



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y desempeño docente en tiempos de  
pandemia Covid- 19 de los docentes del área de comunicación,  
UGEL Puno - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Psicología del Educativa**

**AUTORA:**

Nina Charaja, Ada Pamela ([orcid.org/0000-0003-3559-6353](https://orcid.org/0000-0003-3559-6353))

**ASESOR:**

Dra. Duran Llaro, Kony Luby ([orcid.org/0000-0003-4825-3683](https://orcid.org/0000-0003-4825-3683))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo de investigación a mis hijos Paula y Josué por ser fuentes de inspiración para continuar mi superación personal y profesional. A mis padres por su ejemplo de probidad y celeridad en el trabajo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme mucha fortaleza. A mi mamá por su apoyo incondicional. A la Universidad César Vallejo, por haberme abierto las puertas y haber culminado mis estudios de Posgrado. A mis jurados y asesor por sus consejos. Gracias a todos.

## Declaratoria del Autenticidad del Asesor



### ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

#### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Kony Luby Duran Llaro , docente de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: **“Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia Covid- 19 de los docentes del área de comunicación, UGEL Puno - 2022”**,

de la estudiante Nina Charaja Ada Pamela constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Apellidos y Nombres del Asesor: Dra. Kony Luby Duran Llaro	
DNI: 18227474	Firma 
ORCID: 0000-0003-4825-3683	

## Declaratoria de Originalidad del Autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NINA CHARAJA ADA PAMELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en tiempos de pandemia Covid - 19 de los docentes del área de comunicación, UGEL Puno - 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
NINA CHARAJA ADA PAMELA : 01341300 ORCID: 0000-0003-3559-6353	Firmado electrónicamente por: ANINA el 29-10-2024 16:57:49

Código documento Trilce: INV - 0761286

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria del Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	28
3.2. Variables y Operacionalización de variables .....	28
3.3. Población, muestra y muestreo .....	30
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.5. Procedimiento .....	32
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos .....	33
IV. RESULTADOS .....	34
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	48

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Correlación entre Inteligencia emocional y Desempeño docente.....	34
Tabla 2. Correlación entre Automotivación y Desempeño docente .....	35
Tabla 3. Correlación entre Empatía y Desempeño docente.....	36
Tabla 4. Correlación entre habilidades sociales y desempeño docente .....	37

## Resumen

La investigación planteó como objetivo: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022. Respecto de la metodología, se trata de una investigación de tipo básico, el diseño es no experimental, correlacional y transversal. La población asciende a 70 docentes de la UGEL Puno. El tipo de muestra es no probabilístico por conveniencia. Los resultados indican que existe una correlación directa en todos los casos; asimismo la correlación directa es alta en la relación de las variables inteligencia emocional y desempeño docente. En cambio, la relación directa es moderada entre las dimensiones y la variable desempeño docente. Se concluyó que existe una relación directa alta entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente ( $Rho=,747$ ;  $p = ,000$ ). En cambio, existe una relación directa moderada entre la automotivación y el desempeño docente ( $Rho=,693$ ;  $p = ,000$ ). Asimismo, existe una relación directa moderada entre la empatía y el desempeño docente ( $Rho=,638$ ;  $p = ,000$ ). También, existe relación moderada entre las habilidades sociales y el desempeño docente ( $Rho=,659$ ;  $p = ,000$ ).

**Palabras clave:** Desempeño docente, evaluación de aprendizajes, gestión de emociones, inteligencia emocional, proceso de enseñanza.

## Abstract

The research had as its objective: to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in times of Pandemic Covid - 19 of the UGEL Puno 2022. Regarding the methodology, it is a basic type of research, the design is non-experimental, correlational and transversal. The population amounts to 70 teachers of the UGEL Puno. The type of sample is non-probabilistic for convenience. The results indicate that there is a direct correlation in all cases; Likewise, the direct correlation is high in the relationship between the variables emotional intelligence and teaching performance. In contrast, the direct relationship is moderate between the dimensions and the teacher performance variable. It was concluded that there is a high direct relationship between the variables emotional intelligence and teaching performance ( $Rho=.747$ ;  $p = .000$ ). Instead, there is a moderate direct relationship between self-motivation and teaching performance ( $Rho=.693$ ;  $p = .000$ ). Likewise, there is a moderate direct relationship between empathy and teaching performance ( $Rho=.638$ ;  $p = .000$ ). Also, there is a moderate relationship between social skills and teaching performance ( $Rho=.659$ ;  $p = .000$ ).

**Keywords:** Teaching performance, learning evaluation, emotion management, emotional intelligence, teaching process.

## I. INTRODUCCIÓN

En el plano internacional, el COVID-19 ha afectado de manera directa a los centros educativos de países de América Hispana y el mundo, principalmente a discentes, docentes, grupos familiares y actores educativos. Los años 2020 y 2021 destacaron por registrar elevados índices de abandono estudiantil, pese a los diversos esfuerzos realizados por las autoridades educativas para ofrecer una enseñanza inclusiva y sustentable. Como parte de las estrategias implementadas para frenar la propagación de la mencionada enfermedad, las instituciones escolares cerraron sus puertas (Alcántara et al., 2020). En veinticinco naciones de América Hispana, alrededor de 165 millones de educandos abandonaron sus estudios desde las primeras etapas (nivel inicial) hasta la etapa universitaria, porque no contaban con los recursos digitales que les permitieran acceder a las clases virtuales. Esta es una crisis de educación sin precedentes, con un impacto dominó en la educación, la sociedad, la sanidad y la economía (Álvarez et al., 2020).

Los cierres duraderos de centros de educación impactan negativamente en la labor educativa y la inteligencia emocional, evidenciado en la carencia de puntualidad de maestros y educandos, fomento inadecuado de actividades socialmente proyectivas, solicitud de licencias y la exigua participación en concursos, congresos y talleres (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

En este contexto, el trabajo docente que antes de 2020 era presencial se ha convertido en trabajo a distancia (CEPAL-UNESCO, 2020). Y en 2022, la educación en algunos casos sigue siendo virtual y, en algunos casos, presencial e híbrida, según la política del país. Es en esta medida que, ante los cambios repentinos en el ejercicio de la libertad de movimiento y las medidas sanitarias en todo el mundo, se desconoce la formación de la inteligencia emocional en los países latinoamericanos y el desempeño de los docentes.

En el escenario peruano, la inteligencia emocional se vio alterada por la sanidad del profesorado, a causa de que los contagios y los decesos incrementaron de forma dramática entre 2020 y 2022. De acuerdo con el informe

de la situación de la OMS del 12 de abril de 2022, se registraron aproximadamente 499,8 millones de casos confirmados de COVID-19 y 6,2 millones de fallecimientos en el ámbito global (OMS, 2022). En el caso de Perú, hasta la misma fecha, se reportaron 3,5 millones de casos confirmados y 212.500 decesos (OMS, 2022). La competencia emocional de los educadores en el contexto de la enseñanza a distancia o bajo la modalidad híbrida (que combina clases presenciales y semipresenciales) adquiere relevancia ante el incremento en los contagios del virus y la cantidad creciente de casos confirmados y fallecimientos en la comunidad. Este escenario persiste a pesar de la difusión de múltiples directrices dirigidas a las instituciones educativas.

En cuanto al desempeño docente, el MINEDU (2012), instituyó la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED como la orientación sobre el Marco de Buen Desempeño Docente conforme al art. 4 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma de la Formación Docente (Ministerio de Educación, 2012a) y sus modificatorias, según los escenarios que fueron presentándose.

En relación con la variable de desempeño docente, el "Ministerio de Educación (2012) emitió la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED", estableciendo las directrices para el trabajo docente mediante el Marco del Buen Desempeño Docente. Este marco está alineado con lo estipulado en el art. 4 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma de la Formación Docente (Ministerio de Educación, 2012a) y sus posteriores modificaciones, las cuales se han ajustado considerando los distintos contextos y escenarios que componen la rica diversidad sociocultural del Perú.

Según lo establecido en este documento, la labor de los profesores se centra en la formación de competencias, estructuradas en cuatro ámbitos o dominios. Este enfoque busca que los educadores optimicen continuamente su desempeño y ejerzan su profesión con el propósito de ofrecer una enseñanza de alta calidad a sus alumnos.

En el escenario presente de la enfermedad del coronavirus, que ha ido disminuyendo desde principios del 2022, el desempeño docente se adapta a las necesidades y funciones de las actividades virtuales, presenciales e híbridas;

asimismo, conducen a la reflexión docente sobre sus roles en la educación, la investigación y la sociedad.

A nivel regional, la declaración de la emergencia sanitaria ha tenido un efecto en el departamento de Puno, donde la educación ha sido gravemente aquejada por el COVID -19 durante esta etapa. Álvarez et al. (2020) señalan que el cierre de instituciones presenta una señal negativa con una rigurosa repercusión en la consecución de aprendizaje del estudiantado (desarrollo de competencias, capacidades y desempeños) y en el rendimiento del profesorado.

En el departamento de Puno y a nivel nacional, sólo uno de los cuarenta indicadores de rendimiento del Buen Marco de Rendimiento de Enseñanza implica la gestión tecnológica y virtual. La conectividad limitada a Internet de muchos profesores y estudiantes, especialmente en las zonas rurales y periféricas urbanas, complicó la situación para una adecuada educación.

De la misma forma, Puno es una de las regiones más perjudicadas emocionalmente, no solamente por las restricciones de salud que hay en las organizaciones ante la nueva normalidad (con clases presenciales e híbridas), sino de igual modo debido a que el “Ministerio de Educación y la Dirección Regional de Puno” no han utilizado tácticas para asegurar la formación de la inteligencia emocional del profesorado. Lo propio sucede con los maestros cuya circunscripción pertenece a la UGEL Puno. En el plano de la estabilidad emocional, los síntomas primordiales de la situación de problema son de varios tipos. Entre 2020 y 2022, los profesores han mostrado síntomas de ansiedad y depresión, que es probable que estén relacionados con signos y síntomas relacionados con el estrés con variaciones de acuerdo con el género, la edad, la profesión, la especialización y el tipo de actividad realizada, entre otros.

Por todo lo expresado, se proponen las siguientes interrogantes de investigación:

Es en este marco situacional con la actual investigación sobre las variables: a) inteligencia emocional y b) desempeño docente, en el actual contexto, se plantea la siguiente interrogante general: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia

emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 en la UGEL Puno 2022?

Los aspectos que justifican esta investigación son los sugeridos por Hernández et al. (2014).

En lo que respecta a la conveniencia investigativa, este trabajo de investigación se justifica porque la información es accesible, debido a que los integrantes de la muestra de investigación (docentes de la UGEL Puno) autorizaron mediante un consentimiento informado, la ejecución de los instrumentos de indagación o investigación. De igual manera, se obtuvo el consentimiento de las I. E. y de la UGEL de Puno. El recojo de información se ejecutó a través del aplicativo formulario de Google, a efectos de representar la realidad a través del procesamiento de información. Esta participación fue debidamente consultada a los dirigentes y maestros de las I. E. del ámbito de la UGEL Puno; asimismo, el director de esta UGEL, y especialista en Comunicación, dieron viabilidad y autorizaron la puesta en funcionamiento del desarrollo, cumpliéndose la accesibilidad y la conveniencia investigativa.

En cuanto a la conveniencia académica, la actual investigación es importante en términos de actualidad; debido a que hasta el momento se sigue viviendo los daños de la pandemia por coronavirus; situación que trae como desenlace problemas de inteligencia emocional y de rendimiento docente. El 2022 se ha ingresado a una nueva normalidad; no obstante, todavía se continúa en el estado de Emergencia Sanitaria, por lo que se cumplen protocolos varios, lo que trae consigo efectos o impactos en las variables de estudio.

Respecto de la importancia del aspecto social, la información encontrada se expone en los resultados lo que es útil a distintas categorías vinculadas a los docentes. Dicho de otro modo, estos datos serán útiles para que puedan tomar determinaciones de acuerdo con las facultades de cada institución que cuida la integridad de la educación. De igual modo a lo relacionado a la relevancia social, los resultados de esta investigación serán de utilidad para descubrir otras problemáticas y que demás autores tomen como cimiento estos datos para posteriores estudios en el escenario actual o en demás contextos. Debe

destacarse que el profesorado de las I. E. y la UGEL Puno, se benefician con esta investigación, porque los hallazgos pueden permitirles ajustar aspectos que contienen limitaciones y ambigüedades.

Con relación a la relevancia teórica, el estudio procesa teóricamente dos variables de estudio: a) la inteligencia emocional y b) el desempeño docente. De igual forma, este estudio, como fuente de conocimiento de referencia, contribuye a la comprensión de las variables de estudio así como al abordaje contextual basado en el análisis objetivo del trabajo docente durante el confinamiento y crisis sanitaria, que aún afecta a los estudiantes y docentes en pleno 2022; esta investigación también permite que algunas teorías se expandan y asocien a nuevos escenarios, concepciones y resuelvan ambigüedades de manera apropiada en la estructura de la perspectiva fundamentada en escenarios y en la valoración formativa.

En este sentido, se plantea el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno, 2022. Los objetivos específicos son: a) analizar la relación entre la dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022; b) establecer la relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022; c) evaluar la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.

Asimismo, se plantea la hipótesis general: existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022. Las hipótesis específicas indican: a) existe una relación directa entre la dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022; b) existe una relación directa entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022; c) existe una relación directa entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Castañeda y colaboradores (2020), establecen por finalidad primordial identificar la vinculación entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional del docente utilizando enfoques cuantitativos de análisis correlacional. Los hallazgos evidencian una asociación bilateral significativa entre la inteligencia emocional de los profesores y su desempeño profesional ( $r=0,656$ ,  $p=0,000$ ), subrayando la relevancia del manejo emocional en el ámbito educativo. Se concluyó que existe una correlación elevada entre estas dos variables ( $r=0,656$ ,  $p=0,000$ ). Asimismo, se ha comprobado que la inteligencia emocional contribuye a la percepción del rendimiento docente.

Gamboa (2021), estableció como propósito central analizar el grado de asociación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento profesional de los docentes en los centros educativos de Santa Cruz. La muestra la constituyeron 186 maestros. Para verificar la hipótesis planteada, se adoptó un enfoque metodológico mixto, combinando técnicas de observación cualitativa con métodos de recolección de datos cuantitativos. La presente no constituye un experimento dentro de una secuencia correlativa, sino una indagación centrada en la evaluación de variables de control mediante estudios transeccionales. Esta investigación se efectuó con maestros de I. E. a partir de muestras estandarizadas. Los resultados obtenidos indican una significancia estadística de 0.002. Asimismo, el valor de P encontrado fue de 0.000. Dicho de otro modo, hay una relación sólida entre el coeficiente intelectual y el rendimiento profesional en el ámbito educativo.

En el contexto peruano, Flores (2017), tuvo por propósito principal: definir la asociación entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los profesores durante el primer semestre del año 2012-II, en la Facultad de Educación Física de la UNMSM en Lima. Desde la óptica del análisis metodológico, se sugiere adoptar un enfoque cuantitativo para evaluar los niveles de correlación o asociación, empleando las categorías del coeficiente de inteligencia emocional y una clasificación exhaustiva del desempeño de los docentes. Para ello, se implementó un conjunto de procedimientos por medio de un muestreo no probabilístico. Se examinó una muestra conformada por ciento treinta y dos

estudiantes y veinticuatro profesores. En lo que respecta a los hallazgos, el estudio revela una relación favorable entre las dos variables analizadas. Se establece que:  $p = 0,005 < 0,05$ . En consecuencia, se puede afirmar que se identificó una correlación significativa y elevada entre estas variables.

Barreno et al. (2018) en su estudio tuvieron por finalidad primordial definir el grado de inteligencia emocional y su asociación con el rendimiento de los docentes. En cuanto a la metodología empleada, se adoptó una perspectiva cuantitativa. El diseño de la investigación se clasifica como asociativo o correlacional, ya que las variables investigadas fueron vinculadas mediante un modelo matemático. El grupo de participantes estuvo compuesto por dieciocho maestros que usaron el Inventario de Cociente Emocional (ICE) desarrollado por BarOn y adaptado por Ugarriza (2001). Los hallazgos revelan que el cuarenta y cuatro por ciento de los encuestados demostraron tener una competencia emocional adecuada. En términos generales, el 66% de los sujetos evaluados exhibieron un alto nivel de desempeño. El índice de correlación entre las variables es de 0.765, lo que indica una relación del 76.5%. Se concluye que hay una fuerte conexión positiva entre el coeficiente intelectual, tanto mental como emocional, y el desempeño en el trabajo del profesorado.

En su estudio, Lira (2018) estableció como propósito primordial definir la asociación que hay entre la inteligencia emocional y la función docente. La investigación empleó una perspectiva cuantitativa y un diseño no experimental. La estratificación temporal utilizada fue de carácter pragmático u horizontal. El universo de estudio incluyó a 108 profesores de instituciones educativas de nivel secundario, y se utilizó una muestra representativa obtenida mediante encuestas a nivel nacional, con un enfoque específico. La cantidad de herramientas utilizadas para la recopilación de datos, seleccionadas del conjunto poblacional, incluye: 1) La prueba de Baron mediante cuestionario y 2) Criterios adaptados para la valoración del rendimiento educativo con un valor  $p=0$ .

En el trabajo de Castillo (2019), se estableció como propósito principal definir la asociación que existe entre la inteligencia emocional y el rendimiento en el ámbito educativo. En cuanto a la metodología, la investigación realizada no fue experimental y utilizó un diseño correlacional explicativo, el cual proporcionó

una muestra compuesta por veintitrés docentes. Para la recopilación de datos se utilizaron 2 cuestionarios: uno destinado a evaluar la inteligencia sensorial y otro orientado a medir el rendimiento académico. La prueba estadística aplicada para demostrar la hipótesis fue la correlación por rangos de Spearman. El análisis de los resultados reveló que no hay un vínculo significativo, dado que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.059 y el valor p resultó ser 0.88, que es mayor que 0.05.

Jaramillo (2019), en su investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de bachillerato de una institución educativa en Durán, Ecuador”, se formuló como finalidad principal: evaluar la relación entre el desempeño académico del personal docente en el nivel secundario y su inteligencia emocional. En cuanto a la metodología, el estudio se clasificó como no experimental, relevante y correlacional en el ámbito investigativo. Se aplicó un cuestionario para llevar a cabo la evaluación. Para recoger información, se emplearon cuestionarios junto con una prueba de escala ordinal. La inteligencia sensorial obtuvo un coeficiente de 0,851, mientras que el rendimiento académico presentó un coeficiente de 0,983. Los datos recopilados fueron analizados mediante el software IBM SPSS Statistics versión 22, lo que permitió generar los resultados finales mostrados en tablas de contingencia y estadísticas RHO. Considerando los valores obtenidos de  $p = 0,945$  y  $\rho = 0,17$ , se rechaza la hipótesis alternativa de la investigación, aceptando así la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que no se encontró un vínculo significativo entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de secundaria.

En el trabajo realizado por Candela y colaboradores (2020), titulado “Desempeño de los docentes e inteligencia emocional en el ST. George’s College”, se estableció como meta investigar el vínculo existente entre el rol del docente y la inteligencia emocional. Esta investigación empleó un enfoque de prueba de hipótesis, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para validar los resultados. La muestra censal incluyó a 90 docentes que fueron evaluados en el estudio. Los instrumentos o dispositivos empleados para la recopilación de datos son: Los resultados muestran un índice de correlación débil con un  $Rho = 0,351$ . Esto lleva a concluir que, en el presente análisis, no hay

una asociación entre el desempeño de los educadores y la inteligencia emocional.

Cabanillas y Reyes (2020) tuvieron por finalidad primordial definir la asociación entre la inteligencia emocional y la actividad pedagógica en Red Shita-Marcabal. Para ello, la investigación incluyó a setenta docentes como muestra. Se emplearon 2 instrumentos para recoger información: un cuestionario de ajuste de barras y otro específico para evaluar inteligencia y sensibilidad, así como para medir la efectividad en la enseñanza. Los resultados, con un valor de  $p = 0,000$ , confirmaron de manera significativa la existencia de una correlación directa y positiva entre la inteligencia emocional y la práctica docente. En resumen, se encontró una alta correlación entre estas dos variables.

Domínguez (2020), en su estudio titulado "Inteligencia emocional y rendimiento docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote," estableció por propósito primordial evaluar la correlación entre la inteligencia emocional y el rendimiento de los educadores. La muestra del estudio estuvo constituida por setenta y siete maestros de aula y sesenta y un docentes de alto rendimiento. Para recoger datos, se utilizaron cuestionarios enfocados en medir la inteligencia emocional y el desempeño académico. Asimismo, se emplearon técnicas complementarias de entrevistas y observación para obtener una visión más integral. El coeficiente alfa de Cronbach para la Escala de Sensibilidad en Inteligencia es de 0,954, mientras que para la Escala de Desempeño Educativo es de 0,843, indicando así que los instrumentos utilizados en este estudio presentan una alta fiabilidad. El análisis estadístico se realizó mediante el software SPSS Statistics 25. En la Academia Carlos Salazar Romero se identificó una correlación positiva significativa entre las 2 variables analizadas.

En el trabajo de investigación de Matos (2020), se estableció como objetivo evaluar la inteligencia emocional y su asociación con el desempeño profesional del profesorado en la misma institución. La investigación se clasifica como aplicada, adoptando una perspectiva cuantitativa y haciendo uso de un diseño de investigación no experimental. El conjunto de la población se conformó por estudiantes de física y rehabilitación, y se seleccionó una muestra de treinta

y dos individuos. Las clases de muestra se eligieron de manera intencional, siendo estas relevantes o no factibles. En cuanto a la metodología técnica, se utilizaron encuestas y cuestionarios como herramientas para recoger información. Como resultado del estudio, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo un valor de 0.461, para verificar la hipótesis principal. En 2017, durante una conferencia realizada en la Facultad de Medicina de Rehabilitación, Terapia Física y Tecnología de la universidad pertinente, se concluyó que existía evidencia de un vínculo directo entre la autogestión de la inteligencia sensorial y el fenómeno en cuestión.

Mucha (2021) en su investigación se propuso por finalidad definir la asociación que hay entre la inteligencia emocional y el desempeño en el trabajo en La Inmaculada Puerto Ocopa-Satipo. El estudio llevado a cabo es de carácter fundamental y se ejecutó a un nivel adecuado utilizando técnicas metodológicas. La muestra consistió en treinta y cuatro docentes seleccionados de un total de treinta y siete profesores que conformaban la población general. Como resultado, se determinó que hay una relación directa entre el desempeño en el trabajo de los docentes con alta inteligencia emocional y los participantes del estudio. Los factores que repercuten en los resultados del trabajo realizado en la Escuela Puerto Ocopa se identificaron claramente. Se llegó a la conclusión de que hay una correlación positiva y significativa entre las variables de investigación: el desempeño profesional del profesorado y la inteligencia emocional.

Puertas y colaboradores (2018), en su estudio titulado "La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento docente: una revisión sistemática", establecieron por finalidad primordial identificar de qué modo la inteligencia emocional impacta en el desempeño de los educadores en diversos niveles educativos. Para ello, se llevaron a cabo búsquedas en la base de datos WOS, enfocándose en artículos científicos clasificados bajo las categorías de "Investigación educativa", "Ciencias sociales" y "Psicología". Tras la aprobación de 116 vacantes publicadas en 2017, y una vez implementado el índice de inclusión, se permitirá la difusión de cincuenta nuevas vacantes en proceso de evaluación y valoración. Como resultado, se evidenció que la producción de

investigaciones académicas sobre la inteligencia emocional de los docentes, evaluada en el marco del estudio, se vio considerablemente afectada por la ansiedad y el estrés, mostrando características tanto ascendentes como paralelas. Se definió que la inteligencia emocional contribuye significativamente al desempeño en el trabajo efectivo, fomenta la realización personal y eleva el nivel de satisfacción con el trabajo realizado, al mismo tiempo que disminuye la influencia de problemas de sanidad emocional. En consecuencia, es crucial resaltar el menester de intervenir para obtener beneficios en el procedimiento de educación.

Azañedo (2021) llevó a cabo una investigación cuyo propósito era caracterizar la labor educativa antes y durante la reciente pandemia. Con relación a la metodología empleada, se trata de un estudio descriptivo. Se concluye que los cambios impulsados por la pandemia han facilitado a los educadores adaptarse a las nuevas condiciones, perfeccionando así sus competencias, desempeño y habilidades en el uso de tecnología y herramientas digitales. Para fomentar y vigilar las competencias en autoaprendizaje, así como en la capacitación y actualización a través de plataformas digitales, es indispensable integrar y perfeccionar de manera innovadora las prácticas pedagógicas en contextos emergentes. Esto incluye enriquecer las experiencias educativas y fortalecer la comprensión acerca de la responsabilidad y la ética profesional. Las vivencias académicas en diversos contextos no deben ser percibidas como una obligación, sino como una oportunidad constante para continuar aprendiendo, reestructurar y perfeccionar la práctica educativa, ya sea de manera directa o a distancia, con una actitud reflexiva y constructiva, siempre orientada hacia el avance del alumnado. En el contexto de la pandemia, resulta crucial superar el temor hacia el uso de las tecnologías, optimizar la experiencia de aprendizaje y proporcionar informes periódicos sobre los eventos y los niveles de rendimiento. La clave del rendimiento radica en la información continua que se proporciona al supervisor, permitiéndole evaluar el buen desempeño y las limitaciones del estudiante. Este proceso facilita al director el reconocimiento de los menesteres del estudiantado para una asistencia temporal o remota.

En el contexto específico, Huanca (2020) planteó por finalidad principal reconocer la asociación entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente. La metodología utilizada es deductiva. Al considerar una muestra de veintiocho educadores que participaron en el cuestionario, se observa que el personal docente reciente presenta un notable nivel de desarrollo en inteligencia emocional, y que, en términos generales, los maestros gestionan sus emociones de manera adecuada. Por lo tanto, el incremento en el rendimiento académico del estudiantado en el área curricular representa un indicativo favorable. En conclusión, los educadores muestran una mayor sensibilidad hacia la formación de la inteligencia emocional. La notable influencia positiva que tiene un alto nivel de inteligencia emocional en el desarrollo y rendimiento docente se debe a la fuerte relación entre las evaluaciones de inteligencia emocional y el desempeño del profesorado. Se observa que el nivel de desarrollo profesional en la quinta dimensión de la inteligencia emocional suele ser muy alto o alto. En términos generales, la mayoría alcanza un nivel alto, mientras que otros se encuentran en un nivel promedio.

En el marco del desarrollo teórico sobre la variable 1: inteligencia emocional, según lo indicado por Parraga y Núñez (2021) y Daniel Goleman (1995), esta se define como la habilidad de comprender, apreciar y expresar con precisión cualquier tipo de emoción. Esta capacidad implica aceptar y generar emociones conforme avanza el proceso de pensamiento, lo cual facilita el aprendizaje respecto a comportamientos y estados emocionales. Además, involucra el control efectivo sobre la regulación emocional, promoviendo así el crecimiento tanto emocional como mental.

En esta investigación, en opinión de los autores, las emociones desempeñan una función esencial en la realización de las tareas. En consecuencia, es imperioso que exista una actividad frecuente de valoración de las emociones y generen horizontes para entenderlas a la luz de las acciones.

Entre las teorías más destacadas sobre la emoción, se encuentra el psicoanálisis propuesto por Freud, quien en 1895 publicó su obra "Estudio sobre la histeria". Este libro presenta una teoría innovadora acerca del origen de las afecciones emocionales, conocida como la teoría de la emoción (Fernández,

2018). Tras profundizar en las experiencias de los pacientes, Freud llegó a la conclusión de que la depresión de la memoria emocional era característica de cada síntoma neurótico individual, y no se limitaba exclusivamente a aquellos relacionados con la demencia.

El enfoque conductual emergió a inicios del siglo XX, y cada uno de sus exponentes promovió una teoría distinta sobre las emociones. La teoría física de las emociones conceptualiza estas últimas como un modo de experiencia subjetiva (Johnson et al., 2020). Asimismo, los defensores de esta teoría destacaron una característica adicional de las emociones: la conducta emocional observable y evaluativa. Según esta perspectiva, las conductas emocionales visibles no se consideran únicamente experiencias privadas, sino que sirven como base para la evaluación de las emociones.

El cognitivismo emergió posteriormente, respaldado por los principios filosóficos de Descartes y James. Este enfoque sostiene que la cognición no cumple una función práctica en el sentido real, dado que, desde una perspectiva lógica, la conciencia, incluso en parte, no se asume que contribuye a la génesis o preservación de los sentimientos (Toledo & Bonhomme, 2019). La conexión entre pensamiento y emoción conserva una distancia significativa, ya que el pensamiento y la conciencia representan un procedimiento, entre tanto la emoción se manifiesta como un proceso inmediato y rápido. Según Descartes y James, la emoción actúa como una respuesta directa al entorno, sin necesidad de interpretar la experiencia emocional ni la intervención de la conciencia racional (Manrique, 2019).

La interpretación de la inteligencia emocional (IE) ha sido abordada por John Meyer y Peter Salovey a través de un análisis comparativo de estudios que exploran por qué ciertas personas parecen tener una mayor "competencia emocional" en comparación con otras (Figuroa, 2018). En consecuencia, resulta fundamental desarrollar modelos de IE para comprender las variaciones en los enfoques emocionales que se observan entre las personas. Esta perspectiva precede la definición de inteligencia social propuesta por Thorndike (1920), mencionada por Velásquez (2017), quien la describió como la competencia para entender, gestionar y comportarse de manera adecuada en

los vínculos interpersonales entre varones y féminas. El autor identifica 2 clases adicionales de inteligencia aparte de la inteligencia social. Dicho de otra manera, se refiere a una conceptualización que representa la habilidad para procesar pensamientos y a una metáfora que simboliza la competencia para entender y manejar objetos.

A comienzos del siglo XX, una de las perspectivas más destacadas con relación a la inteligencia era la competencia para adecuarse a diversos escenarios (Sternberg, 1997). Actualmente, el concepto de internacionalización parece haber penetrado en el ámbito de la investigación psicológica. No obstante, la inteligencia se encuentra directamente relacionada con la creatividad, la personalidad, la memoria, el optimismo, las emociones y, en determinada medida, con la sanidad emocional.

En 1983, Gardner, referenciado por Chura (2019), presentó la obra "The Frame of the Mind", la cual revolucionó la comprensión de la inteligencia a través de la teoría de las inteligencias múltiples. Según esta perspectiva, Gardner sostiene que contamos con siete tipos distintos de inteligencia, cada una de las cuales funciona de manera relativamente autónoma. Las siete dimensiones de inteligencia incluyen la Inteligencia Lógica, la Inteligencia Verbal y Matemática, la Inteligencia Física y Motora, la Inteligencia Musical, la Inteligencia Espacial, la Inteligencia Interpersonal y la Inteligencia Intrapersonal. La última se refiere a aspectos relacionados con la introspección, y junto con la inteligencia interpersonal, está vinculada de manera estrecha con las habilidades sociales, siendo útil para deducir la Inteligencia Emocional (IE). Gardner (1993) destacó que la inteligencia interpersonal se fundamenta en habilidades esenciales para identificar las reacciones de los demás, especialmente en cuanto a emociones, motivaciones, actitudes y conflictos (Chura, 2019).

A lo largo de 1994 y 1997, con el lanzamiento generalizado del éxito de ventas de Gorman (1995), "Emotional Intelligence", la concepción se volvió popular y se difundió.

A partir de 1998 hasta el día de hoy se han generado adelantos en el área teórica descriptiva y en el campo de la indagación por el advenimiento de nuevas herramientas de medición (Cabas et al., 2017).

### **Dimensiones de la variable 1 (Inteligencia emocional):**

#### **Dimensión 1. Automotivación:**

La automotivación es una guía para encontrar lo que quiere uno en su vida personal y alcanzar sus metas planificadas. En esta dimensión, es importante educar a los estudiantes, no necesaria y plenamente sólo en el colegio, sino también en el hogar para desarrollar el hábito del entusiasmo, el vigor y el lenguaje afectivo extendido. La falta de motivación se manifiesta como entusiasmo, desgana, pesimismo y falta de conformidad, falta de conciencia para ayudar a alcanzar las metas establecidas. Una persona con esta destreza será más eficiente en las labores que emprende. (Goleman, 1995).

#### **Dimensión 2. La Empatía:**

Mantilla, (2012) sostiene que la empatía es la capacidad de encontrar sentimientos y motivaciones que lleven a la acción positiva hacia los demás y la comprensión sin juzgar. La tendencia básica en la sociedad académica de construir buenas relaciones interpersonales. Frente a diferentes realidades, los estudiantes muestran sensibilidad hacia los docentes.

#### **Dimensión 3: Habilidades sociales:**

Es un conjunto de habilidades de empatía y honestidad, nos admiten llevarnos bien con los restantes sin que nos mientan o maltraten. Esta habilidad es efectiva en cualquier forma o cosa basada en la interacción tranquila con los demás (Goleman, 2009)

En cuanto al desempeño docente, el MINEDU (2014) señala que se trata de un patrón observable del comportamiento de un individuo que puede ser descrito y evaluado además de expresar habilidades desarrolladas. Proviene de

la palabra inglesa "perform" o "yield", que significa "rendimiento" o "rendimiento", y por lo tanto está relacionado con el logro de una meta en el campo. En la docencia, aquellas son las competencias que los docentes deben desarrollar o se preocupan por la consecución del aprendizaje del estudiantado y el desempeño de determinadas tareas. Así, el desempeño demuestra el desempeño del trabajo y la medición de sus destrezas, habilidades y capacidades.

En esta definición de desempeño se deben considerar tres términos o escenarios, tal como lo plantea el MINEDU (2014): a) Desempeño visible, que es un proceso explícito que se describe u observa para ser medido. b) Responsabilidades relacionadas con el funcionamiento general de la organización. c) Esto demuestra la responsabilidad de los docentes con el rendimiento.

Actualmente, se contempla que el éxito o el fracaso de un modelo o sistema de educación depende de muchos factores o factores, como la intervención de los progenitores, la nutrición del estudiante, la calidad del entorno del hogar del estudiante y el impacto de la educación. Sin embargo, los medios y programas para facilitar la educación, la infraestructura de la institución y los recursos y medios de contenido técnico dependen en considerable medida de la calidad educativa.

De acuerdo con el Ministerio de Educación (2016), el desempeño docente es la pertinencia de las competencias o calificaciones precisadas para la formación docente. Por lo tanto, es importante aumentar la eficacia del sistema escolar por medio de los esfuerzos coordinados de varias políticas. Esto proporciona herramientas para la identificación y aclaración.

Atencio (2019) destaca que las operaciones instruccionales o desempeño docente incluyen una variedad de funciones y roles que facilitan los comportamientos instruccionales así como la calidad y adaptación de los comportamientos, la participación e identificación laboral, y las normas educativas y comunitarias. Sin embargo, el modelo entrenado debe ser explícitamente claro en todos los niveles de dominio. En otras palabras, el

enfoque basado en aptitudes debe transformarse en acción. En este caso, los miembros de la muestra de estudio deben sacar conclusiones de la información pedagógica en torno al desarrollo curricular en varios campos. Con estas acciones, se puede ayudar notablemente a tomar decisiones sobre las capacidades y limitaciones del desarrollo estándar.

Para complementar la posición de Atencio (2019), es necesario comprender e implementar la educación influenciada por la filosofía, la investigación, el derecho y la tecnología, así como las funciones y roles que deben desempeñar los docentes. Como tal, los docentes no son profesionales inmediatos y regulares. Cabe recalcar que la experiencia cultural es la experiencia del mismo campo y sólo puede ser utilizada como referencia para la calidad educativa.

Panca (2021) afirma que para que el profesorado desarrolle habilidades curriculares, deben planear, ordenar, dirigir y controlar todo lo relacionado con el desempeño profesional y los componentes curriculares. Esta operación es básica. Porque los docentes necesitan recopilar ideas y planificar acciones para diagnosticar la situación de un alumno. El programa reúne evidencia basada en las fortalezas y limitaciones del fortalecimiento de destrezas del estudiantado, y los maestros identifican cursos de acción para mejorar las habilidades adquiridas. Del mismo modo, la acción directa prevista es organizar la documentación del curso de acuerdo con la acción prevista. Implementar planes de lecciones y medidas de implementación si las circunstancias requieren ajustes. Esta es la parte donde los profesores intercambian ideas con los estudiantes, identifican problemas y situaciones especiales, mientras organizan el entrenamiento de campo en el lugar. La siguiente tarea es controlar y evaluar las actividades realizadas. Este control no solo es relevante

En particular, a través del proceso de enseñanza, aprendemos sobre la capacidad de los docentes para adherirse al plan de estudios no solo para la gestión académica en el aula, sino también en la estructura del aprendizaje basado en competencias (Huamani, 2019).

El desempeño en cuanto a la enseñanza es la realización del comportamiento docente en términos de desarrollo moral y espiritual, que tiene un efecto constructivo en la vida de los estudiantes. El trabajo debe ser un proceso dinámico basado en la realidad y llegando a su punto máximo. Los resultados educativos agilizan los comportamientos producidos por los enfoques basados en competencias. En el campo de la ingeniería socioeducativa, los estudiantes son una herramienta indispensable en la historia de la sociedad, ya que los educandos participan de su mismo aprendizaje y son valorados según los estándares logrados. La diversidad que posibilita el intercambio de vivencias y la libre expansión del control social ve la democracia como una forma de vida inmutable.

### **Dimensiones de la variable 2 (Desempeño docente):**

#### ***Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.***

Estructura la labor docente por medio de la realización de diseños de planes anuales, unidades didácticas, experiencias de aprendizaje en los campos categoriales vinculados a los enfoques interculturales y de inclusión. Hace referencia al entendimiento de las principales manifestaciones culturales, sociales y cognitivas que se desprenden de los estudiantes; asimismo tiene que ver con el dominio de la enseñanza, la selección de recursos pedagógicos, la evaluación desde la estrategia formativa permanente y certificadora.

#### ***Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***

Hace referencia al procedimiento mediante el cual el docente aplicar determinadas estrategias de enseñanza a través de un enfoque que se orienta y encamina a los valores a efectos de conducir al estudiante aún trató de inclusión y de diversidad en todos sentidos de la palabra. También se refiere a la movilización de estrategias y recursos que median por la educación, a efectos de crear un adecuado entorno de aprendizaje no solo para los estudiantes, sino también para los docentes; asimismo administrar recursos, equipos y materiales, desarrollar variados métodos, estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación; mantener la atención de los estudiantes a partir de la motivación

aplicar una pedagogía pertinente al contexto de los estudiantes. Finalmente implica utilizar variados estándares que le darán calidad a la enseñanza y arandelas herramientas una facilitación para el encaminamiento de los logros de aprendizaje, a partir de los retos planteados en el procedimiento de aprendizaje. De esta manera se identificaron las cuestiones de la educación que se requiere mejorar

### ***Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad***

Tiene que ver con la participación en democracia, a partir de una gestión de escuela o de una red educativa; a efectos de organizar los variados elementos transversales de la comunidad educativa que son exigibles no solo por los estudiantes, sino también por la misma realidad. Se refiere a la interacción efectiva de los actores del grupo educativo, quienes participan en la planificación, desarrollo, implementación, desarrollo y valoración de los diversos programas educativos del centro, de este modo contribuyen a la consolidación de un adecuado entorno institucional. Finalmente incluye valores, virtudes e ideales, que se desprenden de la comunidad iban hacia ella, además es dar realce a sus características y se establecen responsabilidades compartidas.

### ***Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***

Tiene que ver con los variados procesos vinculados al desarrollo profesional ya la identidad del docente; en este sentido, se encamina las prácticas hacia la formación y el fortalecimiento de las destrezas profesionales del docente. Consiste en la reflexión de manera sistemática en torno a la práctica del docente, de sus colegas, del trabajo que se desarrolla en equipo, de la colaboración y solidaridad con sus compañeros y de la no participación en las diversas actividades de desarrollo profesional y laboral. Esta situación incluye la gestión de las comunicaciones, de la información, de la formulación, planteamiento y desarrollo de los diferentes regímenes educativos en el plano regional y nacional; además, se sustenta la responsabilidad en torno a la consecución de logros de aprendizaje del estudiantado y la asunción de resultados efectivos

Ahora es necesario explicar el Marco de Buen Desempeño Docente formulado por el Ministerio de Educación y lanzado oficialmente en 2014 según los menesteres del estudiantado y el escenario real del estudiantado.

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en la visión del docente en la nación. En este sentido, es posible crear un marco que lo exprese de manera objetiva y explícita, evitando reducir los conceptos del marco en la lista de cotejo (Ministerio de Educación, 2014). Los componentes principales se dividen en 3 categorías, siguiendo el orden jerárquico:

- Cuatro (4) dominios.
- Nueve (9) competencias.
- Cuarenta (40) desempeños.

El Marco de Buen Desempeño Docente es una herramienta relevante que tiene como propósito establecer competencias y desempeños para que los docentes en camino de su trabajo de manera apropiada en el Perú; en ese entender, esta herramienta exige que los docentes desarrollen su labor cumpliendo determinados estándares en la educación básica regular, esto implica que la participación debe darse en el marco de los lineamientos vinculantes o de las normativas vigentes.

El Marco de Buen Desempeño Docente tiene su fundamento en el consenso social y tecnológico que se basa en el desarrollo profesional que parte del estado, se conduce a través de la sociedad y llega al docente. El propósito es dado realce a todas las habilidades de logro, de los conocimientos, desempeños, estándares y políticas que integren y permitan el aprendizaje de todo el estudiantado. En este sentido, los maestros cumplen con su labor a manera de engranajes, constituye un instrumento estratégico para la ejecución de políticas de desarrollo docente integral, participan metódicamente en el contexto a través de las actividades, del desarrollo académico y curricular (Ministerio de Educación, 2014). De similar modo, el elemento familia logra completar los cuatro pilares elementales del dominio, a efectos de garantizar, la plena consolidación de docentes pionero, efectivos en su labor cotidiana.

Las disposiciones del Marco de Buen Desempeño Docente formula los objetivos específicos siguientes:

a) construir un lenguaje y comunicación común para discutir diferentes prácticas educativas entre docentes y miembros de la comunidad (padres de familia y representantes de la sociedad civil).

(b) alentar a los maestros a meditar con relación a su praxis, adoptar expresiones de su identidad profesional y desarrollar una visión educativa iterativa para su propio desarrollo.

(c) fortalecer su papel como profesionales capacitados y competentes fomentando la evaluación social y profesional de los docentes que están promoviendo conocimientos y métodos integrales y brindando educación básica regular como parte de una enseñanza eficaz.

(d) dirigir y coordinar el desarrollo e implementación de las diversas prácticas y políticas relacionadas con la educación, la evaluación o el control, la inserción profesional y el desarrollo de las condiciones laborales del profesorado.

Al mismo tiempo, se debe hacer hincapié en las oportunidades de trabajo y estudio a distancia durante la cuarentena. El servicio piloto del Ministerio de Educación distribuye virtualmente materiales educativos, cubre actividades en cada ciclo, grado y brinda atención presencial sobre educación según el Currículo Nacional de Educación Básica (CNEB).

En el 2020 y 2021, los materiales físicos que los maestros pudieron proporcionar (especialmente en algunos campos con acceso limitado a Internet) reemplazó el contenido interactivo entregado a través de plataformas virtuales u otros medios, ya que encaja con la estrategia Learn at Home. Para ello, el Ministerio de Educación coordina la implementación por medio de las Oficinas Regionales de Educación (REO) y las Unidades Administrativas Regionales (RAU). En el marco de la interacción docente-estudiante, se requiere la participación y cooperación de maestros y progenitores.

Dada la naturaleza descentralizada de la educación, estos servicios son valiosos porque se brindan bajo la dirección de maestros, administradores y funcionarios gubernamentales y pueden operar tanto a nivel nacional como a distancia. En este escenario, adopta un rol impostergable las IGED.

Desde la declaración de la crisis nacional de salud generada por el coronavirus, los educadores han utilizado el conocimiento para desarrollar continuamente habilidades a través de la experiencia y el ingenio para apoyar al estudiantado a alcanzar el desarrollo cognitivo y anticipar futuras oportunidades de aprendizaje. Los principales impactos encontrados en 2020 y 2021 continuaron en 2022. El futuro para los próximos años es incierto.

A través de estrategias virtuales, descubrieron la mejor manera de entender a los estudiantes como seres humanos, aprendiendo sobre la motivación intrínseca, la personalización y el trabajo en equipo cuando están solos, atrapados o solos. En este sentido, Vygotsky, a través de su teoría sociocultural, señala que los estudiantes logran aprender de sus coetáneos cuando se encuentran en un ambiente de continua interacción y socialización. Esta situación puede conducir a la consolidación de las emociones, de los procesos mentales, alejándose los conflictos, equilibrando situaciones positivas, comprendiendo problemas familiares y sociales (Palacios, 2020).

Al aplicar estrategias pedagógicas, los maestros deben reconocer que no todos los estudiantes y sus familias tienen las mismas posibilidades de alcanzar habilidades de experiencia de aprendizaje y usan, por ello, múltiples estilos de comunicación para la retroalimentación en el aula, el hogar o la localidad (estrategias implementadas por el estado peruano para la transmisión por televisión, radio e Internet). En 2020 y 2021, durante el trabajo remoto, los docentes lograron conectarse a los estudiantes y las familias brindando o retroalimentación formativa que integra los procesos cognitivos y socioemocionales para mejorar el aprendizaje. Esta labor fue titánica, a pesar de las limitaciones con que contaban tanto estudiantes como docentes.

En este campo de la experiencia, los directivos y coordinadores de área utilizan variadas estrategias de teletrabajo, a efectos de brindar

acompañamiento, apoyo y a los docentes en su integridad, ya que su labor no desaparece, incluso en los momentos más álgidos como los vividos desde diciembre del 2019, hasta la actualidad: 2022. En esta labor de acompañamiento y observación del desempeño docente, se prioriza la reflexión del trabajo docente y su correspondiente autoevaluación.

El profesorado fue consciente de su función como mediadores y facilitadores del aprendizaje autodirigido del estudiantado. Lograron pensar más en la competencia ejecutiva (desarrollo de competencias) que en el contenido o el conocimiento; aunque en este escenario, todavía hay mucho por avanzar. A pesar de las complejidades que se enfrenta durante la pandemia, la visión del docente se basó en desarrollar competencias y, al mismo tiempo, conducirlos a la reflexión sobre una variedad de temas, problemas cotidianos y condiciones de vida.

Cabe señalar que hay cambios inesperados en los trabajos docentes, pero la misión profesional se fortalece durante la fase de aprendizaje a distancia, desarrollo interactivo con los estudiantes. Cuando finaliza este notable espacio educativo virtual, regresan a las aulas con mayor fuerza y conocimiento técnico. Luego de evaluar su desempeño pasado, recogerán sus experiencias de vida y reconsiderarán sus trabajos docentes y enfrentarán nuevas situaciones con éxito mientras se enriquecen a través de la experiencia, continúan aprendiendo en su rol de facilitadores de aprendizaje y superación, dándose cuenta de que su trabajo como educadores nunca se detiene en el interior. y fuera del aula (Palacios, 2020).

En las I. E. secundarias con educación a distancia de la provincia de Puno, a lo largo del periodo de la pandemia, los resultados de la educación se cumplieron más a través del trabajo a distancia. Muchas instituciones están considerando sus propias políticas, pero el hilo principal que las guía es la "Estrategia de Aprendo en Casa" desarrollada por el Ministerio de Educación. Además, para 2022, los programas de capacitación y las actualizaciones de información pueden mejorar su capacidad para administrar habilidades, desarrollar tareas, crear flujos de trabajo de educación a distancia o limitar el trabajo a distancia.

El cronograma en el que se desarrollaron las actividades fue orientado por los docentes y se basó en la importancia y desempeño de desarrollar habilidades y competencias en el marco del Currículo Nacional. Es bueno hacer un trabajo de enseñanza universitaria. Estos encuentros permiten a los maestros compartir vivencias, intercambiar saberes, señalar sus restricciones y compartir sus logros.

De igual manera, el 2020 también contó con un acompañamiento pedagógico regular. Permitió entender las diferentes categorías que estaban en proceso de consolidación en el año anterior. Los docentes entienden el propósito de desarrollar una experiencia de aprendizaje como una serie de acciones para situaciones desafiantes o desafiantes. Se presentan objetivos de aprendizaje, se presentan conocimientos, habilidades y resultados, y se presentan enfoques laterales. Como se mencionó anteriormente, se presentan situaciones importantes a nivel de desafíos, desafíos.

Por otro lado, un aspecto importante de la educación a distancia fue que los estudiantes aporten evidencias. Las preguntas complejas y realistas formuladas en situaciones importantes son parte del interés del estudiante y se traducen en evidencia. De esta forma, se pueden evaluar los retos o retos relacionados con competencias para una compilación final de retos o productos de las actividades realizadas.

Es comprensible que las competencias no deben estar aisladas unas de otras, sino que deben formar engranajes con otras competencias en un dominio particular y con competencias en otros dominios. En este sentido, la evidencia debe evaluar la competencia primaria, pero también puede existir en otras competencias involucradas en las actividades de aprendizaje.

Otro aspecto relacionado a considerar es la estrategia de retroalimentación remota. La retroalimentación significa aclarar, evaluar, expresar inquietudes, hacer sugerencias y situaciones desafiantes en torno a experiencias y actividades de aprendizaje específicas. La retroalimentación a través de diferentes aplicaciones como zoom, meet y whatsapp en el entorno virtual se refiere a devolver la calificación o información de progreso relacionada con los criterios de evaluación descritos anteriormente por el estudiante. Sin

embargo, la retroalimentación solo es efectiva no solo cuando se desarrolla una recapitulación de la actividad desarrollada, no sólo a partir de las interrogantes en torno a su aprendizaje; sino sobre todo cuando el estudiantado es consciente de lo que esperan aprender y de los criterios con los que serán evaluados. Evidentemente, esta evaluación se basa en la evidencia. En otras palabras, en un entorno virtual, las evaluaciones se desarrollan para el aprendizaje. Las evaluaciones de aprendizaje, por otro lado, solo se certificarán en la etapa posterior a las evaluaciones de aprendizaje.

Cuando los maestros brindan retroalimentación, deben observar el comportamiento o los productos de los estudiantes, hacer evaluaciones y deben comprender e identificar los éxitos, las limitaciones, ya que la información oportuna puede proporcionar esta información. Reflexión guiada sobre estos problemas y encontrar estrategias adecuadas para desarrollar, mejorar y potenciar su aprendizaje.

En resumen, durante la pandemia de coronavirus y en el escenario de la evaluación formativa, la retroalimentación tiene por finalidad apoyar al estudiantado a perfeccionar sus estilos, ritmo y logros de aprendizaje; y seguir mejorando las competencias de quienes sean capaces de autogestionar su propio aprendizaje. Por lo tanto, la lluvia de ideas ayuda a los estudiantes a construir su propia autonomía y ritmo de aprendizaje al alentarlos a diseñar, desarrollar y resolver innumerables tareas de resolución de una gama de problemas; también se puede crear nuevas iniciativas, repensarse uno mismo, identificar técnicas, estrategias y estrategias de aprendizaje donde se pueda identificar las propias necesidades y logros.

En otro orden de ideas, es fundamental destacar el diseño pedagógico curricular debido a su vínculo directo con el éxito en el aprendizaje del estudiantado de secundaria. Este diseño pedagógico y curricular se basa en un enfoque centrado en el desarrollo de capacidades, así como en un enfoque orientado a la evaluación formativa.

Desde una perspectiva enfocada en las competencias, se plantea que los alumnos deben cumplir con los objetivos educativos definidos en los distintos

grados académicos. Esta perspectiva incluye las competencias concretas, destrezas, estándares de evaluación, rendimientos esperados y criterios de valoración, además de la formulación de exámenes, la metacognición y la retroalimentación. Todos estos elementos deben estar dirigidos hacia la obtención del estándar de aprendizaje, el cual se define mediante ciclos establecidos.

El impulso de cada componente mencionado se logra únicamente mediante la implementación de actividades o sesiones educativas, en las cuales es esencial llevar a cabo y cumplir con los objetivos establecidos para cada experiencia de aprendizaje. Estas experiencias se materializan en contextos relevantes o desafíos del entorno cercano, reflejando así la tendencia actual en educación hacia la resolución de problemas inmediatos. Posteriormente, se procede a la elaboración de un plan para las actividades involucradas, basándose en las habilidades de aprendizaje requeridas. Al planificar las actividades o sesiones de enseñanza, es fundamental establecer los intervalos de tiempo, los métodos didácticos y los enfoques pedagógicos. Los intervalos de tiempo corresponden a la división temporal para la ejecución de las sesiones, mientras que los métodos pedagógicos facilitan el desarrollo de los procesos intelectuales de los estudiantes a través de diversas tareas. Entre los procedimientos pedagógicos destacados se encuentran la estimulación del interés, los objetivos del aprendizaje, y la problematización, la cual debe presentar un desafío o reto. Asimismo, se relaciona con el problema cognitivo, la recuperación de conocimientos previos, la gestión y supervisión del procedimiento de aprendizaje, y la valoración, que implica retroalimentación a través de la recapitulación y observación de las evidencias. Además, se considera la metacognición, que se refiere a la conciencia de los estudiantes respecto a su propio ritmo de aprendizaje.

Los procedimientos pedagógicos se encuentran asociados a cada área; entre tanto los procedimientos didácticos se encuentran asociados solamente a una asignatura en concreto, es la sustentación de las destrezas de aprendizaje.

En cuanto a la evaluación, esta se inscribe dentro de un enfoque formativo, que constituye una modalidad de valoración centrada en los progresos

alcanzados, contrastando de manera significativa con la evaluación sumativa. Existen dos tipos de evaluación formativa: a) evaluación orientada al aprendizaje y b) evaluación del aprendizaje.

La característica de la evaluación del aprendizaje es que es constante y permanente. Cualquier experiencia o acción de aprendizaje inspira objetivos de aprendizaje que se evalúan formalmente y se brindan retroalimentación variable. La razón es que esta clase de evaluación aborda directamente cuestiones de desarrollo de habilidades. También puede observar y evaluar los cronogramas de progreso de los educandos y observar las fortalezas y fragilidades del estudiantado en función de la retroalimentación. Este ejercicio le posibilita tomar determinaciones para el mejoramiento de su tasa de aprendizaje.

La evaluación del aprendizaje se distingue por su papel certificador, ya sea en cada período bimestral o trimestral, o al final del ciclo académico. Los resultados de estas evaluaciones se registran en la plataforma SIAGIE. No obstante, esta certificación va más allá, ya que también se evidencia en los resultados de las pruebas diagnósticas, de seguimiento y de conclusión. Esta herramienta permite reconocer el grado de competencia logrado por el estudiante en relación con las habilidades desarrolladas en las distintas asignaturas del currículo.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Este trabajo se clasifica como investigación básica, dado que se centró en el análisis detallado del contexto específico en relación con la interacción de las variables investigadas. Asimismo, permitió determinar el nivel de dicha interacción, contribuyendo así a la teoría con relación a la inteligencia emocional y el rendimiento de los docentes (Hernández y Mendoza, 2018).

**Diseño de Investigación:** Esta investigación se enmarca como un estudio fundamental, ya que se enfocó en un análisis exhaustivo del contexto particular en torno a la interacción de las variables examinadas. De igual manera, facilitó la identificación del grado de interacción entre dichas variables, aportando de esta forma al desarrollo teórico sobre la inteligencia emocional y el desempeño de los maestros (Supo, 2021).

#### 3.2. Variables y Operacionalización de variables

##### Variable 1: Inteligencia emocional

###### Definición Conceptual

Es una categoría psicológica entendida como la capacidad de reconocimiento, motivación y gestión adecuada de las emociones en las personas y su asociación que establecen con sus pares; implica también el despliegue de actitudes frente a determinadas situaciones que puedan acceder a la realidad de la persona. La inteligencia emocional se vincula al equilibrio, al tratamiento o de actitudes fortuitas como producto o de desavenencias, de situaciones positivas, de eventos inesperados (Arrabal, 2018).

###### Definición Operacional

La inteligencia emocional de los maestros es una categoría medida por el **Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman** (2016),

empleando 3 dimensiones y 68 ítems o reactivos para determinar el nivel de inteligencia emocional en el profesorado. Las dimensiones de la inteligencia emocional de los docentes en la presente encuesta son: a) automotivación; b) empatía; c) habilidades sociales.

### **Escala de medición**

Nivel muy bajo (68-101)

Nivel bajo (102- 135)

Nivel regular (136 – 204)

Nivel alto (205 – 272)

Nivel muy alto (273 – 340).

### **Variable 2: Desempeño docente**

#### **Definición Conceptual**

Es el desenvolvimiento de los docentes en el campo de la planificación, administración y gestión, del desarrollo de competencias como propiciar un ambiente adecuado, una enseñanza para el aprendizaje, una evaluación permanente; implica también el desarrollo de actividades en el aula, a efectos de gestionar estrategias y recursos metodológicos, el adaptación a diversos contextos de enseñanza aprendizaje, en donde la planificación, el desarrollo de la sesión y la plena interacción con los estudiantes, indican los real dimensión de la importancia de la actividad docente (Picón et al., 2020).

#### **Definición Operacional**

La evaluación del desempeño docente se lleva a cabo a través del Cuestionario de Desempeño Docente (CDD), una herramienta diseñada por el Ministerio de Educación conforme al Marco del Buen Desempeño Docente. Este instrumento tiene como objetivo establecer el grado de eficacia en la labor docente, abarcando cuatro dimensiones específicas y evaluándose mediante 15 ítems.

## **Escala de medición**

Inicio (01 a 20 puntos)

Proceso (21 a 35 puntos)

Logro Previsto (36 a 50 puntos)

Logro destacado (51 a 60 puntos)

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

#### **Población**

La población se encuentra conformada por 70 docentes en ejercicio de su profesión, pertenecientes a la circunscripción de la UGEL Puno, en el nivel secundario.

Según Tamayo (2014), la población abarca el total de unidades de análisis que conforman un fenómeno, y un aspecto esencial de la investigación radica en la cuantificación de un conjunto de N entidades participantes en un estudio específico.

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes en ejercicio durante el año 2022.
- Docentes en calidad de contratados y nombrados.

#### **Criterios de exclusión**

- Docentes con licencia eventual o a largo plazo de docentes durante el 2022.
- Docentes que se encuentren indispuestos por motivos de salud.
- Docentes que no aceptan participar.
- Docentes que no hayan llenado el instrumento completo.

#### **Muestra**

En este estudio, debido a que la población es relativamente pequeña, se trabajará con todos los docentes pertenecientes a la jurisdicción de la UGEL Puno, es decir, con 70 docentes; lo que significa que se trata de un censo.

De acuerdo con Muñoz (2016), una muestra es una parte de una población que se selecciona como representativo y se extrae a través de diversos métodos con el propósito de ser estudiada o analizada.

La muestra define la problemática objeto de estudio debido a que tiene la capacidad de producir datos para reconocer desperfectos en el procedimiento o problemática objeto de investigación, a causa de que proporcionarán datos de primera mano con relación al escenario del problema.

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

#### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica empleada son las encuestas, y el estudio consiste en un procedimiento dentro del diseño de una encuesta descriptiva en la que el investigador recolecta datos a través de una encuesta previamente diseñada sin cambiar el entorno y fenómenos de recolección de información (Supo, 2021).

#### **Instrumentos de recolección de datos**

##### **Instrumento de la variable 1: Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman**

Se empleó el Test de Inteligencia Emocional (TIE) de Daniel Goleman (2016) para valorar el nivel de desarrollo de la inteligencia emocional en el profesorado. Esta herramienta, compuesta por 68 ítems distribuidos en tres dimensiones, fue diseñada para identificar la inteligencia emocional tanto en mujeres como en hombres. Las dimensiones evaluadas incluyen: a) automotivación, b) empatía, y c) habilidades sociales.

El autor validó el instrumento utilizando el método de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio aplicado al Test de Inteligencia Emocional (TIE). El percentil final se presenta de la siguiente manera: nivel muy bajo (68-101); nivel

bajo (102-135); nivel regular (136-204); nivel alto (205-272); y nivel muy alto (273-340).

### **Instrumento de la variable 2: Desempeño docente**

El instrumento en cuestión es un Cuestionario de Evaluación del Desempeño Docente (CED), elaborado por el Ministerio de Educación en el marco del Buen Desempeño Docente. Este cuestionario está diseñado para medir el nivel de desempeño docente a través de tres dimensiones y un total de 15 ítems. Las dimensiones evaluadas en la variable desempeño docente son las siguientes: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; b) Enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes; c) Participación en la gestión escolar en colaboración con la comunidad; y d) Fomento de la profesionalidad e identidad docente.

### **3.5. Procedimiento**

En primer lugar, se llevaron a cabo las gestiones pertinentes con la UGEL Puno para obtener la autorización y cumplir con los requisitos necesarios para aplicar los instrumentos para recoger información en el profesorado que conformaron la muestra del estudio. Durante este proceso, se acordaron las fechas y horarios específicos para realizar dicha actividad.

En segundo lugar, el instrumento se aplicó de forma grupal durante tres encuentros con los docentes, cada uno con una duración aproximada de 25 minutos. Se proporcionaron las indicaciones requeridas para que los participantes completaran el instrumento de manera adecuada.

Finalmente se agradeció al director de la UGEL Puno por el permiso concedido para recolectar datos de las variables de estudio.

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

Los datos recolectados por medio de los instrumentos de investigación, se procesaron por medio del programa Excel, lográndose desarrollar los análisis estadísticos respectivos.

Se creó una base de datos para que de allí surgieran todos los resultados en función de los objetivos.

Las hipótesis fueron comprobadas mediante la correlación de Spearman, que se emplea primordialmente para analizar datos. Mide la fuerza y la dirección de la asociación entre 2 variables clasificadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se consideró el principio de la libertad, en contraposición de la obligatoriedad; los docentes asumieron por propia voluntad la decisión de participar en la investigación; asimismo, estuvieron informados desde momentos previos al llenado de instrumentos.

De manera similar, el Informe Belmont establece que en la generalidad de las investigaciones que implican personas, el respeto por los seres humanos precisa que los sujetos se ofrezcan como voluntarios y otorguen datos apropiados, y el respeto por los seres humanos precisa cuidado (Observatorio de Bioética, 1979). En los escenarios más complicados, el respeto por los demás con frecuencia supone estabilizar demandas contrapuestas y se orienta por los propios principios de respeto.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1.

*Correlación entre Inteligencia emocional y Desempeño docente en la UGEL Puno*

			Inteligencia _emocional	Desempeño o_docente
Rho de Spearman	Inteligencia_emoc ional	Coeficiente de correlación	1,000	,747**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño_doce nte	Coeficiente de correlación	,747**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla 1 se aprecia los resultados de la correlación entre inteligencia emocional y Desempeño docente, todo esto por medio del estadístico no paramétrico Rho de Spearman, logrando obtener una relación directa moderada (Rho=,747, p=,000).

Tabla 2.

*Correlación entre Automotivación y Desempeño docente en la UGEL Puno*

			Automotiva cion	Desempeñ o_docente
Rho de Spearman	Automotivacion	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño_doc ente	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla es apreciable los resultados de la correlación entre automotivación y Desempeño docente, todo esto por medio del estadístico no paramétrico Rho de Spearman, logrando obtener una correlación directa (positiva) moderada (Rho=,693, p=,000).

Tabla 3

*Correlación entre Empatía y Desempeño docente en la UGEL Puno*

**Correlaciones**

			Empatia	Desempeño _docente
Rho de Spearman	Empatia	Coeficiente de correlación	1,000	,638**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño_doce nte	Coeficiente de correlación	,638**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla se aprecia los resultados de la correlación entre de empatía y Desempeño docente, todo esto por medio del estadístico no paramétrico Rho de Spearman, logrando obtener una correlación directa (positiva) moderada (Rho=,638, p=,000).

Tabla 4

*Correlación entre habilidades sociales y desempeño docente en la UGEL Puno*

**Correlaciones**

			Habilidades sociales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

En la tabla es apreciable los resultados de la correlación entre habilidades sociales y desempeño docente, todo esto por medio del estadístico no paramétrico Rho de Spearman, logrando obtener una correlación directa (positiva) moderada (Rho=,659, p=,000).

## V. DISCUSIÓN

El hallazgo General de este estudio evidencia la existencia de una asociación directa y alta entre las variables: inteligencia emocional y desempeño docente, que según la prueba de hipótesis, se encontró que  $Rho=.747$ ; asimismo se observa que  $p\text{-valor} = .000$ , rebelándose la confirmación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.

Con relación al análisis comparativo con otros estudios, Castañeda et al. (2020), encontraron una correlación alta y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño ocupacional de los maestros ( $r = 0.656$ ,  $p = 0.000$ ). Gamboa (2021) encontró un valor  $p = 0,002$ , lo que señala que la inteligencia emocional está asociada con el desempeño en el trabajo.

Flores (2017), encontró que  $p\text{-value} = 0,005$ , revelando así que hay un vínculo significativo entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Resultados similares obtuvieron, Barreno et al. (2018), Lira (2018), Jaramillo (2019), Cabanillas y Reyes (2020), Candela et al. (2020), Domínguez (2020), Matos (2020), Mucha (2021), Puertas et al. (2018), Azañedo (2021), Huanca (2020), con un  $p\text{-valor} < 0.05$ . Por tanto, todos coinciden en que encuentran un vínculo directo entre la inteligencia emocional y el alto rendimiento o desempeño docente.

Sin embargo, Castillo (2019), encontró que, a diferencia de otros estudios, la inteligencia emocional no se asoció con el desempeño docente debido a que la correlación Rho de Spearman fue de 0.059 y Sig Bilateral=0.788 ( $p\text{-value} > 0.05$ ).

Por otro lado, en cuanto al resultado específico 1, se develó la existencia de una asociación moderada pero directa entre la dimensión automotivación y el desempeño docente ( $Rho=.693$ ,  $p=.000$ ). Esto quiere decir que los docentes que presenta una adecuada motivación, también logran destacar en su desempeño laboral como docente les. No se trata solamente de un juicio de Valor producto del sentido común, sino que variados estudios aciertan en esta perspectiva. A diferencia de los que están en desventaja, según Goleman (1995), la falta de

motivación se percibe como desgana, falta de entusiasmo, pesimismo y hasta conformismo. Emociones que no son propicias para lograr el objetivo propuesto. Una persona con esta habilidad será más eficaz en su trabajo.

Para el resultado específico 2 se encontró la existencia de una asociación significativa, directa o positiva, en grado moderado entre la dimensión empatía y el desempeño docente ( $Rho=.638$ ,  $p=.000$ ). Al respecto, Mantilla (2012) señala que los maestros tienen que desarrollar la competencia de descubrir las emociones y motivaciones que conducen al comportamiento positivo y la comprensión de los demás sin juzgarlos. Una actitud imprescindible para construir muy buenas relaciones interpersonales.

Con relación al resultado específico 3, se halló que existe una asociación directa moderada entre la dimensión sociabilidad y el desempeño docente ( $Rho=.659$ ,  $p=.000$ ). Al respecto, Azañedo (2021), encuentra que los docentes asumen el reto de perfeccionar sus destrezas en la utilización de instrumento técnicos. Es plausible el mejoramiento de las habilidades de los docentes a partir de la autor educación, la auto capacitación y el desarrollo de cursos virtuales en tiempo real, según las diversas líneas académicos y pedagógicas, requiriendo comprender no solamente la experiencia educativa en el aula, sino sobre todo interactuar plenamente con los estudiantes.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022; puesto que  $Rho=,747$ , lo que indica una relación directa y moderada; asimismo, se obtuvo  $p = ,000$ ; que indica una probabilidad de error inferior a 0,05.

**SEGUNDA:** Existe una relación directa entre la dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022, debido a que  $Rho=,693$ , lo que indica una relación directa y moderada; asimismo, se obtuvo  $p = ,000$ ; que indica una probabilidad de error inferior a 0,05.

**TERCERA:** Existe una relación directa entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022, ya que  $Rho=,638$ , lo que indica una relación directa y moderada; asimismo, se obtuvo  $p = ,000$ ; que indica una probabilidad de error inferior a 0,05.

**CUARTA:** Existe una relación directa entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022, debido a que  $Rho=,659$ , lo que indica una relación directa y moderada; asimismo, se obtuvo  $p = ,000$ ; que indica una probabilidad de error inferior a 0,05.

## VII. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A los investigadores de la UCV, a los docentes y directivos de la UGEL Puno 2022, se les recomienda que investiguen sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19, a fin de que se pueda conocer las implicancias socioemocionales en el plano de las emociones como la ira, miedo, tristeza, alegría, sorpresa, entre otros.
- SEGUNDA:** A los investigadores de la UCV, a los docentes y directivos de la UGEL Puno 2022, se les sugiere que desarrollen estudios transversales y longitudinales sobre la relación entre la dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19, a fin de conocer información sobre esta dimensión y que los directivos puedan tomar decisiones para aplicar estrategias en torno a la dimensión señalada.
- TERCERA:** A los investigadores de la UCV, a los docentes y directivos de la UGEL Puno 2022, se les aconseja que desarrollen estudios y programen cursos para conocer la relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 y afrontar las limitaciones que se desprendan, con el propósito de que los docentes tengan una adecuada salud emocional.
- CUARTA:** A los investigadores de la UCV, a los docentes y directivos de la UGEL Puno 2022, se les recomienda que investiguen y desarrollen charlas sobre la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19, a fin de combatir casos de depresión, preocupación y nostalgia, en consecuencia, tengan una adecuada salud emocional.

## REFERENCIAS

- Alcántara, A., Aguilar, J., Álvarez, F., Barrón, C., Chehaibar, L., & Zabalgoitia, M. (2020). *Educación y pandemia, una visión académica* (Universidad Nacional Autónoma de México (ed.); Primera). [https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion\\_pandemia.pdf](https://www.iisue.unam.mx/investigacion/textos/educacion_pandemia.pdf)
- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, Á., Noli, A., Ortiz, M., & Pérez, M. (2020). La educación en tiempos de coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–30. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-en-tiempos-del-coronavirus-Los-sistemas-educativos-de-America-Latina-y-el-Caribe-ante-COVID-19.pdf>
- Arrabal, E. (2018). *Inteligencia emocional* (Elearning (ed.); Primera). [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional+&ots=RrBYgmfWHv&sig=1O\\_v\\_cN0Ntu4lnehOoe1GzQH9vE#v=onepage&q=inteligencia+emocional&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bp18DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=inteligencia+emocional+&ots=RrBYgmfWHv&sig=1O_v_cN0Ntu4lnehOoe1GzQH9vE#v=onepage&q=inteligencia+emocional&f=false).
- Atencio, L. (2019). *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la IEP* Horacio Zeballos Gámez, Desaguadero. 91. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13330/Lenny\\_Judith\\_Atencio\\_Ayma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13330/Lenny_Judith_Atencio_Ayma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Azañedo, V. A. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 841–860. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2614>
- Barreno, R., Cárdenas, M., López, E., & Mugruza, R. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente de la carrera de Ciencias de la Comunicación en una universidad privada de Lima, periodo 2018-I en sede Lima Centro* [Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1583/Ricardo Barreno\\_Mercedes Cardenas\\_Edwin Lopez\\_Rafael Mugruza\\_Trabajo de Investigación\\_Maestría\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1583/Ricardo_Barreno_Mercedes_Cardenas_Edwin_Lopez_Rafael_Mugruza_Trabajo_de_Investigación_Maestría_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cabanillas, M., & Reyes, L. (2020). Inteligencia emocional y desempeño docente en la Red Educativa Rural de Shita-Marcabal, 2020 [Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. In *La deseción escolar de estudiantes de secundaria en las escuelas públicas del Perú*. [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211\\_0001193711\\_T\\_2018.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf)
- Candela, F., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en las instituciones educativas ST. George`s College. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–29. <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/162/109>
- Castañeda, S., Guirette, O. A., Durán, H. A., & Arroyo, A. (2020). Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional. *Alta Tecnología y Sociedad*, 155(1), 155–163. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe01a905b6f849a9906f87/1610482089931/20+CastañedaBurciaga+PUE646+ATS+V12N1+155-163.pdf>
- Castillo, I. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutierrez Fernández”, Chocope* (Vol. 53, Issue 9) [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37924/castillo\\_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37924/castillo_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- CEPAL - UNESCO. (2020). Educación en tiempos de pandemia (covid-19). *Revista Universidad de La Salle*, 1–21.
- Dominguez, M. (2020). Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38758>
- Fernández, L. (2018). Sigmund Freud. *Práxis Filosófica*, 46, 11–41. <https://doi.org/10.25100/pfilos>

- Figuroa, A. (2018). Las relaciones cognitivas y conductuales en las interacciones didácticas. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 7033(51), 1–20. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2018\)0051-006](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2018)0051-006)
- Flores, G. (2017). Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM - Lima [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Repositorio de Tesis - UNMSM*. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6015/Flores\\_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6015/Flores_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gamboa, L. (2021). *Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral de los Docentes de Instituciones Educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz* [Universidad de las Fuerzas Armadas]. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/24208/T-ESPE-044436.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional* (E. B (ed.)). <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/08/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Goleman, D. (2016). Importancia de la Inteligencia Emocional. *Educación XX1*, 5, 77–96. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Huamani, T. E. (2019). *Programa EDUSOFT y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario*. 1(2), 240–252.
- Huanca, H. (2020). *Relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones de Educación Inicial, distrito de Huancané* [Universidad Nacional del Altiplano]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15815/Huanca\\_Mamani\\_Hayde.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15815/Huanca_Mamani_Hayde.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jaramillo, Y. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42813/Jarami>

llo\_TYDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Johnson, M., Saletti, L., & Tumas, N. (2020). Emociones, preocupaciones y reflexiones frente a la pandemia del COVID-19 en Argentina. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25, 2447–2456. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.1.10472020>

Lira, N. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa “ Gran Mariscal Andrés El Agustino Ugel 05* [Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira\\_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Manrique, M. (2019). Tipología de procesos cognitivos. Una herramienta para el análisis de situaciones de enseñanza. *Universida de Buenos Aires*, 22. <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v29n57/2304-4322-educ-29-57-163.pdf>

Matos, J. (2020). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Acadpemico Profesional de Tecnología Médica en la Universidad Norbert Wiener* [Universidad Norbert Wiener]. [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3979/T061\\_10201059\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3979/T061_10201059_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Educación. (2012a). *Ley de Reforma Magisterial*. [http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA\\_PUBLICACION\\_LEY\\_DE\\_LA\\_REFORMA\\_REGLAM\\_MOD.pdf](http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA_PUBLICACION_LEY_DE_LA_REFORMA_REGLAM_MOD.pdf)

Ministerio de Educación. (2012b). *Marco de Buen Desempeño Docente para docentes de Educación Básica Regular* (p. 43). [http://www.minedu.gob.pe/files/5087\\_201301030900.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf)

Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. *Libro Currículo Nacional de La Educación Basica*, 224.

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>

Mucha, D. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente de profesores del colegio La Inmaculada Puerto Ocopa-Satipo* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5992>

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Estadísticas de Coronavirus, Covid-19*. <https://news.google.com/covid19/map?hl=es-419&gl=US&ceid=US%3Aes-419>

Palacios, J. (2020). *El desempeño docente en tiempo de cuarentena*. <https://www.cutivalu.pe/el-desempeno-docente-en-tiempo-de-cuarentena-opinion/>

Panca, R. A. (2021). Gestión educativa y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Red Educativa Rural de Choquesani del distrito de Orurillo - 2019. *Repositorio Institucional de La Universidad Nacional Del Altiplano*, 1–97. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15264>

Parraga, G. T., & Núñez, E. F. D. (2021). *Inteligencia emocional y rendimiento académico de los estudiantes del EOPNP* *Emotional intelligence and academic performance of EOPNP students*. 3(5), 94–104.

Picón, G., González, G., & Paredes, J. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Universidad Privada María Serrana, Asunción*, 1–16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778>

Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A., & González, G. (2018). La inteligencia emocional y desempeño docente: una revisión sistemática. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>

Toledo, C., & Bonhomme, A. (2019). Educación y emociones: coordenadas para una teoría vygotskiana de los afectos. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1–7. <https://doi.org/10.1590/2175-353920190193070>

Velásquez, P. (2017). *Evaluación de las competencias emocionales de los profesores tutores del Colegio San Agustín de Lima, en función a los resultados de la aplicación del Inventario de Inteligencia Emocional Baron (I-CE)* [Universidad de Piura]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2470/MAE\\_EDUC\\_173-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2470/MAE_EDUC_173-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

#### CUADRO DE OPERATIVIZACIÓN DE VARIABLES

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de los docentes del área de comunicación de la Ugel Puno 2022

**AUTOR:** Ada Pamela Nina Charaja

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia Emocional	Es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarlos y de manejar bien las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones (Arrabal, 2018).	La inteligencia emocional de los docentes es una categoría medida por el Test de Inteligencia Emocional de Daniel Goleman (2016), utilizando tres dimensiones y 68 ítems o reactivos para determinar el nivel de inteligencia emocional en los docentes.	<b>1. Autonomía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisión de comenzar la actividad.</li> <li>• Perseverancia en su cumplimiento como docente.</li> <li>• Compromiso cognitivo en cumplir su desempeño</li> <li>• Mejorar los resultados su desempeño como docente.</li> </ul>	*Nada de acuerdo *Algo de acuerdo *Bastante de acuerdo *Muy de acuerdo *Totalmente de acuerdo
			<b>2. Empatía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concientiza los sentimientos y necesidades y problemas de sus colegas.</li> <li>• Demuestra capacidad para comprender a los demás expresando interés.</li> <li>• Identifica sus destrezas para comprender, expresar y regular las emociones de los demás.</li> <li>• Se esfuerza por comprender los sentimientos y actitudes de sus colegas.</li> <li>• Se esfuerza por entender las circunstancias que afectan a otros.</li> <li>• Responde asertivamente a las críticas de sus colegas.</li> </ul>	
			<b>3. Habilidades Sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa sus propios sentimientos.</li> <li>• Evita los problemas y no entra en pelea con sus colegas.</li> <li>• Mantener una conversación.</li> <li>• Toma decisiones en favor a sus colegas.</li> </ul>	

<b>Desempeño Docente</b>	Se refiere al profesional que desarrolla su actividad manejando recursos metodológicos y estrategias en un contexto de enseñanza – aprendizaje en el que la planificación, la gestión de clase y la interacción con los estudiantes desempeña un papel importante (Picón et al., 2020).	El desempeño docente es una categoría medida por el Cuestionario de Desempeño Docente – CDD, cuya autoría le pertenece al Ministerio de Educación, según el Marco del Buen Desempeño Docente. Consiste en determinar el nivel de desempeño docente, en cuatro dimensiones y 15 ítems.		• Tiene autoestima y enseña a desenvolverse a los demás	1. Inicio: 01 a 20 puntos 2. Proceso: 21 a 35 puntos 3. Logro Previsto: 36 a 50 puntos 4. Logro destacado  51 a 60 puntos
			1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. 2. Planifica la enseñanza	
			2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	3. Crea un clima propicio para el aprendizaje 4. Conduce el proceso de enseñanza. 5. Evalúa permanentemente el aprendizaje	
			3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela 7. Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad	
			4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	8. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional 9. Ejerce su profesión desde una ética	

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de los docentes del área de comunicación de la UGEL Puno 2022

**AUTOR:** Ada Pamela Nina Charaja

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables			
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022?</p> <p><b>Problema específico</b> • ¿Cuál es la relación entre la dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid</p>	<p><b>Objetivo general</b> • Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022</p> <p><b>Objetivo específico</b> • Establecer la relación entre la Dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.</p> <p><b>Hipótesis específica</b> • Existe una relación directa entre la dimensión automotivación y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid -</p>	Variable 1: <b>Inteligencia emocional</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>
			1. Automotivación.	1. Decisión de comenzar la actividad. 2. Perseverancia en su cumplimiento como docente. 3. Compromiso cognitivo en cumplir su desempeño. 4. Mejorar los resultados su desempeño como docente.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	*Nada de acuerdo *Algo de acuerdo *Bastante de acuerdo *Muy de acuerdo *Totalmente de acuerdo
			2. Empatía.	5. Concientiza los sentimientos y necesidades y problemas de sus colegas. 6. Demuestra capacidad para comprender a los demás expresando interés. 7. Identifica sus destrezas para comprender, expresar y regular las emociones de los demás. 8. Se esfuerza por comprender los sentimientos y actitudes de sus colegas. 9. Se esfuerza por entender las circunstancias que afectan a otros. 10. Responde asertivamente a las críticas de sus colegas.	23,24,25, 26,27,28 29,30,31 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44	
3. Habilidades sociales	11. Expresa sus propios sentimientos. 12. Evita los problemas y no entra en pelea con sus colegas. 13. Mantener una conversación. 14. Toma decisiones en favor a sus colegas. 15. Tiene autoestima y enseña a desenvolverse a los demás.	45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68				

<p>- 19 de la UGEL Puno 2022?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022?</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022?</p>	<p>• Establecer la relación entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.</p> <p>• Establecer la relación entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.</p>	<p>19 de la UGEL Puno 2022.</p> <p>• Existe una relación directa entre la dimensión empatía y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.</p> <p>• Existe una relación directa entre la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente en tiempos de Pandemia Covid - 19 de la UGEL Puno 2022.</p>	<p>Variable 2: <b>Desempeño docente</b></p> <table border="1" data-bbox="918 335 2083 909"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</td> <td>10. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. 11. Planifica la enseñanza</td> <td>1, 2, 3</td> <td rowspan="4">           5. Inicio.: 01 a 20 puntos 6. Proceso: 21 a 35 puntos 7. Logro Previsto: 36 a 50 puntos 8. Logro destacado.: 51 a 60 puntos         </td> </tr> <tr> <td>2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td>12. Crea un clima propicio para el aprendizaje 13. Conduce el proceso de enseñanza. 14. Evalúa permanentemente el aprendizaje</td> <td>4, 5, 6, 7, 8, 9.</td> </tr> <tr> <td>3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</td> <td>15. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela 16. Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad</td> <td>10, 11, 12</td> </tr> <tr> <td>4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</td> <td>17. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional 18. Ejerce su profesión desde una ética</td> <td>13, 14, 15</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	10. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. 11. Planifica la enseñanza	1, 2, 3	5. Inicio.: 01 a 20 puntos 6. Proceso: 21 a 35 puntos 7. Logro Previsto: 36 a 50 puntos 8. Logro destacado.: 51 a 60 puntos	2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	12. Crea un clima propicio para el aprendizaje 13. Conduce el proceso de enseñanza. 14. Evalúa permanentemente el aprendizaje	4, 5, 6, 7, 8, 9.	3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	15. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela 16. Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad	10, 11, 12	4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	17. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional 18. Ejerce su profesión desde una ética	13, 14, 15
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala																	
1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	10. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. 11. Planifica la enseñanza	1, 2, 3	5. Inicio.: 01 a 20 puntos 6. Proceso: 21 a 35 puntos 7. Logro Previsto: 36 a 50 puntos 8. Logro destacado.: 51 a 60 puntos																	
2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	12. Crea un clima propicio para el aprendizaje 13. Conduce el proceso de enseñanza. 14. Evalúa permanentemente el aprendizaje	4, 5, 6, 7, 8, 9.																		
3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	15. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela 16. Establece relaciones de respeto, colaboración y responsabilidad	10, 11, 12																		
4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	17. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional 18. Ejerce su profesión desde una ética	13, 14, 15																		
<p><b>METODOLOGIA</b>  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básico, no experimental, correlacional, transversal  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b>            a) Instrumento de Inteligencia Emocional            b) Ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente  <b>Muestra:</b> 70 docentes de la UGEL Puno</p>																				

### Anexo 3. Instrumento de Inteligencia Emocional (Test De Goleman)

Las preguntas que encontraras en este Test corresponden al autor Daniel Goleman que se refiere a Inteligencia emocional y al comportamiento de las personas con otros. Debes leer detenidamente e indicar el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas.

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

**Instrucciones:** No olvides que no haya respuestas correctas o incorrectas, marca la que más se aproximé a tus preferencias, no empleas demasiado tiempo en pensar.

Preguntas	1	2	3	4	5
1. No me afectan fácilmente los acontecimientos.					
2. Mantengo la calma durante situaciones de emergencia.					
3. Creo que las emociones dirigen nuestras vidas.					
4. Siento la alegría de los demás.					
5. Me cuesta demostrar a la gente que estoy furioso con ellos.					
6. A menudo ignoro mis sentimientos.					
7. No siento compasión por los criminales.					
8. Llora de emoción con facilidad.					
9. Las desgracias ajenas me perturban.					
10. Planifico mi vida basándome en cómo me siento.					
11. A veces me río a carcajadas cuando leo o cuando veo la televisión.					
12. Reflexiono sobre las causas de mis emociones.					
13. Hago caso a mis sentimientos cuando voy a tomar una decisión importante.					
14. Expreso físicamente mi afecto.					
15. Raramente muestro mi enfado.					
16. Me disgustan las fiestas de cumpleaños infantiles.					
17. Si algo es gracioso, me río a carcajadas					
18. Me compadezco de los sin techo.					
19. Creo que los criminales deberían recibir ayuda antes que castigo.					
20. No puedo ayudar, pero parezco afectado cuando sucede algo malo					
21. No me afecta la felicidad de los demás					
22. Tengo dificultades para demostrar mi afecto.					

23. A menudo me detengo a analizar cómo me siento.					
24. Escucho a mi cerebro antes que a mi corazón.					
25. Me cuesta demostrar a la gente que me importa.					
26. No siento mucha compasión por las personas desempleadas.					
27. Muestro mi tristeza.					
28. Raramente analizo mis emociones					
29. Generalmente, termino riéndome si los que me rodean también lo hacen					
30. Raramente pienso sobre cómo me siento					
31. Me disgusta estar rodeado de gente feliz cuando me siento triste					
32. Me cuesta mantener mi mal humor si la gente que me rodea está contenta					
33. Desprecio cualquier debilidad.					
34. Generalmente, soy consciente de lo que siento					
35. Ojalá pudiera exteriorizar fácilmente mis sentimientos negativos					
36. Expreso mi felicidad como si fuera un niño.					
37. No sé cuáles son mis sentimientos.					
38. Raramente lloro durante una película triste					
39. Mantengo la calma incluso en situaciones tensas.					
40. No me afecta el dolor y sufrimiento de los demás					
41. Raramente advierto mis reacciones emocionales					
42. Creo que los pobres merecen nuestra compasión.					
43. No exteriorizo mis sentimientos por muy infeliz que sea.					
44. Exteriorizo mis sentimientos cuando estoy contento.					
45. No me gusta involucrarme en los problemas de los demás.					
46. Sospecho que la expresión de mi cara me delata cuando estoy triste					
47. Me preocupo por los demás.					
48. Me guardo mis sentimientos positivos para mí.					
49. No exteriorizo mis sentimientos por muy aterrorizado que esté.					
50. Raramente me dejo atrapar por la emoción.12345					
51. Creo que las decisiones importantes deben estar basadas en el razonamiento					
52. Le presto mucha atención a mis sentimientos					
53. Abrazo a mis amigos más cercanos.					
54. Siento compasión por aquellos que están peor que yo					
55. Me conmocionaría ver a un animal herido					
56. Sufro con las penas de los demás.					

57. Me preocupo poco por los demás					
58. Me siento profundamente conmovido por las desgracias de los demás.					
59. Grito cuando estoy enfadado.					
60. Mis objetivos en la vida están basados en la inspiración, más que en la lógica					
61. Tomo mis decisiones siguiendo hechos, no sentimientos					
62. Cuando otros están de celebración, siento empatía.					
63. Advierto mis emociones.					
64. Me gusta ver a los niños abriendo los regalos.					
65. Planifico mi vida de forma lógica					
66. Escucho a mi corazón antes que a mi cerebro					
67. Me influye poderosamente el buen humor de los demás					
68. Muestro mi miedo.					

**Fuente: Goleman, (2012) Test de Inteligencia Emocional.**

#### **Anexo 4. Ficha técnica del Instrumento de Inteligencia Emocional (Test De Goleman)**

**Objetivo:** Identificar el nivel de inteligencia emocional

**Autor del instrumento:** Daniel Goleman

**Características del instrumento:** El inventario consta de 68 ítems con opciones de respuesta dadas en el instrumento. El test es estructurado, guiado por la investigadora y las respuestas son consignadas por los docentes de la UGEL Puno que conforman la muestra de investigación.

**Muestra:** 70 docentes del ámbito de la UGEL Puno.

**Aplicación:** Individual

**Tiempo de aplicación:** 8-15 minutos

**Periodo de aplicación:** abril-mayo de 2022.

#### **Baremo de puntuación analítica:**

Los resultados finales serán evaluados por cada integrante de la muestra siguiendo el siguiente baremo de puntuación analítica para determinar el nivel de inteligencia emocional.

<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Escala cualitativa</b>	<b>Escala cuantitativa</b>
68	101	Nivel muy bajo	(68-101)
102	135	Nivel bajo	(102- 135)
136	204	Nivel regular	(136 – 204)
205	272	Nivel alto	(205 – 272)
273	340	Nivel muy alto	(273 – 340).

**Fuente:** Daniel Goleman (1995), Barreda (2019).

## Anexo 5. Ficha de evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente

**NOMBRE DEL PROFESORA):**.....

**IE:**.....**CARGO:**.....

1. <b>Inicio:</b> Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones. <b>15 - 25 puntos</b>
2. <b>Proceso:</b> Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones. <b>26 - 36 puntos</b>
3. <b>Logro Previsto:</b> Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos. <b>37 - 47 puntos</b>
4. <b>Logro destacado:</b> Cuando el docente evidencia el logro por encima de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la institución educativa. <b>48 - 60 puntos</b>

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
INDICADORES / COMPETENCIAS	N°	ITEMS DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN			
			1	2	3	4
<b>Competencia 1</b> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
	2	Elabora creativamente la programación anual, UDA, SIC/SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
<b>Competencia 2</b> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UDA/SIC/SA				
	<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>					
Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes						
<b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	4	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	5	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.				
<b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas	6	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	7	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el				

relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.		tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
<b>Competencia 5</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	<b>8</b>	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	<b>9</b>	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>						
<b>Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
<b>Competencia 6</b> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	<b>10</b>	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	<b>11</b>	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
<b>Competencia 7</b> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados	<b>12</b>	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>						
<b>Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
<b>Competencia 8</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	<b>13</b>	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
<b>Competencia 9</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	<b>14</b>	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE				
	<b>15</b>	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente				
<b>PUNTAJE PARCIAL:</b>						
<b>RESULTADO GENERAL</b>						

**Puntaje Final:** = En números: ..... En letras: .....

---

FIRMA Y POST FIRMA

#### **Anexo 4. Ficha técnica de la evaluación del Marco del Buen Desempeño Docente**

**Objetivo:** Identificar el nivel de desempeño docente

**Autor del instrumento:** Ministerio de Educación

**Características del instrumento:** La evaluación consta de 15 ítems con opciones de respuesta dadas en el instrumento. La evaluación es estructurada, guiada por la investigadora y las respuestas son consignadas por los docentes de la UGEL Puno que conforman la muestra de investigación.

**Muestra:** 70 docentes del ámbito de la UGEL Puno.

**Aplicación:** Individual

**Tiempo de aplicación:** 8-10 minutos

**Periodo de aplicación:** abril-mayo de 2022.

**Baremo de puntuación analítica:**

Los resultados finales serán evaluados por cada integrante de la muestra siguiendo el siguiente baremo de puntuación analítica para determinar el nivel de desempeño docente

<b>Valor mínimo</b>	<b>Valor máximo</b>	<b>Escala cualitativa</b>	<b>Escala cuantitativa</b>
15	25	Inicio	(15 - 25)
26	36	Proceso	(26 - 36)
37	47	Logro previsto	(37 – 47)
48	60	Logro destacado	(48 – 60)

**Fuente:** Ministerio de educación (2014).

## Anexo 5. Constancia de aplicación de los instrumentos

	<b>PERU</b>	<b>Ministerio de Educación</b>	<b>Dirección Regional de Educación</b>	<b>Unidad de Gestión Educativa Local Puno</b>	
---	-------------	--------------------------------	--	---	---

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**

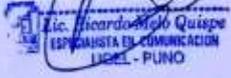
**CONSTANCIA**

El especialista del área de Comunicación de la Ugel Puno  
HACE CONSTAR QUE:

La Señora Ada Pamela Nina Charaja estudiante del programa de maestría en Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo con código ORCID 0000-0003-3559-6353 ha desarrollado su tesis que tiene por Título: "Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente en Tiempos de Pandemia Covid - 19 con los Docentes del Área de Comunicación de la Ugel Puno – 2022" durante el período de enero a abril del 2022.

Se expide la presente constancia para los fines que viere por conveniente.

Puno, 19 de mayo del 2022.

1

## Anexo 6. Base de datos de los instrumentos

N°	Inteligencia emocional				Desempeño docente				
	22 ítems	22 ítems	24 ítems	68 ítems	3 ítems	6 ítems	3 ítems	3 ítems	15 ítems
	Automotivación.	Empatía.	Habilidades sociales	TOTAL	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	TOTAL
1	66	66	72	204	9	18	9	9	45
2	44	22	72	138	9	12	6	9	36
3	66	44	72	182	3	18	9	9	39
4	88	66	48	202	6	24	9	9	48
5	110	88	72	270	9	24	3	3	39
6	44	44	96	184	12	12	6	6	36
7	66	66	72	204	12	18	9	9	48
8	66	66	72	204	6	18	12	12	48
9	22	22	24	68	9	6	12	12	39
10	44	44	48	136	9	12	6	6	33
11	66	66	72	204	9	18	9	9	45
12	88	88	72	248	12	24	9	9	54
13	110	110	72	292	12	24	9	9	54
14	44	44	72	160	6	12	6	6	30
15	66	66	48	180	9	18	9	9	45
16	66	66	72	204	9	18	9	9	45
17	66	66	96	228	9	18	9	9	45
18	44	44	48	136	6	12	6	6	30
19	66	66	72	204	9	18	9	9	45
20	88	88	96	272	12	24	12	12	60
21	110	110	120	340	12	24	12	12	60
22	44	44	72	160	6	12	6	6	30
23	66	66	72	204	9	18	9	9	45
24	66	66	72	204	9	18	9	9	45
25	22	22	48	92	3	6	3	3	15
26	44	44	72	160	6	12	6	6	30
27	66	66	96	228	9	18	9	9	45
28	88	88	96	272	12	18	12	12	54
29	110	110	120	340	12	6	12	12	42
30	44	44	48	136	6	12	6	6	30
31	66	66	72	204	9	18	9	9	45
32	66	66	72	204	9	24	9	9	51

33	110	110	120	340	12	24	12	12	60
34	44	44	48	136	6	12	9	6	33
35	66	66	72	204	9	18	9	9	45
36	66	66	72	204	9	18	3	9	39
37	66	66	72	204	9	18	6	9	42
38	44	44	48	136	6	12	9	6	33
39	66	66	72	204	9	18	12	9	48
40	88	88	96	272	12	24	12	12	60
41	110	110	120	340	12	24	6	12	54
42	110	110	48	268	12	24	9	12	57
43	44	44	72	160	6	12	9	6	33
44	66	66	72	204	9	18	9	9	45
45	66	66	72	204	9	18	9	9	45
46	22	22	48	92	3	6	3	3	15
47	44	110	72	226	6	12	6	6	30
48	66	44	96	206	9	18	9	9	45
49	88	66	120	274	12	24	12	12	60
50	110	66	120	296	12	24	12	12	60
51	44	66	48	158	6	12	6	6	30
52	66	44	72	182	9	18	9	9	45
53	110	66	72	248	9	18	9	9	45
54	44	88	120	252	3	24	12	12	51
55	66	110	48	224	6	12	6	6	30
56	66	110	72	248	9	18	9	9	45
57	66	44	72	182	12	18	9	9	48
58	44	44	48	136	12	12	6	9	39
59	66	66	72	204	6	18	9	3	36
60	88	66	72	226	9	18	9	6	42
61	110	44	48	202	9	12	6	9	36
62	110	66	72	248	9	18	9	12	48
63	44	88	96	228	12	24	12	12	60
64	110	110	120	340	12	24	12	6	54
65	44	44	48	136	6	12	6	9	33
66	66	66	72	204	9	18	9	9	45
67	66	66	72	204	9	18	9	9	45
68	22	22	24	68	3	6	3	3	15
69	44	44	48	136	6	12	6	6	30
70	66	66	72	204	9	18	9	9	45