de aprendizaje que va a realizar.	4	4	4	
	Luego de evaluar a los estudiantes, realiza la retroalimentación de los aspectos donde han presentado dificultades en su aprendizaje.	4	4	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia  Sí

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Cesar Augusto Córdor Uceda.

**Especialidad del validador:** Doctor en educación.

Lima, 12 de noviembre del 2023.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto validador**

**DNI 20065912**



## Anexo 4. Cartas de permiso para aplicación de instrumentos en el ISTP



**PERÚ**

Ministerio de  
Educación

Dirección Regional de Educación  
de Lima Metropolitana

Instituto de Educación Superior  
Tecnológico Público "Argentina"

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lima, 04 de Diciembre del 2023.

**CARTA Nº 109-V-DIR-IESTP "ARGENTINA" -2023**

**SEÑOR:**  
**CCENCHO PAREJA, FRANCO ANTONIO**  
**Presente:**

**ASUNTO : RESPUESTA A SOLICITUD**

**REF. : EXPEDIENTE N° 8001 DE FECHA 01-12-2023**

Me es grato dirigirme a usted, a nombre y en representación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "ARGENTINA", que me honro en dirigir.

El motivo de la presente, es para hacerle de su conocimiento que, estando a la solicitud de autorización para obtener información para el desarrollo de trabajo de Investigación, solicitada por la Dra. Helga R. Majo Marrufo en su condición de Jefe de la Escuela de Posgrado UCV, mediante la presente se autoriza la realización de la encuesta solicitada.

Aprovecho la oportunidad para expresarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ICBM/DIR  
Gto



  
.....  
Mg. Iracema C. Briceño Moreyra  
Directora General (e) del IESTP "Argentina"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 28 de noviembre de 2023  
Carta P. 1013-2023-UCV-VA-EPG-F01/I

Mag.  
IRACEMA CARLOTA BRICEÑO MOREYRA  
DIRECTORA  
ISTP. ARGENTINA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CCENCHO PAREJA, FRANCO ANTONIO; identificado con DNI N° 09834920 y con código de matrícula N° 6000009539; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de educación superior de un Instituto de Lima, 2023**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante Investigador CCENCHO PAREJA, FRANCO ANTONIO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Documentos, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: [mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe](mailto:mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe)

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,





Dña. Helga R. Mejo Marrufo  
Jefe  
Escuela de Posgrado UCV  
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

## Anexo 6. Fiabilidad de los instrumentos

### Escala: Fiabilidad del desempeño docente

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,939	,938	21

### Escala: Análisis de fiabilidad de inteligencia emocional

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	18	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,902	,900	15

## Anexo 7. Base de datos de la investigación

Base de datos de Franco 11 (conjunto\_de\_datos3) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR_1_INTELIGENCIA_EMOCIONAL	Númérico	8	0	Niveles de Inteligencia emocional	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR_2_DESEMPEÑO_DOCENTE	Númérico	8	0	Niveles de Desempeño docente	{1, Deficiente}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1.V1_Intelig_Interp	Númérico	8	0	Inteligencia Interpersonal	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2.V1_Intelig_intrap	Númérico	8	0	Inteligencia intrapersonal	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3.V1_Manejo_Estrés	Númérico	8	0	Manejo del estrés	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D4.V1_Adaptabilidad	Númérico	8	0	Adaptabilidad	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	D5.V1_Estado_ánimo	Númérico	8	0	Estado de ánimo	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D1.V2_Comprom_conviv_instituc	Númérico	8	0	Compromiso y convivencia institucional	{1, Deficiente}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D2.V2_Especializac_tecnolog_investig	Númérico	8	0	Especialización tecnológica e investigación	{1, Deficiente}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	D3.V2_Proceso_enseñanza_aprend_tecnologia	Númérico	8	0	Proceso de enseñanza y aprendizaje en tecnología	{1, Deficiente}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Base de datos de confiability Franco Ccencho.sav [Conjunto\_de\_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Númérico	8	0	Identifica sus emociones y sentimientos, autorregulándose para que no afecten negativamente a lo...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Númérico	8	0	Expresa sus sentimientos, creencias y defiende sus derechos de manera clara y serena sin preferir...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Númérico	8	0	Cuenta con metas claras y estrategias para alcanzarlas y superar desafíos, potenciando sus habili...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Númérico	8	0	Muestra capacidad para comprender cómo se sienten sus colegas y ayudarlos a sentirse mejor	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Númérico	8	0	Tiene facilidad para relacionarse con los colegas que llegan a su institución y en distintos ambientes.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Númérico	8	0	Acostumbra aportar ideas y acciones para el bienestar y crecimiento de otras personas.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Númérico	8	0	Tiene la capacidad de convivir y expresarse de acuerdo con las restricciones y las demandas cultur...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Númérico	8	0	Identifica el origen de los problemas que se le presentan y propone soluciones objetivas y realistas.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Númérico	8	0	Cuando se presentan cambios en su trabajo reacciona de forma tranquila y positiva, adaptándose a ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Númérico	8	0	Muestra capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos e estresantes relaci...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Númérico	8	0	Ante una situación tensa o imitante controla sus impulsos evitando una descarga de energía negati...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Númérico	8	0	Cuenta con una agenda de responsabilidades laborales, para llevar un seguimiento de las actividad...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Númérico	8	0	Se siente satisfecho con los logros alcanzados hasta el momento en sus labores profesionales.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Númérico	8	0	Pone en práctica una actitud optimista frente a situaciones difíciles de resolver en el trabajo evitand...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Númérico	8	0	Se muestra motivado hacia el logro de sus metas incluso frente a los contratiempos laborales o de ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR000	Númérico	8	2		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	Item1	Númérico	8	0	Se muestra identificado con la visión y misión institucional aportando con su práctica docente para...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Item2	Númérico	8	0	Se siente bien en este IEST porque le da la posibilidad de aprender nuevas habilidades y desarrollar...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Item3	Númérico	8	0	Cumple las normas establecidas en el reglamento institucional: deberes y derechos de docentes y ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Item4	Númérico	8	0	El ambiente de trabajo en este IEST es agradable y acogedor.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Item5	Númérico	8	0	Existe un fuerte sentido de compañerismo e integración entre los docentes que laboran en este IEST.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Item6	Númérico	8	0	Existe respeto y tolerancia a los puntos de vista diferentes que puedan manifestarse en una reunión.	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Item7	Númérico	8	0	Existe un trato de empatía y apoyo entre maestros, coordinadores, directivos y demás miembros d...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Item8	Númérico	8	0	Emplea las herramientas y recursos tecnológicos propiciando el aprendizaje colaborativo entre estu...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Item9	Númérico	8	0	Enseña a sus estudiantes el uso de TICs en la creación, integración y reelaboración de contenid...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Item10	Númérico	8	0	Comparte contenidos digitales de sus sesiones de aprendizaje a través de foros, blogs, sitios web t...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Item11	Númérico	8	0	Participa en las comisiones de revisión y actualización de los planes de estudios, para ponerlo en ...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Item12	Númérico	8	0	En la IEST se gestiona la asignación de un equipo directivo y jerárquico que tenga conocimientos y...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Item13	Númérico	8	0	Realiza proyectos de investigación con sus alumnos vinculados al bienestar de las personas y en r...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables