



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

TESIS

**Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N°
80071 Virú–2019**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Villegas Pita José Antonio
ORCID (0000-0002-2758-5032)

ASESOR

Mg. Villacorta Valencia Henry
ORCID (0000-0002-2982-3444)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2019

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Tello Yance, Filoter
Presidente

Mg. Mendoza Giusti, Rolando
Secretario

Mg. Villacorta Valencia, Henry
Vocal

DEDICATORIA

A Dios: por darme la oportunidad de poder realizarme como profesional y la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mis queridos padres de quienes recibo el soporte moral y espiritual para seguir superándome.

A mis hermanos por la fe y confianza depositada en mí, diciéndome que sí se puede y al final se pudo.

A Patricia, Luis Alberto y Reina, quienes me dieron el impulso, y con sus oraciones siempre estuvieron pendientes de mis logros.

José Antonio

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo y docentes de la Escuela de Post Grado, por las orientaciones que me brindaron para la realización de este informe de tesis.

A la Institución Educativa Virú, representada por el Doctor Rigoberto Mondragón Cervera, en calidad de Director y la plana docente, profesionales que me dieron el apoyo necesario en forma desinteresada.

A nuestro asesor metodológico Mg. Henry Villacorta Valencia quien impartió sus sabias enseñanzas y me orientaron para culminar con éxito el presente trabajo.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

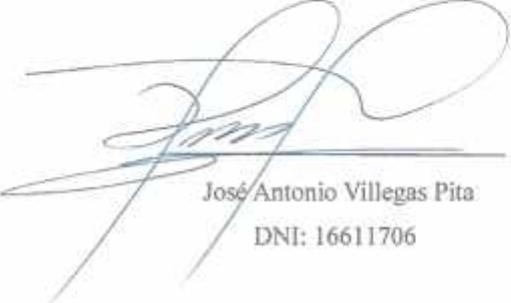
Yo, Villegas Pita José Antonio, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 16611706, con la tesis titulada: Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80071 Virú – Virú-2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude, plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 26 de agosto del 2019



José Antonio Villegas Pita
DNI: 16611706

ÍNDICE

Página del jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaración de autenticidad.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Operacionalización de variables.....	20
2.3. Población, muestra y muestreo.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5. Procedimiento.....	29
2.6. Método de análisis de datos.....	29
2.7. Aspectos éticos.....	29
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. REFERENCIAS.....	51
VIII. ANEXOS.....	55
Anexo N° 01: Ficha Técnica del Cuestionario de Inteligencia Emocional.....	56
Anexo N° 02: Ficha Técnica del Cuestionario Desempeño Docente.....	58
Anexo N° 03: Matriz de Puntuaciones de las dimensiones de la variable inteligencia emocional.....	60
Anexo N° 04: Matriz de puntos de dimensiones de la variable desempeño docente.....	61
Anexo N° 05: Matriz de Consistencia del Informe de Investigación.....	62
Anexo N° 06: Acta de Aprobación de originalidad.....	68
Anexo N° 07: Matriz de validación del instrumento de inteligencia emocional.....	69
Anexo N° 08: Matriz de validación del instrumento de desempeño docente.....	70
Anexo N° 09: Rangos de correlación de coeficiente de Spearman.....	71

RESUMEN

La presente investigación se ejecutó teniendo como base un objetivo general: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de los maestros del nivel secundario en la Institución Educativa N° 80071 – Virú, 2019, y de esta manera hacer propuestas en lo referente al estudio de los niveles de inteligencia emocional de docentes y como estas se relacionan con el desempeño docente. La investigación fue de tipo correlacional y de campo con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 50 docentes del nivel secundario; para la recolección de información se aplicó el cuestionario adaptado de Bar-On para identificar los niveles de la inteligencia emocional y un cuestionario para identificar los niveles del desempeño docente, instrumentos de evaluación que nos permitieron registrar los datos para posteriormente evaluarlos con la estadística descriptiva. La relación de las variables fue contrastada a través de la determinación del coeficiente rho de Spearman equivalente a 0,171 y un sig. (bilateral) igual a 0,236 que resulta ser mayor a 0,05 (p valor $>$ 0,05), lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay relación entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Desempeño Docente, Correlación.

ABSTRACT

This research was carried out based on a general objective: To determine the relationship between emotional intelligence and the teaching performance of secondary level teachers in the Educational Institution N ° 80071 - Virú, 2019, and in this way make proposals in Regarding the study of teachers' emotional intelligence levels and how they relate to teacher performance. The research was correlational and field type with a non-experimental design. The population was made up of 50 teachers of the secondary level; for the collection of information, the adapted Bar-On questionnaire was applied to identify the levels of emotional intelligence and a questionnaire to identify the levels of teaching performance, evaluation instruments that allowed us to record the data and then evaluate them with the descriptive statistics. The relationship of the variables was contrasted through the determination of the Spearman rho coefficient equivalent to 0.171 and a sig. (bilateral) equal to 0.236 which turns out to be greater than 0.05 ($p \text{ value} > 0.05$), which indicates that the null hypothesis is accepted, that is to say that there is no relationship between the variable emotional intelligence and teacher performance in the educational institution N° 80071 Virú..

Keywords: Emotional Intelligence, Teaching Performance, Correlation

I. INTRODUCCION

El entorno en el cual los educadores de una institución educativa pública desarrollan sus actividades pedagógicas, atraviesa por una sucesión de cambios de programas curriculares, generados por la globalización que propone espacios distintos a los ya trabajados. Los maestros, cumpliendo responsablemente sus funciones, desean que el trabajo que efectúan en la institución, les ofrezca la oportunidad de formar estudiantes capacitados para la vida, así como ellos mismos verse satisfechos por la labor emprendida. Es así como cada cierto tiempo, las entidades proponen planes de capacitaciones y actualizaciones novedosas y prácticas que aporten al desarrollo de las capacidades humanas que les permita estar a la par de los avances tecnológicos de estos tiempos.

Es significativo saber, que una apropiada inteligencia emocional es importante y esencial, valorándola en base al despliegue de actitudes eficientes, los cuales determinarán positivamente en los resultados de la institución. Mayer y Salovey (1997), definen a la inteligencia emocional como “la aptitud de entender y manifestar impresiones, incorporar actitudes en las ideas, entendiendo y reflexionando con emociones, y organizar las emociones en uno mismo y en otros”. Esa definición ha generado investigaciones que han aportado instrumentos y herramientas que en la actualidad sirven para estudiar la inteligencia emocional.

Las capacidades emocionales, no se están precisando para que aporten al desenvolvimiento de los procesos y procedimientos de las instituciones; es decir se precisan de productos pedagógicos y sociales aceptables.

Hay que tener en cuenta que los individuos se acercan emocionalmente a casi todos los componentes del contexto del trabajo con el contenido laboral en todos los empleos y en todas las ocupaciones, por lo tanto es urgente que el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) considere la inteligencia emocional.

Respecto al desempeño docente, (Robalino, 2005, p.11), quien lo define como “el procedimiento movible de aptitudes pedagógicas, condición individual y su deber social para: integrar vínculos significativos de los materiales para la formación de los educandos; cooperar con los cargos administrativos; promover la identidad de la institución en democracia, participando, diseñando, implementando y evaluando propuestas educativas locales, promoviendo en los educandos su formación personal y el

desarrollo de aptitudes y habilidades para su existencia”. Es decir que el desempeño docente es valorado en términos de la aplicación de recursos intelectuales profesionales para emplear determinados objetos de aprendizaje a través de estrategias didácticas pertinentes con capacidad ética en un contexto definido, como lo es la institución educativa, instituto o universidad.

El MINEDU, mediante la unidad de gestión local debe fomentar, colaborar y esforzarse en buscar conocimientos actualizados cuyo objetivo sea el logro de progreso de todas las habilidades de los educadores para que se desempeñen en concordancia con las carencias del contexto o donde el MINEDU y sus colaboradores tienen el compromiso de responder asertivamente acorde a las demandas actuales, asumiendo sus deberes esenciales.

En la institución educativa N° 80071 Virú, se viene observando que los docentes del nivel secundario y primario, evidencian comportamientos distintos respecto al desempeño docente, lo que de alguna forma inciden en la formación de los educandos, regularmente utilizan competencias de sentir, comprender, manejar y cambiar situaciones emocionales de sí mismos y en ese sentido también disminuyen los sentimientos de sus estudiantes

Los maestros de la institución educativa N° 80071 Virú, vienen demostrando una escasa gestión de la inteligencia emocional en el vínculo interpersonal y en la labor profesional. Lo que incide en el desarrollo de sus actividades como docente. Algunos maestros evidencian situaciones de temor originando limitaciones de adaptabilidad. Los cambios que se vienen presentando en la actualidad, provocan nerviosismo y escasa adaptabilidad, más aun con las actitudes de los directivos que muestran decisiones imprecisas así como también no brindan una comunicación directa y efectiva.

En el contexto internacional se identificó a investigadores como Escobedo (2015), quien en su trabajo de investigación "Relación entre Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico de los Alumnos de Secundaria de una Institución del Sector Privado", Universidad Rafael Landívar. Guatemala, consideró estudiar a 54 educandos de secundaria, de ambos sexos, en edades de catorce y dieciséis años, de manera cuantitativa, del tipo correlacional, en su recopilación de información se realizó la prueba TMSS, para analizar la inteligencia emocional, estudio desarrollado por Peter Salovey y Jack Mayer. En las conclusiones se llegó a determinar la existencia de una relación significativa a nivel de 0,05 entre técnicas para controlar las sensaciones y eficiencia académica en los educandos del primer y segundo grado del nivel secundario. Referente a la subescala de Atención a las Sensaciones, concluyeron que existe una correlación negativa, entre las

dos variables. Sin embargo, se observa una correlación positiva débil, en los educandos de primer y segundo grado del nivel secundario, entre la claridad en la Percepción Emocional y el desempeño académico, entre el total de las subescalas de inteligencia emocional y el rendimiento académico del alumnado, la relación fue muy baja.

Pérez (2013), quien en su trabajo de investigación “Aportación de la Inteligencia Emocional, Personalidad, e Inteligencia General al Desempeño Universitario de Enseñanza Superior”. Universidad del Rosario Colombia, su propósito consistió en observar la singularidad de la personalidad, el cociente intelectual e inteligencia emocional. La muestra estuvo integrada por universitarios de la Universidad de Alicante en España, que estudiaban las últimas áreas académicas. Finaliza sus conclusiones, manifestando que existe correlación entre las variables.

Tigroso (2013), quien en su trabajo de investigación “Inteligencia Emocional en Jóvenes y Adolescentes Españoles y Peruanos: Variables Psicológicas y Educativas”. Universidad de León. España, observa la relación de la inteligencia emocional y variable psicológica, educativa, características de la identidad, técnicas motivacionales y enseñanza en educandos españoles y peruanos y jóvenes del nivel superior de diversas profesiones de la Universidad de León. Las conclusiones definieron que las relaciones satisfactorias y estadísticamente significativas entre la opinión que los monitores (padres y docentes) observan el control de la ansiedad de los educandos, es más alta que la relación entre la opinión de padres y estudiantes.

En el contexto nacional se identificó a investigadores como López (2008), quien en su trabajo de investigación: “La Inteligencia Emocional y las Estrategias de Aprendizaje como Predictores del Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios.” Lima. Perú, empleó una metodología del tipo no experimental. Concluyó en que: al establecer diferencias y semejanzas entre las variables independiente y dependiente, se observó conexión entre ambas, porque a mayor inteligencia emocional habrá una mejor performance académica de los estudiantes. Esta investigación nos es muy útil porque nos permite evidenciar la dependencia de ambos componentes.

Vidal, Carmelo y Rumiche (2005), quienes en su trabajo de investigación: “Relación entre la Inteligencia Emocional y el Rendimiento Académico de los Estudiantes del VIII ciclo del Instituto Superior Pedagógico Estatal “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, de Sullana – 2005, investigación que empleó un método del tipo descriptiva, con diseño correlacional, y aplicado a 91 estudiantes: 30 del nivel Secundaria, especialidad

Matemática Computación e Informática; 31 de Educación Física, 30 de Educación Primaria, llegaron a la conclusión que: No hay correlación lineal indicadora entre las variables motivo de estudio.

Encarnación y Simón (2014), los cuales en su trabajo de investigación: “Relación de Inteligencia Emocional y Convivencia entre Profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes” del nivel secundario, de Huánuco - 2013, concluyeron en lo siguiente: Hay correlación significativa, comprobándose mediante el coeficiente de Pearson, que el resultado obtenido de 0,774 y una T de 6,32, indica que existe entre las dos muestras una relación considerable entre ambas variables.

Aquino y López (2013), quienes en su trabajo de investigación “Relación de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en los Directores de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria del Sistema Educativo “Nuevo Horizonte” Jauja – Junín – 2012, estudio del tipo correlacional, aplicada a 15 directores del sistema educativo “Nuevo Horizonte” Jauja, se concluyó en lo siguiente: Alta correlación y significativa de 0,73, rechazándose la hipótesis nula a través de la t de Student $3,4 > 1,74$. El modelo predominante en la I.E. es el democrático. Se observa relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en los directores de las instituciones educativas del sistema educativo “Nuevo Horizonte” Jauja

En el contexto local se identificó a investigadores como Arbañil y Rodríguez (2012), quienes en su trabajo de investigación: “Plan de Comunicación Organizacional en el Clima Laboral de los Maestros de la I.E. Cesar Vallejo Mendoza” de la Esperanza, Trujillo – 2007”, aplicada a 88 personas, entre personal administrativo y docentes, arribaron a las siguientes conclusiones: Existe un gran predominio del Plan de Comunicación Organizacional en el ambiente profesional del personal de la I.E. “César Vallejo Mendoza”. La confianza mutua es la base para interactuar directivos y profesores. La coordinación de actividades se realiza en forma adecuada y respetuosa lo que permite que todos participen activamente para el logro de metas institucionales.

Velásquez (2013), quien en su trabajo de investigación “El Estilo de liderazgo y su relación con el clima laboral de la I.E.P. “Abraham Lincoln” - La Esperanza, aplicada a 22 integrantes del personal administrativo, se concluyó en lo siguiente: El modelo predominante en la I.E. es el democrático. El clima laboral es satisfactorio en un 55 % (12). Existe una relación innegable, donde la condición que predomina es el democrático y el clima laboral en gran medida es positivo. Los resultados de estas investigaciones se

fundamentan en las teorías que explican la inteligencia emocional y el desempeño docente. Respecto a la inteligencia emocional, en la actualidad se comprende que la intención de la educación es el desenvolvimiento en forma íntegra del individuo. En este desenvolvimiento debemos observar dos situaciones: el desenvolvimiento en el conocimiento y el desenvolvimiento de emociones.

Históricamente se observó el desenvolvimiento cognitivo, quedando casi en el olvido los aspectos que están vinculados con el crecimiento emocional. Salovey y Mayer (1990), quienes refiriéndose a estudios de Thorndike (1920), conceptualizaron a la inteligencia emocional como la habilidad que posee un sujeto, de conocer los afectos propios y distintos y fundamentándose en la capacidad de usar ese entendimiento para dominar sus propias cualidades y pensamientos, de tal manera que la persona muestre un eficiente desempeño en la sociedad.

Goleman (1995), quien manifiesta que la inteligencia emocional es la aptitud de identificar las sensaciones y de gestionar las relaciones con los demás. Es decir, conceptualizamos a la inteligencia emocional como una agrupación de capacidades relacionadas entre sí, permitiendo identificar y explicar, emplear, entender y regularizar las emociones, las que nos permiten orientar la conducta de un ser. Este grupo de habilidades se muestran en los distintos patrones del intelecto emotivo. El patrón de cuatro-fases de inteligencia emocional, la relaciona con el proceso de emociones, mediante conceptos y transportándola sobre la base de la psicomotricidad. Desde aquí se pretende identificar, asemejar, comprender y orientar (examinar y organizar) las emociones (Mayer et al. 2000). Este patrón de cuatro etapas de competencias emocionales (Mayer 2000), tiene base sobre las habilidades de la fase precedente. La estructuración emocional se inicia con la observación de las emociones de los infantes. Mientras que la persona se desarrolla, esta destreza se enriquece e incrementa la categoría de las sensaciones que son perceptibles. Luego las sensaciones son entendidas en el raciocinio y también son comparables con otras sensaciones o representaciones.

Después que la emoción está convenientemente analizada y valorada, puede estar en capacidad de dirigir la acción y tomar una decisión. En la tercera etapa, las pautas y el conocimiento colocan las emociones en el razonamiento. Aquí los aspectos culturales y ambientales cumplen un rol importante. Concluye en que las actitudes emotivas son controladas y organizadas en la etapa cuarta, en lo que concierne a inicio y control de las actitudes emocionales con el propósito de generar un incremento propio y en otras

personas. Las etapas del modelo tiene destrezas especiales, que agrupadas constituyen una descripción de la inteligencia emocional: “es la destreza para conocer y manifestar sensaciones en la mente, pensar y reflexionar con actitudes emocionales, y controlar los sentimientos propios y de los demás” (Mayer y Salovey 1998). Tal punto de vista ha generado investigaciones que han aportado instrumentos y herramientas que en la actualidad sirven para estudiar la inteligencia emocional.

Goleman (1998), en las aptitudes emocional se examina los sentimientos y motivaciones nuestras y las de los demás. En su estudio indica cuatro grupos: la autoconciencia, el autocontrol, conciencia social y el uso de los vínculos, la destreza para utilizar correctamente la interrelación y elaborar sistemas de sostenimiento.

Boyatzis (2000), quien dice que las aptitudes emocionales abarcan un sinnúmero de factores haciéndole más fácil al individuo la conducción de sus emociones, enfocados a su mundo interior y hacia los demás. También sostiene que en el extremo de ser una hipótesis del desarrollo y manifiesta una hipótesis basada en el desenvolvimiento sostenible, de manera que se encamina directamente al espacio profesional y de organización, colocando el pronóstico del profesionalismo en su real dimensión. Todo este contexto nos permite posicionarla como una teoría mixta, fundamentada principalmente pero no únicamente, en lo cognitivo, lo personal, la motivación, las emociones, y por último la inteligencia y la neurociencia; para terminar concluyendo que contiene ambos procesos psicológicos, lo cognitivo y lo no cognitivo, coincidiendo con lo que sostiene Mayer (2000).

Según Bar-On (1997), quien señala a la inteligencia emocional como la superación personal frente a las diversas situaciones del medio. En el campo ocupacional se compara con el logro en una acción, el poder adaptarse a una cultura, el control del estrés y el apremio laboral. Por ello la indica como la clave para llegar al éxito profesional. Como consecuencia, la adaptación y el ajuste a las necesidades del medio dependen de ella.

Entre las teorías en que se sustenta la inteligencia emocional, se mencionan a: La Teoría de las inteligencias múltiples: En cierto momento se creía que el saber humano era único, y que era probable interpretar adecuadamente a los individuos como dueños absolutos de un saber y entendimiento medible. Gardner (1995), manifiesta que contamos con nueve tipos de inteligencia. La mayoría de las personas están dotados de esas inteligencias, pero, cada una la orienta de manera propia, producto del talento biológico de cada persona, de su interactuar con el medio ambiente y de la cultura en la que nos desarrollamos. La

inteligencia como aptitud, puede ser perfeccionada, pero no debemos ignorar a la genética como un elemento importante. Estas capacidades se van a desplegar interactuando con el contexto, los logros y la educación recibida.

Gardner y su grupo de trabajo de la Universidad de Harvard identificaron nueve categorías diferentes de inteligencias: **Lingüística:** Aptitud para emplear los vocablos con efectividad, en manera verbal o de redacción. La tienen los redactores, narradores, letrados, poetas etc. **Lógico matemática:** Habilidad para emplear los números de forma eficaz y reflexionar con propiedad. La poseen los investigadores, matemáticos, ingenieros etc. **Kinestésica - corporal:** Aptitud para emplear todo el cuerpo en la expresión de pensamientos y sensaciones, igualmente para desarrollar acciones y dar respuestas a los conflictos. La tienen las personas que les gusta el baile, el deporte, la medicina, la actuación, etc. **Musical:** Aptitud de distinguir, modificar y exteriorizar los principios musicales. La tienen aquellos que les encanta la música o cantar, etc. **Espacial:** Aptitud para comprender en tres dimensiones. Se define como la adopción de un patrón intelectual del mundo en tres dimensiones. La tienen los jugadores de ajedrez, los estudiosos de la arquitectura, los geógrafos investigadores de la geografía, etc. **Interpersonal:** Aptitud para comprender a otros, relacionándose con eficiencia con los demás. Lo poseen los políticos, adeptos a la religión, negociadores, etc. **Intrapersonal:** Aptitud para propiciar la observación propia y de organizar y orientar su propia vida. La poseen los teólogos, filósofos y psicólogos entre otros. **Naturalista:** Aptitud para diferenciar, ordenar y usar los componentes del entorno, fauna y flora, sea del medio urbano o rural. La tienen los estudiosos de la botánica, los adeptos a la cacería, defensores de la ecología entre otros. **Existencial:** Vinculada con los cuestionamientos que los individuos siempre se preguntan sobre su existencia. Las otras inteligencias tienen argumentos más reales, pero el argumento referido a la inteligencia existencial es más complejo de observar, pues son situaciones muy extensas como el cosmos o demasiado pequeñas como una fruta. Esta teoría de las inteligencias múltiples, nos indica un entendimiento más amplio de los individuos y de las muchas maneras que tiene para conocer y expresar sus habilidades y destrezas intelectuales y sociales. Las diferentes acciones de motivación para los alumnos, según sus propias necesidades, les va a permitir, descubrir su propio conocimiento.

La inteligencia emocional viene siendo estudiada por muchos investigadores quienes han propuesto sus propias dimensiones así, en la tesis doctoral de Bar-On, se sostiene que la inteligencia emocional está compuesto por cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y, estado de ánimo en general. Es decir que la inteligencia emocional se basa en cinco dimensiones también llamados “ámbitos de actuación”. Cada dimensión tiene sus propias capacidades emocionales, que cultivadas darán lugar a un desarrollo laboral y personal excelente. Tres de ellas constituyen la capacidad personal (inteligencia intrapersonal), esto es a las capacidades que definen el control de uno mismo, y las otras dos conciernen a la habilidad social (inteligencia interpersonal), esto es a las capacidades que describen el control de las interacciones. A su vez, estas dimensiones contienen quince capacidades emocionales. Dimensión intrapersonal: Comprensión emocional de sí mismo (CM): aptitud de entender sus propias sensaciones, distinguirlos y comprenderlos, Asertividad (AS): capacidad para demostrar sensaciones, ideales, sin afectar los sentimientos de las personas y, salir en defensa de nuestros propios derechos sin dañarnos, Autoconcepto (AC): destreza para entender, acceder y comprenderse a sí mismo, admitiendo los factores que nos favorecen o desfavorecen, Autorrealización (AR): capacidad para desarrollar actividades que deseamos y queremos, Independencia (IN): habilidad para autodirigirse, tener la seguridad de nuestros pensamientos, actitudes y actuar con independencia emocional para decidir lo mejor. Dimensión interpersonal: Empatía (EM): destreza para sentir, entender y aceptar las emociones de las otras personas, Relaciones interpersonales (RI): habilidad para relacionarnos en forma satisfactoria demostrada en actitudes emocionales propias, Responsabilidad social (RS): destreza para presentarse como un individuo que coopera, que apoya, que es un integrante que construye en la sociedad. Dimensión de adaptabilidad: Solución de problemas (SP): destreza en conocer y conceptualizar las dificultades, originando y proponiendo respuestas positivas, Prueba de la realidad (PR): capacidad en examinar cómo se corresponden nuestras experiencias con la realidad, Flexibilidad (FL): capacidad para desarrollar apropiadamente las sensaciones, ideales y actitudes en momentos adversos. Dimensión del manejo del estrés: Tolerancia al estrés (TE): destreza en enfrentar situaciones adversas, que nos perjudican o que nos incomodan, Control de los impulsos (CI): destreza para combatir y manejar sensaciones. Dimensión del estado de ánimo en general: Felicidad (FE): destreza en demostrar

satisfacciones propias e individuales, Optimismo (OP): capacidad en observar lo bueno de nuestra existencia.

Según Tejjido, M (2010), quien expresa que los fundamentos de la inteligencia emocional adoptan diversas formas, como por ejemplo: interactuando con otras personas (pareja, institución, trabajo, etc.), en el sector salud, previniendo las acciones contra la moral, etc. Además es una estrategia que se aplica para resolver problemas. La inteligencia emocional se utiliza en momentos de acoso sexual. En salud, conocemos que los individuos con un buen estado de ánimo se enferman menos o estando enfermo se recuperan rápidamente. También favorece en la solución de problemas con la sociedad como el ingerir sustancias prohibidas, pues el individuo adicto, emplea drogas para minimizar sensaciones opuestas como la cólera, el estrés. De la misma manera ocurre en conductas que se relacionan con los desórdenes alimentarios (anorexia, bulimia...), que con frecuencia se observan en nuestra sociedad

En el sector educación, la inteligencia emocional propone que en las instituciones educativas se promuevan momentos que favorezcan el desarrollo de la sensibilidad y actitudes de los educandos., basados en el quehacer educativo se incursiona al individuo como el psicológico, el afectivo y el social, en un todo. En esta labor, los educadores tienen un papel muy importante, pues deben cumplir una función de formadores de personalidad. Sus actividades no deberían limitarse a castigar actitudes impropias o evaluar sin criterio los conocimientos de los educandos. Debe existir la comunicación docente-estudiante y estudiante-docente, el entendimiento del alumno como persona, que tiene sus propias características, es necesario comprender sus dificultades y de esta forma apoyarlo en las soluciones. Por otra parte, el docente es el orientador en los procedimientos de aprendizaje, como una persona que motiva, que transmite mensajes y promueve actitudes afectivas para entender a sus alumnos. Conoce también que las cualidades del intelecto, psicomotoras, del procedimiento y técnicas son muy necesarias, pero serán valederas si se orientan al servicio de las actitudes de sus estudiantes. Entonces, la importancia como objetivo educativo del despliegue de las capacidades emocionales se muestra cuando se entiende que se deben orientar desde la infancia, porque su desarrollo y cultivo no se logra espontáneamente, sino de la promoción sensata y organizada en el entorno, en el contexto familiar, en la institución educativa y, por último, por su significancia para lograr las metas trazadas en su existencia. Actualmente, son muchas las instituciones que se están preocupando en la inversión de capital para formar

a sus colaboradores en inteligencia emocional, porque se ha determinado que una de las claves del éxito, está en el nivel en el que los colaboradores de una institución conozcan y manejen sus emociones y reconozcan las emociones de quienes trabajan con ellos.

Según Goleman (1996), quien en su enfoque centrado en el mundo institucional sostiene que la actitud emocional es muy importante para ser líder, el cual se basa en orientar a los individuos para que desarrollen sus actividades con entusiasmo y productividad. Sostiene también que, la inapropiada actuación de los líderes daña sustancialmente las capacidades de los colaboradores y origina una pérdida de tiempo, se minimice la motivación y la entrega en sus funciones, generando hostilidad y descontento.

Según Salovey y Mayer (1990), quienes expresan que aplicar el intelecto emotivo en instituciones es muy importante, ya que el uso de las emociones puede ayudar a la generación de múltiples planes para el futuro, por parte de la institución y de los colaboradores, como planificación flexible, mejorar los procedimientos en la toma de decisiones, facilitar los procesos cognitivos, tales como creatividad y puntualidad, y también la mejora de la persistencia de las tareas difíciles.

Así mismo Cooper (1998), quien menciona que el tratado de la inteligencia emocional también resulta significativo en el medio institucional para fortalecer la cultura organizacional formando líderes con inteligencia emocional. Asimismo, resolver conflictos entre el personal directivo y colaboradores, resistencia al cambio, mejorar la comunicación entre directivos y colaboradores, promover comisiones de trabajo, con el propósito de proponer metas generales. Según el autor si las organizaciones logran resolver estos inconvenientes con éxito les resultaría más fácil conseguir en sus colaboradores un mejor rendimiento en el ámbito laboral, existiría una mayor satisfacción laboral, se tomarían decisiones asertivas y el clima organizacional mejoraría.

Respecto al desempeño docente, Valdés tomado por Vásquez (2009), quien sostiene que “la competencia del maestro se comprende como la ejecución de roles, definido por aspectos afiliados al mismo profesor, al educando y al contexto. Igualmente, la eficiencia que influye en distintas áreas: el contexto social y de cultura, el contexto de la entidad, el salón de clase y especialmente el mismo educador, a través de una actitud de reflexión” (p. 19).

Según Díaz (2009), quien valora al desempeño como “el correcto accionar pedagógico en el aula, contribuyendo con el despliegue institucional y el afán por el progreso de su profesión” (p.16).

Así mismo Rizo (2005), cogido del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), quien manifiesta que la competencia del maestro es el procedimiento de aplicar sus habilidades y destrezas pedagógicas, su aceptación individual y su compromiso con la sociedad para relacionar situaciones significativas entre los elementos que desarrollan el aprendizaje de los alumnos; intervenir en la dirección de la escuela; promover una clima democrático, participar en propuestas, adecuación y examinar principios educativos locales y nacionales, fomentando en los educandos, sus logros, incremento de capacidades y destrezas para la vida (p.148). No podemos dejar de señalar que los logros de los alumnos es un principio fundamental. Además que el profesor ejecute precisamente ese trabajo, se debe agregar también que el convivir en sociedad y el adquirir valores y sentimientos apropiados, son fundamentales. Esto indica para Alvarado (2006), que “un objetivo de la acción educativa y, por lo tanto, un compromiso ético es fomentar una educación general en el alumno, para que alcance el dominio de los procedimientos de su vida y de su accionar” (p.88). Medir el desempeño faculta entender la productividad y actitud del maestro “en un tiempo definido, con el anhelo de impulsar tanto el despliegue institucional como el individual, que es un derecho todo colaborador” (p.89). Esperamos que las actividades educativas y los educadores, más que impartir información, impulsen el despliegue de competencias como respaldo para que los estudiantes logren aprendizajes en su vida y puedan desempeñarse en forma pertinente y satisfactoria en su contexto que cambia y es complejo. Surge entonces, la exigencia de conceptualizar un perfil docente que se basa en un planteamiento por capacidades que respalden la competencia docente, eficaz y satisfactoria. El maestro es un profesional, por lo tanto los enfoques del ejercicio docente se refieren a discernir los aspectos que actúan en esa transformación.

Para Klingner y Nabaldian (2002), “los enfoque sostienen el nexo entre las actitudes motivadoras y las competencias para el rendimiento, así como el vínculo entre el reconocimiento laboral y productividad” (p.252).

Entre las teorías del desempeño que destacan citaremos a: Teoría de la equidad, se relaciona con la apreciación del colaborador, referente a la aceptación o rechazo. Para Klingner y Nabaldian (2002, p. 253), esto se ve reflejado en la fidelidad, en manifestaciones de deseo de trabajar eficientemente en la organización. Aun entendiéndose la teoría, el problema se presenta cuando la observación está más anexada a un momento psicológico de juicios subjetivos, eso quiere decir que la equidad y la

actitud amable, son factores importantes, expresándose de igual forma una apropiada relación entre directivos y colaboradores.

Teoría de las expectativas, según Klingner y Nabaladian (2002, p. 254), esta propuesta se orienta en el afecto satisfactorio de los colaboradores, que interactúa en su labor con sus compañeros. Son tres los elementos que se identifican: a) el logro que un colaborador obtiene al ejecutar una tarea; b) la valoración de los colaboradores con la posterior premiación a través de gratificaciones o amonestaciones como consecuencia de los logros en el desenvolvimiento; c) la valoración que el colaborador concede a estas premiaciones o amonestaciones. Indudablemente la propuesta nos guía a entender las diversas actitudes en el desenvolvimiento del colaborador, pues como todo ser humano anhela alcanzar objetivos.

Teoría Socio-cognitiva de Bandura, un planteamiento para el análisis de la autoreflexión del educador, se ampara en la teoría socio-cognitiva. La hipótesis ubica la participación del individuo desde un enfoque igualitario, donde el contexto, el individuo y las acciones pertenecen a una tríada dinámica y mutua de dominio. La significancia del planteamiento socio-cognitivo es relevante en el análisis de las acciones eficientes del maestro. Bandura (2004) sostiene que los individuos son muy capaces y cuentan con habilidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión, en las que el desempeño se vincula con las metas y actitudes, que también reciben poder de las actividades y reglas del contexto. Podemos afirmar que la autoeficacia está vinculada con las habilidades de las personas para reconocer las oportunidades que se presentan en su contexto e interpretar los problemas que perciben.

Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente, sostiene que las decisiones de la valoración del desenvolvimiento son ejecutadas desde que un individuo dio trabajo a otro. Fuchs (1997), quien sostiene que “el empleo de la valoración del desenvolvimiento empezó en la administración del ejército a inicios de siglo”, es uno de los procedimientos de gestión antiquísima. Dessler (1996), quien sostiene que la valoración es una estrategia para medir el valor, la eficiencia, las actitudes o el perfil individual. Mondy y Noé (1997), quienes expresan que: “la valoración del desempeño, es una forma de evaluar el rendimiento de un sujeto o grupo laboral”. Valdés (2004), quien opina que la valoración del desempeño, es una estrategia para obtener datos que sean reales y confiables, con el propósito de confrontar y verificar la eficacia que origina en los educandos el desenvolvimiento de sus habilidades pedagógicas, emociones, compromiso ocupacional

y la esencia de sus vínculos interactuantes con los educandos, padres, directivos, compañeros de trabajo, y autoridades locales. La valoración del desempeño docente, suministra muchas ventajas que aportan a mejorar la labor del maestro, de igual manera incrementar las capacidades pedagógicas, repotenciar la comunicación y cooperación con el individuo evaluado, dar a conocer a los estudiantes sus logros, así como las áreas donde debe mejorar.

A través de la Resolución Ministerial N° 0547-2012-ED, el MINEDU emite el documento denominado Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), definiendo los dominios, las competencias y los desempeños propios del ejercicio docente y que se exigen al maestro de Educación Básica Regular (EBR). Acuerda un convenio entre la sociedad y el poder ejecutivo, los maestros y la ciudadanía en el contexto de las habilidades que se desea manejen los maestros de la nación, en las diferentes fases de su profesión, con el fin de lograr aprendizajes en los educandos. Es un documento estratégico para una propuesta completa de desenvolvimiento docente. En el MBDD se enuncian cuatro dominios o dimensiones, entendiéndose estos como un contexto de la labor del maestro que asocia e integra competencias que se orientan a favorecer los logros en los educandos. En todos los dominios o dimensiones permanece la naturaleza ética de la enseñanza, orientada a un servicio de calidad en favor de los avances en los aprendizajes de los educandos.

Por eso, el Marco es una guía que va a permitir orientar al docente, evaluar su desempeño en forma exigente, aprobar sus funciones, las metodologías de enseñanza apropiada y promover el perseverante esfuerzo profesional docente. En este entorno, se establecieron cuatro dimensiones: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Esta dimensión abarca la preparación de funciones pedagógicas mediante la confección de programaciones anuales, bimestrales y diarias, contextualizadas en un planteamiento de diversidad cultural. Expresa el entendimiento de los fundamentales aspectos sociales, culturales y conocimientos de sus educandos, la gestión metodológica, elección de materiales, técnicas y valoración de los logros. Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Esta dimensión orienta el manejo de los procedimientos educativos mediante un planteamiento que permita la inserción y la pluralidad cultural en todas sus manifestaciones. Indica la intervención profesional del maestro en el despliegue de un ambiente que favorezca el aprendizaje, la conducción de los conocimientos, la motivación constante de sus alumnos, el despliegue de variadas técnicas metodológicas y de valoración, del mismo modo el empleo de materiales de enseñanza objetivos y

apropiados, incluye el empleo de varias concepciones y herramientas que favorecen el alcance de los aprendizajes y los retos en las actividades pedagógicas. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Esta dimensión constituye la intervención en la administración de las escuelas desde un prospecto democrático para integrar la sociedad de aprendizaje. Necesita de una integración constante con los variados elementos de los estamentos educativos, la intervención en la construcción, desarrollo y valoración del proyecto educativo institucional, contribuyendo en la instauración de un ambiente institucional asequible. Inserta la comprensión a la sociedad y roles de los padres en la educación de sus niños y adolescentes. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Esta dimensión incluye los procedimientos que comprenden la cultura y el desenvolvimiento en la sociedad de maestros profesionales. Expresa la meditación ordenada sobre su labor pedagógica, de sus compañeros, la labor en grupos, la cooperación y su implicación en ocupaciones profesionales. Comprende el compromiso en los procedimientos y logros del aprendizaje y el empleo la comunicación para informar sobre los planteamientos de nuevas políticas de educación en todo el país.

Todo proceso necesita ser evaluado para de determinar si se lograron los objetivos o no. La valoración en sí es un procedimiento complicado y por lo tanto varían sus conceptualizaciones. Rosales (1999), la define como “el grupo de hechos que se proponen definir la valoración de los aprendizajes, de acuerdo a las metas propuestas, vinculados con la educación”. Valdés (2000), quien sostiene que la valoración del desenvolvimiento del profesor es “una estrategia de reflexión, participación capacitación del docente, que da valor y mide la conceptualización, ejercicio, proyección y avance de las actividades del docente”. Según Vásquez (2009), quien se refiere a la evaluación del rendimiento del maestro como “al procedimiento de valoración de las prácticas que desarrollan los profesores y profesoras, relacionadas a las funciones y roles vinculadas su profesión y cargo” La labor del maestro se ha estudiado, analizado y comentado por varios estudiosos; pero para Guerrero (2008), la evaluación está orientada a identificar aspectos que se pueden medir y observar que se obtienen especialmente de la documentación que usa el docente en el salón de clase, lo cual conlleva muchos inconvenientes en el sentido que no valoriza otras acciones que se encuadran en la labor del maestro como educador. También, se ha enfatizado por muchos años según el MINEDU (2007) al tiempo de servicios y las referencias académicas y profesionales; considerándose un aspecto

fundamental para definir la competencia del maestro, la obtención de logros académicos, la actualización ejecutada y los años de servicio en la docencia, apartando la significancia del desenvolvimiento del maestro en la institución.

Mateo (2005), quien sostiene que en “los docentes existe un cierto miedo que se inicia desde el MINEDU, que se le concibe a la capacidad profesional con el aprovechamiento escolar, descartando la existencia de otros aspectos que predominan en la excelencia educativa, origen del estudiante, las características de la infraestructura de los colegios, sus actividades y otros”. Así mismo se añade la precaución de los maestros ante un método de valoración que no cumple con los objetivos establecidos.

Según Martín (2010), la evaluación es la indagación que se adquiere para desarrollar diversos roles que puede ser rechazada por su intención poco objetiva, es decir, cuando no se entiende el rol formativo, con repercusiones en limitaciones pedagógicas y también plantear calificaciones partiendo de sus capacidades educativas. Pese a ello, ambos roles son valideras e importantes, pero se necesita diferenciar con precisión entre ellas y que el maestro identifique cuales son los fines de los procedimientos que se están realizando”. Mateo (2005), quien expresa “la evaluación tiene una valoración formativo exclusivo que le permite calcular las competencias pedagógicas”. Entonces, la valoración del quehacer docente busca encontrar los componentes que es necesario reajustar. Pero, es preciso contar con un programa de actualizaciones para que los docentes estén plenamente preparados.

Martín (2010) añade que mientras que exista una buena articulación entre la evaluación y el apoyo a través de formación, puede llegar a considerarse a la evaluación como apoya para que los docentes mejoren. Asimismo, la evaluación de los docentes debe ser considerada como “una herramienta importante medir el profesionalismo y valorar las interacciones laborales, en búsqueda de lograr el objetivo principal, los logros del educando, así como también su propia estabilidad y superación. De esta manera obtendrá una mayor confianza en sí mismo, incrementar las relaciones laborales, educandos y padres de familia, desarrollar su actividad pedagógica, adaptarse al trabajo en equipo, fomentar el incremento de sus capacidades, enriquecer su currículum, apoyar en la valoración de la institución educativa” (Alvarado, 2006).

Además, la prueba evaluativa servirá para determinar a los excelentes profesores aprovechando plenamente sus habilidades para innovar y hacer cambios en la institución educativa. Los programas de docentes con responsabilidad de orientar a los docentes que

se inician en esta labor, es un ejemplo, que según Montero tomado por Martín (2010), es una propuesta muy importante, porque los inicios de experiencia de un profesor son fundamentales para su excelencia profesional y que por ese motivo es importante brindarles la ayuda necesaria para que incremente su formación y medir la adquisición de sus capacidades. Cuenca (2011, p.22), reflexionando sobre la ley N° 29062 de la carrera pública magisterial, manifiesta que la evaluación del desempeño docente “es completa, porque valora las competencias del conocimiento contextualizado; en otras palabras, se valora al maestro íntegramente. Es constante, y según la teoría del constructivismo “es de participación e integrando a los estamentos de la institución que interactúan más con el proceso”. La evaluación según la ley 29062 se da en dos fases, una es “periódica tri anual, y la siguiente es la excepcional, que se da cuando el docente no aprueba la primera fase, tratando de capacitarlo para mejorar en los próximos años” (art.28). También, en la ley se expresa que “aquellos docentes que no superan las dos evaluaciones, se les capacita por segunda vez para fortalecerlos pedagógicamente. Si desaprueban nuevamente, se les retira de la Carrera Pública Magisterial” (art.29); estando en desacuerdo con el D.S. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990), la cual expresa evaluar al docente “de carácter constante, íntegro, coherente y sumativa, promoviendo actualizaciones permanentes del docente” (art. 65), considerando también, criterios evaluativos “como las referencias académicas, años de trabajo y cargos desempeñados; valorando el desempeño y méritos” (art. 166).

Según Hernández, Guerrero y Rueda (2006), la evaluación contempla un aspecto dual y contextual; el primero porque integra los distintos procedimientos y los complementa (la especialización filosófica, de conocimientos, objetivos y desenvolvimiento pedagógico); y el segundo puesto que la valoración debe tener en cuenta el contexto donde se lleva a cabo los procesos de aprendizaje y en qué fase se iniciaron los procedimientos. Necesitamos observar el entorno para comprender más los productos y adoptar posiciones luego de realizada las valoraciones.

Respecto a la parte pedagógica, el presente trabajo de estudio describirá la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú, de tal forma que, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se harán propuestas pedagógicas para lograr un apropiado despliegue emocional. La investigación en el campo curricular aporta con propuestas a los distintos estamentos de la educación, en la elaboración de competencias, capacidades, desempeños y

conocimientos, orientadas a desplegar las dimensiones del intelecto emotivo que están involucradas.

En el área metodológica el presente trabajo brinda una propuesta importante porque determina la correlación entre inteligencia emocional y desempeño docente, se propone emplear métodos pedagógicos que contribuyan a incrementar los niveles de inteligencia emocional y lograr el desempeño docente esperado.

En el aspecto social se logrará un efecto importante puesto que al encontrar implicancias de la inteligencia emocional en el desarrollo social, se orientará para promover diversas actividades que incrementen sus niveles en los campos de riesgo. Respecto al aspecto científico dado a las conclusiones encontradas y el propósito de comprender un poco más sobre las implicancias emocionales en el desempeño docente, decidiremos proponer a los posteriores estudiosos desarrollar investigaciones más profundas en los en los diferentes sectores sociales.

De acuerdo a lo antes expuesto, se formula el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?

Para responder esta interrogante nos planteamos las siguientes Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú–2019. Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú–2019.

Así mismo las Hipótesis específicas: Existe nivel alto de inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe nivel alto de desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional en la

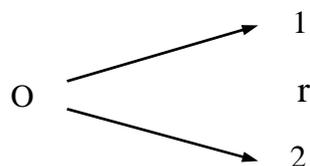
institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú.

Los objetivos a lograr serán: Objetivo general: Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019; como Objetivos específicos: Determinar el nivel de inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú; Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de diseño de investigación

El presente estudio, responde al tipo de investigación aplicada, nivel descriptivo, diseño correlacional y no es experimental, porque no hubo manipulación de alguna variable, ya que se busca establecer la relación de dos variables medidas en una muestra, en un único momento del tiempo; es decir se observa las variables tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlas; según Hernández, Fernández y Baptista (2003). El esquema es el siguiente:



Donde:

O: Docentes del nivel secundario, primario e inicial de la I.E. Virú

1: Inteligencia emocional.

2: Desempeño docente.

r: Relación entre las variables.

2.2 Operacionalización de variables:

1. Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFORM.
Inteligencia emocional	• Interpersonal.	- El conocimiento de mis emociones.	<ul style="list-style-type: none"> - Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida en mi institución educativa. - Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a) cuando realizo mi labor docente. - Reconozco con facilidad mis emociones en la labor pedagógica. - Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones que se presentan en mi institución educativa. - Me tengo mucho respeto en mi centro de labor. - Soy sensible a los sentimientos de otras personas y de mis compañeros de la institución educativa. 	Ordinal	Docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Virú	Cuestionario de la Inteligencia Emocional de Bar-On
	• Intrapersonal	- La relación con los demás.	<ul style="list-style-type: none"> - Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables en mi labor docente. - Como docente, me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos. - Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás docentes de mi institución educativa. - En mi institución educativa, me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo. - En mi institución educativa, los docentes comprenden mi manera de pensar. 			

			<ul style="list-style-type: none"> - Cuando estoy en desacuerdo con algún docente de mi institución educativa, soy capaz de decírselo. - Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos de mi centro de labor. - Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de la institución educativa. 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - El conocimiento del respeto a los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> - Para superar las dificultades que se me presentan en la institución educativa actúo paso a paso. - Me gusta ayudar a la gente y a mis colegas de la institución educativa. - Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas en mi labor docente. - Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema de índole pedagógico. - Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida y de mi labor docente. - Me es difícil describir lo que siento como docente en una situación imprevista. 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de estrés 	<ul style="list-style-type: none"> - El manejo de situaciones adversas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a) en mi institución educativa. - Intento no herir los sentimientos de demás docente de la institución educativa. - Tengo tendencia a depender de los demás y de mis compañeros de trabajo. - Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables en la institución educativa. - Tengo tendencia a enojarme fácilmente en mi centro de labor. - Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles de mi labor pedagógica. 			

	<ul style="list-style-type: none"> Estado de ánimo en general 	<ul style="list-style-type: none"> El conocimiento de mis hábitos. 	<ul style="list-style-type: none"> Me importa lo que pueda sucederle a los demás en la institución educativa. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago como docente. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles o mis colegas no me apoyan. Me resulta difícil cambiar mis costumbres en mi centro de labor. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan, en mi institución educativa. Estoy contento (a) con mi vida y con mi profesión como docente. 			
--	--	---	--	--	--	--

2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> Preparación en el aprendizaje de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> El conocimiento de los programas curriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> Domina usted los contenidos actualizados del área curricular que enseña. Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular. Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares. Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular. Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes. En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 	Ordinal	Docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Virú	Cuestionario del desempeño docente
--------------------------	---	--	--	---------	--	------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> La valoración de las estrategias de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> Valora que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica. Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos. Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico. Valora la aplicación de las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación. Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes. Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes. Valora la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Considera evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. 			
	<ul style="list-style-type: none"> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> La participación activa en la gestión docente. 	<ul style="list-style-type: none"> Interactúa con sus pares colaborativamente y con su iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico. Considera a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular. Valora el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógica que se ejecuten en tu I. E. Valora e involucra la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa. Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa. 			

			<ul style="list-style-type: none"> - Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje. 			
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 	<ul style="list-style-type: none"> - El desarrollo de la profesión 	<ul style="list-style-type: none"> - Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes. - Valoras la representatividad de la institución educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional. - Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E. - Valoras tu participación en las actividades del calendario cívico escolar programadas en la I.E. - Tu práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente. - Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. 			

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

La población del estudio estuvo constituida por los 90 docentes entre varones y mujeres que laboran en el nivel inicial, primario y secundario de la institución educativa N° 80071 Virú, cuya distribución según sexo, es la siguiente:

Tabla 1

Población total de docentes de la institución educativa N° 80071 Virú distribuidos por sexo - 2019.

NIVEL	VARONES	MUJERES	TOTAL	%
INICIAL	00	08	08	4.65%
PRIMARIA	06	26	32	37.21%
SECUNDARIA	20	30	50	58.14%
TOTAL	26	60	90	100%

Fuente: Escalafón de la Institución Educativa N° 80071 Virú-2019.

2.3.2. Muestra

La muestra de estudio, obtenida con criterio no probabilístico e intencional, estuvo constituida por los 50 docentes del nivel secundario de la institución educativa N° 80071 Virú, del distrito y provincia de Virú, cuya distribución según sexo, es la siguiente:

Tabla 2

Docentes que laboran en el nivel secundario de la institución educativa N° 80071 Virú distribuidos por sexo – 2019.

NIVEL	VARONES	MUJERES	TOTAL	%
Secundaria	20	30	50	100%

Fuente: Escalafón de la Institución Educativa N° 80071 Virú-2019

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Utilidad
Inteligencia Emocional	Encuesta	Cuestionario sobre Inteligencia Emocional.	Medir la inteligencia emocional en cinco dimensiones.
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño docente.	Medir el desempeño docente en cuatro dimensiones.

2.4.2. Descripción de instrumentos

A. Inteligencia Emocional

Se analizó la variable inteligencia emocional con un cuestionario de 32 ítems, agrupados en cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo en general. Con una valoración por ítem: Nunca (1), Pocas veces (2), A veces (3), Muchas veces (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índices de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

La variable inteligencia emocional fue analizada utilizando el baremo y sus descriptores que se detallan:

Descriptores para la variable inteligencia emocional

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	129 – 139	Los docentes demuestran su inteligencia emocional en un nivel muy alto, lo que indica que sus dimensiones están vigentes y actualizadas.
Alto	117 – 128	Los docentes demuestran su inteligencia emocional en un nivel alto, lo que indica que sus dimensiones poco a poco van tomando posición en el desarrollo de su labor pedagógica.
Medio	105 – 116	Los docentes demuestran su inteligencia emocional en un nivel medio, lo que indica que sus dimensiones necesitan mayor aplicación para su aceptación en su labor pedagógica.
Baja	93 – 104	Los docentes demuestran su inteligencia emocional en un nivel bajo, lo que indica que sus dimensiones se

		presentan débilmente en el desarrollo de su labor pedagógica.
Muy Baja	82 – 92	Los docentes demuestran su inteligencia emocional en un nivel muy bajo por cuanto las dimensiones no tienen vigencia en el desarrollo de su labor pedagógica

B. Desempeño docente

Se analizó la variable el desempeño docente con un cuestionario de 26 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Con una valoración por ítem: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los puntajes directos por dimensión se convirtieron en índices de logro por niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

La variable desempeño docente fue analizada utilizando el baremo y sus descriptores que se detallan:

Descriptores para la variable desempeño docente

Nivel	Intervalo	Descriptores
Muy alto	121 – 127	Los profesores presentan un nivel muy alto en el desempeño docente dentro de la institución, lo que indica que destaca el posicionamiento de sus dimensiones con la inteligencia emocional.
Alto	114 – 120	Los profesores presentan un nivel alto en el desempeño docente dentro de la institución, lo que indica que las dimensiones necesitan un poco de posicionamiento con la inteligencia emocional.
Media	107 – 113	Los profesores presentan un nivel medio en el desempeño docente dentro de la institución, lo que indica que las dimensiones no se desarrollan plenamente.
Baja	100 – 106	Los profesores presentan un nivel bajo en el desempeño docente dentro de la institución, lo que indica que las dimensiones generan perspectivas pero no se materializan en el desarrollo de sus labores.
Muy Baja	93 – 99	Los profesores presentan un nivel muy bajo en el desempeño docente dentro de la institución, lo que indica que ninguna de las dimensiones tiene presencia y posicionamiento.

2.4.3. Validez de instrumentos

A. Escala de la inteligencia Emocional

La validez del cuestionario fue mediante la técnica de juicio de expertos (Mg. Henry Villacorta), que proporcionó una validez de: bueno.

B. Escala del Desempeño docente

La validez del cuestionario fue mediante la técnica de juicio de expertos (Mg. Henry Villacorta), que proporcionó una validez de: bueno.

2.4.4. Confiabilidad de instrumentos

A. Escala de la Inteligencia Emocional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,910	0,947	32

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,910 para la escala de inteligencia emocional, lo que nos indica que el instrumento que se aplicará a los docentes del nivel secundario de la institución educativa N° 80071 Virú, es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0,80.

B. Escala del Desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,912	0,932	26

En la tabla, nos indica que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,912 para la Escala del desempeño docente, lo que nos indica que el instrumento que se aplicará a los docentes del nivel secundario de la institución educativa N° 80071 Virú, es fiable para el estudio, por ser el resultado mayor que 0,80.

2.5 Procedimiento

Se ejecutó con el software Excel y SPSS versión 25

2.5.1. Estadística descriptiva

- Confección del registro de resultados.
- Elaboración de tablas de distribución de frecuencia.
- Confección de gráficos.

2.5.2. Prueba de correlación.

- Prueba del Coeficiente de correlación de Spearman.

2.6 Método de análisis de datos

Este estudio empleará el método estadístico, manejando datos cuantitativos de la investigación. En el análisis de datos usamos los relacionados con estadística descriptiva, tales como:

- Distribución de Frecuencias.
- Distribución porcentual

2.7 Aspectos éticos

Para realizar el presente trabajo de investigación, fue importante la autorización de la institución educativa donde se realizó el análisis de las variables en estudio. De la misma manera se contó la autorización de los docentes colaboradores en la aplicación de las encuestas, sin atropellar sus propios intereses

III. RESULTADOS

Los datos obtenidos de las encuestas realizadas fueron analizados para determinar la relación de las variables en estudio, siendo los resultados los siguientes:

3.1. Descripción de resultados:

Tabla 3

Baremos de análisis, variable inteligencia emocional

Dimensiones	Niveles				
	Muy baja 1	Baja 2	Medio 3	Alto 4	Muy alto 5
Intrapersonal	14 – 16	17 – 18	19 – 20	21 – 22	23 – 25
Interpersonal	21 – 24	25 – 27	28 – 30	31 – 33	33 – 36
Adaptabilidad	13 – 15	16 – 18	19 – 21	22 – 24	25 – 27
Manejo de Estrés	15 – 17	18 – 19	20 – 21	22 – 24	25 – 27
Estado de ánimo en general	15 – 17	18 – 20	21 – 23	24 – 26	27 – 29

Fuente: Resultados de encuesta.

Tabla 4

Baremos de análisis, variable desempeño docente

Dimensiones	Niveles				
	Muy baja 1	Baja 2	Medio 3	Alto 4	Muy alto 5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	19 – 21	22 – 23	24 – 25	26 – 27	28 – 29
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	28 – 30	31 – 32	33 – 34	35 – 37	38 – 40
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	20 – 21	22 – 23	24 – 25	26 – 27	28 – 29
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	21 – 22	23 – 24	25 – 26	27 – 28	29 – 30

Fuente: Resultados de encuesta.

3.2. Resultados de las variables y dimensiones

3.2.1 Resultados de la variable inteligencia emocional

Tabla 5
Niveles de la variable inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BAJO	4	8,0	8,0	8,0
BAJO	11	22,0	22,0	30,0
MEDIO	19	38,0	38,0	68,0
ALTO	13	26,0	26,0	94,0
MUY ALTO	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Datos de encuesta

De acuerdo a la tabla 5, observamos que no existe un nivel alto de inteligencia emocional, pero si se puede afirmar que predomina el nivel medio, con un porcentaje de 38% de los docentes de la I.E Virú

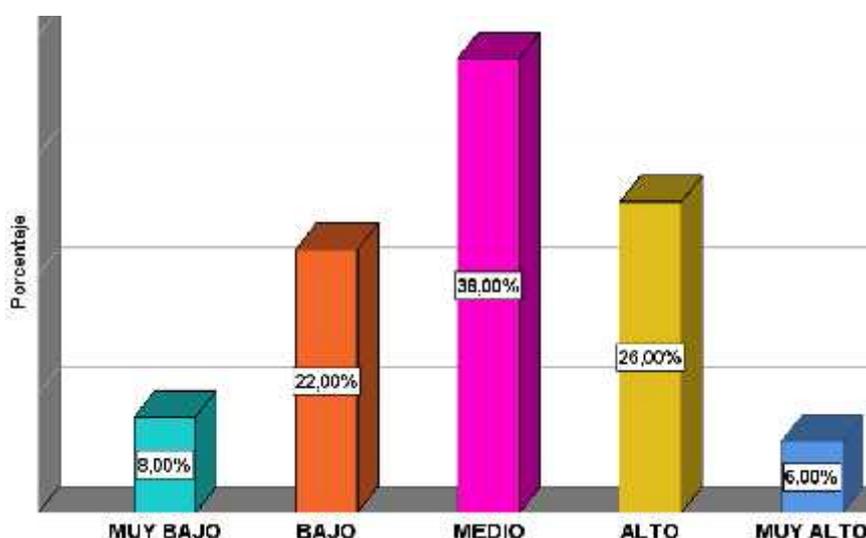


Fig1.Variable 1: Inteligencia emocional. Datos de la tabla 5.

De acuerdo a la tabla 6, observamos que en la dimensión intrapersonal predomina el nivel alto con 36%; en interpersonal el nivel alto con 32%; en adaptabilidad el nivel medio con 32%; en manejo del estrés el nivel alto con 32% y en estado de ánimo en general los niveles medio y bajo con el 30% cada uno.

Tabla 6
Niveles por dimensiones para la variable inteligencia emocional

	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo del estrés		Estado de ánimo en general	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
MUY BAJO	11	22.0	8	16.0	4	8.0	6	12.0	9	18.0
BAJO	6	12.0	13	26.0	13	26.0	15	30.0	15	30.0
MEDIO	6	12.0	10	20.0	16	32.0	6	12.0	15	30.0
ALTO	18	36.0	16	32.0	11	22.0	16	32.0	6	12.0
MUY ALTO	9	18.0	3	6.0	6	12.0	7	14.0	5	10.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Fuente: Datos de encuesta.

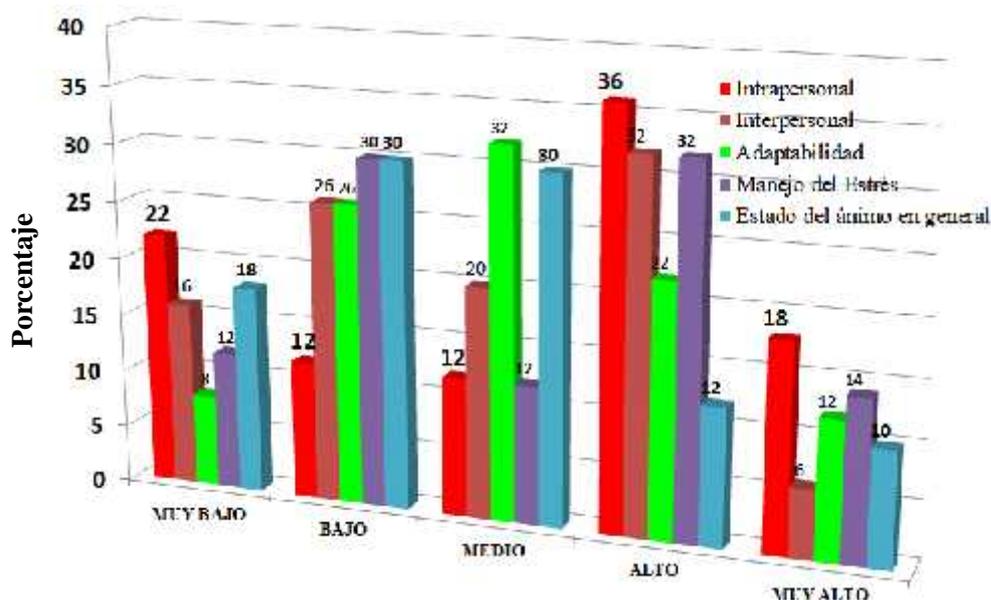


Fig. 2. Niveles por dimensiones para la variable Inteligencia Emocional. Datos de la tabla 6.

3.2.2 Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 7
Niveles de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BAJO	10	20,0	20,0	20,0
BAJO	12	24,0	24,0	44,0
MEDIO	14	28,0	28,0	72,0
ALTO	7	14,0	14,0	86,0
MUY ALTO	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Datos de encuesta

De acuerdo a la tabla 7, observamos que no existe un nivel alto de desempeño docente, pero si se puede afirmar que predomina el nivel medio, con un porcentaje de 28% de los docentes de la I.E Virú

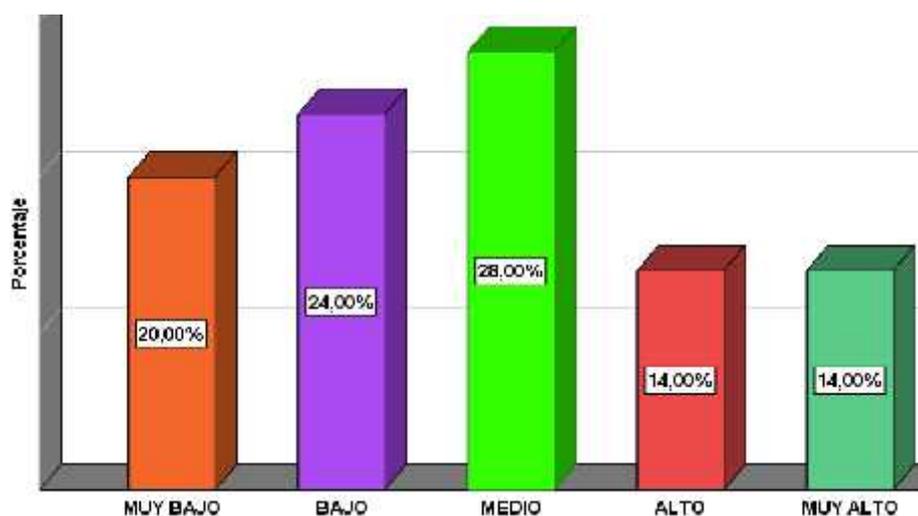


Fig. 3. Niveles de la variable desempeño docente. Datos de la tabla 7.

Tabla 8.

Niveles por dimensiones para la variable Inteligencia Emocional

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
--	--	---	---

	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
MUY BAJO	8	16.0	18	36.0	7	14.0	3	6.0
BAJO	17	34.0	2	4.0	6	12.0	8	16.0
MEDIO	8	16.0	7	14.0	25	50.0	12	24.0
ALTO	8	16.0	16	32.0	3	6.0	16	32.0
MUY ALTO	9	18.0	7	14.0	9	18.0	11	22.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 8, observamos que en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes predomina el nivel bajo con el 38%; en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes predomina el nivel muy bajo con el 36%; en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el nivel medio con el 50%; en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel alto con el 32%.

