



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N°  
81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Castillo Garcia Isabel Luciana (0000-0003-3065-7065)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA 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 mis queridos padres José y Lucinda, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación tanto académica como de la vida. A mi abuelita querida Lidia Isabel y a mi tía Cristina quienes con su gran sacrificio y apoyo incondicional están conmigo siempre.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios que me guía y fortalece cada día.

De igual manera a mi asesor Mg. Henry Villacorta Valencia, Mg. Filoter Tello Yance y Mg. Rolando Mendoza Giusti por su tiempo dedicado, desinteresado y constante a lo largo de la elaboración de la tesis.

Un especial agradecimiento a la directora y docentes de la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández” por el apoyo que me brindaron en el desarrollo de mi tesis.

También a la Universidad “César Vallejo” por darnos la oportunidad de estudiar Maestría en Administración de la Educación y así poder obtener un grado más en mi carrera profesional.

La autora

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Isabel Luciana Castillo Garcia estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 48559260, con la tesis titulada Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 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 autoplagiada; 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 presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presenta como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 31 de julio de 2019

Luciana Castillo.

Isabel Luciana Castillo Garcia  
DNI N° 48559260

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA .....	v
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
2.2. Operacionalización de variables .....	16
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.5. Procedimiento .....	21
2.6. Método de análisis de datos .....	22
2.7. Aspectos éticos .....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN .....	33
V. CONCLUSIONES .....	34
VI. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS.....	40

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández” de la ciudad de Chocope. El estudio es de tipo aplicada no experimental con diseño descriptivo correlacional, presenta una muestra poblacional de 23 docentes. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios, uno para medir la inteligencia emocional y otro para evaluar el desempeño docente, ambos aplicados a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar la relación entre las dos variables. Asimismo, se realizó la prueba de hipótesis para la cual se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman. Los resultados obtenidos después del análisis dieron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.059 y el Sig. Bilateral=0.788 (p-valor>0.05), llegando a la conclusión que existe una correlación nula entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Palabras clave: inteligencia, emocional, desempeño, docente

## **ABSTRACT**

The purpose of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and teacher performance in the educational institution No. 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández” in the city of Chocope. The study is of a non-experimental applied type with correlational descriptive design, it presents a population sample of 23 teachers. For the data collection work, two questionnaires were used, one to measure emotional intelligence and the other to assess teacher performance, both applied to a pilot test for the reliability analysis of Cronbach's Alpha. The collected data were processed through descriptive statistics to determine the relationship between the two variables. Likewise, the hypothesis test was performed for which the Spearman Rho correlation statistic was used. The results obtained after the analysis gave a Spearman Rho correlation coefficient of 0.059 and the Bilateral Sig = 0.788 ( $p\text{-value} > 0.05$ ), concluding that there is no correlation between emotional intelligence and teacher performance.

Keywords: emotional, intelligence, teaching, performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los pensamientos, aprendizajes y relaciones interpersonales de los seres humanos van de acuerdo a lo que les ocurre emocionalmente. Si hablamos del entorno educativo, los docentes son las personas que guían en la parte emocional a sus estudiantes, ya que tienen la labor de controlar las emociones en clase. El trabajo de los docentes debe ser un motivo de satisfacción para ellos, porque cumplen uno de sus objetivos que es formar a personas con valores y actitudes positivas.

Cooper (1998) dice que la inteligencia emocional es un componente que impulsa a los demás a indagar sus capacidades e interioridad única, fijando sus valores que se manifiestan desde uno mismo para emplear las emociones como energía de interrelación.

Castro (2015) indica que el desempeño docente pone en juego sus habilidades para formar e interactuar con los alumnos.

Delors (1996), en su informe a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) manifiesta que la educación emocional es importante para el desarrollo del conocimiento y un instrumento para prevenir los problemas en el entorno emocional.

En la actualidad la frustración de los alumnos no es solo la parte cognitiva, sino que también abarca la parte emocional y estas son reflejadas en el comportamiento y conflictos con los demás.

En las instituciones educativas peruanas, las emociones afectan la práctica del profesor. Este problema busca demostrar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, ocasionando conflictos entre la comunidad educativa. Por ello se pretende saber cuál es la apreciación de los docentes frente a esto.

En el ámbito local, la inteligencia emocional se ha transformado en un asunto principal dentro de las escuelas, los estudios han confirmado que existen habilidades que ayudan

en el desempeño docente y señalan el éxito o el fracaso en la carrera profesional de cualquier persona. El control de las emociones favorecería a los docentes a obtener un buen desempeño.

En la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández” no es ajena a esta dificultad, se pudo observar la carga emocional que los docentes traen consigo al momento de ingresar a las aulas las que son percibidas por los estudiantes. Los docentes llegan con preocupaciones y es evidente en sus acciones transmitiendo energía negativa a los estudiantes y causando tensión. Esta situación ha dado lugar a que se investigue la influencia que tienen las variables estudiadas.

La tesis está respaldada por los siguientes antecedentes a nivel internacional, se identificó a investigadores como Guardiola y Basurto (2014), en la tesis: “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México”, el resultado fue que hay correlación de las dos variables en el nivel alto.

Argoty, Romero y Guevara (2015), en su trabajo: “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral en la organización Amanecer Médico, sede administrativa de Cali - Colombia”. En conclusión, la inteligencia emocional en una organización guiará a los colaboradores a tener un trabajo de calidad.

Restrepo (2013), en su tesis: “Influencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI”. Se determinó que las variables se relacionan.

También a nivel nacional, autores como Canaza, Larriviere & Ramirez (2015), en su tesis: "Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015". Se concluyó que en las variables no hay relación.

Garay (2015), en su tesis: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2014”. Concluyó que hay correlación de las variables.

Arribasplata (2018), en su tesis: “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 818 Pitágoras de Puente Piedra, 2018 Local”. En conclusión, ambas variables se relacionan.

Escobedo (2014), en su trabajo: “La inteligencia emocional de los trabajadores de la empresa Transportes Juvier S.A.C. y desempeño laboral”. Se determinó que la primera variable se relaciona en nuestra labor tanto personal, familiar y laboral.

A nivel local, autores como Saldaña (2015), en su trabajo: “Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de la unidad micro financiera CrediMujer Región La Libertad de la ONG Manuela Ramos”. En conclusión, en la empresa hay relación de las dos variables.

Silva (2016), en la tesis: “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo en el periodo 2016”. Concluyó que ambas variables de los empleadores se relacionan.

La inteligencia emocional se puede definir según Salovey y Mayer (1990) consistió en controlar las emociones y sentimientos para poder conducir nuestros pensamientos y acciones. Por lo tanto, nos permite dominar las emociones expresándolas a los demás y así poder laborar sin dificultades.

Goleman (1998) sostiene en reflexionar sobre nuestras emociones, entender lo que sienten las personas, trabajar en equipo, aceptar situaciones problemáticas en el trabajo y tener una actitud colaborativa con los demás.

Para que las personas hagan un buen trabajo, primero deben tener las herramientas que necesitan y saber qué es lo que harán. Segundo, deben saber hacerlo. Tercero, deben sentir que el trabajo que hacen es importante para los demás, que están cooperando y se le va a considerar afectivamente, para así lograr un ambiente cómodo.

Bar – On (1997) quien sostiene que las emociones son importantes para adaptarnos y enfrentarnos a los problemas que se dan en el entorno. El modelo de Barón se basa en como la persona se conecta a otras de su mismo contexto social. Tiene cinco elementos: intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo y adaptabilidad o ajuste.

Esta investigación se relaciona con las siguientes teorías, teoría del psicoanálisis; Freud (1895) sustentó, que cuando una persona tiene mucha carga emocional es el principal síntoma neurótico y no sólo las personas que tenían la enfermedad de la histeria.

Por ello, las personas cuando tienen diferentes problemas tanto en lo personal y en el entorno, tienden a estar mal emocionalmente y esto afecta en la relación con los demás. Se debe controlar para que puedan vivir dentro de un ambiente sano y feliz.

También la teoría del conductismo de Dewey (1967) analiza que las conductas emocionales de las personas son producidas por impulsos del entorno y no por lo que sentimos. Por ejemplo, cuando hay un temblor se manifiesta la sensación del temor, porque nos damos cuenta que hay una situación peligrosa. Por eso todo lo que sucede en nuestro entorno influye en nuestras emociones y cómo actuamos frente a ellas.

La teoría del cognitivismo de Descartes y James (1894), la conciencia no ayuda a sustentar la emoción. Las emociones son respuestas que se reflejan en cada situación que pasamos a diario.

Si a las personas les suceden acontecimientos agradables estos se evidenciarán en su forma de actuar y sentir. Por el contrario, si viven situaciones negativas se reflejarán en sus acciones.

La variable de este estudio presenta las siguientes dimensiones según Bar –On, dimensión intrapersonal: es la cualidad para manifestar lo que pensamos sin dañar lo que sienten otros, sosteniendo lo que tenemos derecho sin hacerlo de una manera destructora. Dimensión interpersonal: es aquel que controla la empatía y tiene buenas habilidades sociales con los demás. Dimensión manejo de la tensión o estrés: es la

persona capaz de conservar la tensión en circunstancias agobiantes sin perder el control. Dimensión estado de ánimo: calcula el talento del individuo para gozar de la existencia. Las personas felices y optimas crean un entorno positivo en el centro de trabajo. Dimensión adaptabilidad o ajuste: permite respetar al individuo para adaptarse y enfrentar un ambiente con dificultades resolviéndolas con eficacia.

Se puede definir el desempeño docente según Valdés (2006) es un procedimiento de obtener información confiable con el propósito de verificar que los estudiantes logren un aprendizaje significativo y sean capaces de interactuar con los demás.

Esto fortalece el trabajo educativo, por eso debemos valorar cuando el docente cumple con sus responsabilidades, como la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, la dedicación que le brinda a los alumnos y la emoción que le ponen en la realización de las diferentes actividades del centro educativo.

Angrist & Guryan (2008) resalta que la razón de una buena educación se establece en la calidad de docentes.

Para lograr una excelente educación, los docentes deben poseer buenas actitudes y aptitudes frente al trabajo diario que realiza en la institución educativa.

MINEDU (2012), es un documento que ayuda a los docentes a conocer sobre sus funciones y estrategias que deben cumplir en su labor diaria. El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) muestra cuatro dominios los cuales se desarrollan en el ejercicio educativo y que reúne a los desempeños que tratan de mejorar la enseñanza de los alumnos.

Esta investigación se apoya en la teoría de autoeficacia, Bandura (1977) investigó un método capaz de solucionar situaciones problemáticas de la vida diaria. Se define la autoeficacia como la creencia en la capacidad de uno para tener éxito en situaciones específicas o al realizar una tarea.

Teoría del aprendizaje colaborativo, Vygotsky y Luria (1978) se basaron en la idea que la persona es sociable, se transforma cuando se relaciona con los demás. El proceso de aprendizaje es positivo y tiene más oportunidades cuando se obtiene en un ambiente grupal.

Vygotsky (1978) en su teoría de la zona del desarrollo próximo, dice que hay situaciones que sólo se pueden resolver con la colaboración de otro individuo. El docente es el mediador, en algunos ámbitos, debe difundir sus saberes a sus estudiantes y también ser capaz de acompañarles en crear su propio conocimiento y la teoría del aprendizaje significativo, Ausubel (1998) la teoría del docente trata de mostrar material de manera que estimulen a los estudiantes a reforzar lo aprendido.

El aprendizaje significativo de Ausubel es el factor más relevante en el aprendizaje. En la enseñanza los docentes podrían organizar los campos temáticos para sus estudiantes. El aprendizaje significativo se fundamenta en cambiar los esquemas de conocimientos lo cual se produce al generarse contradicciones en los conocimientos que el estudiante tiene, por eso es fundamental que el estudiante escoja materiales con sus propias palabras y lo aplique a circunstancias nuevas.

La variable de este estudio presenta las siguientes dimensiones según el MBDD: Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: brinda una enseñanza de calidad dando importancia a la inclusión y la diversidad de los estudiantes. Dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: entiende la colaboración del centro educativo desde un aspecto demócrata para modelar la enseñanza. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: interpreta el desarrollo y los ejercicios que definen la creación, crecimiento docente y colaboración en actividades.

El problema general que planteamos es ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope - 2019?

El siguiente trabajo se justifica en la perspectiva práctica, porque en la comunidad educativa el maestro en su labor tiende a no dominar sus emociones ante situaciones

que se le presenta, por ello la primera variable ha propuesto como un eje principal en el desempeño de los docentes.

Desde la perspectiva metodológica, la investigación solicita el uso de instrumentos, el cual accede a determinar las variables. Es considerable porque mediante resultados al concluir se podrá determinar la influencia de las variables contribuyendo a mejorar la educación.

En la perspectiva teórica, se basa en la teoría del conductismo, Dewey concluye que todo lo que sucede en nuestro entorno influye en nuestras emociones y cómo actuamos frente a ellas. Bandura dijo que, en la teoría de autoeficacia, define la autoeficacia como la creencia en la capacidad de uno para tener éxito en situaciones específicas o al realizar una tarea.

Dentro de la investigación proponemos como hipótesis general existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.

Como objetivo general planteamos determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.

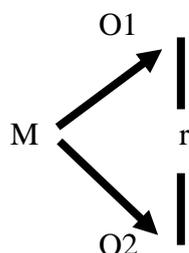
Como objetivos específicos tenemos determinar el nivel de inteligencia emocional, determinar el nivel de desempeño docente, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal, determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión interpersonal, determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés, determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo y determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es correlacional porque tiene como objetivo conocer la concordancia que hay entre las variables y por su alcance es transversal, consta en recoger datos en un solo momento.

En conclusión, el diseño es:



Donde:

**M** : Profesores I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope 2019

**O1** : Inteligencia emocional

**O2** : Desempeño docente

**r** : Relación

### 2.2. Operacionalización de variables

#### 2.2.1. Variables

Inteligencia emocional

Desempeño docente

**2.2.2. Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional**

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	<b>INSTRUMENTO RECOJO DE INFORMACIÓN</b>
Inteligencia emocional	Intrapersonal	Expresión de sentimientos	1,2,3	Ordinal	Profesores de la I.E.	Cuestionario
		Trazo de metas y objetivos	4			
		Toma de decisión	5			
	Interpersonal	Como soy	6			
		Relación con el entorno	7,8,9,10			
	Manejo de estrés	Manejo de situaciones	11,12,13,14,15			
	Estado de ánimo	Como me siento	16,17			
		Manejo de circunstancias	18,19,20			
	Adaptabilidad	Como soy con los demás	21			
		Solución de problemas	22,23			
Realidad		24,25				

### 2.2.3. Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANÁLISIS	INSTRUMENTO RECOJO DE INFORMACIÓN
Desempeño docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Profesores de la I.E.	Cuestionario
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela	7,8,9			
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad	10,11,12			
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para	13,14,15			

		construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional				
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	16,17			

### 2.3. Población y muestra

La población estuvo constituida por 23 maestros de la institución educativa.

**TABLA 1**

Distribución de profesores de la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope 2019.

<b>Aula</b>	<b>Cantidad de docentes</b>
1°	4
2°	3
3°	3
4°	3
5°	3
6°	4
Educación física	2
Cómputo	1
<b>Total</b>	<b>23</b>

**Fuente: Datos obtenidos de la institución**

Por tratarse de un número manejable se suscita el fenómeno llamado población muestral, es decir para la muestra se trabajó con los 23 docentes de la población.

**Criterio de inclusión:**

- Todos los profesores del nivel primario del I.E., nombrados y contratados.

**Criterio de exclusión:**

- Se excluyeron de la investigación aquellos profesores que no desearon colaborar y docentes que no estuvieron presentes en la toma de datos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

La técnica utilizada en el presente estudio de investigación es la encuesta.

### **Instrumento**

Los instrumentos fueron dos cuestionarios aplicados a los profesores de la organización educativa. El instrumento para medir la variable inteligencia emocional denominado “Cuestionario de inteligencia emocional”, consta de 25 ítems agrupados en las dimensiones intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo y adaptabilidad. Las respuestas son evaluadas bajo la escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. El instrumento para medir la variable desempeño docente denominado “Cuestionario de desempeño docente”, consta de 17 ítems agrupados en las dimensiones enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Las respuestas son evaluadas bajo la escala tipo Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

### **Validez**

Se realizó el juicio de expertos que facilitaron una valoración de bueno.

### **Confiabilidad**

Fue calculada con el método Alfa de Cronbach cuya puntuación es 0.71% considerada una correlación muy respetable. En consecuencia, el instrumento es confiable.

## **2.5. Procedimiento**

Se recogió la información a través de la aplicación de dos cuestionarios a los 23 educadores de la institución educativa quienes han sido los colaboradores.

## **2.6. Método de análisis de datos**

- Estadística descriptiva: Se elaboró una matriz de base de datos, también se construyeron tablas y figuras estadísticas.
- Estadística correlacional: Prueba de Spearman.

## **2.7. Aspectos éticos**

- La tesis ha sido informada y se solicitó permiso a la directora de la I.E. “Josefina Gutiérrez Fernández” a través de un documento solicitando que permita ejecutar la investigación.
- En la elaboración del desarrollo de la investigación, se ha consultado a varias fuentes escritas las que están citadas en la bibliografía.
- La tesis que se muestra en la forma del desarrollo de la investigación de tesis pertenece al autor.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

Se muestra los resultados alcanzados de las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

Tabla 2

Opinión de los docentes de las dimensiones de inteligencia emocional

Dimensiones	Inteligencia emocional									
	Intrapersonal		Interpersonal		Manejo de estrés		Estado de ánimo		Adaptabilidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
MUY BAJO	2	9	1	4	3	13	1	4	4	17
BAJO	1	4	6	26	6	26	1	4	6	26
MEDIO	9	39	1	4	9	39	1	4	5	22
ALTO	5	22	3	13	4	17	1	4	7	30
MUY ALTO	6	26	12	52	1	4	19	83	1	4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

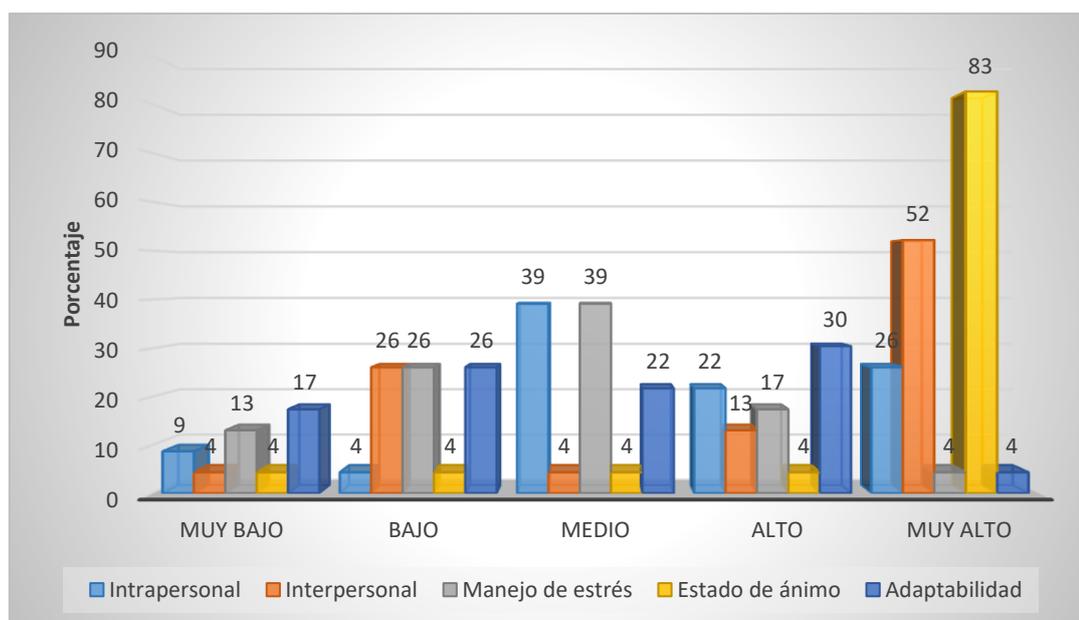


Figura 1. Opinión de los docentes sobre Inteligencia emocional

En la tabla 2 y figura 1 se percibe que, en la dimensión intrapersonal, 39% los profesores están en nivel medio, un 26% que está en nivel muy alto y 22% que está en nivel alto. En la dimensión interpersonal, 52% de los docentes perciben que están en un nivel muy alto, un 26% considera que está en el nivel bajo y 13% está en nivel alto. En la dimensión manejo de estrés, el 39% de los docentes consideran que están en un nivel medio, un 26% considera que esta en nivel bajo y 17% que está en nivel alto. En la dimensión estado de ánimo, el 83 % considera que está en un nivel muy alto, un 4% considera nivel alto y 4% que está en nivel medio. En la dimensión adaptabilidad, el 30% está en nivel alto, un 26% en nivel bajo y 22% en nivel medio.

Tabla 3

Opinión de los docentes de las dimensiones de desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE						
Nivel	Enseñanza aprendizaje		Participación gestión escuela		Desarrollo de la profesionalidad docente	
	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Muy bajo</b>	1	4	3	13	1	4
Bajo	0	0	1	4	1	4
Medio	1	4	3	13	2	9
Alto	1	4	12	52	15	65
Muy alto	20	87	4	17	4	17
<b>Total</b>	<b>23</b>	100	<b>23</b>	100	<b>23</b>	100

Fuente: Encuesta aplicada a docentes.

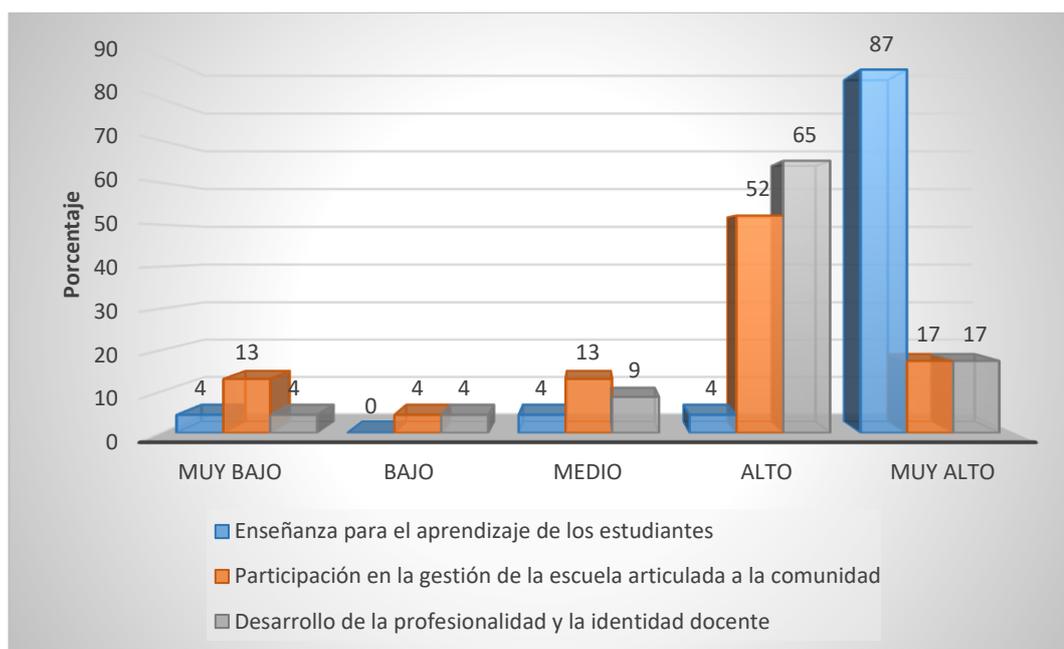


Figura 2. Opinión de los docentes sobre desempeño docente

En la tabla 3 y figura 2, se percibe que, en la dimensión enseñanza aprendizaje, 87% de los educadores consideran que están en nivel muy alto, 4% en nivel alto y un 4% en nivel medio. En la dimensión participación en la gestión, el 52% de los profesores están en nivel alto, 17% considera que está en nivel muy alto y un 13% en nivel

medio. En la dimensión desarrollo de la profesionalidad el 65% consideran que están en nivel alto, 17% considera que está en nivel muy alto y 9% que está en nivel medio.

Tabla 4

Opinión de los docentes sobre inteligencia emocional y desempeño docente

Nivel	Variables			
	Inteligencia emocional		Desempeño docente	
	fi	%	fi	%
<b>Muy bajo</b>	3	13	3	13
Bajo	5	22	3	13
Medio	5	22	2	9
Alto	10	43	11	48
Muy alto	0	0	4	17
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E.

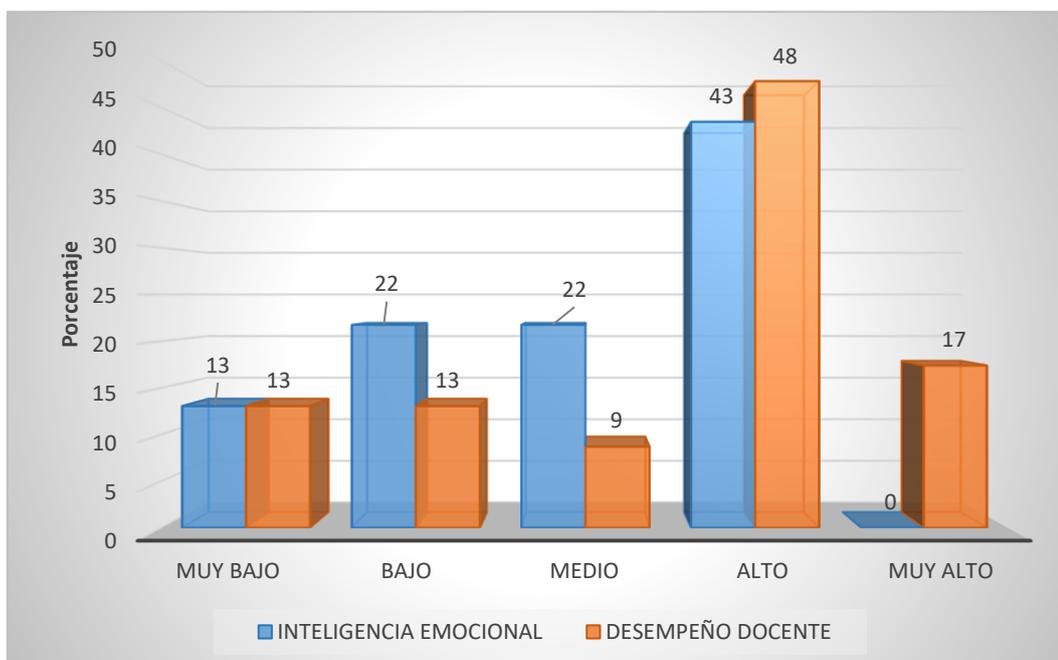


Figura 3. Opinión de los docentes sobre las variables.

En la tabla 4 y figura 3, se percibe que en la variable Inteligencia emocional un 43% consideran que se encuentran en un nivel alto, un 22% de los mismos consideran un nivel medio y un 22% de los docentes están en un nivel bajo. Sobre la variable desempeño docente, el 48% de los educadores expresan que están en nivel alto, 17% manifiestan que se encuentran en nivel muy alto y 13% en un nivel bajo.

### 3.2. Análisis de las relaciones

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre la variable inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño docente

		Enseñanza aprendizaje	Gestión de la escuela	Desarrollo de la profesionalidad docente	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	,184	-,040	,018	,059
	Coefficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	,402	,857	,936	,788
	N	23	23	23	23

La tabla 5 se presenta, evidenciamos que existe relación nula entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente con un  $Rho=0.059$  y con un Sig. Bilateral= $0.788$  ( $p$  valor $>0.05$ ), con la dimensión enseñanza para el aprendizaje con  $Rho=0.184$  y con un Sig. Bilateral= $0.402$  ( $p$  valor $>0.05$ ) y la dimensión participación en la gestión con  $Rho=-0.040$  y con un Sig. Bilateral= $0.857$  ( $p$  valor $>0.05$ ). Asimismo, con la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente con  $Rho=0.018$  y con un Sig. Bilateral= $0.936$  ( $p$  valor $>0.05$ ).

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre el desempeño docente y las dimensiones de inteligencia emocional

			Intrapersonal	Interpersonal	Manejo de estrés	Estado de ánimo	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,037	-,016	-,093	,295	,009
		Sig. (bilateral)	,866	,942	,671	,172	,969
		N	23	23	23	23	23

En la tabla 6, se evidencia que existe correlación nula entre desempeño docente con la dimensión adaptabilidad con  $Rho=0.009$  y con un Sig. Bilateral a 0.969 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ), con la dimensión intrapersonal con  $Rho=0.037$  y con un Sig. Bilateral a 0.866 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ), con la dimensión interpersonal con  $Rho=-0.016$  y con un Sig. Bilateral a 0.942 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ), con la dimensión manejo de estrés  $Rho=-0.093$  y con un Sig. Bilateral a 0.671 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ). Asimismo, observamos correlación débil con la dimensión estado de ánimo con  $Rho=0.295$  y con un Sig. Bilateral a 0.172 ( $p \text{ valor} > 0.05$ ).

### 3.3. Verificación de hipótesis

#### **Verificación de hipótesis general entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente.

##### **Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 5, se percibe que existe correlación nula ( $Rho=0.059$ ) y con un p valor = 0.788. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe relación nula entre las variables.

#### **Verificación de hipótesis específicas de inteligencia emocional y las dimensiones de desempeño docente**

##### **Hipótesis específica 1**

##### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión enseñanza aprendizaje.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión enseñanza aprendizaje.

##### **Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 5, se observa que existe relación nula ( $Rho=0.184$ ) y con un p valor = 0.402. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe relación nula entre inteligencia emocional y la dimensión enseñanza aprendizaje.

### **Hipótesis específica 2**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión.

#### **Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 5, se observa que existe relación nula ( $Rho = -0.040$ ) con un p valor = 0.857. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación nula entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión.

### **Hipótesis específica 3**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente.

**H1:** Existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente.

#### **Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 5, se observa que existe relación nula ( $Rho = 0.018$ ) con un p valor = 0.936. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe relación nula entre inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente.

### **Verificación de hipótesis específicas entre desempeño docente y las dimensiones de la inteligencia emocional**

### **Hipótesis específica 4**

#### **Formulación de hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión intrapersonal.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión intrapersonal.

**Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 6, se observa que existe relación nula ( $Rho = -0.037$ ) y con un p valor = 0.866. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe relación nula entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal.

### **Hipótesis específica 5**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**Ho:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal.

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión interpersonal.

**Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 6, se observa que existe relación nula ( $Rho = -0.016$ ) con un p valor = 0.942. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe relación nula entre desempeño docente y la dimensión interpersonal.

### **Hipótesis específica 6**

#### **Formulación de Hipótesis:**

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

**H1:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión manejo de estrés.

**Nivel de significancia:  $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 6, se observa que existe relación nula ( $Rho = -0.093$ ), con un p valor = 0.671. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo

estadísticamente que existe correlación nula entre desempeño docente y la dimensión manejo de estrés.

### **Hipótesis específica 7**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión estado de ánimo.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión estado de ánimo.

#### **Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 6, se observa que existe relación débil ( $Rho=0.295$ ) y con el p-valor = 0.172. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe correlación débil entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo.

### **Hipótesis específica 8**

#### **Formulación de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad.

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la variable desempeño docente y la dimensión adaptabilidad.

#### **Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$**

Según la tabla 6, se observa que existe relación nula ( $Rho=0.009$ ) con un p valor = 0.969. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula. Concluyendo estadísticamente que existe relación nula entre desempeño docente y la variable adaptabilidad.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La tesis tiene como finalidad definir la correlación entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández” Chocope 2019.

Los pensamientos, aprendizajes y relaciones interpersonales de los seres humanos van de acuerdo a lo que les ocurre emocionalmente. Si hablamos del entorno educativo, los docentes son las personas que guían en la parte emocional a sus estudiantes, ya que tienen la labor de controlar las emociones en clase. El trabajo de los docentes debe ser un motivo de satisfacción para ellos, porque cumplen uno de sus objetivos que es formar a personas con valores y actitudes positivas.

En los resultados alcanzados hay relación nula entre las variables. Asimismo, existe correlación nula entre inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño docente. También hay correlación nula entre las dimensiones de inteligencia emocional con el desempeño docente. Por último, existe relación débil entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo.

Estos resultados coinciden con los hallazgos realizados por otros investigadores como Canaza, Larriviere, & Ramirez (2015), concluyó que la inteligencia emocional no tiene relación con el desempeño laboral, porque no guarda correlación con la prueba estadística. Pero a pesar de este resultado que hemos obtenido podemos observar en otros trabajos de investigación como Argoty, Romero y Guevara (2015), en su trabajo concluyó que la inteligencia emocional en una entidad guiará a los colaboradores a tener un trabajo de calidad.

## V. CONCLUSIONES

- 1- Existe relación nula entre las variables de estudio con una correlación Rho de Spearman equivalente a 0.059 y el p valor=0.788. (Ver tabla 5)
- 2- Encontramos correlación nula entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje con un Rho de Spearman 0.184 y el p valor =0.402. (Ver tabla 5)
- 3- Hallamos correlación nula entre inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión con un Rho de Spearman -0.040 y el p valor =0.857. (Ver tabla 5)
- 4- Existe relación nula entre la variable inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente con un Rho de Spearman 0.018 y el p valor =0.936. (Ver tabla 5)
- 5- Encontramos relación nula entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal con un Rho 0.037 y el p valor =0.866. (Ver tabla 6)
- 6- Existe relación nula entre desempeño docente y la dimensión interpersonal con un Rho -0.016 y el p valor =0.942. (Ver tabla 6)
- 7- Hallamos relación nula entre el desempeño docente y la dimensión manejo de estrés con un Rho equivalente -0.093 y el p valor =0.671. (Ver tabla 6)
- 8- Existe relación débil entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo con un Rho 0.295 y el p valor =0.172. (Ver tabla 6)
- 9- Encontramos relación nula entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad con un Rho 0.009 y el p valor =0.969. (Ver tabla 6)

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los docentes deben seguir brindando una enseñanza de calidad a sus alumnos, utilizando estrategias, desarrollando proyectos de innovación y despertando la creatividad de cada uno de ellos.

Los educadores de la institución educativa deben seguir logrando que los estudiantes se conviertan en personas críticas y reflexivas antes situaciones de la vida diaria.

En la institución educativa se debe continuar con el buen clima laboral que se ha observado porque hay buena interacción con los estudiantes y comunidad educativa.

Brindar charlas permanentes a los docentes en el manejo de su inteligencia emocional, ya que están en contacto con los estudiantes y padres de familia. Esto ayudará a lograr mantener un buen manejo del clima en el aula y una mejor atención a los padres de familia.

Asesorar a los padres de familia por medio del departamento de psicología sobre temas del manejo de la inteligencia emocional para mejorar la interacción con sus hijos

## REFERENCIAS

- Argoty ,E.; Romero,J.; Guevara,L. (2015), Relación de la Inteligencia emocional con el desempeño laboral.
- Ausubel D y Otros (1998), Psicología Educativa. Un Punto de vista cognoscitivo. Editorial Trilla. 6ta. Edición. México.
- Ausubel, D. P. (2002). Adquisición y retención del conocimiento. Una perspectiva cognitiva. Ed. Paidós. Barcelona.
- Bandura, A. “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”, Psychological Review n° 84 (1977).
- Bandura, A. Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales. Barcelona: Martínez Roca, 1987.
- Bandura, A. “Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes” En: A. Bandura (ed.). Autoeficacia cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Bilbao: Descleé De Brouwer, 1999. Bandura, A. “The growing primacy of perceived efficacy in human self-development, adaptation and change” En: M. Salanova, R. Grau, E. Cifre, S. Llorens y M. García-Renedo (eds). Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia. Castellón: Universitat Jaume I Servicio de Comunicación y Publicaciones, 2004.
- Bandura, A. (1998). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychologist, 28, 117-148.
- Bar-On, R. (1992). The Development of a concept and test of Psychological Well Being. United States, United Kingdom.
- Bar-On, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): technical manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1998). The Last Corporate Secret: Applying Emotional-Social Behavioral Audit to Augment to Collective EQ and Improve Organizational Effectiveness. Pro Philes Press, September, 208p.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Toronto, Canadá. Psicothema, 18, supl, 13-25. p
- Campos, L. (2012). Estilo de Inteligencia emocional y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao. Tesis para obtener el

grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

- CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN – FUNDACIÓN SM. (2011). Hacia una propuesta de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa (2011). Cuenca, R y otros. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración, 8ª Ed. México.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Norma. Bogotá, Colombia.
- Cueva y otros. (2011). Liderazgo de los directores y la calidad de la educación en un estudio del perfil de los directivos en el contexto pluricultural. Revista de curriculum y formación del Profesorado. Universidad de Granada. Ceuta, España.
- Delors, J. (1996): “Los cuatro pilares de la educación” en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Goleman, D (1999) La Inteligencia Emocional en la Empresa. Buenos Aires Argentina. Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1996) La Inteligencia Emocional. Buenos Aires Argentina. Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1998). La inteligencia social, Argentina, Ediciones Argentinas S.A., 131-151p.
- Gonzaga, G. (2015). El perfil del Liderazgo del director en la organización escolar de la institución educativa N° 15513 “Nuestra Señora de Guadalupe” Talara. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2014), Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México.
- Hernández Sampieri, R. (1997). Metodología de la Investigación. México, Edit. Mc Graw Hill, 505p. Hernández, C.; Fernández, C. y Batista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 4ta edición México, Edit. Mc Graw Hill, 508p.
- Herzberg, F. (1968). ¿How do you Motivate Employees? Harvard Business Review, 87507.

- Maslow, A (1975). Una teoría de la motivación humana. Motivación y Personalidad. Barcelona Sagitario.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence. In P. Salovey y D. Sluyter (Eds.) Emotional development, emotional literacy and emotional intelligence, New York, Basic books.
- MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño Docente.
- MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo.
- Monroy, J. (2006). Inteligencia emocional como Elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente. Tesis de para obtener el grado de Doctor en Gestión. Universidad de Carabobo. Valencia, España..
- Piaget, J. (1970). Piaget's Theory of Cognitive Development, Educational Psychology Interactive. New York: Basic books
- PSICOPERSPECTIVAS. (2010). Individuo y Sociedad. Inteligencia emocional: Claves para una mejor escuela. Stephen, A. University of Toronto. Canada. Vol 9. N° 2 (Julio - Diciembre) 2010 pp. 34-52
- [http://www.teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-  
evaluacion-de-desempeno.html](http://www.teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.pe/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html) - ensayo por Gómez, J. martes, 25 de julio de 2017, 10:27:51 p. m.
- Restrepo, T. (2013), influencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI.
- Reyes, N. (2012). Inteligencia emocional y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla-Callao. Tesis de para obtener el grado Académico de Maestro en Educación con mención en Gestión de la Educación. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Salovey, P., Mayer, J. D., y Caruso, D. (2002). The positive psychology of emotional intelligence. En C.R. Snyder y S.J. Lopez (Eds.), The handbook of positive psychology (pp. 159-171). New York: Oxford University Press.
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, Washington, 185- 211p.
- Shapiro, L. (2002) —Inteligencia Emocional de los niños—. Buenos Aires. Ediciones Paidós
- Slavin, R. (1999). Aprendizaje cooperativo. Buenos Aires: Aiqué.
- Valdés V., H. (2006) Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de

México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>

Vigostky, L. (1978). Pensamiento y lenguaje. La Habana: Editorial Revolucionaria.

Zarate, D. (2011). Inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la mención Gestión de la Educación. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Inteligencia emocional y desempeño de los docentes en la institución educativa N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”,  
Chocope – 2019

**AUTORA:** Br. Castillo Garcia, Isabel Luciana

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope - 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en la I.E. N° 81019 “Josefina</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar el nivel de inteligencia emocional en la I.E. N° 81019 “Josefina</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe nivel alto de la inteligencia emocional</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Inteligencia Emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrapersonal</li> <li>• Interpersonal</li> <li>• Manejo de estrés</li> <li>• Estado de ánimo</li> <li>• Adaptabilidad</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Desempeño Docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> Operacionalmente se recogerá la información de los colaboradores acerca de las dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo y adaptabilidad a través del cuestionario de Bar-On.</p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Por el tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter o diseño:</b> Correlacional – Descriptiva</p> <p><b>Por el alcance:</b> Transversal</p>

<p>Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la</p>	<p>Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019</p> <p>Determinar el nivel de desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión</p>	<p>en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe nivel alto del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</li> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>	<p><b>Variable 2:</b></p> <p>Operacionalmente se recogerá información de los colaboradores acerca de las dimensiones: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente a través de un cuestionario basado en el marco del buen desempeño docente (Minedu).</p>	<p><b>Población:</b> 23 docentes</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>
---	---	--	--	---	---

<p>dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal en</p>	<p>de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión intrapersonal</p>	<p>Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la dimensión desarrollo</p>			
---	--	---	--	--	--

<p>la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión interpersonal en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión manejo del estrés en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo</p>	<p>en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión interpersonal en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión manejo del estrés en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p>	<p>de la profesionalidad y la identidad docente del desempeño docente en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión intrapersonal en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión interpersonal</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019? ¿Qué relación existe entre desempeño docente y la dimensión adaptabilidad en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p>	<p>en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión manejo del estrés en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión estado de ánimo en la I.E. N° 81019 “Josefina</p>			
--	--	--	--	--	--

		<p>Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre el desempeño docente y la dimensión adaptabilidad en la I.E. N° 81019 “Josefina Gutiérrez Fernández”, Chocope – 2019.</p>			
--	--	---	--	--	--

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de Inteligencia Emocional.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Henry Villacorta Valencia

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

**OBJETIVO:** Determinar la influencia de Desempeño Docente.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Institución Educativa.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Villacorta Valencia Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			



FIMA DEL EVALUADOR

Nombre y apellidos: Mg. Henry Villacorta Valencia

## Ficha técnica del cuestionario de inteligencia emocional

- I. Denominación del Instrumento:** Cuestionario de inteligencia emocional.
- II. Autores:** Bar-On y adaptado por la autora.
- III. Finalidad:** Determinar la relación de la inteligencia emocional Bar-On ICE: NA - COMPLETA de acuerdo a sus cinco dimensiones: intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés, estado de ánimo y adaptabilidad.
- IV. Forma de administración:** Individual, personalizada.
- V. Estructura:**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	Intrapersonal	Expresión de sentimientos	1,2,3
		Trazo de metas y objetivos	4
		Toma de decisión	5
	Interpersonal	Como soy	6
		Relación con el entorno	7,8,9,10
	Manejo de Estrés	Manejo de situaciones	11,12,13,14,15
	Estado de ánimo	Como me siento	16,17
		Manejo de circunstancias	18,19,20
	Adaptabilidad	Como soy con los demás	21
		Solución de problemas	22,23
		Realidad	24,25

## CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado docente con la finalidad de conocer la influencia de la inteligencia emocional y luego proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, solicitamos su colaboración llenando este cuestionario.

Lea cuidadosamente cada enunciado o ítem y marque con una X la alternativa que crea conveniente, en este cuestionario no existen las respuestas correctas solo sea lo más sincero posible, hay cinco posibles respuestas:

**N:** nunca    **CN:** casi nunca    **AV:** a veces    **CS:** casi siempre    **S:** siempre

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Intrapersonal</b>						
1	Me es fácil expresar mis sentimientos, aún en situaciones difíciles con los docentes.					
2	Puedo expresar fácilmente mis pensamientos y sentimientos en una jornada de reflexión.					
3	Expreso respeto y amor propio ante todos los docentes.					
4	Me trazo metas, objetivos y trabajo en equipo con los docentes para lograr un mejor aprendizaje en los estudiantes.					
5	Puedo tomar decisiones por mí mismo sin depender de los demás docentes.					
<b>Dimensión: Interpersonal</b>						
6	Soy una persona alegre y optimista cuando nos reunimos en grupos de interaprendizaje (GIA).					
7	Los docentes opinan que soy una persona sociable cuando trabajo en equipo.					
8	Me resulta fácil hacer amigos(as) en la I.E.					
9	Me gusta brindar ayuda a mis compañeros de trabajo cuando tienen algún problema en la I.E.					
10	Soy respetuoso(a) con los docentes y estudiantes.					

**Dimensión: Manejo del estrés**

11	Puedo cambiar de opinión dependiendo de las circunstancias que se presentan en las jornadas de reflexión.					
12	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas que se realizan en equipo con los docentes.					
13	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a) ante una situación que se produce dentro del aula.					
14	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles con los estudiantes.					
15	Soy impulsivo ante alguna dificultad que se presenta con los docentes.					

**Dimensión: Estado de ánimo**

16	Estoy contento(a) con el trabajo que realizo dentro la I.E.					
17	Disfruto con los docentes las diversas actividades que se realizan en la I.E.					
18	Me motiva seguir adelante en mi labor docente, a pesar de las circunstancias que se presentan dentro del aula.					
19	Mantengo una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en la I.E.					
20	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos de los estudiantes.					

**Dimensión: Adaptabilidad**

21	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
22	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando dentro del aula.					
23	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema con los docentes.					
24	Trato de ser realista, frente a los conflictos que se presentan en la I.E.					
25	Le doy mucha importancia a los desacuerdos que hay con los docentes.					

### Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

- I. Denominación del Instrumento:** Cuestionario de desempeño docente.
- II. Autores:** Adaptado del Marco del buen desempeño docente (MINEDU)
- III. Finalidad:** Determinar la relación del desempeño docente de acuerdo a sus tres dimensiones: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- IV. Forma de administración:** Individual, personalizada.
- V. Estructura:**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela	7, 8, 9
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias y la comunidad	10, 11, 12
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	13, 14, 15

		Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	16, 17
--	--	--	--------

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente con la finalidad de conocer la influencia del desempeño docente y luego proponer algunos lineamientos para su fortalecimiento, solicitamos su colaboración llenando este cuestionario.

Lea cuidadosamente cada enunciado o ítem y marque con una X la alternativa que crea conveniente, en este cuestionario no existen las respuestas correctas solo sea lo más sincero posible, hay cinco posibles respuestas:

**N:** nunca    **CN:** casi nunca    **AV:** a veces    **CS:** casi siempre    **S:** siempre

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
1	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
2	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
3	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.					
4	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
<b>Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
7	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					

8	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.					
9	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
10	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
11	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
12	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
13	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
14	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
15	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.					
16	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
17	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					



# ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"



Trujillo, 28 de Junio del 2019

Señora:

Lic. Carmen del Rocío Mantilla Sosa

DIRECTORA(e) DE LA I.E. N° 81019 "JOSEFINA GUTIÉRREZ FERNÁNDEZ"

SOLICITA : AUTORIZACIÓN PARA APLICAR PROYECTO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y respetuoso, a la vez comunicarle que soy estudiante de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN en la Universidad "CESAR VALLEJO" de Trujillo, cursando el III Ciclo, motivo por el cual solicito a Usted la AUTORIZACIÓN respectiva para poder aplicar el proyecto de Tesis: "Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa – Chocope 2019", en la Institución que usted dirige, el mismo que contribuirá a la Institución Educativa y al logro de aprendizaje de sus estudiantes.

Agradezco por anticipado su aceptación a mi pedido y aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

LucianaCastillo

Isabel Luciana Castillo Garcia

D.N.I. N° 48559260

### BASE DE DATOS INTELIGENCIA EMOCIONAL

	Intrapersonal						Interpersonal						Manejo de estrés						Estado de ánimo						Adaptabilidad					
	p1	p2	p3	p4	p5	Total	p6	p7	p8	p9	p10	Total	p11	p12	p13	p14	p15	Total	p16	p17	p18	p19	p20	Total	p21	p22	p23	p24	p25	Total
1	4	3	5	3	4	19	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	1	18	3	4	5	5	5	22	5	5	4	5	1	20
2	3	5	5	3	5	21	5	5	1	5	5	21	3	3	3	5	1	15	5	5	5	5	4	24	1	5	1	5	1	13
3	3	4	5	4	5	21	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	2	19	5	5	5	5	5	25	4	5	3	5	3	20
4	3	3	5	3	5	19	5	5	4	5	5	24	5	5	3	5	1	19	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	5	21
5	5	5	5	3	5	23	4	4	4	4	5	21	2	4	4	4	2	16	4	4	4	4	1	17	4	4	2	4	2	16
6	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	3	19
7	5	5	1	5	5	21	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	3	19
8	5	5	1	5	5	21	1	5	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	3	19
10	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	5	19	5	5	2	4	2	18
11	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	1	17	5	5	5	5	5	25	5	1	1	4	2	13
12	2	3	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	1	5	4	5	1	16	5	5	5	5	5	25	1	4	3	5	1	14
13	4	3	5	4	5	21	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	5	4	1	5	4	19
14	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	5	24	2	2	3	5	2	14	4	5	4	4	4	21	5	5	3	5	2	20
15	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21	3	4	5	5	1	18	5	5	5	5	5	25	5	5	1	5	1	17
16	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	1	16	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
17	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	1	4	1	16

1 8	3	5	5	3	5	21	5	5	1	5	5	21	3	3	3	5	1	15	5	5	5	5	4	24	1	5	1	5	1	13
1 9	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	23	4	5	3	4	2	18	5	5	5	5	5	25	4	5	2	5	1	17
2 0	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	23	4	5	3	4	2	18	5	5	5	5	5	25	4	5	2	5	1	17
2 1	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	1	16	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
2 2	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	1	16	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21
2 3	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	1	4	1	16

## BASE DE DATOS DESEMPEÑO DOCENTE

	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	Total	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Total	p13	p14	p15	p16	p17	Total	
1	4	4	4	4	4	5	25	3	4	4	4	4	2	21	4	4	3	4	5	20	
2	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	5	21	
3	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	
4	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	
5	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	4	5	4	26	1	3	1	3	5	13	
6	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	
7	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	4	3	22	4	5	3	4	5	21	
8	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	5	5	23	
9	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	4	26	4	4	3	3	5	19	
10	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	4	4	27	4	4	3	3	3	17	
11	5	5	5	4	5	5	29	3	5	2	5	4	2	21	4	4	3	5	5	21	
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	24	
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	
14	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	5	22	
15	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	
16	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	
17	5	4	5	5	5	5	29	4	4	2	4	5	5	24	4	5	1	5	5	20	
18	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	5	22	
19	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	5	21	
20	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	5	21	
21	4	4	5	5	5	4	27	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	4	5	19	
22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	5	5	23	
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	23	

## BAREMOS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

### INTRAPERSONAL

MA	23.9	25
A	22.7	23.8
M	21.5	22.6
B	20.3	21.4
MB	19	20.2

### INTERPERSONAL

MA	24.3	25
A	23.5	24.2
M	22.7	23.4
B	21.9	22.6
MB	21	21.8

### MANEJO DE ESTRÉS

MA	22.9	25
A	20.7	22.8
M	18.5	20.6
B	16.3	18.4
MB	14	16.2

### ESTADO DE ÁNIMO

MA	23.5	25
A	21.9	23.4
M	20.3	21.8
B	18.7	20.2
MB	17	18.6

### ADAPTABILIDAD

MA	22.7	25
A	20.3	22.6
M	17.9	20.2
B	15.5	17.8
MB	13	15.4

## BAREMOS DE DESEMPEÑO DOCENTE

### ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE

MA	28.9	30
A	27.7	28.8
M	26.5	27.6
B	25.3	26.4
MB	24	25.2

### PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN

MA	28.3	30
A	26.5	28.2
M	24.7	26.4
B	22.9	24.6
MB	21	22.8

### DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

MA	21.9	24
A	19.7	21.8
M	17.5	19.6
B	15.3	17.4
MB	13	15.2

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Intrapersonal	,153	23	,177	,944	23	,216
Interpersonal	,238	23	,002	,826	23	,001
Manejo de estrés	,149	23	,200*	,944	23	,217
Estado de ánimo	,329	23	,000	,662	23	,000
Adaptabilidad	,144	23	,200*	,947	23	,249
Inteligencia emocional	,140	23	,200*	,954	23	,353
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,394	23	,000	,671	23	,000
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,239	23	,001	,932	23	,121
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	,227	23	,003	,841	23	,002
Desempeño docente	,164	23	,109	,948	23	,267

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Correlaciones

		Inteligencia emocional	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la personalidad y la identidad del docente	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,184	-,040	,018	,059
		Sig. (bilateral)	.	,402	,857	,936	,788
		N	23	23	23	23	23
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,184	1,000	,471*	,525*	,655**
		Sig. (bilateral)	,402	.	,023	,010	,001
		N	23	23	23	23	23
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	-,040	,471*	1,000	,483*	,823**
		Sig. (bilateral)	,857	,023	.	,020	,000
		N	23	23	23	23	23
	Desarrollo de la personalidad y la identidad del docente	Coeficiente de correlación	,018	,525*	,483*	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	,936	,010	,020	.	,000
		N	23	23	23	23	23
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,059	,655**	,823**	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,788	,001	,000	,000	.
		N	23	23	23	23	23

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

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

### Correlaciones

		Desempeñodoc ente	Intrapersonal	Interpersonal	Manejodeestrés	Estadodeánimo	Adaptabilidad	
Rho de Spearman	Desempeñodocente	Coeficiente de correlación	1,000	,037	-,016	-,093	,295	,009
		Sig. (bilateral)	.	,866	,942	,671	,172	,969
		N	23	23	23	23	23	23
	Intrapersonal	Coeficiente de correlación	,037	1,000	-,054	,155	,122	-,114
		Sig. (bilateral)	,866	.	,806	,479	,581	,605
		N	23	23	23	23	23	23
	Interpersonal	Coeficiente de correlación	-,016	-,054	1,000	-,135	,008	,387
		Sig. (bilateral)	,942	,806	.	,541	,971	,068
		N	23	23	23	23	23	23
	Manejodeestrés	Coeficiente de correlación	-,093	,155	-,135	1,000	,620**	,244
		Sig. (bilateral)	,671	,479	,541	.	,002	,263
		N	23	23	23	23	23	23
	Estadodeánimo	Coeficiente de correlación	,295	,122	,008	,620**	1,000	-,148
		Sig. (bilateral)	,172	,581	,971	,002	.	,501
		N	23	23	23	23	23	23
	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	,009	-,114	,387	,244	-,148	1,000
		Sig. (bilateral)	,969	,605	,068	,263	,501	.
		N	23	23	23	23	23	23

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



I.E. N° 81019 / A1 - P - EPM

**"JOSEFINA GUTIERREZ FERNANDEZ"**

R.M. N° 1113 de 31 - 03 - 71

Av. Escolar N° 104 - Telf. 542372  
**CHOCOPE**

*"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"*

## **CONSTANCIA**

Por el presente hago constar que la docente **ISABEL LUCIANA CASTILLO GARCIA**, estudiante de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "CÉSAR VALLEJO" de Trujillo, aplicó a los docentes de la Institución Educativa en forma cordial y con responsabilidad los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación **"Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81019 JOSEFINA GUTIERREZ FERNANDEZ"** del distrito de Chocope, 2019, el día 9 de julio del presente año.

Expido la presente constancia para los fines que crea conveniente.

Chocope, 10 de julio, 2019



**ROCÍO DEL CARMEN MANTILLA SOSA**

*Directora (e)*