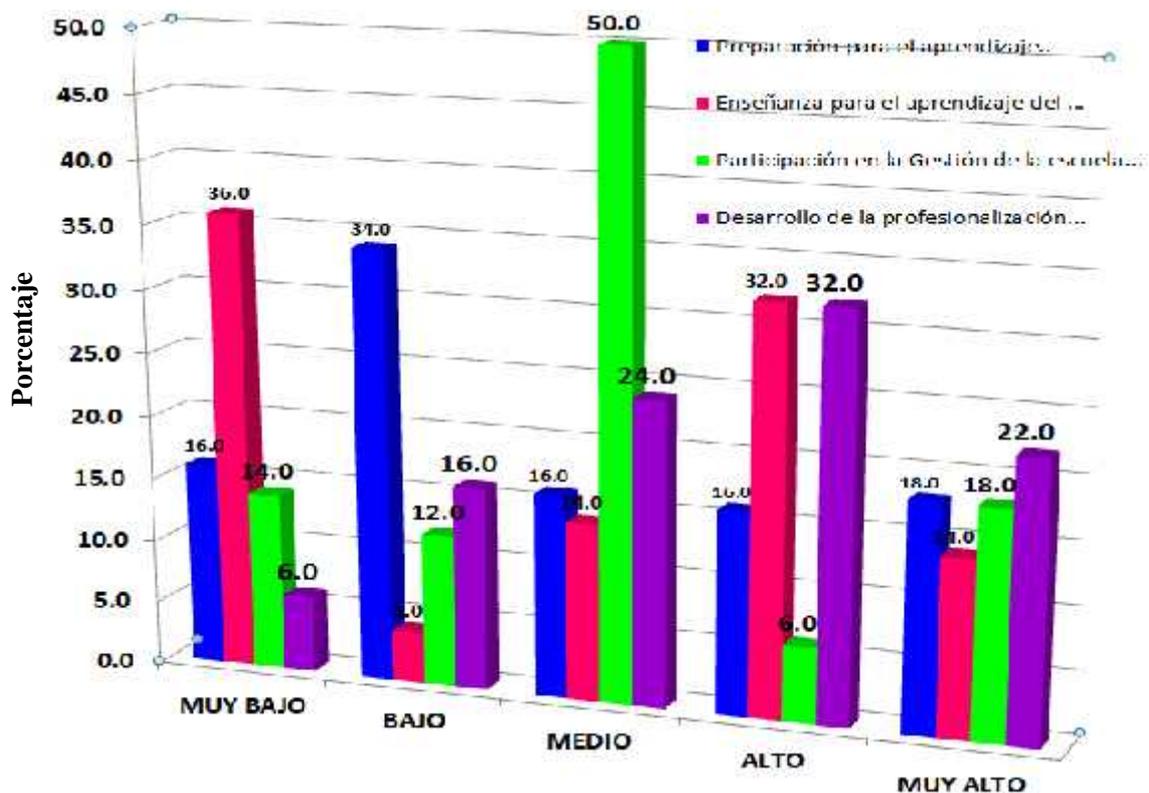


Fig. 4. Niveles por dimensiones para la variable Desempeño docente. Datos de la tabla 8.

Tabla 9

Niveles de la inteligencia emocional y desempeño docente

	Inteligencia emocional		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%

Muy bajo	4	8%	10	20%
Bajo	11	22%	12	24%
Medio	19	38%	14	28%
Alto	13	26%	7	14%
Muy alto	3	6%	7	14%
Total	50	100%	50	100%

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo con la tabla 9, observamos que en la inteligencia emocional predomina el nivel medio con el 38% (19 docentes) y en el desempeño docente predomina también el nivel medio con el 28% (14 docentes).

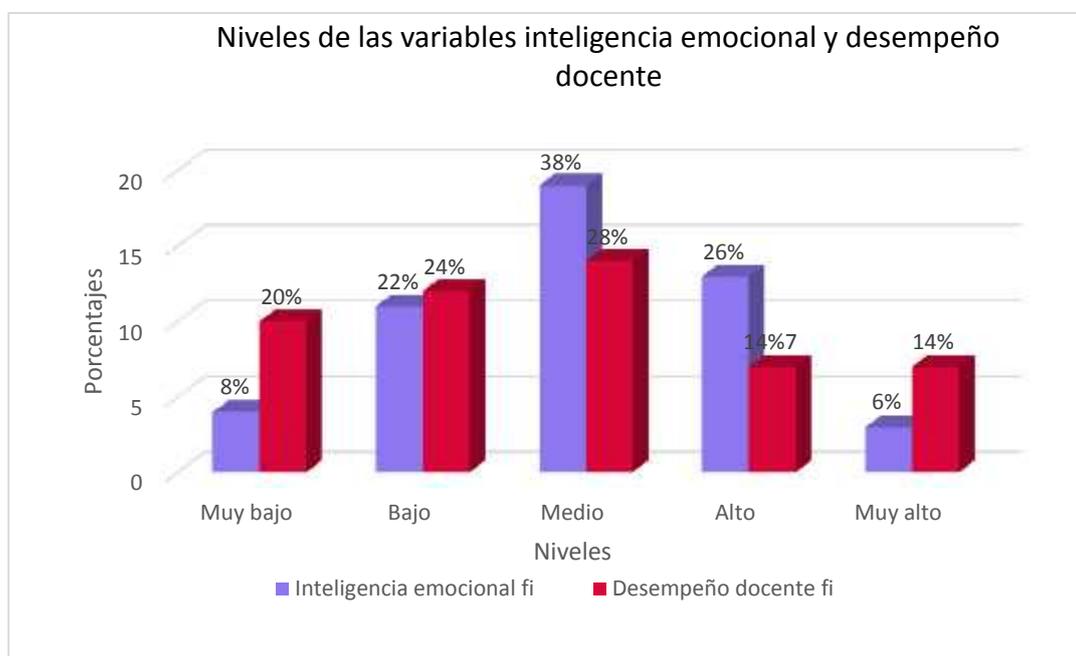


Fig. 4. Niveles de las variables inteligencia emocional y desempeño docente. Datos de la tabla 9.

3.2.3 Prueba de contingencia o tablas cruzadas

Tabla 9.

Tabla cruzada para las variables de estudio

Inteligencia Emocional	Desempeño Docente	Total
------------------------	-------------------	-------

		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
MUY BAJO	N°	2	2	0	0	0	4
	%	4.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
BAJO	N°	5	0	0	2	4	11
	%	10.0%	0.0%	0.0%	4.0%	8.0%	22.0%
MEDIO	N°	2	5	9	1	2	19
	%	4.0%	10.0%	18.0%	2.0%	4.0%	38.0%
ALTO	N°	1	3	5	4	0	13
	%	2.0%	6.0%	10.0%	8.0%	0.0%	26.0%
MUY ALTO	N°	0	2	0	0	1	3
	%	0.0%	4.0%	0.0%	0.0%	2.0%	6.0%
Total	N°	10	12	14	7	7	50
	%	20.0%	24.0%	28.0%	14.0%	14.0%	100.0%

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 9, se evidencia que, de un total de 50 docentes 14 de ellos, que constituyen el 28% del total, muestran un nivel medio en desempeño docente, y dentro de esos 14 docentes, 9 de ellos perciben un nivel medio en la inteligencia emocional.

De un total de 50 docentes, 12 de ellos, que constituyen el 24%, muestran un nivel bajo en el desempeño docente, y de aquellos 12 encuestados, solo 2 (4%) de ellos muestran un nivel muy alto en la inteligencia emocional.

Así mismo, solo 3 de 50 encuestados que representa el 6% del total, muestran un nivel muy alto en la inteligencia emocional y de esos tres uno de ellos (2%), muestra un nivel muy alto en el desempeño docente.

3.3. Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa 80071 Virú-2019

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en 80071 Virú-2019.

Tabla 10

Prueba de correlación Rho de Spearman para las variables de estudio

			Inteligencia Emocional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	0,171
		Sig. (bilateral)	.	0,236

	N	50	50
Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	0,171	1,000
	Sig. (bilateral)	0,236	.
	N	50	50

Fuente: Datos de encuesta.

Interpretación:

Ho: No hay relación entre las variables

H1: Hay relación entre las variables.

Si p valor representado por sig. (bilateral) $< 0,05$ se rechaza Ho y por consiguiente se acepta H1.

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 10, se observa un rho = 0, 171, que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) $0,236 > 0,05$ (p valor $> 0,05$), lo que evidencia que no existe correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación entre las variables de estudio.

3.4. Hipótesis Específicas

1. Existe nivel alto de inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú – 2019

Tabla 11
Inteligencia emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BAJO	4	8,0	8,0	8,0
BAJO	11	22,0	22,0	30,0
MEDIO	19	38,0	38,0	68,0
ALTO	13	26,0	26,0	94,0
MUY ALTO	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 11, no existe un nivel alto de inteligencia emocional, pero si se puede afirmar que predomina el nivel medio, con un porcentaje de 38% de los docentes de la I.E Virú.

2. Existe nivel alto de desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú – 2019

Tabla 12
Desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY BAJO	10	20,0	20,0	20,0
BAJO	12	24,0	24,0	44,0
MEDIO	14	28,0	28,0	72,0
ALTO	7	14,0	14,0	86,0
MUY ALTO	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente Datos de encuesta

De acuerdo a la tabla 12, no existe un nivel alto de desempeño docente, pero si se puede afirmar que predomina el nivel medio, con un porcentaje de 28% de los docentes de la I.E Virú.

3. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 13

Correlación entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.

			Inteligencia Emocional	Preparación en el Aprendizaje de los Estudiantes
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,021
		Sig. (bilateral)	.	0,885
		N	50	50
	Preparación en el Aprendizaje de los Estudiantes	Coeficiente de correlación	0,021	1,000
		Sig. (bilateral)	0,885	
		N	50	50

Fuente. Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 13, se observa un rho = 0,021 que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) 0,885 > 0,05 (p valor > 0,05), lo que determina que no existe una correlación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.

4. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú – 2019.

Tabla 14

Correlación entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente

			Inteligencia Emocional	Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,109
		Sig. (bilateral)		0,450
		N	50	50
	Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes	Coeficiente de correlación	0,109	1,000
		Sig. (bilateral)	0,450	
		N	50	50

Fuente. Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 14, se observa un rho = 0,109, que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) 0,450 > 0,05 (p valor > 0,05), lo que determina que no existe una correlación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente.

5. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 15

Correlación entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente

			Inteligencia Emocional	Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-0,038
		Sig. (bilateral)	.	0,795
		N	50	50
	Participación en la Gestión de la Escuela articulada a la Comunidad	Coeficiente de correlación	-0,038	1,000
		Sig. (bilateral)	0,795	.
		N	50	50

Fuente. Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 15, se observa un rho = 0,038, que corresponde a una correlación positiva baja, y un sig. (bilateral) 0,795 > 0,05 (p valor > 0,05), lo que determina que no existe una correlación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión

participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente.

6. Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 16

Correlación entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente

			Inteligencia Emocional	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	0,036
		Sig. (bilateral)	.	0,805
		N	50	50
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente	Coeficiente de correlación	0,036	1,000
		Sig. (bilateral)	0,805	.
		N	50	50

Fuente. Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 16, se observa un $\rho = 0,036$, que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) $0,805 > 0,05$ ($p \text{ valor} > 0,05$), lo que determina que no existe una correlación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente.

7. Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 17

Correlación entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional

		Desempeño Docente		Intrapersonal
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,172
		Sig. (bilateral)	.	0,232
		N	50	50
	Intrapersonal	Coeficiente de correlación	0,172	1,000
		Sig. (bilateral)	0,232	.
		N	50	50

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 17, se observa un rho = 0,172, que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) 0,232 > 0,05 (p valor > 0,05), lo que determina que no existe una correlación significativa entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional.

8. Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 18

Correlación entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional

		Desempeño Docente		Interpersonal
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,234
		Sig. (bilateral)	.	0,101
		N	50	50
	Interpersonal	Coeficiente de correlación	0,234	1,000
		Sig. (bilateral)	0,101	.
		N	50	50

Fuente: Datos de encuesta.

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

De acuerdo a la tabla 18, se observa un rho = 0,234, que corresponde a una correlación positiva baja, y un sig. (bilateral) 0,101 > 0,05 (p valor > 0,05), lo que determina que no existe una correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional.

9. Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 19

Correlación entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional

		Desempeño Docente		Adaptabilidad
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,104
		Sig. (bilateral)	.	0,471
		N	50	50
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	0,104	1,000
		Sig. (bilateral)	0,471	.
		N	50	50

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 19, se aprecia un $\rho = 0,104$, que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) $0,471 > 0,05$ (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe una correlación significativa entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional.

10. Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 20

Correlación entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional

		Desempeño Docente		Manejo de Estrés
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,024
		Sig. (bilateral)	.	0,871
		N	50	50
	Manejo de Estres	Coeficiente de correlación	0,024	1,000
		Sig. (bilateral)	0,871	.
		N	50	50

Fuente: Datos de encuesta

De acuerdo a la tabla 20, se aprecia un $\rho = 0,024$, que corresponde a una correlación positiva muy baja, y un sig. (bilateral) $0,871 > 0,05$ (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe una correlación significativa entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional.

11. Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú - 2019.

Tabla 21

Correlación entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional

			Desempeño Docente	Estado de ánimo en General
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	0,116
		Sig. (bilateral)	.	0,423
		N	50	50
	Estado de ánimo en General	Coeficiente de correlación	0,116	1,000
		Sig. (bilateral)	0,423	.
		N	50	50

Fuente: Datos de encuesta.

De acuerdo a la tabla 21, se aprecia un $\rho = 0,016$, que corresponde a una correlación positiva baja, y un sig. (bilateral) $0,423 > 0,05$ (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe una correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional.

IV. DISCUSIÓN

El entorno en el cual los educadores de una institución educativa pública desarrollan sus actividades pedagógicas, atraviesa por una sucesión de cambios de programas curriculares, generados por la globalización que propone espacios distintos a los ya trabajados, en este contexto de cosas, es significativo saber, que poseer una apropiada inteligencia emocional es importante y esencial, valorándola como base del despliegue de actitudes eficientes, los cuales determinarán positivamente en los resultados de la institución

El presente estudio muestra como conclusión general que no existe correlación entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente, pues se obtuvo como resultado un coeficiente rho de Spearman igual a 0,236 que resulta ser mayor a 0,05 (p valor $>$ 0,05), lo que nos indica que se acepta la hipótesis nula, es decir que no hay relación entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú, estos resultados se evidencian en la tabla 10, los que son corroborados con Pértegas y Pita (2002), quienes sostienen que , la interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; precisan una correlación fuerte y positiva. Los valores que se acercan a -1 precisan una correlación fuerte y negativa. El valor cero nos indica que no hay correlación lineal.

Respecto a la variable inteligencia emocional, en la tabla 5 se evidencia que el 38% de los docentes, presentan un nivel medio, lo que indica que necesitan una mayor aplicación de las dimensiones de esta variable para su aceptación en su labor pedagógica. Estos resultados son corroborados por Salovey y Mayer (1990), quienes sostienen que la inteligencia emocional es la habilidad que posee un sujeto, de conocer los afectos propios y distintos y fundamentándose en la capacidad de usar ese entendimiento para dominar sus propias cualidades y pensamientos, de tal manera que la persona muestre un eficiente desempeño en la sociedad.

Respecto a la variable desempeño docente, en la tabla 7, se evidencia que el 28% de los docentes presentan un nivel medio, lo que indica que no desarrollan plenamente las dimensiones de esta variable en su labor pedagógica. Estos resultados son corroborados por (Robalino, 2005, p.11), al sostener que “el desempeño docente es valorado en términos de la aplicación de recursos intelectuales profesionales para emplear

determinados objetos de aprendizaje a través de estrategias didácticas pertinentes con capacidad ética en un contexto definido”.

Respecto a la inteligencia emocional y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la tabla 13 se evidencia el sig.(bilateral) $0,885 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto a la inteligencia emocional y dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en la tabla 14 se evidencia el sig.(bilateral) $0,450 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto a la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, en la tabla 15, se evidencia el sig.(bilateral) $0,795 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto a la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la tabla 16, se evidencia el sig.(bilateral) $0,805 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Estos resultados son corroborados por Bar-On (1997) quien señala a la inteligencia emocional como la superación personal frente a las diversas situaciones del medio. En el campo ocupacional se compara con el logro en una acción, el poder adaptarse a una cultura, el control del estrés y el apremio laboral. Por ello la indica como la clave para llegar al éxito profesional. Como consecuencia, la adaptación y el ajuste a las necesidades del medio dependen de ella.

Respecto al desempeño docente y la dimensión intrapersonal, en la tabla 17, se evidencia el sig.(bilateral) $0,232 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto al desempeño docente y la dimensión interpersonal, en la tabla 18, se evidencia el sig.(bilateral) $0,101 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto al desempeño docente y la dimensión adaptabilidad, en la tabla 19, se evidencia el sig.(bilateral) $0,471 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto al desempeño docente y la dimensión manejo del estrés, en la tabla 20, se evidencia el sig.(bilateral) $0,871 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Respecto al desempeño

docente y la dimensión estado de ánimo en general, en la tabla 21, se evidencia el sig.(bilateral) $0,423 > 0,05$, (p valor $> 0,05$), lo que determina que no existe correlación significativa entre la variable y la dimensión. Estos resultados son corroborados por Martín (2010), quien sostiene que la evaluación es la indagación que se adquiere para desarrollar diversos roles que puede ser rechazada por su intención poco objetiva, es decir, cuando no se entiende el rol formativo, con repercusiones en limitaciones pedagógicas. Muchos docentes encuentran un problema de adaptación a los nuevos roles de la labor pedagógica.

V. CONCLUSIONES

1. El valor del coeficiente de Spearman equivalente a 0,171 y con un sig. bilateral 0,236 (p valor > 0.05), a un nivel de significancia de 5%., determinó que la inteligencia emocional no se relaciona con el desempeño docente, lo que significa que no existe una significancia positiva directa entre las dos variables y por lo tanto se concluye que, la hipótesis nula planteada en el estudio, es confirmada (aceptada o probada), esto es: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú–2019. Ver tabla 10.
2. Los niveles de inteligencia emocional en sus dimensiones intrapersonal, interpersonal, y manejo de estrés se ubican en el nivel alto; en adaptabilidad el nivel es medio y estado de ánimo en general se ubica entre medio y bajo. Ver tabla 6.
3. Los niveles de desempeño docente en sus dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes se ubica en el nivel bajo, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en el nivel muy bajo, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel medio y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en el nivel alto. Ver tabla 8.
4. Se determinó que en la inteligencia emocional, predomina el nivel medio con el 38% de los docentes encuestados, así mismo en el desempeño docente también predomina el nivel medio con el 28% de los docentes. Entonces podemos concluir que los docentes necesitan aplicar más las dimensiones de la inteligencia emocional para la aceptación en su labor pedagógica, así como que no desarrollan plenamente las dimensiones del desempeño docente. Ver tabla 9.
5. Existe correlación positiva muy baja entre la variable inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente con una correlación de Spearman equivalente a 0,021 y con un sig, bilateral 0,885 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 13.
6. Existe correlación positiva muy baja entre la variable inteligencia emocional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente con

una correlación de Spearman equivalente a 0,109 y con un sig, bilateral 0,450 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 14.

7. Existe correlación negativa muy baja entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente con una correlación de Spearman equivalente a - 0,038 y con un sig, bilateral 0,795 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 15.
8. Existe correlación positiva muy baja entre la variable inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente con una correlación de Spearman equivalente a 0,036 y con un sig, bilateral 0,805 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 16.
9. Existe correlación positiva muy baja entre la variable entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional con una correlación de Spearman equivalente a 0,172 y con un sig, bilateral 0,232 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 17.
10. Existe correlación positiva muy baja entre la variable entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional con una correlación de Spearman equivalente a 0,234 y con un sig, bilateral 0,101 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 18.
11. Existe correlación positiva muy baja entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional con una correlación de Spearman equivalente a 0,104 y con un sig, bilateral 0,471 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 19.

12. Existe correlación positiva muy baja entre la variable desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional con una correlación de Spearman equivalente a 0,024 y con un sig, bilateral 0,871 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 20.

13. Existe correlación positiva muy baja entre la variable desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional con una correlación de Spearman equivalente a 0,116 y con un sig, bilateral 0,423 (p valor > 0.05), lo que indica que no existe una significancia positiva directa entre la variable y la dimensión. Ver tabla 21.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los docentes de la institución educativa Virú deben comprender que el manejo y buen control de la inteligencia emocional va a redundar en su desempeño docente y en los logros de aprendizaje de los estudiantes.
2. En la institución educativa Virú, se debe promover constantes capacitaciones y atención psicológica para todos los docentes de los tres niveles, lo que redundará en la mejoría de las funciones pedagógicas.
3. En la institución educativa Virú, cuyo líder o representante es el director, este debe orientar sus acciones a actuar con asertividad con los docentes de los tres niveles, actuando dentro de las características de la inteligencia emocional para un mejor desempeño docente

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2006). *Administración del personal docente*. Editorial Udegraf. Lima.
- Aquino R, y López D. (2013). *Relación de Inteligencia Emocional y el Liderazgo en los directores de las instituciones educativas del nivel primaria de la red educativa "Nuevo Horizonte" - Jauja – Junín 2012*. Jauja. Perú
- Arbañil S. y Rodríguez C. (2012). *Plan de Comunicación Organizacional en el clima laboral del personal de la I.E. Cesar Vallejo Mendoza del distrito la Esperanza, Trujillo – 2007*. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú.
- Bandura, A. (1999). *Autoeficacia cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao. España.
- Bar-On (1997). *Emotional quotient inventory (EQ-I): Technical manual*. Toronto: Multi-Health System.
- Bar-On R. (2000). *Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory*. En: Bar-On, R. y Parker, J. D. A. (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace*. San Francisco, CA.
- Boyatzis E.; Goleman D. y Rhee K. (2000). *Clustering competence in emotional intelligence: Insight from the emotional competence inventory*. En: Bar-On, R. y Parker (eds). *The handbook of emotional intelligence: Theory, development assessment and application at home, school and in workplace*. San Francisco. EE.UU.
- Cherniss C. y Goleman D. (2001). *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cooper R. y Sawaf A. (2005). *Execulive EQ: emotional intelligence in leadership and organizations*. Nueva York: Gosset, Putnam.
- Cooper, R. A., Cooper, R., & Sawaf, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Editorial Norma
- Cuenca, R. (2011). *La Carrera Pública Magisterial. Una mirada atrás para avanzar*. Recuperado el 25 de julio del 2012, de http://www.tarea.org.pe/images/Tarea76_21_Ricardo_Cuenca.pdf
- Dessler, G. (1996). *Administración del Personal*. 8va. Edición. México
- Dulewicz V. y Higgs M. (1999). *Can emotional intelligence be measured and developed? Leadership and Organization Development*. Reino Unido
- Ekman, P. (1992). *An argument for basic emotions*. *Cognition and Emotion*, 6, 169-200.

- Encarnación M. y Simón F. (2014). *Relación de Inteligencia Emocional y Convivencia entre docentes de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes” del nivel secundario, turno mañana, de la ciudad de Huánuco, 2013*. Huánuco. Perú
- Escobedo De La Riva P. (2015). *Relación entre inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos del nivel básico de un colegio privado*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Forehand A. y Gilmer H. (1965). *Environmental variation in studies of organizational behavior*. Psychological Bulletin. pp. 394-382.
- Fuchs, C, (1997). *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño*. Revista El Diario, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Fullan, (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco, CA: Jossey - Bass.
- Fullan, M. (2009). *Large-scale reform comes of age*. *Journal of Educational Change*, 101-113.
- García, M. y Giménez, S. (2010). *La Inteligencia Emocional y sus Principales Modelos: propuesta de un Modelo Integrador*. Espiral. Cuadernos del Profesorado.
- Gardner, H. (1995). *Estructuras de la Mente: La teoría de las Inteligencias Múltiples*. 2ª Edición. México.
- George, J. (2000). *Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence*. *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos. Buenos Aires. Argentina.
- Guerrero, L. (2008, Año V). *Desarrollo docente, aportes para el debate*. *Revista Foro Educativo*. Perú. p.120.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. McGraw Hill. México.
- http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/35698/1/tesis_nelida_perez.pdf
- Jordan J. y Troth C. (2002). *Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development*. *Advances in Developing Human Resources*
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. ELIAC. México.
- López, O. (2008). *La inteligencia emocional y las estrategias de aprendizaje como predictores del rendimiento académico en estudiantes universitarios*. Lima. Perú.

- Martín, E. (2010). *¿En qué medida la evaluación está contribuyendo a la mejora de la calidad de la educación?*, Recuperado el 09 de enero del 2011, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/xnumeros/7/pdf>.
- Martínez, R. S. y Lavín G. J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Guadalajara. México.
- Mateo, J. (2005). *La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Perú. ICE-HORSORI.
- Matthews G.; Zeidner M. y Roberts D. (2002). *Emotional intelligence: science and myth*. Cambridge, Mass.: The MIT Press
- Mayer D.; Caruso R. y Salovey P. (2000). *Models of emotional intelligence*. En Sternberg, J. (ed.). *The handbook of intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- Mondy, R. y Noe, R. (1997). *Administración De Recursos Humanos*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6ª Edición, México
- Pérez N. (2013). *Aportación de la inteligencia emocional, personalidad, e inteligencia general al rendimiento académico en estudiantes de enseñanza superior*. Tesis inédita, Universidad de Alicante. España. Recuperado el 12 de abril del 2019, de: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/35698/1/tesis_nelida_perez.pdf
- Pértegas D. S y Pita F.S. (2002). *Determinación del tamaño muestral para calcular la significación del coeficiente de correlación lineal de Pearson*. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo*. A Coruña (España): 2001; 2002; 9: 209-211. Recuperado el 08 de noviembre del 2002 de : < <http://www.fisterra.com/mbe/investiga/pearson/pearson.asp> >
- Potter, E. (2015). *Emotional Inteligencie and Transformational Leadership in the NZ and UK Construction Industry*. New Zealand: Massey University.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. PRELAC.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. En OREALC/UNESCO Editor. *Protagonismo docente. En el cambio educativo*. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF
- Rueda, M., & Landesmann, M. (1999). *Un Instrumento de evaluación Formativa para Profesores de ciencias de la nutrición y de los alimentos, en ¿Hacia una Nueva Cultura de la Evaluación de los Académicos?*, Pensamiento Universitario 88. UNAM. México.

- Salovey, P. & Mayer. J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination. Cognition and Personality*. Vol. 9. Yale University. New Haven. Baywood Publishing. Co.
- Siegel, S. (2002). *Diseño Experimental No Paramétrico. Las medidas de correlación y sus pruebas de significación. El coeficiente de correlación de rangos de Spearman*. Edición Revolucionaria. Instituto Cubano del Libro. Cuba.
- Teijido, M. (2010). *La Inteligencia Emocional. Marco Teórico e Investigación*. Madrid. España.
- Tigroso, M. (2013). *Inteligencia emocional en jóvenes y adolescentes españoles y peruanos: variables psicológicas y educativas*. Tesis inédita, Universidad de León. España. Recuperado de: <https://buleria.unileon.es/>
- Vásquez, W. M. (2009). “*Evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario en el área de matemática de la Instituciones educativas estatales del distrito de Carmen de la Legua Reynoso, en el año 2008*”. Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle”. Lima. Perú.
- Velásquez, J. (2013). *El Estilo de liderazgo y su relación con el clima laboral de la I.E.P. “Abraham Lincoln” del distrito La Esperanza – 2013*. Universidad César Vallejo. Trujillo. Perú
- Vidal, Carmelo y Rumiche (2005). *Relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico de los estudiantes del VIII ciclo del instituto superior pedagógico estatal “Hno. Victorino Elorz Goicoechea”, de la provincia de Sullana – 2005*. Sullana. Perú.

ANEXOS

ANEXO 01



FICHA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE BAR - ON

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, este cuestionario contiene una serie de enunciados cortos que permiten hacer una descripción de usted mismo(a). Para ello, debe indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo como se siente, piensa y actúa la mayoría de veces. Hay cinco respuestas para cada enunciado y marque con un aspa en sólo uno de los recuadros:

1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre

N°	INDICADORES DE LA DIMENSIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL						
1	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida en mi institución educativa.					
2	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a) cuando realizo mi labor docente.					
3	Reconozco con facilidad mis emociones en la labor pedagógica.					
4	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones que se presentan en mi institución educativa.					
5	Me tengo mucho respeto en mi centro de labor.					
6	Soy sensible a los sentimientos de otras personas y de mis compañeros de la institución educativa.					
DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL						
7	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables en mi labor docente.					
8	Como docente, me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
9	Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás docentes de mi institución educativa.					
10	En mi institución educativa, me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
11	En mi institución educativa, los docentes comprenden mi manera de pensar.					
12	Cuando estoy en desacuerdo con algún docente de mi institución educativa, soy capaz de decírselo.					
13	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos de mi centro de labor.					
14	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de la institución educativa.					

DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD						
15	Para superar las dificultades que se me presentan en la institución educativa actúo paso a paso.					

16	Me gusta ayudar a la gente y a mis colegas de la institución educativa.						
17	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas en mi labor docente.						
18	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema de índole pedagógico.						
19	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida y de mi labor docente.						
20	Me es difícil describir lo que siento como docente en una situación imprevista.						
DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRES							
21	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a) en ni institución educativa.						
22	Intento no herir los sentimientos de demás docente de la institución educativa						
23	Tengo tendencia a depender de los demás y de mis compañeros de trabajo.						
24	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables en la institución educativa.						
25	Tengo tendencia a enojarme fácilmente en mi centro de labor.						
26	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles de mi labor pedagógica.						
DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO EN GENERAL							
27	Me importa lo que pueda sucederle a los demás en la institución educativa.						
28	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago como docente.						
29	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles o mis colegas no me apoyan.						
30	Me resulta difícil cambiar mis costumbres en mi centro de labor.						
31	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan, en mi institución educativa.						
32	Estoy contento (a) con mi vida y con mi profesión como docente.						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO 02

FICHA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

Estimado docente, la siguiente encuesta tiene como propósito medir el nivel del Desempeño Docente. Sus opiniones pueden conducir a mejorar la institución educativa, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera que usted percibe.

Marque con un aspa en solo uno de los cuadros de cada pregunta

6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
1	Domina usted los contenidos actualizados del área curricular que enseña.					
2	Sus conocimientos se encuentran actualizados sobre los enfoques y procesos pedagógicos influyen al momento de desarrollar su planificación curricular.					
3	Valora el nivel de participación colegiada para elaborar sus programas curriculares					
4	Usted hace uso de los recursos disponibles en la institución para la planificación curricular.					
5	Valora en su programación curricular las características individuales y culturales de los estudiantes.					
6	En el diseño de los procesos pedagógicos de sus sesiones de aprendizaje es capaz de despertar curiosidad, interés y compromiso con los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
7	Valora que los conflictos se resuelven en diálogo con los estudiantes o empleando normas de convivencia pacífica.					
8	Considera el uso del cuaderno anecdótico como registro de ocurrencias para la resolución de conflictos.					
9	Organiza su aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico.					
10	Valora la aplicación de las tics en las sesiones de aprendizaje haciendo uso del aula de innovación.					
11	Maneja estrategias pedagógicas para evaluar de manera individualizada a los estudiantes.					
12	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de los aprendizajes de los estudiantes.					
13	Valora la sistematización y análisis de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
14	Considera evaluar los aprendizajes de los estudiantes en función a los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					

DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
15	Interactúa con sus pares colaborativamente y con su iniciativa, intercambiando experiencias y organizando el trabajo pedagógico.					

16	Considera a los padres de familia y comunidad en la planificación curricular.					
17	Valoras el desarrollo individual o colectivo de proyectos de investigación y/o innovación pedagógicas que se ejecuten en tu I. E.					
18	Valoras e involucras la participación de la escuela de padres u otras formas de trabajo que involucren a la familia en tu institución educativa.					
19	Participa activamente durante las ferias culturales y/o actividades de proyección comunal de la institución educativa.					
20	Consideras los saberes y recursos de tu comunidad evidenciándolos en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje					
DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE						
21	Consideras el desarrollo de proyectos de mejoras de los aprendizajes de los estudiantes.					
22	Valoras la representatividad de la institución educativa a nivel local, regional y nacional en eventos, congresos u otros que involucren tu trabajo profesional.					
23	Consideras la promoción y práctica de las normas de convivencia en tu I.E.					
24	Valoras tu participación en las actividades del calendario cívico escolar programadas en la I.E.					
25	Tu práctica pedagógica la desarrollas de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					
26	Consideras tu práctica pedagógica en relación al respeto de derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

MATRIZ DE PUNTUACIONES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	INTELIGENCIA EMOCIONAL																																
	Intrapersonal						Interpersonal						Adaptabilidad						Manejo del estrés						Estado de ánimo en general								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
3	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	2	4	
5	3	4	3	2	5	2	4	3	2	5	4	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	4	4	4	1	2	2	
6	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	4	
7	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	4	4	2	3	
8	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
10	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3		
11	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
12	3	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	3	5	2	5	5	5	3	3	5	5	5	3	4	
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
14	3	2	3	2	2	2	4	3	5	3	2	3	2	5	4	5	5	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	3	2	4	
15	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	
16	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	
17	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	2	2	3	5	3	5	3	5	2	4	3	4	5	5	5	3	
18	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
19	3	4	2	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	
20	2	2	3	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
21	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
23	3	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	
24	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	3	2	4	
25	3	4	3	2	5	2	4	3	2	5	4	2	3	2	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	1	4	4	4	1	2	2	2	
26	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	1	4	
27	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	5	4	4	2	3	
28	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
30	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	
31	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
32	3	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5	2	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	
33	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
34	3	2	3	2	2	2	4	3	5	3	2	3	2	5	4	5	5	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	3	2	4	
35	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	
36	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	
37	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	2	2	3	5	3	5	3	5	2	4	3	4	5	5	5	3	
38	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
39	3	4	2	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	2	2	3	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	
40	2	2	3	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	
41	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	
42	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
43	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	
44	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
45	3	5	3	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	3	3	3	5	2	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	4	
46	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
47	3	2	3	2	2	2	4	3	5	3	2	3	2	5	4	5	5	5	3	5	2	5	3	5	3	5	5	4	5	3	2	4	
48	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	5	
49	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	
50	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	2	2	3	5	3	5	3	5	2	4	3	4	5	5	5	3	

ANEXO 4

MATRIZ DE PUNTUACIONES DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DESEMPEÑO DOCENTE																									
	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					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	
4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
6	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
7	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
8	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	5	4	5	5	
9	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
11	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	
13	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
14	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	
15	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
16	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	
17	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
19	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	
20	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
21	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	2	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	
24	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	
25	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	
26	4	3	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
27	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
28	5	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	5	4	5	5	
29	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
31	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	
33	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
34	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	
35	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	
36	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	
37	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
39	4	4	2	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	
40	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
41	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	
43	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	
45	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	5	
46	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	
47	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	
48	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	
49	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019

AUTOR: Br. Villegas Pita, José Antonio

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar el nivel de inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe nivel alto de inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Inteligencia emocional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonal. • Interpersonal. • Adaptabilidad. • Manejo de estrés. • Estado de ánimo en general. 	<p>A través del cuestionario adaptado de Bar-On se recogerá información de las dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonal. • Interpersonal. • Adaptabilidad. • Manejo de estrés. • Estado de ánimo en general 	<p>La investigación es:</p> <p>Por su finalidad: Aplicada Por el enfoque: Es Cuantitativa Por el Tipo: No experimental Por su carácter: Es Correlacional Por el alcance: Es transversal</p> <p>Población: Docentes de la institución educativa N° 80071 Virú.</p> <p>Instrumentos: Para la variable inteligencia emocional: Cuestionario adaptado de Bar-On. Para la variable Desempeño docente: Ficha de desempeño docente.</p>

<p>¿Cuál es el nivel de desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>Determinar el nivel del desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>Existe nivel alto de desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019</p>			
<p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable</p>	<p>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente</p>	<p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente</p>			

<p>desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable</p>	<p>en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p> <p>Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente</p>	<p>en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p> <p>Existe relación significativa entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente</p>			
---	---	---	--	--	--

<p>desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019</p>	<p>Variable 2: Desempeño Docente: Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 e identidad docente. 	<ul style="list-style-type: none"> • A través de las fichas de desempeño docente se recogerá información de las dimensiones: • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de la variable desempeño docente. 	
<p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión interpersonal de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>			

<p>80071 Virú-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>			
<p>80071 Virú-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.</p>			
<p>80071 Virú-2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre</p>	<p>Determinar la relación que existe entre desempeño</p>	<p>Existe relación significativa entre desempeño docente y la dimensión</p>			

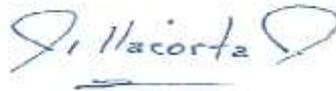
desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019?	docente y la dimensión estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.	estado de ánimo en general de la variable inteligencia emocional en la institución educativa N° 80071 Virú-2019.			
---	---	--	--	--	--

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Henry Villacorta Valencia docente del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa N° 80071 Virú-2019”, del estudiante José Antonio Villegas Pita, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 22 de julio del 2019



Mg. Henry Villacorta Valencia
DNI: 17860116

ANEXO 7



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Inteligencia Emocional

OBJETIVO: Determinar el nivel de Inteligencia Emocional en la Institución Educativa N° 80071 Virú, del distrito y provincia de Virú, La Libertad.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Virú.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 8



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Desempeño Docente

OBJETIVO: Determinar el nivel de Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 80071 Virú, del distrito y provincia de Virú, La Libertad.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Virú.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 9

RANGOS DE CORRELACIÓN DEL COEFICIENTE DE SPEARMAN

VALOR	SIGNIFICADO
- 1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a - 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a - 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a - 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a - 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta