



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente,
Trujillo 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Educación**

AUTOR:

Acosta Amador, Elí Benjamín (ORCID: 0000-0002-0501-9400)

ASESOR:

Dr. Pérez Azahuanche, Manuel Angel (ORCID: 0000-0003-4829-6544)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con inmenso amor y todo el cariño para mi preciosa hija Angie Camila Acosta Jacobo; quien es mi inspiración y me permite seguir caminando por la senda de la superación.

A mis asesores, por su apoyo incondicional en la elaboración y culminación de este trabajo de investigación.

EL AUTOR

Agradecimiento

A Dios padre Todopoderoso, que nos regala la vida y nos brinda la oportunidad de realizar nuestras metas y objetivos profesionales.

A la Universidad César Vallejo, por ser un baluarte en la región, para que los maestros/as puedan desarrollar las competencias profesionales y hacer posible la actualización y perfeccionamiento docente.

EL AUTOR

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimiento.....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	43
VIII. PROPUESTA.....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Cuadro 1 <i>Distribución de la población</i>	22
Tabla 1 <i>Nivel de la inteligencia emocional, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020</i>	25
Tabla 2 <i>Nivel del desempeño docente, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo – 2020</i>	26
Tabla 3 <i>Prueba de Kolmogorov Smirnov sobre la inteligencia emocional sus dimensiones y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá</i>	27
Tabla 4 <i>La inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020</i>	28
Tabla 5 <i>Dimensión autoconocimiento en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020</i>	29
Tabla 6 <i>Dimensión autorregulación en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá – 2020</i>	30
Tabla 7 <i>Dimensión motivación en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo – 2020</i>	31
Tabla 8 <i>Dimensión empatía en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá – 2020</i>	31
Tabla 9 <i>Dimensión habilidades sociales en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020</i>	32

Índice de figuras

Figura 1 <i>Nivel de la inteligencia emocional, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020</i>	25
Figura 2 <i>Nivel de desempeño docente, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020</i>	26

Resumen

El presente estudio está basado en la teoría de la inteligencia emocional, su finalidad es determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes de la ciudad de Trujillo durante el año 2020, utilizó como instrumentos dos escalas tipo Likert una para la inteligencia emocional, con 75 ítems y otra para medir el desempeño docente con 45 ítems para recoger la información; validados por juicio de expertos y además sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, adaptados por el responsable de la investigación. El tipo de investigación fue básica, no experimental de diseño correlacional causal de corte transversal con una población constituida por 59 docentes de la Institución Educativa República de Panamá, de Trujillo. Los datos se procesaron a través de Excel y SSPS v25. Entre los resultados se determinó que la inteligencia emocional influye de manera directa en el desempeño de los docentes, considerando que el valor de correlación entre las variables de estudio es de un 0,699 con significancia = 0,00, es decir que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor es el nivel del desempeño docente en los participantes, quedando comprobada la hipótesis general.

Palabras Claves: Inteligencia emocional, desempeño docente, autorregulación.

Abstract

The present study is based on the theory of emotional intelligence, its purpose is to determine the influence of emotional intelligence on the performance of teachers in the city of Trujillo during the year 2020, used as instruments two Likert-type scales, one for intelligence emotional, with 75 items and another to measure teacher performance with 45 items, to collect information; validated by expert judgment and also subjected to the Cronbach's alpha reliability test, adapted by the head of the research. The type of research was basic, non-experimental, with a cross-sectional causal correlational design with a population consisting of 59 teachers from the República de Panamá Educational Institution, in Trujillo. The data was processed through Excel and SSPS v25. Among the results, it was determined that emotional intelligence directly influences the performance of teachers, considering that the correlation value between the study variables is 0.699 with significance = 0.00, that is, the higher the level of intelligence The higher emotional level is the level of teaching performance in the participants, the general hypothesis being verified.

Keywords: Emotional intelligence, teaching performance, self-regulation.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios permanentes surgidos por la crisis sanitaria internacional producidos por la COVID-19, ha significado cambios importantes y desequilibrantes en el mundo entero, a nivel educativo y socioeconómico, debemos estar completamente preparados para enfrentar los nuevos desafíos como el uso de la tecnología, el trabajo remoto y la recarga emocional que toda esta crisis conlleva; lo cual origina que se despliegue un proceso especial educativo y único, donde también se observan ciertas reacciones fisiológicas y de comportamiento en docentes, estudiantes y padres de familia, muchas de estas reacciones son ocasionadas por las innatas emociones, otras de manera procesal son adquiridas, considerando el ambiente educativo, donde un papel sumamente importante juegan las emociones durante el trabajo remoto en que nos encontramos sumidos, mediante la estrategia "Aprendo en Casa" donde se necesita dominar ciertas reacciones emocionales para que el desempeño de docentes y estudiantes no se vea afectado.

Según la definición del Instituto de Estadística de la UNESCO (2020), un docente Calificado es un "instructor que tiene la capacidad académica básica necesaria en la preparación del educando (antes de la actividad o durante su presentación) para educar en un grado particular de escolaridad, según los enfoques públicos o las leyes de esa manera". Sin embargo, no existe un espectáculo global sobre el significado de la expresión "instructor calificado" o sobre las capacidades básicas que permiten al educador convertirse en un educador certificado. No obstante, la experiencia de los marcos educativos superando el escaño revela que hay diseños con respecto a la instrucción y preparación del instructor. Estos marcos han hecho un diseño de preparación inicial uniforme como un certificado que autoriza un título universitario, y algunos incluso requieren una participación previa de sentido común con el salón principal.

Asimismo, respecto a las estructuras y contrastes de los distintos escenarios sociales, numerosos creadores consideran que la parte de la ejecución de la formación y la calidad instructiva es con toda honestidad la de complementar como

componente de control y / o interruptor de mejora social que rellena en la medida que se pueda adquirir ciertos impactos a través de las medidas de educación y aprendizaje, como lo demuestra la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018).

Estos atributos, comunicados como modelos ideales instructivos amparados o censurados en charlas sociales hipotéticas y políticas, se han convertido en una práctica duradera y reformista que solicita, reprende continuamente los ciclos instructivos, su adaptabilidad, visión mundial e incorporación participativa y subjetiva del discernimiento. del cliente (suplentes, tutores, guardianes y educadores). Dentro de esto, los impactos de la ejecución de la formación y la calidad instructiva han sido considerados como un deber o compromiso institucional, laboral o como una manera de disciplinario control y administrativo que no concede una práctica inteligente dentro del ciclo instructivo (Brackett, Kremenitzer y Maurer, 2011).

De acuerdo al Ministerio de Cultura y Educación de España (2020) la práctica pedagógica se convierte en una de las atenciones principales del gobierno español durante el trabajo a distancia que se está ejecutando aunado al nivel de estrés emocional que pueda sobrecargar la psiquis docente, por ello la aplicación de un sistema de capacitación motivacional continua durante el presente año y el próximo, con el fin de elevar en un 30% en los profesores el índice de desempeño laboral en todos los niveles educativos y minimizar el nivel del estrés emocional de los mismos, siendo un factor preponderante para el logro niveles educativos importantes, para ello se contempla mejorar el salario docente, actualizar y capacitar a los docentes a través de intervenciones virtuales psicopedagógicas, motivar la mejora de su desempeño con un sistema de acompañamiento, etc.

En Estados Unidos, se acordaron diversas decisiones acerca de las reacciones emocionales de los docentes y su influencia en la eficiencia de sus prácticas técnico pedagógicas, por ello, en este año 2020, se aplicó diferentes acciones de mejora del desempeño de los docentes considerando capacitaciones motivacionales sobre la praxis laboral docente, así como mejorar el factor humano en los docentes, siendo los resultados satisfactorios, a la fecha, considerando que

el país norteamericano ha sido el mayo afectado, a nivel mundial, con la pandemia del Coronavirus, lo que afecta significativamente la economía y sociedad norteamericana (Milkovich y Boudrewn, 2020).

La experiencia durante bastante tiempo en los estados del instructor y de manera experta cargada de convicción de que los discernimientos y prácticas educativas prevalecen en el clima, que por lo general pasaba por alto y pensaba poco en los diferentes tipos de articulación de saberes apasionados cuando era demostró que se busca ampliamente mejorar el clima donde vives. Hay un alto ritmo de decepción apasionada, lo que implica que los resultados afectan negativamente la mejora de la población que muestra (Valera, 2018).

En el Perú, según el Ministerio de Educación (2020) el desempeño docente, se considera un fundamento para el logro de los objetivos fundamentales considerados en el Proyecto Educativo Nacional (2021), por ello se ha activado un sistema de evaluaciones del desempeño docente, pausados temporalmente, por la crisis sanitaria internacional, donde la práctica pedagógica es evaluada mediante rúbricas, aunado a un sistema de capacitación y actualización docente para mejorar sustancialmente el nivel de los aprendizajes y elevar la calidad educativa en el Perú, sin embargo, se incluye una atención específica en el nivel de estrés emocional que acarrea el confinamiento, el distanciamiento social y las mismas características de las medidas tomadas para evitar la expansión del mal que nos aqueja.

Según la Universidad Antenor Orrego (2018) Los individuos que son importantes para una fundación instructiva deben tener un perfil serio donde prevalezca la información, aptitudes, capacidades, habilidades, darse cuenta de cómo controlar sus sentimientos o más todos estar animados para enviar a los suplentes que son más inteligentes para enfrentar las dificultades del mundo actual.

En la jurisdicción de la UGEL 04 de Trujillo sur este, (2020) de acuerdo a su Proyecto Educativo Local (PEL) el docente es un agente primordial para el éxito educativo, por ello acompañar y monitorear su desempeño es una herramienta de oportunidad y concertación, constituyéndose en una estrategia educativa humanista para involucrar talentos y elevar el nivel de la praxis y elevar el nivel de

dominio de sus emociones, para mejorar los indicadores de la jerarquía del ofertado servicio educativo.

En la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo, de acuerdo al reciente Proyecto Educativo Institucional, se observa algunas problemáticas en el desempeño de los docentes y en su control emocional, las cuales se describen de la siguiente manera: Debilidades en la planificación curricular, falta de estrategias metodológicas que motiven el logro de aprendizajes significativos, escasos procedimientos, instrumentos y técnicas de evaluación, especialmente de la evaluación formativa, resistencia al trabajo en equipo, en algunos casos falta de empatía, descontrol emocional en algunos docentes y timidez en otros, afectan el proceso técnico pedagógico que la institución oferta, por lo que se pretende determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, durante el trabajo remoto, en la Educativa Institución N° 81001 República de Panamá de Trujillo – 2020.

En esta perspectiva, se formuló el problema: ¿Cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020?

Esta investigación se justifica en los siguientes términos: Relevancia social: Con los resultados y conclusiones, se podrá establecer el papel que juegan en la ejecución curricular de las instituciones, considerando una inteligencia emocional y un desempeño docente que se orienten a mejorar el logro de los objetivos estratégicos institucionales. Conveniencia: Las escalas de inteligencia emocional y desempeño docente permitirán determinar el grado de influencia de la variable independiente en la dependiente y posteriormente plantear soluciones adecuadas para desarrollar ambas variables y así contribuir a optimizar la calidad educativa que la institución educativa oferta. Teórica: Se recogerá información relevante y fidedigna, con base teórica importante sobre cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, siendo de utilidad para investigaciones posteriores o para mejorar el nivel de variables, en la institución. Práctica: Permitirá aclarar la intervención de la inteligencia emocional en el desempeño docente en la institución educativa estatal, es decir conocer cómo se aplica el trabajo técnico pedagógico en

función a estas variables, teniendo la visión que todos los actores educativos se vean involucrados en la labor, convirtiéndose en una institución de trabajo cooperativo. Metodológica: Esta investigación utilizará instrumentos validados y con índice de confiabilidad aceptable, los cuales servirán como base a otras investigaciones similares, además, los resultados de esta investigación permitirán utilizar las recomendaciones sugeridas a mejorar el servicio educativo de la institución. Implicancia social: La investigación es útil para identificar la injerencia de la variable inteligencia emocional en el desempeño docente, lo que permitirá elevar la imagen institucional.

También se formuló un objetivo general: Determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá, Trujillo 2020. Los objetivos específicos quedaron formulados de la manera siguiente: OE1. Identificar el nivel de la inteligencia emocional en el plantel República de Panamá. OE2. Identificar el nivel del desempeño docente el plantel República de Panamá. OE3. Determinar la influencia de la dimensión autoconocimiento en el desempeño docente en el plantel República de Panamá. OE4. Determinar la influencia de la dimensión autorregulación en el desempeño docente en el plantel República de Panamá. OE5. Determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente en el plantel República de Panamá. OE6. Determinar la influencia de la dimensión empatía en el desempeño docente en el plantel República de Panamá. OE7. la influencia de la dimensión habilidades sociales en el desempeño docente en el plantel República de Panamá.

Las hipótesis se formularon así: H₁: La inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo, 2020. H₀: La inteligencia emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá, Trujillo, 2020. También se formularon las hipótesis específicas: HE1. La dimensión autoconocimiento influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo. HE2. La dimensión autorregulación influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo. HE3. La dimensión

motivación influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo. HE4. La dimensión empatía influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo. HE5. La dimensión habilidades sociales influye significativamente en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional tenemos a Barcia (2017) en la investigación trató sobre la ejercitación de la inteligencia emocional en el aprendizaje de la asignatura especializada de acopio de los suplentes del IX patrón de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Universidad de Manabí, Ecuador, donde fue concebible aplicar exploración cuantitativa, no-prueba aplicada; infiere que hay una distinción media entre la actividad de la variable insight apasionado comparable a aprender el procedimiento de discusión de 20,97 enfoques; al método de aprendizaje del sociodrama en 18.88 enfoques; Estrategia Phillips 66 de 18,35 enfoques; aprender el método de discusión con enfoques 18.17; por fin, piensa que la distinción en métodos es 20.12 focos según la temática especializada de acopio de la población contemplada.

Quijada, M (2017) en la tesis denominada "Estrategias de aprendizaje e inteligencia emocional como indicadores de la realización escolar de los becarios universitarios". Su objetivo fue esclarecer el logro estudiantil de los discentes de la Universidad del Bío-Bío. Infirió que los becarios con un bajo grado de conocimiento apasionado tienen problemas para identificarse y estar cerca de sus colegas, descritos por una baja resistencia y una menor intención en conectarse con sus compañeros de escuela, una condición que los impulsa a construir conexiones que no son líquidas y fuertes con los demás. Por otra parte, los estudiantes otorgan escalas significativas en los sistemas de aprendizaje y, por lo tanto, en el conocimiento entusiasta tienen una mayor probabilidad de graduación oportuna.

Pascal (2015) realizó una investigación con el objeto fue determinar la injerencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, aplicada por la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. La muestra estuvo constituida por 24 personas de las radios Olímpica y la Voz del Santuario, a quienes se les aplicó una Guía de Encuesta; utilizando como método el de tipo descriptivo y teniendo como propósito plantear la adecuación de un plan de gestión del talento humano para optimizar su desempeño laboral y condiciones de trabajo, con el

propósito de mejorar la realidad de la radio basada en estrategias que ayudan al nivel de desempeño de los colaboradores.

Gómez (2016) que en Sevilla-España se propuso construir una propuesta para mejorar la administración y mostrar el desempeño del educador desde la mirada de supervisores, instructores y cuadrillas supervisoras. La exploración bibliográfica y narrativa une estrategias subjetivas y cuantitativas en el uso de estudios, reuniones y tertulias de centro, arribando a la resolución que para la valoración de la naturaleza de la administración instructiva se deben incorporar nueve (09) medidas alusivas a la Organización, seis (06) reglas de organización, nueve (09) estándares de calidad, siete (07) reglas de preparación y nueve reglas relacionadas con la correspondencia. Estos modelos se llenarán como fuente de perspectiva para gestionar las medidas de evaluación de la calidad en las organizaciones instructivas.

Vásquez (2015) en Manizales-Colombia, describió la conexión entre el Gerente Educativo y el desempeño docente. La investigación bibliográfica y narrativa infiere al Gestor Educativo es el principal desarrollador de la Calidad Educativa, cuya capacidad primaria es la preparación de individuos, valiosos y eficaces desde el punto de vista humanista y erudito, encomiando el ser dinámico y permitiendo los pensamientos y sueños de cada uno de los individuos del plantel se reúne y estructura un arreglo de inspiración y preparación, avanzando en el avance de las posibilidades humanas, su inteligencia, cultura, estudio del trabajo auténtico de los individuos y los ambientes. El Gerente debe ser un innovador en el cambio social, político y financiero, en todo caso, lo más importante, en el grado de información y la búsqueda de la grandeza, capacidad, calidad, inclusión, productividad, consideración, valor, que son premisas instructivas. cambios.

Loza (2015), en México, distinguió los atributos del modelo de autoridad y el desempeño docente de los instructores en escuelas de calidad. La investigación subjetiva, inconfundible y hermenéutica del punto de vista psico y socio instructivo, incluyó a 14 entrevistados por dentro y por fuera. Se infirió que los ciclos autoritativos de la red instructiva (equipo de supervisión, instructores y

tutores) para caracterizar su objetivo principal, visión, destinos y procedimientos acorde con las necesidades del plantel deben ser ayudados a través de los componentes de la escuela de administración, cambiando el mandato trabajar en ciclos más participativos, sociales y humanísticos y centrado en la administración educativa, con lo que tenemos una perspectiva más integral sobre las deficiencias y cualidades que retratan el ciclo de aprendizaje de la instrucción en el aula.

En el ámbito nacional tenemos a Valera (2018) en la tesis titulada La inteligencia emocional y el aprendizaje productivo de los suplentes del campamento base del programa de expertos - Huancayo. Usó un sistema claro, con un plan correlacional; razones por las que los grados de introspección apasionada de los becarios de la Maestría, Razones de Huancayo, prevalecen el índice medio y que en el grado de aprendizaje productivo prevalece igualmente el índice medio; por lo que existe una gran conexión entre el conocimiento entusiasta y el aprendizaje competente.

Luján y Olivares (2018), quienes en Trujillo-Perú, analizaron el grado de muestra del desempeño docente entre establecimientos instructivos José Carlos Mariátegui en la zona de El Porvenir y Santa María en la jurisdicción de Moche. El examen revisó a 94 instructores en iniciativa administrativa y mostrando ejecución, razonando que existe un gran contraste entre las dos fundaciones, ya que el grado de naturaleza de mostrar ejecución en el plantel, con 80% a nivel Medio-Alto, fue mayor que en el IE de Santa María de Moche, con un 68% en un nivel Medio-Bajo. Los principales contrastes se encuentran en las medidas: administración instructiva y asociación de administración instructiva, mientras que los elementos de regulación y red de los ejecutivos no mostraron contrastes críticos ($p > 0.05$).

Flores (2017) en Tarapoto-Perú, decidió la conexión entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en el IST Amazónico de Tarapoto. La exploración expresiva correlativa incluyó a 42 educadores, encontrando que la administración instructiva fue vista como terrible en un 57%, razonable en un 29% y excelente en un 14%; La ejecución docente se consideró razonable en el

38%, excelente en el 29%, deficiente en el 19% y competente en el 14%. Se infirió que existe una conexión crítica entre la administración instructiva del jefe y la ejecución del educador, lo que demuestra que la última se basa en el grado de los ejecutivos del jefe.

Díaz (2017) en Iquitos-Perú, reconoció el grado de desempeño docente, dentro del sistema del ciclo de acreditación, en los organismos instructivos estatales de nivel facultativo en la zona metropolitana de la localidad de Iquitos. 2017. La investigación Descriptiva dependió de la impresión de 265 educadores y 374 suplentes de 17 organizaciones instructivas. Razonó que el 76,5% en cuanto a administración institucional, es habitual; en cuanto a mostrar ejecución, es ordinario en 52,9%, 47,1% en cuanto a cooperación con familias y la red es estándar; El 58,8% en lo que respecta a la utilización de datos es normal.

Condolo (2016) en el examen titulado "Inteligencia emocional en jóvenes preuniversitarios, de la ciudad de Lima - Perú". Su labor exploratoria estuvo encaminada a la investigación del saber apasionado y ejecución académica de alumnos suplentes del quinto año. Su plan es la descripción correlacional. Clausura: El activo aplicado por los educadores impacta enormemente la exhibición académica de suplentes del plantel María Inmaculada-APREC de la localidad de San Martín de Porres. Los discentes suplentes necesitan cambios en las técnicas de instrucción creativa que permitan la inspiración perpetua de los estudiantes suplentes en clase, ya que algunos de ellos asumen que no rinden porque no están estimulados.

Ramos (2015) en Cusco-Perú, determinó la influencia de la participación de los padres en el desempeño docente de los planteles del nivel inicial de UGEL en Canchis, Cusco, 2015. Estudio descriptivo causal abarcó a 21 docentes y 108 padres de 21 planteles de 7 poblaciones de Canchis-Cusco. Se halló que el 56.26% de los padres calificaron al desempeño docente como deficiente, el 29.09% como regular y el 12.64% como bueno. Se encontró que la participación de madres y padres tiene una deficiente influencia en el desempeño docente, por cuanto el trabajo compartido es fundamental para la calidad educativa.

Quiroz (2016) en Chepén, realizó estudio para determinar la influencia de un taller de liderazgo para fortalecer la práctica pedagógica basada en competencias, para lo cual ejecutó un estudio pre experimental a una muestra de 30 participantes, considerando una escala tipo Likert como instrumento, destacando la siguiente conclusión: Que el taller de liderazgo fortalece significativamente la práctica pedagógica basada en competencias, por cuanto la media, en la prueba de entrada, fue de 25,80 y en la prueba de salida aumentó a 54, 14, además las medidas de dispersión disminuyeron en la pos prueba con relación a la pre prueba.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional

Goleman (1995) (citado en Villca 2019) considera la teoría de la inteligencia emocional, cuyo término “Inteligencia emocional”, Alude a la capacidad de percibir los propios sentimientos, los de los demás, considerando la inspiración y tratamiento legítimo de las conexiones que se continúa con los demás y con uno mismo; de modo que incluya las capacidades, aunque en una ruta recíproca con perspicacia académica, de capacidades absolutamente intelectuales y estimadas por el CI (Cociente de Inteligencia).

“La inteligencia emocional es un enfoque para comunicarse y considerar, que envuelven aptitudes esenciales, por ejemplo, control de la conducción, atención plena, inspiración, entusiasmo, incansable, simpatía y destreza mental” (Cabello, 2016, p. 22).

Sobre esta premisa, diseñan cualidades de marca registrada, por ejemplo, el autocontrol, la simpatía o el desinterés, que son básicos para una variación social decente e innovadora (Bisquerra, 2016). Explotar la inteligencia emocional implica mantener un equilibrio según el darse cuenta de cómo vivir los terribles minutos que nos depara la vida, percibir y tolerar las propias emociones y tener la opción de sobresalir en circunstancias antagónicas, sin instar a la travesura a otras personas; es decir, darse cuenta de cómo supervisar todo con astucia (Contini, 2015).

En general, cuando hablamos de aprendizaje efectivo, se utiliza como un término para mostrar calidad y lo caracteriza como un nivel relacionado con el valor y la grandeza, teniendo en cuenta lo que es absolutamente digno de reconocimiento por el trabajo realizado (Bisquerra y Laymuns, 2016). "Eficiente", que pretende asegurar y reconocer dentro de la verdad en la que se aplica; el anhelo y el deseo de la perfección también se considera productivo; como un objetivo que hay que acercar y nunca lograr. Todos los sueños contemporáneos intentan introducir el objetivo del valor (Elías, 2003).

La productividad se caracteriza como una palabra equivalente de grandeza, que se estima en el campo instructivo en función de la información, los valores y las capacidades que crean los estudiantes de diversos niveles instructivos, que se iniciaron bajo ciertas pautas configuradas que se suman a mejorar el carácter instructivo (Damasio, 2014). Calidad estima la satisfacción de los motivos, misión y destinos de un establecimiento instructivo; permite valorar tres medidas, por ejemplo, la viabilidad, aludiendo a la satisfacción de los objetivos de organización y asociación (Ekman, 2004). Eficiencia identificada con bagaje y viabilidad satisfactorios, que comprende una preparación suficiente según sus egresados, como lo demuestra el creador cuando plantea que las metas de una universidad deben ser adecuadas y de valor, en este sentido pueden reaccionar a todas las necesidades y solicitudes que existen en el mundo financiero de la política del público en general donde viven (Pulido y Herrera, 2016).

Del mismo modo, la institución estará dentro de la estructura de valor, en la remota posibilidad de que pueda utilizar activos, como sucede en su capacidad convincente como lo indica la suficiencia de sus egresados; para que la instrucción se lleve a cabo mediante una medida de aprendizaje educativa; donde sobresalen los tres principales animadores que son el suplente, que se crea dentro de un ciclo productivo buscando la calidad, aquí se mantiene la preparación experta, liderando con información, aptitudes y cualidades excepcionales para el equivalente y dentro de su clima social (England, 2018).

Asimismo, cuenta con la ayuda escolar de orientación y respaldo, buscando aprovechar todas las condiciones comparativas para lograr sus destinos,

llamémoslo bibliotecas, centros de investigación y cualquier espacio que se sume a la preparación académica, sin dejar de lado el conocimiento apasionado, que es un método. propia percepción del individuo (Mourshed, Chijote y Barber, 2016).

De modo que, como lo expresa Gabel (2015) dentro de esta perspectiva el ángulo apasionado del alumno es generalmente excelente y de total congruencia; Para esta explicación es significativo que el trabajo formativo tenga en cuenta la trascendencia de crear e instruir conocimiento entusiasta con nuestros suplentes, ya que es crítico y determinante para el logro de cosas por venir en la vida de las personas.

Según (Goleman, 1995 citado en Villca 2019), la inteligencia emocional se compone de las siguientes dimensiones:

Autoconocimiento: se refiere a conocer las propias emociones y las consecuencias que éstas podrían ocasionar, de tal manera que se constituye en una forma de comportamiento, considerando sus virtudes y las debilidades en cada uno, este resultado enmarca el conocerse a sí mismo (García & Giménez, 2017).

Autorregulación: que considera no dejarse llevar por los sentimientos, determina reconocer que todo es pasajero; es decir totalmente relativo, en una crisis; busca actuar de manera responsable y no dejarse llevar por acciones de momento. Se entiende por autorregulación al control que una persona ejerce sobre sus emociones, sus acciones y sus pensamientos (Estévez, 2015). Este proceso contribuye a que el individuo pueda cumplir con sus objetivos. Puede decirse que la autorregulación implica el dominio de la conducta y de los procesos cognitivos, por ejemplo. También se asocia al vínculo que el sujeto establece con la motivación (García, 2016).

Asimismo, la motivación: busca dirigir las emociones hacia objetivos que buscan fijar la atención de metas, desterrando los obstáculos (Extremera y Fernández, 2016). El reconocimiento de los juicios de las emociones, la empatía y las relaciones sociales se basan en poder interpretar las señales que otros

emiten de forma consciente y que por lo general no son verbales; El reconocer las emociones ajenas indican un primer paso para entenderlas e identificarse con ellas (Liébana, Fernández, Bernejo, Carabias, Rodríguez & Villacieros, 2017).

Empatía: La empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo. La palabra empatía es de origen griego “*empátheia*” que significa “emocionado” (García, 2015). La empatía hace que las personas se ayuden entre sí. Está estrechamente relacionada con el altruismo - el amor y preocupación por los demás - y la capacidad de ayudar (Pitt, 2018).

Habilidades sociales: dan cuenta de la buena relación que se tiene con los demás y lo importante que significa para el trabajo diario y las vidas en general (Maganto y Maganto, 2011). Se entiende por habilidades sociales o la competencia social al conjunto de conductas que el ser humano (e incluso otras especies de animales) manifiesta en situaciones comunitarias, es decir, de organización social, y que le reportan algún tipo de refuerzo ambiental positivo (éxito). Dicho más simplemente: son el conjunto de talentos convencionalmente valorados por la sociedad que un individuo puede poner de manifiesto en determinadas situaciones (Tejido, 2016).

2.2.2. Desempeño docente

Como indican Zaccagnini (2008) son los responsables de asignaturas de diferentes materias, es decir, es una intervención, la parte de una intercesión (asignatura académica), que se identifica con otra materia (enseñanza) de esta relación emergen circunstancias sistemas instructivos complejos que se ajustan y requieren el método de instrucción. El sujeto académico se entiende como un ser verificable caracterizado por la organización escolar, listo para abordar esa imprevisibilidad de un universo sociocultural con un punto de vista más amplio que lo caracteriza con varias verbalizaciones concebibles entre maestro, instructor, información y el diseño de los espacios instructivos que legitimar su propio método de instrucción (Muñoz, 2015).

Para Aguirre y Vidal (2018), es donde el educador tiene cada uno de esos componentes de su identidad académica e individual. Del escolástico identificado con su información disciplinaria e instructiva, y además el académico al pensar en las cualidades y deficiencias de su trabajo en el aula.

El desempeño docente viene a ser las distintas actividades donde el educador administra para permitir el procedimiento de arreglo fundamental en el alumno, el instructor debe ejecutar actividades, por ejemplo, educar, impartir, mezclar encuentros, reflexionar desde lo cotidiano, procedimientos psicológicos y aún, la identificación con el grupo instructivo (Chevallard, 2017).

“La parte del educador no es sólo dar clase y dar datos hipotéticos, sino también desarrollar la demostración de dedicar el aprendizaje con todo el método instruccional requerido para el desarrollo de nuevas habilidades que reclasifican la verdad del suplente” (Zaccagnini, 2008, p. 23).

Para Acuña (2015), la práctica educativa requiere el uso de la didáctica, el saber ser y el hacer para entrenar, requiere el acercamiento del suplente, sus cualidades, perspectivas, desarrollo y avance, para ello el educador debe tener habilidades identificadas con lucha determinación, iniciativa, cooperación entre otros.

La práctica educativa requiere una disposición razonable, procesal y vital del educador, donde falta la información para el trabajo en el salón de clases y pone en juego todo su ser, hace que el instructor considere y reflexione sobre el regular y el método para interceder las ideas hipotéticas, cómo ponerlos en escena con la motivación detrás de la producción del nuevo aprendizaje que un alumno debe ganar. Dentro de las originales que unos pocos instructores tienen sobre la práctica académica, dicen que todos los ejercicios que están conectados en un camino básico y con el aprendizaje de hacerlo trabajan aplicando la ciencia para crear el desarrollo de la información en cualquier tren (Cabrera, 2003).

Según Avalos (2012), el desempeño docente es considerado como el eje que expresa cada acción curricular de preparación, hipótesis y práctica del instructor, en la que se relacionan una amplia gama de actividades, por ejemplo,

organizar la clase, planificar materiales, hacer accesibles a los suplentes activos para descubrir que reaccionan ante circunstancias que surgen dentro y fuera del aula.

Sin embargo, se observa además como una fase de breezing a través de pruebas, ya que con los encuentros que se obtienen a partir de las actividades completadas como educador, vamos a progresar en los límites que el instructor necesita mirar en su trabajo de expertos (Camisión, Cruz, y González, 2016).

La práctica educativa o desempeño del profesor debe ser adecuadamente arreglada, importante y pertinente para el procedimiento de preparación, debe permitir la mejora humana, consentir el intercambio social entre los pares, declarar el respeto, la correspondencia, deben ser espacios benevolentes de desarrollo agregado, donde la persona que es correcto (Punset, 2016). No en general el instructor, con el objetivo de que implique un ambiente encantador del alumno a diferencia de un ambiente donde los alumnos, se alejen o vivan en una posición de falta de preocupación y prohibición, avanzando hacia la desilusión escolar (Zambrano, 2012).

Esta variable se basa en la hipótesis de las relaciones humanas de Mayo (1940) y sus compañeros, surgió en Estados Unidos como resultado rápido de los resultados adquiridos en el análisis de Hawthorne. Fue un desarrollo de respuesta y resistencia a la vieja hipótesis de organización. La hipótesis tradicional pretendía construir un avance humano mecánico en el que la innovación y la técnica de trabajo eran las principales preocupaciones del director. Para Lledo (2016), sus estándares no fueron generalmente reconocidos con serenidad, particularmente en una nación gobernada por la mayoría como Estados Unidos, donde los trabajadores y las asociaciones lo describieron como un método complejo para abusar del trabajo de los activos de los gerentes. Por lo anterior, se concibió la Teoría de las Relaciones Humanas, para frenar la deshumanización del trabajo.

Para Castellanos, Yoldi y Hidalgo (2016) los tres impulsores fundamentales del desarrollo de la hipótesis de las relaciones humanas son: La necesidad de aculturar y democratizar la organización, liberándola de las ideas inflexibles e

irreflexivas de la hipótesis del viejo estilo, la hipótesis de las relaciones humanas fue una guía guiada. desarrollo a la democratización de las ideas gerenciales (Navarro, 2015). La mejora de las supuestas ciencias humanas, en particular la investigación del cerebro y las ciencias sociales, y sus primeros intentos por aplicarlas a la asociación moderna. Las ciencias humanas mostraron constantemente la insuficiencia de los estándares de la hipótesis tradicional.

Para el Ministerio de Educación (2018), en el marco de buen desempeño docente plantea las dimensiones siguientes:

Dimensión pedagógica: Establece el centro de educación de habilidades pulidas. Aluden a una información particular, información académica basada en una reflexión práctica hipotética, que le permite involucrar información diferente para agrandar su trabajo (Fayad, 2012). Además, señala a una particular práctica que es instruir, que requiere la capacidad de conmover el semblante, es decir, el premio, prudencia en los estudiantes para aprender y prepararse (Amaro, Cárdenas, y Altuve, 2008). Además, requiere la moral de instruir, un sentimiento de la unión a través del cual se enseña y que es el desarrollo y oportunidad de la asignatura de formación. La dimensión pedagógica es la que hace referencia a los propósitos y a los contenidos de la enseñanza, a la concepción de alumno y docente, de aprendizaje, a la relación pedagógica; a la confirmación de un vínculo con el conocimiento, a las estrategias didácticas y a la evaluación (Díaz, 2017).

Dimensión cultural: Se refiere a la exigencia de una amplia información sobre su coyuntura actual para enfrentar las dificultades políticas, monetarias, y sociales, así como las de entorno cercano e historia, provincial, público y global en el que emergen (Díaz, 2006). Se infiere diseccionando el avance, los predicamentos y las dificultades para conseguirlos y ganar el descubrimiento contextualizado que todo público en general propone a sus edades más jóvenes (Hevia, 2015).

Dimensión política: Alude al deber del docente en la preparación de sus pupilos suplentes como individuos situados al cambio de relaciones sociales desde un foco de equidad y valor social, ya que la misión de la escuela tiene que

ver adicionalmente con la prueba de constituirnos como nación, como fuertes órdenes sociales con un carácter típico (Diaz, 1990). Construir órdenes sociales menos inconsistentes, tanto más libres, continuado por vecinos dinámicos, atentos, confiables y conscientes del clima, requiere que el educador conozca la realidad social y sus dificultades (Ishikawa, 2015).

En relación al sustento filosófico de la variable inteligencia emocional tenemos que las competencias emocionales a partir de los autorreferentes de la personalidad (Morgado, 2007). A partir de los referentes teóricos abordados sobre la inteligencia emocional, se tratarán las aptitudes o capacidades de la inteligencia emocional expresadas por Goleman y sus seguidores, y se retoman los autorreferentes de la personalidad esgrimidos por Gloria Fariñas, los cuales le llamaremos competencias emocionales entre los que se encuentran el autocontrol, el autoconocimiento, la asertividad y la autoestima (Pigozzi, 2018).

En este sentido una aproximación epistemológica a las competencias emocionales, señalaremos que el asertividad es un modelo de relación interpersonal que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos. (Montoya, 2016). El autoconocimiento Según Goleman, es “conocer los propios estados internos, preferencias, recursos e intuiciones”. Incluye en estas las siguientes: conciencia emocional: (e. propias y ajenas), autoevaluación precisa: conocer fuerzas y debilidades propias y confianza en uno mismo (Montoya, y Postigo, 2016). Teniendo en cuenta el carácter polisémico del concepto autocontrol en las diferentes disciplinas científicas, se requiere de algunas exactitudes en las definiciones de este concepto (Lewis, 2018).

Es así como Labrador, Cruzado y Muñoz (2016). Señalan el autocontrol como una habilidad susceptible de aprendizaje, que engloba cualquier conducta controlada exclusivamente por variables auto generadas (físicas, sociales o cognitivas), que trate de alterar la probabilidad de ocurrencia de otra conducta cuya consecuencia, en algún momento, podrían resultar aversivas para el individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Es una investigación básica, de diseño correlación causal, de las variables en estudio se propuso analizar cómo injiere la inteligencia emocional en el desempeño docente en una comunidad educativa.

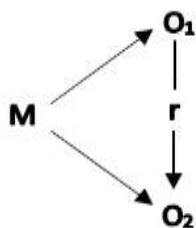
Según Hakansson (2015), indica que este tipo de estudio está basado en la posibilidad de proporcionar nuevos saberes, en la medida que se realice una exhaustiva indagación de la cual se extraerá información que pueda servir o ayudar a complementar la teoría ya existente, además están orientados en utilizar todos los medios que permitan conducir el uso de las teorías comunes que son de interés de la sociedad en general.

Diseño de investigación:

El diseño es el denominado correlacional causal, porque midió la asociación entre dos variables en un determinado tiempo, sin importar el lapso en que se mantiene esta característica ni tampoco cuando la adquirieron.

Según (Lui, Starke, & Herron, 2016) se efectúa sin deliberadamente manipular variables. Primordialmente se fundamenta en la mirada a la problemática en su natural contexto para analizarlos después.

El diseño se expresa de la manera siguiente:



Dónde:

M = Muestra de investigación

O₁ = Medición de la variable Inteligencia emocional

O₂ = Medición de la variable Desempeño docente

r = Relación causal entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Independiente : Inteligencia emocional

Definición conceptual: La inteligencia emocional es la capacidad para identificar los propios sentimientos y de los demás; para incentivar y usar de manera adecuada en las relaciones (Goleman, 1995 citado en Villca 2019).

Definición operacional: Esta variable se operacionaliza por sus dimensiones: Motivación, empatía, autoconocimiento, autorregulación, y habilidades sociales, siendo evaluadas a través de una escala tipo Likert.

Dimensiones: Motivación, empatía, autoconocimiento, autorregulación, y habilidades sociales.

Escala: Ordinal, porque se consignó un número a los elementos medidos que permitió ordenarlos desde el punto de vista del encuestado y según la cantidad de variable que poseen.

Variable Dependiente : Desempeño docente

Definición conceptual: Viene a ser múltiples acciones genuinas que el docente aplica para lograr el proceso de integral formación en el discente, el educador debe aplicar acciones tales como: comunicar, enseñar, reflexionar desde la cotidianidad, socializar experiencias, evaluar los cognitivos procesos y aún, el consolidarse con la comunidad educativa (Avalos, 2002).

Definición operacional: Acciones docentes de desempeño, evaluadas mediante una escala tipo Likert incluyendo sus dimensiones pedagógica, cultural y política.

Dimensiones: Dimensión pedagógica, dimensión cultural y dimensión política.

Escala: Ordinal, porque se consignó un número a los elementos medidos que permitió ordenarlos desde el punto de vista del encuestado y según la cantidad de variable que poseen. (Anexo 5).

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Está conformada por un conjunto de personas con comunes características y delimitado por el espacio espacial, temporal y las unidades de análisis (Sánchez, 2006).

La población, del este estudio estuvo conformada por 59 docentes plantel República de Panamá, de Trujillo. La siguiente tabla la describe:

Cuadro 1

Distribución de la población

ESTAMENTOS	Nivel	Sexo		Total
		M	F	
I.E. República de Panamá	Primaria	15	10	25
	Secundaria	20	14	34
Total		35	24	59

Nota: Información obtenida del CAP I.E. República de Panamá

Criterios de inclusión

- Docentes que laboren en la Institución Educativa República de Panamá
- Docentes con asistencia regular
- Docentes nombrados o contratados en horario completo.

Criterios de exclusión:

- Docentes con asistencia irregular
- Docentes con horario compartido con otras instituciones

Muestra:

Según Omair (2015) sostiene que la muestra debe ser de un tamaño adecuado para lograr un grado de precisión en los resultados y que a su vez nos permita identificar alguna diferencia o asociación significativa que se encuentre en la población de estudio, además es importante determinar el tamaño de muestra que se requiera para alcanzar los objetivos principales de la investigación.

Se denominó muestra universal o censal, por cuanto es igual a la población, estuvo conformada por 59 docentes de la institución educativa República de Panamá, de Trujillo.

Muestreo

Hueso y Cascant (2015) nos dicen que consiste en elegir una cantidad determinada de personas de las cuales se podrá conseguir datos de las variables de estudio. Para Cegarra (2015). Es importante entender que en investigaciones de enfoque cuantitativo se usa con el fin de que el estudio de la muestra ayude a entender a la población de la que se origina la muestra.

Se aplicó un muestreo no probabilístico intencional, es decir, la muestra es por conveniencia; ya que se trabajó con todos los docentes de la escuela en sus niveles de educación primaria y secundaria, cuyas características son semejantes. Para la selección de la muestra primó el criterio de voluntad y experiencia del investigador.

Unidad de análisis

Constituida por educadores de la organización educativa República de Panamá de Trujillo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**Técnicas:****Observación**

Se utilizó para evaluar las variables objeto de estudio.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la observación es aquella técnica fundamentada en la obtención de información real que permite una interpretación del medio y un acercamiento más profundo del tema que se estudia, se orienta y se enfoca a un objetivo específico.

Instrumentos

Es el que se usa para medir. Medio por el cual la información se obtendrá. Algunos instrumentos son: Escala para la práctica pedagógica, cuestionario, ficha de cotejos, escala de estimación, portafolios, pruebas, monografías, proyectos, entre otros (Hernández, 2010).

Para medir la inteligencia emocional, se hizo uso una Escala tipo Likert, tomado y adaptado de instrumento de inteligencia emocional (BarOn). (Anexo 1) y para medir el desempeño docente, se hizo uso una Escala tipo Likert, adaptado y tomado de Minedu. Evaluación del Desempeño Docente (SEDD). 1 documento de Trabajo. (Anexo 2).

Los instrumentos: La escala para la inteligencia emocional y la escala para medir el desempeño docente fueron elaboradas por el investigador y sometidos a validación por juicios de 05 expertos (Anexo 6), sometidos, además, a pruebas de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (Anexo 7).

3.5 Procedimiento

Se solicitó el permiso respectivo a los directivos de la Institución Educativas República de Panamá de Trujillo para la aceptación de esta investigación (Anexo 10); obteniendo satisfactoriamente la Autorización por parte de las autoridades educativas del plantel (Anexo 11) y posteriormente una constancia que certifica la aplicación de la misma (Anexo 12). La institución determinada como muestra, los instrumentos de recolección de información se aplicaron para la inteligencia emocional y desempeño docente. A partir de su aplicación se recabó importante información que estadísticamente se organizó para un mejor análisis e interpretación por parte del investigador, los mismos que cuentan con sus

respectivas fichas técnicas (Anexo 3 y Anexo 4), y se arribó a conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.1. Método de análisis de datos

Para identificar los criterios estadísticos, se usaron estadígrafos como la desviación estándar, la media aritmética, el factor de variación y para hallar la normalidad se usa Kolmogorov – Smirnov.

Para analizar la estadística descriptiva se organizó la información en tablas, agrupados en frecuencias y porcentajes.

Finalmente, para la correlación se usó la prueba de Spearman y la Tabla de Kendall para identificar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente.

3.2. Aspectos éticos

Para el presente estudio se realizaron las gestiones adecuadas y pertinentes con las autoridades de la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo para conseguir el consentimiento informado de los directivos y docentes afín de desarrollar la investigación, además, se tuvieron en cuenta una variedad de requerimientos que están alineados al código de ética de la Universidad con la finalidad de respetar los derechos de los autores citados y proteger el anonimato de los docentes que conforman la muestra, teniéndose en cuenta elementos relacionados con la ética pública como la aceptación de los docentes, dignidad humana, reserva, entre otros.

En cuanto a la inflexibilidad de la propia investigación, los datos que presentan son veraces y fueron aplicados en las fechas consignados en el informe, el estudio cumplirá con algunos criterios: Credibilidad y formalidad en la presentación de los resultados. Confidencialidad en la discusión e interpretación de los resultados. Aplicación del informe a diferentes contextos lo que lo constituye en un antecedente aceptable. Por otro lado, se tomaron medidas para la protección del medio ambiente minimizando el uso de papel, ya que el recojo de la información fue de manera virtual aplicando formularios google drive.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

Nivel de la inteligencia emocional, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.

VARIABLE	N°	%
Inteligencia emocional		
Bajo	0	0%
Medio	17	29%
Alto	42	71%
TOTAL	59	100%

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Análisis: El 29% de los docentes participantes, obtuvo escala medio referido a la inteligencia emocional y el 71% obtuvo el nivel alto; en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo el nivel bajo. Determinándose que la inteligencia emocional, en la escuela N° 81001 República de Panamá de Trujillo, se encuentra en el nivel alto (71%).

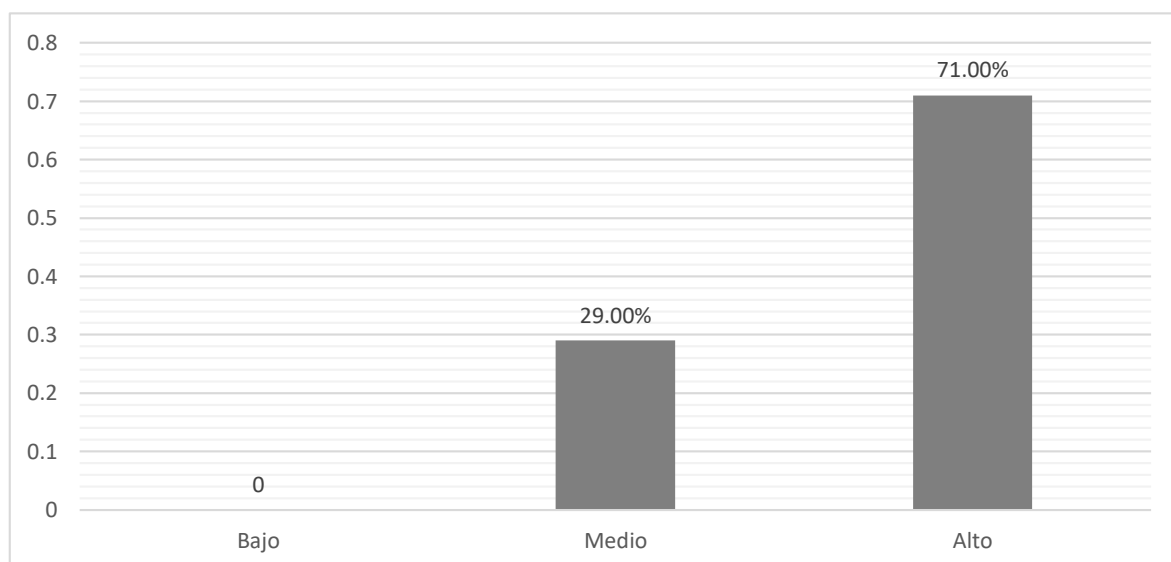


Figura 1: *Nivel de la inteligencia emocional, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.*

Fuente: Tabla 1

Tabla 2

Nivel del desempeño docente, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020.

VARIABLE	N°	%
Desempeño docente		
Deficiente	0	0%
Regular	19	32%
Bueno	40	68%
TOTAL	59	100%

Nota: Datos extraídos de la muestra.

Análisis: El 32% de los docentes participantes, obtuvieron el nivel regular, en cuanto al desempeño docente y el 68% obtuvo el nivel bueno; en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo el nivel deficiente. Determinándose que desempeño docente, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo, se encuentra en el nivel bueno (68%).

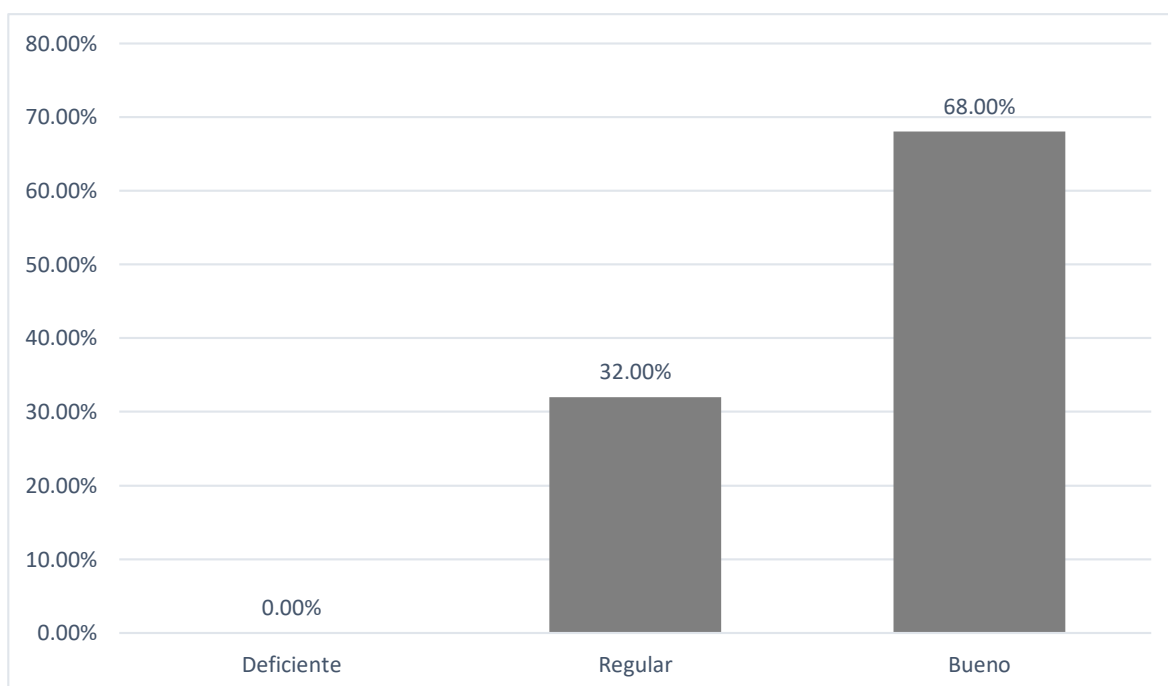


Figura 2: *Nivel del desempeño docente, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.*

Fuente: Tabla 2

4.2. Prueba de la Hipótesis general

Para determinar la correlación y la contrastación de hipótesis, se usó el programa SPSS v 25, aplicándose una prueba de normalidad para determinar la hipótesis que fue aceptada.

Se usó la prueba de Kolmogorov Smirnov, debido a que los instrumentos fueron aplicados a 59 sujetos

Normalidad de variables:

Para la variable 01:

H₀: La inteligencia emocional no tiene una distribución normal.

H₁: La inteligencia emocional tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Para la variable 02:

H₀: El desempeño docente no tiene una distribución normal.

H₁: El desempeño docente tiene una distribución normal.

$$\alpha = 0,05$$

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov Smirnov sobre la inteligencia emocional sus dimensiones y desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,230	59	,000
Desempeño Docente	,261	59	,000
Autoconocimiento	,254	59	,000
Autorregulación	,217	59	,000
Motivación	,291	59	,000
Empatía	,254	59	,000
Habilidades sociales	,241	59	,000

Análisis:

La significancia en la variable inteligencia emocional y sus dimensiones es inferior a 0,05, así también en la variable desempeño docente es inferior a 0,05; por lograr ambas una distribución no normal, se aplicó correlación de Spearman.

4.3. Contratación de Hipótesis General

H₁: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020.

Tabla 4

La inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020.

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	59	59
	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	59	59

Nota: SPSS

Análisis:

Los datos, evidencian el valor de correlación entre las variables es de un 0.699 con $p = 0.00$, Demostrando que, si hay significativa correlación entre la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente, confirmando la hipótesis alterna de la investigación.

Tabla 5

Dimensión autoconocimiento en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.

Autoconocimiento	Desempeño docente		
	Deficiente	Regular	Bueno
Bajo	--	--	--
Medio	--	9 (15,3%)	20 (33,9%)
Alto	--	--	30 (50,8%)
		9 (15,3%)	50 (84,7%)
			59 (100%)

Tabla de Kendall (K)= 0.470 Sig. (P)= 0.000 (P-Valor <0.01)

Análisis: De todos los docentes observados, un 33,9% logró la escala medio (Bueno) en cuanto al autoconocimiento y el desempeño docente; el 50,8% se encuentran en un nivel bueno para el desempeño docente y en el nivel alto para el autoconocimiento, un 15,3% se ubica en un nivel medio para el autoconocimiento y regular para el desempeño docente. Además, un resultante del estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0,470$, con inferior significancia al 1% de estándar significancia ($P < 0.01$), por lo cual, se afirma la hipótesis específica, la dimensión autoconocimiento si influye en el desempeño docente.

Tabla 6

Dimensión autorregulación en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.

Autorregulación	Desempeño docente			
	Deficiente	Regular	Bueno	
Bajo	--	--	--	
Medio	--	8 (13,6%)	20 (33,9%)	28 (47,5%)
Alto	--	--	31 (52,5%)	31 (52,5%)
		8 (13.6%)	51 (86,4%)	59 (100%)

Tabla de Kendall (K)= 0.466 Sig. (P)= 0.000 (P-Valor <0.01)

Análisis: De todos los docentes observados, un 33,9% logró la escala medio (Bueno) en cuanto a la dimensión autorregulación y el desempeño docente; el 52,5% la escala bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión autorregulación un 13,6% se ubica en un nivel medio para autorregulación y regular para el desempeño docente. Además, el resultante del estadístico de prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0,466$, con inferior significancia al 1% de estándar significancia ($P < 0.01$), por lo cual, se afirma la hipótesis específica, la dimensión autorregulación si influye en el desempeño docente.

Tabla 7

Dimensión motivación en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo - 2020.

Motivación	Desempeño docente		
	Deficiente	Regular	Bueno
Bajo	--	--	--
Medio	--	8 (13,6%)	19 (32,2%)
Alto	--	--	32 (54,2%)
		8 (13,6%)	51 (86,4%)
			27 (45,8%)
			32 (54,2%)
			59 (100%)

Tabla de Kendall (K)= 0.617 Sig. (P)= 0.000 (P-Valor <0.01)

Análisis: De todos los docentes observados, un 32,2% logró la escala medio (Bueno) en cuanto a la dimensión motivación y el desempeño docente; el 54,2% bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión motivación un 13,6% se ubica en un nivel medio para motivación y regular para el desempeño docente. Además, la prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0,617$, con inferior significancia al 1% de estándar significancia ($P < 0.01$), por lo cual, se afirma la hipótesis específica, la dimensión motivación si influye en el desempeño docente.

Tabla 8

Dimensión empatía en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.

Empatía	Desempeño docente		
	Deficiente	Regular	Bueno
Bajo	--	--	--
Medio	--	14 (23,7%)	15 (25,5%)
Alto	--	--	30 (50,8%)
		14 (23,7%)	45 (76,2%)
			29 (49,2%)
			30 (50,8%)
			59 (100%)

Tabla de Kendall (K)= 0.470 Sig. (P)= 0.000 (P-Valor <0.01)

Análisis: De todos los docentes observados, un 25,5% logró la escala medio (Bueno) en cuanto a la dimensión empatía y el desempeño docente;

el 58,8% bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión empatía un 23,7% se ubica en una escala medio para empatía y regular para el desempeño docente. Además, la prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0,470$, con inferior significancia al 1% de estándar significancia ($P < 0.01$), por lo cual, se afirma la hipótesis específica, la dimensión empatía si influye en el desempeño docente.

Tabla 9

Dimensión habilidades sociales en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá - 2020.

Habilidades sociales	Desempeño docente		
	Deficiente	Regular	Bueno
Bajo	--	--	--
Medio	--	10 (16,9%)	16 (27,1%)
Alto	--	--	33 (55,9%)
		10 (16,9%)	49 (83,1%)
			59 (100%)

Tabla de Kendall (K)= 0.656 Sig. (P)= 0.000 (P-Valor <0.01)

Análisis: De todos los docentes observados, un 27,1% logró la escala medio (Bueno) en cuanto a la dimensión habilidades sociales y el desempeño docente; el 55,9% bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión habilidades sociales un 16,9% se ubica en la escala medio para habilidades sociales y regular para el desempeño docente. Además, la prueba Tau-b de Kendall $\tau = 0,656$, con inferior significancia al 1% de estándar significancia ($P < 0.01$), por lo cual, se afirma la hipótesis específica, la dimensión habilidades sociales si influye en el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se discute y analizan los resultados mediante una triangulación inferencialmente con la teoría recabada y los antecedentes, para lo cual se tiene en consideración la formulación de los objetivos, siendo imprescindible señalar la concordancia o no entre los resultados y las citas y estudios previos citados, además se describe las fortalezas y debilidades de la metodología utilizada incluyendo la relevancia de la investigación.

En este sentido se considera, en primer lugar, al principal objetivo: Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá, Trujillo, 2020. El valor de correlación entre variables es de 0,699 con $p = 0.00$, demostrando que, si hay significativa correlación entre la inteligencia emocional y desempeño docente, confirmando la hipótesis alterna de la investigación, concordando con Quijada (2017) quien en la tesis titulada *Estrategias de aprendizaje e inteligencia emocional como predictores del éxito académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad del Bio – Bio*. Inferir que los estudiantes suplentes con un bajo grado de conocimiento apasionado tienen problemas para identificarse con sus compañeros de escuela y estar cerca de ellos, lo que se describe por una baja capacidad de recuperación y un menor interés en interactuar con sus cohortes, una condición que los impulsa a establecer asociaciones sólidas y líquidas mínimas con los demás. Por otra parte, los estudiantes que presentan niveles elevados en los sistemas de aprendizaje y, por lo tanto, en el conocimiento entusiasta tienen una probabilidad más notable de graduación ideal, es decir, los instructores con un grado crítico de conocimiento apasionado tendrán la opción de avanzar en su exhibición

También se concuerda con Gómez (2016) que en Sevilla-España, se propuso desarrollar una propuesta para mejorar la gestión y desempeño docente en base al interés de los equipos directivos y profesores. Concluyendo que para evaluar la gestión educativa deben incluirse (09) nueve criterios de la Organización, (06) seis criterios de planificación, nueve criterios (09) de calidad, (07) siete criterios de capacitación y nueve (9) criterios relacionados con la comunicación. Dichos criterios

serán referenciales para conducir los procesos de certificación de la calidad en las instituciones educativas.

Continuando con la discusión de los resultados se contempla al objetivo específico 1: Identificar el nivel de la inteligencia emocional en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo, los datos finales indican que el 29% de los docentes participantes, obtuvo medio para la inteligencia emocional y el 71% obtuvo el nivel alto; en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo nivel bajo. Entonces se determinó que la inteligencia emocional, se encuentra en el nivel alto (71%), para entender mejor estos resultados se cita a (Goleman, 1995 citado en Villca 2019), quien menciona que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer los sentimientos propios y el de los demás; para motivar y usar las relaciones de manera adecuada, se puede inferir que si bien el nivel de la inteligencia emocional, en la institución participante en la investigación, es alto es necesario trabajar más para lograr un pertinente dominio de las emociones, lo que repercutirá en la calidad del proceso educativo que oferta la institución.

El paso siguiente es analizar y discutir el objetivo específico: Identificar el nivel del desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá, los datos finales indican que el 32% de los docentes participantes, obtuvieron el nivel regular, en cuanto al desempeño docente y el 68% obtuvo el nivel bueno; en tanto que ningún (0.0%) docente obtuvo nivel deficiente. Determinándose que desempeño docente, en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo, se encuentra en el nivel bueno (68%), en este sentido se concuerda lo citado por (Avalos, 2015) quien sostiene que el desempeño docente viene a ser acciones genuinas variadas que el docente aplica para ayudar a la formación integral en el estudiante, el educador debe aplicar las siguientes acciones: socializar experiencias, comunicar, enseñar, evaluar los procesos cognitivos, reflexionar desde la cotidianidad, y aún, el relacionarse con la comunidad educativa, es decir que la frase “genuinas actividades diversas que ejecuta el docente para permitir el proceso de integral formación en el estudiante” se observa con recurrencia en la institución participante, entonces, la relación con la variable inteligencia emocional es significativa e influyente, tal como se procede a explicar y describir en los párrafos siguientes de este acápite.

En este sentido se concuerda, también, con Vásquez (2015) en Manizales-Colombia, describió la relación entre el Gerente Educativo y el desempeño docente. quien presume que el Gerente Educativo es el primer fabricante de la Calidad Educativa, cuyo trabajo principal es la preparación de individuos, útiles y productivos desde un punto de vista humanista y erudito, magnificando la dinámica y permitiendo los pensamientos y sueños de cada uno de los individuos del Fundación conocer y estructurar un arreglo de inspiración y preparación, avanzando en el perfeccionamiento de las posibilidades humanas, su inteligencia, cultura, estudio del trabajo auténtico de los individuos y manchas. El Gerente debe ser pionero en el cambio social, político y financiero, en todo caso, lo más importante, en el grado de información y la búsqueda de la grandeza, capacidad, calidad, inclusión, productividad, consideración, valor, que son premisas instructivas.

También, se procede a analizar y discutir el tercer objetivo específico: Determinar cómo influye la dimensión autoconocimiento en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá, tenemos que los datos estadísticos y su análisis demuestran que de todos los docentes observados, un 33,9% lograron la escala medio (Bueno) en cuanto al autoconocimiento y el desempeño docente; el 50,8% bueno para el desempeño docente y en el nivel alto para el autoconocimiento un 15,3% nivel medio para el autoconocimiento y regular para el desempeño docente. Además, Tau-b de kendall = 0,470, con significancia inferior al 1% de significancia estándar, se afirma la hipótesis específica, es decir que la dimensión autoconocimiento si influye en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001 República de Panamá de Trujillo, concordando con lo especificado por Pascal (2015) en su investigación influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, teniendo como propósito plantear la adecuación de un modelo para gestionar el talento humano para optimizar el desempeño laboral y condiciones de trabajo, con el propósito de mejorar la realidad de la radio basada en estrategias que ayudan al nivel de desempeño de los colaboradores, la concordancia con este estudio radica principalmente que el desempeño de un trabajador (docente) es plausible de ser mejorado de manera genuina siempre y cuando las estrategias de mejora sean genuinas e innovadoras.

Es pertinente citar a Loza (2015), en México, quien identificó las características del modelo de liderazgo y el desempeño pedagógico de los docentes de las escuelas de calidad. Se presumió que los ciclos de autoridad de la red instructiva (grupo supervisor, instructores y tutores) para caracterizar su objetivo central, visión, destinos y sistemas de acuerdo con las necesidades de la escuela debían ser ayudados a través de los elementos de la escuela de administración, cambiando el mandato trabajar en ciclos más participativos, sociales y humanísticos y centrado en la administración académica, con lo cual tenemos una perspectiva más integral sobre las deficiencias y cualidades que describen el ciclo de aprendizaje de la sala de estudio educando.

En cuanto al análisis y discusión relacionada al objetivo específico cuarto: Determinar cómo influye la dimensión autorregulación en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo, tenemos que de todos los docentes observados, un 33,9% en nivel medio (Bueno) en cuanto a la dimensión autorregulación y el desempeño docente; el 52,5% bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión autorregulación un 13,6% nivel medio para autorregulación y regular para el desempeño docente. Además, el resultante Tau-b de Kendall = 0,466, con significancia debajo al 1% de significancia estándar, se afirma la hipótesis específica, la sostiene que la dimensión autorregulación si influye en el desempeño docente, se concuerda con Condolo (2016) en su investigación “Inteligencia emocional en adolescentes preuniversitarios, de la ciudad Lima – Perú”. Concluyendo que lo aplicado por los educadores influye mucho en el rendimiento académico de los estudiantes. Quienes desean cambios en los procesos de enseñanza innovadora que ayuden a motivar permanentemente a los discentes en clase, pues muchos sienten que no prosperan por no estar motivados, es decir que al motivar la autorregulación en los docentes se motivará también su desempeño.

Por ello se cita lo sostenido por Luján y Olivares (2018), en Trujillo-Perú, compararon el nivel de desempeño docente entre las instituciones educativas Santa María en la zona de Moche y José Carlos Mariátegui en la localidad de El Porvenir. presumiendo que existe una distinción crítica entre las dos organizaciones, ya que el grado de ejecución en IE José Carlos Mariátegui, con un 80% en un nivel Medio-

Alto, fue superior al del IE Santa María de Moche, con un 68% en un nivel medio-bajo. Los principales contrastes se encuentran en las medidas: administración académica y asociación de administración instructiva, mientras que los componentes de regulación y red del tablero no mostraron grandes contrastes ($p > 0.05$).

En cuanto al objetivo específico quinto: Determinar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente, los datos finales permiten identificar que, de todos los docentes observados, un 32,2% lograron nivel medio (Bueno) en cuanto a la dimensión motivación y el desempeño docente; el 54,2% bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión motivación un 13,6% nivel medio para motivación y regular para el desempeño docente. El resultante Tau-b de Kendall = 0,617, con significancia debajo al 1% de significancia estándar, se afirma la hipótesis específica, entonces es pertinente señalar lo que menciona Quiroz (2016) en su investigación denominada: influencia de un taller de liderazgo para fortalecer la práctica pedagógica basada en competencias, destacando la siguiente conclusión: Que el taller de liderazgo fortalece significativamente la práctica pedagógica basada en competencias, por cuanto la media, en la pre evaluación, fue de 25,80 y en la pos evaluación aumentó a 54, 14, además las medidas de dispersión disminuyeron en el post test con relación al pre test, esto demuestra que el desempeño docente también puede ser tratado y fortalecido positivamente, siendo un requisito indispensable elevar el nivel de la motivación docente.

Por ello se cita concordantemente a Flores (2017) en Tarapoto-Perú, determinó la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente en el IST Amazónico de Tarapoto, encontrando que la administración instructiva fue vista como terrible por 57%, razonable por 29% y grande por 14%; La ejecución docente se consideró razonable en el 38%, excelente en el 29%, deficiente en el 19% y competente en el 14%. Se razonó que existe una conexión crítica entre la administración instructiva del jefe y la ejecución del educador, lo que demuestra que la última se apoya en el grado de los ejecutivos del jefe.

En cuanto a la discusión y análisis del sexto objetivo específico: Determinar cómo influye la dimensión empatía en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo, los datos finales dicen que de todos los docentes observados, un 25,5% lograron nivel medio (Bueno) en cuanto a la dimensión empatía y el desempeño docente; el 58,8% nivel bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión empatía un 23,7% medio para empatía y regular para el desempeño docente. El resultante Tau-b de Kendall = 0,470, con significancia debajo al 1% de significancia estándar, se afirma la hipótesis específica, la dimensión empatía si influye en el desempeño docente, en este sentido Barcia (2017) en su tesis sobre la ejercitación de la inteligencia emocional en los aprendizajes de la asignatura técnica grupal de los discentes de IX ciclo de la facultad de filosofía, letras y ciencias; aseveró la existencia de una diferencia de medias entre la inteligencia emocional y el aprendizaje de la técnica de fórum de 21.96 puntos; el sociodrama en 19.88 puntos; la técnica de Phillips 66 de 18.55 puntos; la técnica del debate con 17.17 puntos; también la diferencia de medias es de 21.12 puntos con relación a la técnica grupal estudiada, la concordancia radica en que en la investigación se afirma que la inteligencia emocional puede influir en el aprendizaje, entonces se puede afirmar que la inteligencia emocional, mediante su dimensión empatía, puede ser gravitante para el nivel cognoscitivo de los docentes, lo cual mejorará significativamente su desempeño.

Siendo pertinente citar a Díaz (2017) en Iquitos-Perú, quien identificó el nivel de la calidad del desempeño docente, en el marco del proceso de la acreditación, en instituciones estatales educativas de secundaria urbana. Concluyó que el 77.5% en cuanto a la institucional dirección, es medianamente regular; en términos de desempeño docente, es regular en 53.9%, el 46,1% en términos de trabajar juntos con las familias y la comunidad es regular; el 57,8% en cuanto al uso de la información es regular.

Por último, en relación al objetivo específico: Determinar cómo influye la dimensión habilidades sociales en el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo, los datos finales indican que de todos los docentes observados, un 27,1% logró nivel medio (Bueno) en cuanto a la

dimensión habilidades sociales y el desempeño docente; el 55,9% logró nivel bueno para el desempeño docente y alto para la dimensión habilidades sociales un 16,9% medio para habilidades sociales y regular para el desempeño docente. Además, se el resultante Tau-b de Kendall = 0,656, con significancia debajo al 1% de significancia estándar, se afirma la hipótesis específica, la dimensión habilidades sociales si influye en el desempeño docente, esto explica porque Según (Goleman, 1995 citado en Villca 2019), sostuvo que la inteligencia emocional Está hecho de una autoinformación entusiasta que alude a conocer los propios sentimientos y los desenlaces que pudieran ocasionar, por lo que comprende un tipo de conducta, considerando sus cualidades y carencias en cada uno, ese desenlace perfila conocerse a uno mismo. Otra parte es el aplomo entusiasta, que considera no dejarse desviar por las emociones, decide percibir que todo es un proceso; es decir, absolutamente relativo, en caso de emergencia; busca actuar de manera confiable y no moverse desviado por las actividades en este momento. Del mismo modo, la inspiración intenta orientar los sentimientos hacia metas que buscan la consideración de objetivos, desterrando los elementos disuasorios. El reconocimiento de las decisiones de sentimientos, simpatías y conexiones sociales depende de tener la opción de descifrar los signos que otros producen intencionalmente y que comúnmente no son verbales.

Por ello Zaccagnini (2008), sostiene que la práctica educativa requiere el uso de la didáctica, el saber ser y el hacer para entrenar, requiere el acercamiento del suplente, sus cualidades, perspectivas, desarrollo y avance, para ello el educador debe tener habilidades identificadas con lucha determinación, iniciativa, cooperación entre otros. La práctica educativa requiere una disposición razonable, procesal y vital del educador, donde falta la información para el trabajo en el salón de clases y pone en juego todo su ser, hace que el instructor considere y reflexione sobre el regular y el método para interceder las ideas hipotéticas, cómo ponerlos en escena con la motivación detrás de la producción del nuevo aprendizaje que un alumno debe ganar. Dentro de las originales que unos pocos instructores tienen sobre la práctica académica, dicen que todos los ejercicios que están conectados en un camino básico y con el aprendizaje de hacerlo trabajan aplicando la ciencia para crear el desarrollo de la información en cualquier tren.

También Avalos (2012) afirma que el desempeño docente es considerado como el eje que expresa cada acción curricular de preparación, hipótesis y práctica del instructor, en la que se relacionan una amplia gama de actividades, por ejemplo, organizar la clase, planificar materiales, hacer accesibles a los suplentes activos para descubrir que reaccionan ante circunstancias que surgen dentro y fuera del aula. Sin embargo, se observa además como una fase de esfuerzo a través de pruebas, ya que con los encuentros que se obtienen a partir de las actividades completadas como educador, vamos a progresar en los límites que el instructor necesita mirar en su trabajo de expertos.

Se infiere que la metodología usada en esta investigación fue pertinente, por cuanto permitió determinar sobre la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Trujillo es directa y significativa y además se pudo conocer la influencia directa y significativa de la inteligencia emocional en el desempeño docente.

VI. CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional influye de manera directa en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 81001, considerando que la correlación es de un 0.699 y la Significancia (Bilateral) = 0.00, es decir que si la inteligencia emocional es mejorada mayor es el nivel del desempeño docente en los participantes.
2. La inteligencia emocional en la Institución Educativa se encuentra en un índice alto (71%), es decir que los docentes participantes en la investigación poseen habilidades de autorregulación, autoconocimiento, motivación, habilidades sociales y empatía lo que repercute en el buen clima institucional.
3. El desempeño docente en la Institución Educativa 81001 se encuentra en un índice bueno (68%), es decir que los docentes presentan un desarrollo pertinente en las áreas pedagógica, cultural y política, lo influye en el nivel educativo que presenta la institución.
4. El autoconocimiento si influye en el desempeño docente en la Institución Educativa 81001, pues el coeficiente Tau-b de Kendall $\tau = 0,470$, con significancia inferior al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), es decir que a más autoconocimiento mejor es el desempeño de los docentes participantes.
5. La autorregulación si influye en el desempeño docente en la Institución Educativa 81001, pues el coeficiente Tau-b de Kendall $\tau = 0,466$, con significancia debajo al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), es decir que, si la autorregulación es mejor, también el desempeño de los docentes participantes.
6. La motivación si influye en el desempeño docente en la Institución Educativa 81001, pues el resultante Tau-b de Kendall $\tau = 0,617$, con significancia

menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), es decir si la motivación es mejora el desempeño de los docentes participantes.

7. La empatía si influye en el desempeño docente en la Institución Educativa 81001, el estadístico Tau-b de Kendall $\tau = 0,470$, con significancia inferior al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), es decir que si la empatía es adecuada mejor es el desempeño de los docentes participantes.
8. Las habilidades sociales si influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa 81001, el estadístico Tau-b de Kendall $\tau = 0,656$, con significancia debajo al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), es decir que si las habilidades sociales están desarrolladas pertinentemente mejor es el desempeño de los educadores participantes.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección de la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo:

- Aplicar estrategias de fortalecimiento de la inteligencia emocional con la meta de seguir mejorando el desempeño de los educadores y garantizar la calidad del servicio educativo que se oferta.
- Utilizar, frecuentemente, los instrumentos considerados en esta investigación con el fin de medir la inteligencia emocional y el desempeño docente, con la finalidad de tener una información pertinente y tomar medidas correctivas o de mejora.
- Considerar los resultados de la presente investigación como punto de partida para realizar otras investigaciones para elevar significativamente el nivel del proceso educativo de la institución.

A los investigadores:

- Usar y/o adecuar los instrumentos validados para identificar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de otras instituciones educativas de Trujillo y/o región.

VIII. PROPUESTA

La implementación del taller de estrategias basadas en la inteligencia emocional, permitirá fortalecer en los docentes la dimensión pedagógica, la dimensión cultural y la dimensión política, mejorando genuinamente el desempeño docente de los educadores involucrados en la investigación; el Taller de estrategias basadas en la inteligencia emocional es innovador con autoría del responsable de la investigación cuyos aportes teóricos son basados en fuentes fidedignas y relevantes, permitiendo un trabajo técnico pedagógico acorde con las exigencias de las nuevas propuestas curriculares y las expectativas de la sociedad, enriqueciendo significativamente el trabajo que desarrollan los/as docentes en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo y por ende el proceso educativa que la institución oferta.

El trabajo de los educadores no es solo la transmisión de información académica, sino que además de controlar a nuestros alumnos para que vivan la experiencia de aprender de por vida de una manera enriquecedora e imaginativa, por lo tanto, el taller de estrategias basadas en la inteligencia emocional garantiza que ellos enfrentan dificultades con mayor acuerdo, inventiva y conciencia de ciertas expectativas. La inteligencia emocional puede ser un instrumento significativo para este logro, posteriormente el trabajo y la obligación de los educadores no es solo instruir información a los estudiantes, sino también agregar a la mejora de cada uno de estos estudiantes y, para lograr este objetivo, la inteligencia emocional puede ser un dispositivo decente. Por lo tanto, al cultivar su avance en educadores, es concebible asistir a la mejora de un mundo más inteligente y más alegre para los estudiantes (Anexo 9).

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2015). *Retos de la formación docente ante las exigencias del Mundo Global*. Rev. AZ Educación y Cultura. Nº 91 marzo 1 del 2015.
- Amaro, H. Cárdenas, G. y Altuve, Y. (2008), *Determinación del desempeño docente desde la perspectiva estudiantil y profesoral*, Venezuela. Dirección de Investigación y posgrado
- Aguirre, G., Vidal, E. (2018). *Perspectivas de alteridad en el aula*. Revista virtual Universidad Católica del norte, 38, 5-15. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/issue/view/33/showToc>
- Barcia, J. (2017) *La ejercitación de la inteligencia emocional en el aprendizaje de las asignaturas*. Tesis doctoral. Universidad de Manabí, Ecuador.
- Bisquerra, R. (2016). *Educación emocional: 10 ideas clave*. Barcelona: Graó. ISBN 978-84-9980-713-3.
- Bisquerra, R. y Laymuns, G. (2016). *Diccionario de emociones y fenómenos afectivos*. Valencia: PalauGea Comunicación. ISBN 978-84-944002-3-0.
- Brackett, M. y Kremenitzer J. y Maurer, M. (2011). *Creating emotionally literate classrooms: an introduction to the RULER approach to social and emotional learning*. Port Chester, N.Y.: Dude Pub. ISBN 978-1-934032-18-3.
- Cabello, R. (2016). *Programa Interno: Mejorar la inteligencia emocional de los adolescentes*. Madrid: Pirámide. ISBN 978-84-368-3490-1.
- Cabrera, J. (2003). *Discurso Docente en el aula. Estudio pedagógico* (Valdivia) Recuperado de Http://www.scielo.cl/scielo.php?scrip=sci_arttext&pid=S0718-0752003000100001&lng=es&ting=es.104067/S0718-0705200300010001
- Camisón, C., Cruz, S. y González, T. (2016). *Gestión de la calidad: conceptos, conceptos, modelos y sistemas*. Madrid: Sala Prentice

- Castellanos, L. y Yoldi, D. y Hidalgo, J. (2016). *La ciencia del lenguaje positivo: Cómo nos cambian las palabras que elegimos*. Barcelona: Paidós. ISBN 978-84-493-3195-4.
- Cegarra, J. (2015). *Los métodos de la Investigación científica y tecnológica*. Madrid, España
- Condolo, L. (2016) *Inteligencia emocional en jóvenes preuniversitarios, de la ciudad de Lima – Perú*. Tesis doctoral. Universidad Nacional de San Marcos. Perú.
- Condolo, J. (2010). *Inteligencia emocional en adolescentes pre-universitarios*. Lima – Perú.
- Contini, N. (2015). *Emotional and social intelligence and tacit knowledge. Its value in everyday life*. *Psychodebate: Psychology, culture and society* (5, 63-80. Recovered from <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico5/5Psico%2005.pdf>
- Chevallard, Y. (2017). *La transposición didáctica. Del saber sabio al saber enseñando*. Buenos Aires: Aique.
- Damasio, A. (2014). *En busca de Spinoza: Neurobiología de la emoción y los sentimientos*. Barcelona: Booket, 2014. ISBN 978-84-233-4615-8.
- Díaz, A. (2017) *Grado de desempeño docente, dentro del sistema del ciclo de acreditación, en los organismos instructivos estatales de nivel facultativo en la zona metropolitana de la localidad de Iquitos*. Tesis doctoral. Universidad del Oriente. Perú.
- Díaz, L (2017), *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana Distrito de Iquitos 2016*. Perú: UNAP.
- Díaz, V. (2006). *Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico*, Caracas, Venezuela, revista de educación Laurus. 12(extraordinario). 88-103
- Díaz, M. (1990). *De la práctica pedagógica al texto pedagógico*. Revista Pedagogía y saberes. 1. 14-27.

- Ekman, P. (2004) *¿Qué dice ese gesto?* Barcelona: RBA202f: Integral. ISBN 978-84-7871-202-1.
- Elías, M. (2003). *Academic and Social-Emotional Learning*. Educational Practices Series (Informe No – 11). Ginebra, Suiza. Internacional Bureau of Education.
- England, C. (2018). *Social Cognitive Theory and Retention Theory by Vincent Tinto: Theoretical Framework for the study and measurement of academic self-efficacy in university students*. Griot Magazine 5(1), 28-49. Recuperado de file:///C:/Users/JENNIFER/Downloads/1774-1780-1-SM.pdf
- Estévez, C. (2015). *Inteligencia emocional: Programa para niños y niñas de 6 a 11 años*. Madrid: CCS. ISBN 978-84-9023-272-9.
- Extremera, N. y Fernández, P. (2016). *Inteligencia emocional y educación: Psicología*. Primento Digital Publishing. ISBN 978-84-944821-2-0.
- Gabel, R. (2015). *Emotional Intelligence: Perspectives and Occupational Applications*. Recovered from <http://www.esan.edu.pe/publicaciones/documentos-detrabajo/2005/numero-16/InteligenciaEmoc2.pdf>
- García, E. (2015). *Disfrutar de las emociones positivas*. Madrid: Grupo 5. ISBN 978-84-943980-2-5.
- García, M. (2016). *Inteligencia Emocional: Estudiando otras perspectivas*. UMBRAL Revista de Educación, cultura y sociedad, 3(4), 143-148. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a19.pdf
- García, M. & Giménez, S. (2017). *La Inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Espiral. Cuadernos del Profesorado 3(6), 43-52. Recuperado de <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=11&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwjtodD3sbTUAhUB2T4KHYcHB4QQFghRMAo&url=http>

s%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3736408.pdf&usg=AFQjCNHAdcGrbzsodMVVawlfXJnzh3LVhw

- Gómez, H. (2016) *Propuesta para mejorar la administración y mostrar el desempeño del educador desde la mirada de supervisores, instructores y cuadrillas supervisoras*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. España.
- Fayad, J. (2012). *De la práctica docente a la práctica pedagógica*. Revista Ciencias Humanas. 9. 131-141.
- Flores, G. (2017) *Relación entre Gestión Educativa y Desempeño Docente en el IST Amazónico de Tarapoto*. Tesis doctoral. Universidad Alas Peruanas. Perú.
- Hakansson, A. (2013). *Portal of Research Methods and Methodologies for Research Projects and Degree Projects*. Digitala Vetenskapliga Arkivet, 67 - 73. Obtenido de <https://bit.ly/30QgjXo>
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill.
- Hevia, R. (2015). *The right to education and education in rights*. EE.UU.: Bomarzo.
- Hueso, A., & Cascant, J. (2015). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Valencia - España: Universidad Politécnica de Valencia. Obtenido de <https://bit.ly/2UQyqsc>
- Ishikawa, K. (2015). *What is total quality control?* Mexico: Norma.
- Labrador, F., Cruzado, J. y Muñoz, M, (2015). *El gerente educativo, constructor de la calidad educativa*. Manizales Colombia: UNAC.
- Lewis, F. (2018). *The value of educating. 2nd Edition*. España: Ariel.
- Liébana, C.; Fernández, E.; Bernejo, J.; Carabias, R.; Rodríguez, A. & Villacieros, M. (2017). *Inteligencia Emocional y vínculo laboral en trabajadores del Centro San Camilo*. Gerokomos: Revista de la Sociedad Española de Enfermería Geriátrica y Gerontológica, 23(2), 67-72. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3953189>

- Loza, M. (2015) *Atributos del modelo de autoridad y el desempeño docente de los instructores en escuelas de calidad*. Tesis doctoral. Universidad de Guadalajara. México.
- Lui, G., Starke, M., & Herron, D. (2016). *Microgrid controller advanced distribution management system survey report*. Oak Ridge National Laboratory, 1-37. Obtenido de <https://bit.ly/2YMRSaK>
- Luján, J. y Olivares, G. (2018), *El desempeño docente entre establecimientos instructivos Santa María en la región de Moche y José Carlos Mariátegui en la zona de El Porvenir*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Lledo, P. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Buenos Aires: Aique.
- Maganto, M. y Maganto M. (2011). *Cómo potenciar las emociones positivas y afrontar las negativas*. Madrid: Pirámide. ISBN 978-84-368-2368-4.
- Ministerio de Educación (2018) *Marco del buen desempeño docente*, Corporación Gráfica Navarrete. Lima.
- Montoya, I. (2016). *II Jornadas internacionales Educando en emociones bienestar y adolescencia: compilación de trabajadores presentado*. Valencia: Universidad de Valencia. ISBN 978-84-617-5731-2.
- Montoya, I. y Postigo, S. (2016). *Programa Predema: programa de educación emocional para adolescentes de la emoción al sentido de la emoción al sentido*. Madrid: Pirámide, 2016. ISBN 978-84-368-3592-2.
- Morgado, I. (2007). *Emociones e inteligencia social: Las claves para una alianza entre los sentimientos y la razón*. Barcelona: Editorial Ariel. ISBN 978-84-344-5307-4.
- Mourshed M, Chijjote Ch y Barber M. (2016). *How the world's most advanced education systems continue to improve*. Chile: Mc Kinsey & Company.
- Muñoz, J. (2015). *Programa de intervención para la mejora de las habilidades sociales y la inteligencia emocional en alumnos con discapacidad intelectual leve*. Úbeda, Jaén: Didacbook. ISBN 978-84-15969-56-3.

- Navarro, T. (2015). *Fortaleza emocional: toma distancia, piensa diferente y atrévete a actuar para adaptarte a los cambios*. Barcelona: Planeta: Zenith. ISBN 978-84-08-13967-6.
- OCDE, (2018) *Panorama de la educación: Indicadores*, Subdirección General de Atención al Ciudadano, Documentación y Publicaciones. Madrid.
- Omair, A. (2015). *Sample size estimation and sampling techniques for selecting a representative sample*. *Journal of Health Specialties*, 2(4), 142 - 147. Obtenido de <https://bit.ly/2Y5uHZZ>
- Pascal, J. (2015) *Injerencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral*. Tesis doctoral. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Pigozzi, M. (2018). *Towards an indicator of educational quality. Report prepared for the* GITE
http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/CapDev_Networking/pdf/2008/pigozzi_IWGE_GlenCove_June 2018.pdf
- Pitt, A. (2018) *Emotional Intelligence and Motivation of the university student*.
 Recovered from
https://acceda.ulpgc.es:8443/bitstream/10553/9776/2/0675369_00000_0000.pdf
- Pulido, F.; y Herrera, F. (2016). La inteligencia emocional como predictora del rendimiento académico en la infancia: el contexto pluricultural de Ceuta. *Revista complutense de Educación*, 28(4), 1251-1265.
- Punset, E. (2016). *El llibre de les petites revolucions*. Barcelona: Columna. ISBN 978-84-664-2062-4.
- Quijada, M. (2017) *Estrategias de aprendizaje e inteligencia emocional como indicadores de la realización escolar de los becarios universitarios*. Tesis doctoral. Universidad del Bío-Bío. Chile.
- Quiroz, P. (2016) *Influencia de un taller de liderazgo para fortalecer la práctica pedagógica basada en competencias*. Tesis doctoral. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque – Perú.

- Ramos, A. (2015) *Influencia de la participación de los padres en el desempeño docente de los planteles del nivel inicial de UGEL en Canchis, Cusco*. Universidad de Puno. Perú.
- Tejido, M. (2016). *La inteligencia Emocional: Marco teórico e investigación*. Recuperado de <http://www.redem.org/boletin/files/Marta%20Teijido%20%20-%20inteligencia%20emocional.pdf>
- Sánchez, B (2006). *Fundamentos de la investigación*. Décimo cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- UNESCO, (2020) *Office Santiago and Regional Bureau for Education in Latin America and the Caribbean* [83], Comisión Económica para América Latina y el Caribe [80]
- Valera, A. (2018) *La inteligencia emocional y el aprendizaje productivo de los suplentes del campamento base del programa de expertos – Huancayo*. Tesis doctoral. Universidad del Centro. Perú
- Vásquez, H. (2015) *Conexión entre el gerente educativo y el desempeño docente*. Tesis doctoral. Universidad de Manizales. Colombia.
- Zaccagnini, G. (2008). *Cultura y liderazgo. Una relación multifacética*. Boletín de Psicología. Universidad de Valencia, 76, nov 2002, 53-75. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Escala para la Inteligencia Emocional

ESCALA PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Adaptado del Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Estimado docente:

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Bajo
2. Medio
3. Alto

Marque una X en el casillero que considere conveniente. Gracias.

INTELIGENCIA EMOCIONAL ÍTEMS	VALORACIÓN DE LOS PRINCIPIOS		
	1	2	3
AUTOCONOCIMIENTO			
1. Tengo buena autoestima			
2. Tengo confianza en mí mismo			
3. Me gustan los desafíos			
4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables			
5. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).			
6. Reconozco con facilidad mis emociones			
7. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.			
8. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.			
9. Me tengo mucho respeto			
10. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.			
11. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).			
12. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.			
13. Estoy contento(a) con mi cuerpo			
14. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles			
15. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.			

AUTORREGULACIÓN

16. Controlo mis emociones negativas en momentos de crisis			
17. Domino mis miedos cuando hablo en público			
18. Me adapto con facilidad ante cualquier situación			
19. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.			
20. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos			
21. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones			
22. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.			
23. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso			
24. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar			
25. Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo(a).			
26. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor			
27. Siento que me resulta fácil controlar mi ansiedad.			
28. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo, procurando ser proactivo			
29. Puedo cambiar mis viejas costumbres.			
30. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.			

MOTIVACIÓN

31. Soy persistente con mis objetivos			
32. Ante cualquier situación tomo la iniciativa			
33. Aprendo de mis errores			
34. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida			
35. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago			
36. Soy una persona bastante alegre y optimista.			
37. Soy una persona divertida.			
38. Soy consciente de cómo me siento			
39. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles			
40. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.			
41. Me siento feliz con el tipo de persona que soy			
42. Me resulta fácil enfrentar las cosas desagradables de la vida			
43. Disfruto de las cosas que me interesan			
44. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.			
45. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a)			

EMPATÍA			
46. Saludo con entusiasmo y agrado			
47. Solicito ayuda cuando lo requiero			
48. Aconsejo a mis amigos que tienen problema			
49. Me agradan las personas que conozco			
50. Me gusta ayudar a la gente.			
51. Pienso bien de las personas que conozco, evito prejuizar			
52. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas			
53. La gente comprende con facilidad mi manera de pensar			
54. Generalmente espero lo mejor de mis amigos			
55. Me es fácil llevarme con los demás.			
56. Me importa lo que puede sucederle a los demás			
57. Me resulta difícil decir "no" al necesitado, aunque tenga el deseo de hacerlo.			
58. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.			
59. Me es difícil ver sufrir a la gente			
60. Me parece que necesito de los demás tanto como ellos me necesitan			
HABILIDADES SOCIALES			
61. Mantengo la calma en situaciones conflictivas			
62. Soy una persona con capacidad para trabajar en equipo			
63. Expreso mis opiniones y sentimientos ante los demás			
64. En general, me resulta fácil adaptarme a los demás			
65. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir			
66. Me resulta fácil hacer amigos(as).			
67. Mis amigos me confían sus intimidades			
68. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas			
69. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos			
70. Soy capaz de respetar a los demás.			
71. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.			
72. Mantengo buenas relaciones con los demás			
73. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.			
74. Intento no herir los sentimientos de los demás			
75. Procuro siempre mantener buenas relaciones con mis amistades.			

Anexo 2. Escala para medir el Desempeño docente

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Tomado y adaptado del Ministerio de Educación del Perú. Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD). Documento de Trabajo 1. MED.

Instrucciones: Estimado profesor, este cuestionario tiene carácter de reservado. Marcar con un aspa (X) en una sola alternativa, la que indica el grado en que realmente identifica el desempeño profesional del docente.

1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	ESCALA		
		1	2	3
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA				
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.			
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.			
3	Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.			
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.			
5	Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional.			
6	Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.			
7	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).			
8	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.			
9	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.			
10	Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.			
11	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.			
12	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.			
13	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
DIMENSIÓN CULTURAL				
14	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.			
15	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
16	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.			
17	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.			
18	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.			

19	Maneja un tono e intensidad de voz agradables para evitar la monotonía en su expresión oral.			
20	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
21	Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de sus estudiantes.			
22	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			
23	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
24	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
25	Propicia diferentes formas de aprender entre sus estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).			
26	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes.			
27	Propicia el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre sus estudiantes.			
28	Promueve actitudes favorables en la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de sus estudiantes.			
29	Utiliza técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.			
30	Promueve el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre sus estudiantes.			
31	Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).			
32	Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.			
33	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
34	Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.			
35	Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.			
DIMENSIÓN POLÍTICA				
36	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.			
37	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.			
38	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			
39	Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
40	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
41	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.			
42	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
43	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.			
44	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			
45	Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.			

Anexo 3. Ficha Técnica de la Escala para evaluar la Inteligencia Emocional

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE

ESCALA PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

2. ELABORACIÓN

El instrumento fue elaborado por el psicólogo Reuven Bar-On y adaptado por el investigador

3. OBJETIVO

Evaluar la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo

4. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

No hay tiempo límite, puede ser aproximadamente 60 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo prueba escrita o de ensayo.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

Es una escala que está constituida por 75 ítems, cuya distribución se detalla a continuación:

DIMENSIONES	INDICADORES	NÚMERO DE ÍTEMS
Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Autoestima• Confianza	15
Autorregulación	<ul style="list-style-type: none">• Control de emociones• Cumplimiento de responsabilidades	15
Motivación	<ul style="list-style-type: none">• Iniciativa• Proyecto de vida• esfuerzo	15
Empatía	<ul style="list-style-type: none">• Entusiasmo• Agrado• esfuerzo	15
Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo• Solución a problemas• Socialización	15
	Total	75

8. LEYENDA

ALTO: 3

MEDIO: 2

BAJO: 1

9. ESCALAS:

NIVEL	ITEMS	PUNTAJE	
		Min	Max
Bajo	1 - 25	25	75
Medio	26 - 50	25	75
Alto	51 - 75	25	75

10. NIVEL DE DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTERVALO	NIVEL DE DESARROLLO	
75 - 125	Nivel de la inteligencia emocional	Bajo
126 - 175	Nivel de la inteligencia emocional	Medio
176 - 225	Nivel de la inteligencia emocional	Alto

11. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

Apellidos y Nombres	DNI	Instrumento para la inteligencia emocional
Gutierrez Mozo, Arnulfo Enrique	18192091	Procede a aplicar
Lázaro García, Ulises	19029262	Procede a aplicar
Quiroz Torrealva, Armando	19571003	Procede a aplicar
Rodríguez, Soto, Jhony francis	19032418	Procede a aplicar
Chávarry Carahuatay, Walter Tomás	19322549	Procede a aplicar

FICHA TÉCNICA

1. NOMBRE

ESCALA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

2. ELABORACIÓN

El instrumento fue elaborado por Minedu: Evaluación del Desempeño Docente (SEDD).

Un documento de Trabajo y adaptado por el investigador

3. OBJETIVO

Evaluar el desempeño docente en la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo

4. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa República de Panamá de Trujillo.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

No hay tiempo límite, puede ser aproximadamente 45 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo prueba escrita o de ensayo.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

Es una escala que está constituida por 45 ítems, cuya distribución se detalla a continuación:

DIMENSIONES	INDICADORES	NÚMERO DE ÍTEMS
Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none">• Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica.	13
Dimensión cultural	<ul style="list-style-type: none">• Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	22
Dimensión política	<ul style="list-style-type: none">• Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.• Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	10
Total		45

8. LEYENDA

BUENO: 3

REGULAR: 2

DEFICIENTE: 1

9. ESCALAS:

NIVEL	ITEMS	PUNTAJE	
		Min	Max
Deficiente	1 - 13	13	39
Regular	14 - 35	22	66
Bueno	36 - 45	36	30

10. NIVEL DE DESARROLLO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INTERVALO	NIVEL DE DESARROLLO	
45 - 75	Nivel de desempeño docente	Bajo
76 - 105	Nivel de desempeño docente	Medio
106 - 135	Nivel de desempeño docente	Alto

11. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

Apellidos y Nombres	DNI	Instrumento para el desempeño docente
Gutierrez Mozo, Arnulfo Enrique	18192091	Procede a aplicar
Lázaro García, Ulises	19029262	Procede a aplicar
Quiroz Torrealva, Armando	19571003	Procede a aplicar
Rodríguez, Soto, Jhony francis	19032418	Procede a aplicar
Chávarry Carahuatay, Walter Tomás	19322549	Procede a aplicar

Anexo 5. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y el de los demás; para motivar y usarlos las relaciones de manera adecuada (Goleman, 1995 citado en Vilca 2019).	Esta variable se operacionaliza por sus dimensiones: Autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, siendo evaluadas a través de una escala tipo Likert que tiene como base el <i>Inventario de inteligencia emocional (Reuven BarOn)</i>	Autoconocimiento	Autoestima Confianza	Ordinal
			Autorregulación	Control de emociones Cumplimiento de responsabilidades	
			Motivación	Iniciativa Proyecto de vida esfuerzo	
			Empatía	Entusiasmo Agrado esfuerzo	
			Habilidades sociales	Trabajo en equipo Solución a problemas Socialización	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docente	Viene a ser variadas acciones genuinas que el docente ejecuta para permitir el proceso de formación integral en el estudiante, el docente debe ejecutar acciones tales como: enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar los procesos cognitivos y aún, el relacionarse con la comunidad educativa (Avalos, 2002).	Acciones docentes de desempeño, evaluadas mediante una escala tipo Likert incluyendo sus dimensiones pedagógica, cultural y política según el Marco del Buen Desempeño Docente (minedu).	Dimensión pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica. 	Ordinal
			Dimensión cultural	<ul style="list-style-type: none"> - Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes 	
			Dimensión política	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. - Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. 	

Axexo 6. Matriz de validación de Instrumento: Escala para la Inteligencia Emocional

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO						
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	ESCALA PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL					
OBJETIVO:	Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo, 2020					
DIRIGIDO A:	Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020					
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:	GUTIERREZ MOZO, Arnulfo Enrique					
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:	DOCTORADO					
VALORACIÓN:	<table border="1"><tr><td>Muy alto</td><td>Alto</td><td>Medio</td><td>Bajo</td><td>Muy bajo</td></tr></table>	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo		
<p style="text-align: center;"> GUTIERREZ MOZO, Arnulfo Enrique DNI N° 18192091 (ORCID: 0000-0002-7852-2867)</p>						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para la Inteligencia Emocional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONOCIMIENTO	Autoestima Confianza	1. Tengo buena autoestima					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. Tengo confianza en mí mismo					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			3. Me gustan los desafíos					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			5. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. Reconozco con facilidad mis emociones					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			7. Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			9. Me tengo mucho respeto					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

		HABILIDADES SOCIALES																	
		Trabajo en equipo Solución al problema Socialización																	
55.	Me es fácil llevarme con los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56.	Me importa lo que puede sucederle a los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
57.	Me resulta difícil decir "no" al necesitado, aunque tenga el deseo de hacerlo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
58.	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
59.	Me es difícil ver sufrir a la gente.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
50.	Me parece que necesito de los demás tanto como ellos me necesitan.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
51.	Mantengo la calma en situaciones conflictivas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
52.	Soy una persona con capacidad para trabajar en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
53.	Expreso mis opiniones y sentimientos ante los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
54.	En general, me resulta fácil adaptarme a los demás.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
55.	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
56.	Me resulta fácil hacer amigos(as).	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
57.	Mis amigos me confían sus intimidades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
58.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
59.	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo, 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

LAZARO GARCIA, Ulises

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------



LAZARO GARCIA, Ulises
DNI N° 19029262
(ORCID: 0000-0002-7908-2947)

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

QUIROZ TORREALVA, Armando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



QUIROZ TORREALVA, Armando
DNI N° 19571003
(ORCID: 0000-0001-9093-8331)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para la Inteligencia Emocional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES									
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta														
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO													
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONOCIMIENTO	Autoestima Confianza	1. Tengo buena autoestima 2. Tengo confianza en mí mismo 3. Me gustan los desafíos 4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables 5. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a). 6. Reconozco con facilidad mis emociones 7. Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella. 8. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo. 9. Me tengo mucho respeto 10. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.																									

	25. Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo(a).		
	26. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.		
	27. Siento que me resulta fácil controlar mi ansiedad.		
	28. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decirselo, procurando ser proactivo.		
	29. Puedo cambiar mis viejas costumbres.		
	30. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.		
	31. Soy persistente con mis objetivos.		
	32. Ante cualquier situación tomo la iniciativa.		
	33. Aprendo de mis errores.		
	34. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.		
	35. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.		
	36. Soy una persona bastante alegre y optimista.		
	37. Soy una persona divertida.		
	38. Soy consciente de cómo me siento.		
	39. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.		
	MOTIVACION Iniciativa Proyecto de vida esfuerzo		

HABILIDADES SOCIALES	Trabajo en equipo Solución al problema Socialización	55. Me es fácil llevarme con los demás.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		56. Me importa lo que puede sucederle a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		57. Me resulta difícil decir "no" al necesitado, aunque tenga el deseo de hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		58. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		59. Me es difícil ver sufrir a la gente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		60. Me parece que necesito de los demás tanto como ellos me necesitan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		61. Mantengo la calma en situaciones conflictivas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		62. Soy una persona con capacidad para trabajar en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		63. Expreso mis opiniones y sentimientos ante los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		64. En general, me resulta fácil adaptarme a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		65. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		66. Me resulta fácil hacer amigos(as).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		67. Mis amigos me confían sus intimidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		68. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		69. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo 2020

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

RODRIGUEZ SOTO, Jhony Francis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------

RODRIGUEZ SOTO, Jhony Francis

DNI N° 19032418

(ORCID: 0000-0003-1549-2696)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para la Inteligencia Emocional

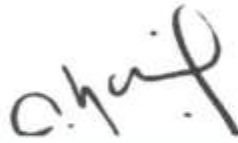
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		CLARIDAD	COHERENCIA		RELEVANCIA
								SI	NO	SI	NO	SI	NO				
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONOCIMIENTO	Autoestima Confianza	1. Tengo buena autoestima	/				/	/	/	/	/	/	/			
			2. Tengo confianza en mí mismo	/				/	/	/	/	/	/	/			
			3. Me gustan los desafíos	/				/	/	/	/	/	/	/			
			4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	/				/	/	/	/	/	/	/			
			5. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	/				/	/	/	/	/	/	/			
			6. Reconozco con facilidad mis emociones.	/				/	/	/	/	/	/	/			
			7. Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.	/				/	/	/	/	/	/	/			
			8. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.	/				/	/	/	/	/	/	/			
			9. Me tengo mucho respeto	/				/	/	/	/	/	/	/			
			10. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	/				/	/	/	/	/	/	/			

	70. Soy capaz de respetar a los demás.									
	71. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.									
	72. Mantengo buenas relaciones con los demás									
	73. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.									
	74. Intento no herir los sentimientos de los demás									
	75. Procuero siempre mantener buenas relaciones con mis amistades.									



RODRÍGUEZ SOTO, Jhonny Francis
DNI N° 19032418
 (ORCID: 0000-0003-1549-2696)

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO						
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	ESCALA PARA LA INTELIGENCIA EMOCIONAL					
OBJETIVO:	Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo, 2020					
DIRIGIDO A:	Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020					
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:	Walter Tomas Chavarry Carahuatay					
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:	DOCTORADO					
VALORACIÓN:						
	<table border="1"><tr><td>Muy alto</td><td>Alto</td><td>Medio</td><td>Bajo</td><td>Muy bajo</td></tr></table>	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo		
						
	<p>Dr. WALTER CHAVARRY CARAHUATAY Código orcid: 0000-0001-8589-7201</p> <p>Walter Tomas Chavarry Carahuatay DNI N° 19322549 (ORCID: 0000-0001-8080-7201)</p>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para la Inteligencia Emocional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta												
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO											
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONOCIMIENTO	Autoestima Confianza	1. Tengo buena autoestima																							
			2. Tengo confianza en mí mismo																							
			3. Me gustan los desafíos																							
			4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables																							
			5. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).																							
			6. Reconozco con facilidad mis emociones																							
			7. Cuando enfrente una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.																							
			8. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.																							
			9. Me tengo mucho respeto																							
			10. Me resulta difícil aceptarme tal como soy.																							

Axexo 7. Matriz de validacion de Instrumento: Escala para medir el Desempeño docente

Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO						
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE					
OBJETIVO:	Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo, 2020					
DIRIGIDO A:	Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020					
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:	GUTIERREZ MOZO, Arnulfo Enrique					
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:	DOCTORADO					
VALORACIÓN:	<table border="1"><tr><td>Muy alto</td><td>Alto</td><td>Medio</td><td>Bajo</td><td>Muy bajo</td></tr></table>	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo		
 GUTIERREZ MOZO, Arnulfo Enrique DNI N° 18192091 (ORCID: 0000-0002-7852-2867)						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para medir el Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES						
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
DESEMPEÑO DOCENTE	PEDAGOGICA	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica.	1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.																			
			2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.																			
			3. Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.																			
			4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.																			
			5. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional.																			
			6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.																			
			7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).																			
			8. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.																			

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo, 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

LAZARO GARCIA, Ulices

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

~~Muy alto~~ Alto Medio Bajo Muy bajo

LAZARO GARCIA, Ulices
DNI N° 19029262
(ORCID: 0000-0002-7908-2947)

<p>9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.</p>																
<p>10. Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.</p>																
<p>11. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.</p>																
<p>12. Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.</p>																
<p>13. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.</p>																
<p>14. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.</p>																
<p>15. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.</p>																
<p>16. Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.</p>																
<p>17. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quebrar de las normas de convivencia.</p>																
<p>18. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.</p>																
	<p>Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento o de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes</p>															
	<p>CULTURAL</p>															

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

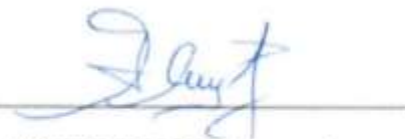
QUIROZ TORREALVA, Armando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------------	------	-------	------	----------



QUIROZ TORREALVA, Armando
DNI N° 19571003
(ORCID: 0000-0001-9093-8331)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para medir el Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	FRECUENCIA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				SI	NO			
DESEMPEÑO DOCENTE	PEDAGÓGICA	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica.	1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes. 2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. 3. Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña. 4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área. 5. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional. 6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo. 7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional). 8. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
				✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓		✓					

	9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	10. Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	11. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	12. Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	13. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	14. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	15. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basadas en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	16. Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	17. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	18. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Validación de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020

DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo 2020

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:

RODRIGUEZ SOTO, Jhony Francis

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

~~Muy alto~~ | Alto | Medio | Bajo | Muy bajo



RODRIGUEZ SOTO, Jhony Francis

DNI N° 19032418

(ORCID: 0000-0003-1549-2696)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

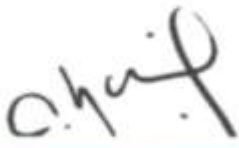
Título: Escala para medir el Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	FRECÜENCIA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A	OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO DOCENTE	PEDAGOGICA	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica.	1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/			
			2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
			3. Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			5. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del alabó.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			8. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	

<p>9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus estudiantes y el entorno de aprendizaje.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>10. Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>11. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>12. Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>13. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>14. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.</p>	<p>Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>15. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.</p>	<p>CULTURAL</p>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>16. Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>17. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
<p>18. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.</p>		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

<p>31. Usa los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca u otros).</p> <p>32. Demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.</p> <p>33. Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.</p> <p>34. Comunica a sus estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permitan a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.</p> <p>35. Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación después de cada unidad didáctica.</p>																										
<p>36. Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la institución educativa.</p> <p>37. Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes de su comunidad educativa.</p> <p>38. Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.</p> <p>39. Entrega los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.</p> <p>40. Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.</p> <p>41. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.</p>	<p>Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p>	<p>POLITICA</p>																								
	<p>Diseña la secuencia y estructura de</p>																									

Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO						
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE					
OBJETIVO:	Determinar cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo, 2020					
DIRIGIDO A:	Docentes de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá" Trujillo, 2020					
APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR:	Walter Tomas Chavarry Carahuatay					
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:	DOCTORADO					
VALORACIÓN:	<table border="1"><tr><td>Muy alto</td><td>Alto</td><td>Medio</td><td>Bajo</td><td>Muy bajo</td></tr></table>	Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Muy alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo		
 <hr/> <small>Dr. WALTER CHAVARRY CARAHUATAY Código ORCID: 0000-0001-8080-7201</small>						
Walter Tomas Chavarry Carahuatay DNI N° 19322549 (ORCID: 0000-0001-8080-7201)						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título: Escala para medir el Desempeño Docente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	A VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			C L A R I D A D	C O H E R E N C I A	R E L E V A N C I A		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
DESEMPEÑO DOCENTE	PEDAGOGICA	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica.	<ol style="list-style-type: none"> Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional). Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar. 	SIEMPRE	CON FRECUENCIA	A VECES	NUNCA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
				✓			✓	✓			✓			✓		✓		✓			
							✓	✓			✓			✓		✓		✓			
							✓	✓			✓			✓		✓		✓			
							✓	✓			✓			✓		✓		✓			
							✓	✓			✓			✓		✓		✓			
							✓	✓			✓			✓		✓		✓			
							✓	✓			✓			✓		✓		✓			

Anexo 7. Confiabilidad

ALFA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	75
El instrumento es altamente confiable	

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	195,4576	679,735	,921	,988
item2	195,5424	689,218	,513	,988
item3	195,4576	680,390	,895	,988
item4	195,4407	680,527	,901	,988
item5	195,4576	679,735	,921	,988
item6	195,5424	689,218	,513	,988
item7	195,4576	680,390	,895	,988
item8	195,4407	680,527	,901	,988

item9	195,4576	679,735	,921	,988
item10	195,5424	689,218	,513	,988
item11	195,4576	680,390	,895	,988
item12	195,4407	680,527	,901	,988
item13	195,4576	679,735	,921	,988
item14	195,5424	689,218	,513	,988
item15	195,4576	680,390	,895	,988
item16	195,4407	680,527	,901	,988
item17	195,5424	689,218	,513	,988
item18	195,4576	680,390	,895	,988
item19	195,4407	680,527	,901	,988
item20	195,4576	679,735	,921	,988
item21	195,5424	689,218	,513	,988
item22	195,4576	680,390	,895	,988
item23	195,4407	680,527	,901	,988
item24	195,4576	679,735	,921	,988
item25	195,5424	689,218	,513	,988
item26	195,4576	680,390	,895	,988
item27	195,4407	680,527	,901	,988
item28	195,5424	689,218	,513	,988
item29	195,4576	680,390	,895	,988
item30	195,4407	680,527	,901	,988
item31	195,4576	679,735	,921	,988
item32	195,5424	689,218	,513	,988
item33	195,4576	680,390	,895	,988
item34	195,4407	680,527	,901	,988
item35	195,4576	679,735	,921	,988
item36	195,5424	689,218	,513	,988
item37	195,4576	680,390	,895	,988
item38	195,4407	680,527	,901	,988
item39	195,5424	689,218	,513	,988
item40	195,4576	680,390	,895	,988
item41	195,4407	680,527	,901	,988
item42	195,4746	685,392	,683	,988
item43	195,4576	696,115	,260	,989
item44	195,4746	699,288	,132	,989
item45	195,4576	700,080	,103	,989
item46	195,4576	679,735	,921	,988
item47	195,5424	689,218	,513	,988
item48	195,4576	680,390	,895	,988

item49	195,4407	680,527	,901	,988
item50	195,4576	679,735	,921	,988
item51	195,5424	689,218	,513	,988
item52	195,4576	680,390	,895	,988
item53	195,4407	680,527	,901	,988
item54	195,4576	679,735	,921	,988
item55	195,5424	689,218	,513	,988
item56	195,4576	680,390	,895	,988
item57	195,4407	680,527	,901	,988
item58	195,4576	679,735	,921	,988
item59	195,5424	689,218	,513	,988
item60	195,4576	680,390	,895	,988
item61	195,4407	680,527	,901	,988
item62	195,4576	679,735	,921	,988
item63	195,5424	689,218	,513	,988
item64	195,4576	680,390	,895	,988
item65	195,4407	680,527	,901	,988
item66	195,4576	679,735	,921	,988
item67	195,5424	689,218	,513	,988
item68	195,5424	689,218	,513	,988
item69	195,5424	689,218	,513	,988
item70	195,4576	680,390	,895	,988
item71	195,4407	680,527	,901	,988
item72	195,4746	702,874	-,008	,989
item73	195,5593	697,458	,196	,989
item74	195,3729	703,824	-,048	,989
item75	195,5254	697,012	,216	,989

ALFA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	45
El instrumento es altamente confiable	

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	59	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	116,3220	304,360	,896	,989
item2	116,3220	304,429	,892	,990
item3	116,4068	302,659	,963	,989
item4	116,2034	309,165	,685	,990
item5	116,3898	302,587	,972	,989
item6	116,3220	304,360	,896	,989
item7	116,3220	304,429	,892	,990
item8	116,4068	302,659	,963	,989
item9	116,2034	309,165	,685	,990
item10	116,3898	302,587	,972	,989
item11	116,3220	304,360	,896	,989

item12	116,3220	304,429	,892	,990
item13	116,4068	302,659	,963	,989
item14	116,2034	309,165	,685	,990
item15	116,3898	302,587	,972	,989
item16	116,3220	304,360	,896	,989
item17	116,3220	304,429	,892	,990
item18	116,4068	302,659	,963	,989
item19	116,2034	309,165	,685	,990
item20	116,3898	302,587	,972	,989
item21	116,3220	304,360	,896	,989
item22	116,3220	304,429	,892	,990
item23	116,4068	302,659	,963	,989
item24	116,2034	309,165	,685	,990
item25	116,3898	302,587	,972	,989
item26	116,3220	304,360	,896	,989
item27	116,3220	304,429	,892	,990
item28	116,4068	302,659	,963	,989
item29	116,2034	309,165	,685	,990
item30	116,3898	302,587	,972	,989
item31	116,3559	311,406	,463	,990
item32	116,3220	312,843	,387	,990
item33	116,2881	314,174	,317	,991
item34	116,2373	308,667	,687	,990
item35	116,2712	315,063	,267	,991
item36	116,3220	304,360	,896	,989
item37	116,3220	304,429	,892	,990
item38	116,4068	302,659	,963	,989
item39	116,2034	309,165	,685	,990
item40	116,3898	302,587	,972	,989
item41	116,3051	305,905	,812	,990
item42	116,3898	304,139	,880	,990
item43	116,2034	310,165	,618	,990
item44	116,3729	303,134	,945	,989
item45	116,2542	308,986	,653	,990

PROPUESTA PEDAGÓGICA

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre del programa: “Programa basado en la Inteligencia Emocional para optimizar el desempeño docente”

1.2. Participantes: Docentes de EBR.

1.3. Duración: 12 meses

II. OBJETIVOS:

Objetivo General:

Diseñar, aplicar y evaluar el programa basado en la inteligencia emocional mediante la aplicación de estrategias de coaching pedagógico (Docente coach) modelo Grow y Posiciones perceptivas

Objetivos específicos:

- Ejecutar técnicas de coaching pedagógico
- Indagar sobre temas propuestos.
- Exponer ideas sobre temas propuestos

III. JUSTIFICACIÓN:

La mejora educativa implica cambios e innovaciones. Las innovaciones son, en este sentido, contingentes, es decir dependientes de las particulares circunstancias de cada Institución Educativa. Este ámbito prioritario de innovación se configura en torno al currículum, como conjunto de actividades y experiencias de aprendizaje planificadas, vividas o llevadas a cabo en la escuela (Escutia, 2017).

Para el análisis y fundamentación del desempeño docente se plantean las dimensiones del programa basado en la inteligencia emocional, como la

dimensión pedagógica, la dimensión cultural y la dimensión política, que se articulan a partir del eje conductor Planeación – Evaluación del presente proyecto de investigación.

IV. BASE TEÓRICA:

Este programa se sustenta en la teoría de Chiavenato (2002), quien afirma que la administración de la capacidad humana en las asociaciones es la capacidad que permite la cooperación convincente de los individuos para lograr objetivos autoritarios y singulares.

Grau (2016), nos dice que el desempeño docente tiene una cercana relación con la creatividad, la inteligencia, el conocimiento, la actitud, la mentalidad, todo lo que el docente va conociendo de sí mismo a lo largo de la vida profesional (autodescubrimiento), etc. Gestionar el desempeño, significa asumir conscientemente aquello en lo que uno sobresale y relacionar si es coherente con lo que nos gusta y determinar qué hacer con él.

Programa basado en la inteligencia emocional:

Es un programa innovador, con autoría del responsable de la investigación con los aportes teóricos expuestos en el presente estudio, cuyas **dimensiones** son Autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

El profesor-coach

Muchos docentes ya fungen como tal y no son conscientes de ello. De hecho, el profesor coach quien presenta capacidades como empatía, integridad e interés, así como una disposición, en la mayoría de los casos, a adoptar enfoques innovadores que promuevan nuevas metodologías de trabajo, muchas veces a riesgo de críticas por parte de compañeros o de los propios padres no coaches. En todo caso, la aplicación del coaching el contexto educativo requiere, por parte del docente, cualidades de un líder; quien

tendrá como soporte la participación especializada de 02 psicólogos como nuestros aliados estratégicos.

Modelo Grow.

Tal como expone Whitmore (2003), el modelo Grow es un método que se desarrolla en cuatro etapas: la primera de ellas sería establecer la **meta** (goal) de la sesión, tanto a largo como a corto plazo; la segunda fase es examinar la **realidad** (reality) para explorar la situación actual del alumnado; la tercera fase consiste en contemplar las **opciones** (options) y estrategias de acción alternativa; finalmente, la última etapa consiste en determinar **qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará** (what, when, who).

Las posiciones perceptivas.

Una de las habilidades que debe dominar un profesional con la capacidad de ver la realidad desde diferentes perspectivas (Bayón, 2010). De la misma manera, el docente no sólo deber conocer sus propias debilidades y fortalezas, sus valores, creencias y los objetivos que quiere conseguir, sino también ver el mundo desde la perspectiva del alumnado.

V. MÉTODO:

El método que se empleó fue de participación activa, la metodología participativa es un proceso de trabajo que concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores; de esta forma promueve y procura que todos los integrantes del grupo participen.

VI. EVALUACIÓN:

Las sesiones se evaluaron mediante una lista de cotejos.

VII. DESCRIPCIÓN DE LAS SESIONES

El programa se llevó a cabo en 12 sesiones distribuidas en un año, desarrollando una sesión por mes, realizando 4 sesiones para la dimensión

pedagógica, 4 sesiones para la dimensión cultural y 4 sesiones para la dimensión política.

Las sesiones se desarrollaron siguiendo el siguiente esquema:

Presentación

Organización y

Desarrollo.

VIII. PRESUPUESTO:

Materiales

N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total		
					Efectivo	Valorizado	Importe
1	Papel fotocopia	Unidades	500			15.00	15.00
2	Cartucho de tinta	Unidad	1	50.00	50.00		50.00
3	Folders manila	Unidad	18	0.50	9.00		9.00
TOTAL:					59.00	15.00	74.00

Equipos

N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total		
					Efectivo	Valorizado	Importe
1	Laptop HP	Unidad	1	1500.00		1500.00	1500.00
2	Impresora	Unidad	1	300.00		300.00	300.00
TOTAL:						1800.00	1800.00

Gastos Extras

N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Costo unitario	Sub total		
					Efectivo	Valorizado	Importe
1	Internet	Meses	4	80.00	320.00		320.00
2	Movilidad y viáticos	Días	12	48.00	576.00		576.00
3	Haberes de psicólogos	profesionales	2	800.00	1600.00		1600.00
TOTAL:					2496.00		2496.00

Resumen Total

N°	Descripción	Sub total		
		Efectivo	Valorizado	Importe
1	Materiales	59.00	15.00	74.00
2	Equipos		1800.0	1800.0
3	Gastos Extras	2496.00		2496.00
TOTAL		2555.00	1815.00	4370.00
%		43%	57%	100%

Financiamiento

La aplicación de la propuesta será autofinanciada, con capitales propios del investigador.

SESIÓN N° 01: Valoramos y compartimos nuestros intereses y preferencias

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Valorar y compartir intereses y preferencias

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Valoramos y compartimos nuestros intereses y preferencias	<p>Presentación</p> <p>Se ubica a los participantes en círculo. El responsable, mencionará el procedimiento a seguir</p> <p>Se menciona cuál es la meta u objetivo de la sesión</p>	5	La voz
	<p>Organización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes se agruparán en pares y tomarán posición de acuerdo a la estructura del escenario. - Analizan su realidad sobre el compartir intereses y preferencias en el trabajo 	10	La voz
	<p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes deciden qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará, en la sesión considerando el propósito de la misma - Los participantes se desplazan libremente por el aula. - Al toque de una palmada se quedan en sus respectivos sitios. - Al toque de dos palmadas se unen con el compañero más cercano. - Se saludan y dialogan tratando de conocerse más realizándose diversas preguntas: (¿Cómo estás? ¿Cuáles son tus intereses respecto a tu profesión?, ¿Dónde vives?, ¿Cuáles son tus preferencias en el trabajo?, etc.). - El responsable lanza la pelota y el participante que la reciba presenta ante los demás el compañero que le tocó. - Luego el participante que fue presentado lanza la pelota y a su vez, el que la recibe presenta a su compañero de la derecha. - El juego continúa de acuerdo al lanzamiento de la pelota de trapo. - Luego la responsable propone un dialogo sobre la importancia de conocer sus intereses y preferencias para lograr sus metas profesionales considerando sus capacidades pedagógicas y analizando las opciones que tienen. 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Valorar y compartir intereses y preferencias

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 02: Planificamos con pertinencia nuestro trabajo

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Planificar con pertinencia el trabajo

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Planificamos con pertinencia nuestro trabajo	Presentación - El responsable, mencionará el procedimiento a seguir sobre el tema y la técnica elegida - Se menciona cuál es la meta u objetivo de la sesión	5	La voz
	Organización - Los participantes se agruparán procurando formar un ambiente propicio. - Analizan su realidad sobre la planificación para el trabajo	10	La voz
	Desarrollo - Los participantes deciden qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará , en la sesión considerando el propósito de la misma: Elegir el tema. Planificación del trabajo técnico pedagógico Seleccionar a los expositores. Establecer un orden y coordinar el desarrollo de la exposición. El coordinador o moderador: - Se sentará en medio y los expositores a su derecha e izquierda. - Abrirá la sesión, mencionará el tema que se tratará, explicará el procedimiento y hará la presentación de los expositores. - Cederá la palabra a cada uno de los expositores en forma sucesiva, sin que exceda de 10 minutos, de manera que vayan alternando los diferentes puntos de vista sobre el tema. - Elaborará una síntesis de las ideas principales. - Invitará al auditorio a formular preguntas a los miembros de la mesa; éstas serán claras y breves y deberán limitarse al	30	La voz

	<p>tema expuesto; así podrán participar otras personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al término de la sesión de preguntas y respuestas, pedirá la intervención de cada uno de los expositores para que presenten sus conclusiones. - Finalmente, hará el resumen de la mesa redonda y expondrá las conclusiones a las que se llegaron. El coordinador deberá ser imparcial en sus intervenciones; asimismo, evitará que se generen discusiones o problemas entre el auditorio y los expositores. <p>El plan de discusión</p> <ul style="list-style-type: none"> - La organización de mesas redondas debe contar con un plan de discusión apropiado para el tema elegido por los participantes. - Sugerencias para elaborar es plan de discusión: <ul style="list-style-type: none"> - Conocer o estudiar previamente el tema que se discutirá. - Exponer las razones por las cuales se propone la discusión del tema. - Ser objetivo. - Elegir a los participantes y al moderador. - Cada participante deberá exponer su punto de vista, fundamentándolo con argumentos sólidos. De ahí la importancia de investigar ampliamente el tema de la exposición. - Se acordará el orden y la duración de las intervenciones analizando las opciones que tienen. 		
--	---	--	--

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Planificar con pertinencia el trabajo

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 03: Conocemos nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Conocer nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Conocemos nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo	Presentación - El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida - Se menciona cuál es la meta u objetivo de la sesión	5	La voz
	Organización - Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala. - Analizan su realidad sobre las estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo	10	La voz
	Desarrollo - Los participantes deciden qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará , en la sesión considerando el propósito de la misma: Elegir el tema. Planificación del trabajo técnico pedagógico Seleccionar a los expositores. Establecer un orden y coordinar el desarrollo de la exposición. El coordinador o moderador: - Se elige 03 voluntarios para exponer sus puntos de vista sobre la planificación curricular - Los 03 voluntarios ocuparán el sitio de los expositores y expondrán sus opiniones sobre el tema a tratar (La Planificación Curricular) - Los demás participantes (sala) efectuarán sus preguntas mediante la técnica “lluvia de ideas” mediante la entrega y el recojo de fichas - Los expositores responderán a las interrogantes planteadas	30	La voz

	<ul style="list-style-type: none">- El responsable reforzará el tema: Programación a Largo Plazo (Anual) y a Corto Plazo (Unidades Didácticas)- Se rescatan los valores que tengan incidencia en el tema de la planificación curricular en equipo- Se comprometen a practicarlos considerando las opciones que tienen		
--	--	--	--

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Conocer nuevas estrategias de planificación curricular anual y a corto plazo

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 04: Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre la planificación en el trabajo

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	Presentación <ul style="list-style-type: none"> - El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida - Se menciona cuál es la meta u objetivo de la sesión 	5	La voz
	Organización <ul style="list-style-type: none"> - Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala. - Analizan su realidad sobre autoevaluar la planificación en el trabajo 	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes deciden qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará, en la sesión considerando el propósito de la misma - Se promueve la reflexión en base a la siguiente premisa: ¿De qué manera planificamos nuestro trabajo? ¿Cómo es nuestro trabajo? - En equipos de trabajo reflexionan sobre lo indicado - Cada coordinador expone sus reflexiones - Se promueve la reflexión grupal - Se comprometen a mejorar su planificación para el trabajo, considerando las opciones que poseen 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre la planificación en el trabajo

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Planifica su trabajo técnico pedagógico, con pertinencia		Considera estrategias para mejorar su planificación	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 05: Investigamos sobre cultura organizacional

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Investigar sobre cultura organizacional

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Investigamos sobre cultura organizacional	Presentación - Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir - Se menciona cuál es la meta u objetivo de la sesión	5	La voz
	Organización - Se les explicará el procedimiento a seguir y el tema (Cultura organizacional). - Analizan su realidad sobre el nivel de su cultura organizacional	10	La voz
	Desarrollo - Los participantes deciden qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará , en la sesión considerando el propósito de la misma - Identificación, selección y planteamiento del problema. - Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución. - Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas, consecuencias y valores involucrados). - Planteamiento de suposiciones (de acuerdo a la lógica, la experiencia, el sentido común), cuando no hay evidencias suficientes y lo permita el responsable. - Toma de decisión y formulación de las recomendaciones. - Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría). - Planteamiento de la forma de llevar a cabo la decisión, considerando las opciones que poseen	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Investigar sobre cultura organizacional

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 06: Investigamos sobre estrategias de Gestión Institucional

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Investigar sobre estrategias de Gestión Institucional

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Investigamos sobre estrategias de Gestión Institucional	Presentación <ul style="list-style-type: none"> - Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir - Se menciona cuál es la meta u objetivo de la sesión 	5	La voz
	Organización <ul style="list-style-type: none"> - Se les explicará el procedimiento a seguir y el tema (Estrategias de Gestión Institucional). - Analizan su realidad sobre las estrategias de Gestión Institucional 	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Los participantes deciden qué se va a hacer, cuándo y quién lo hará, en la sesión considerando el propósito de la misma - Identificación, selección y planteamiento del problema. - Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución. - Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas, consecuencias y valores involucrados). - Planteamiento de suposiciones (de acuerdo a la lógica, la experiencia, el sentido común), cuando no hay evidencias suficientes y lo permita el responsable. - Toma de decisión y formulación de las recomendaciones. - Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría). - Planteamiento de la forma de llevar a cabo la decisión, considerando las opciones que poseen 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Modelo Grow” como estrategia de trabajo.
- Investigar sobre estrategias de Gestión Institucional

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 07: Establecemos nuevas estrategias para optimizar nuestras habilidades sociales

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Establecer nuevas estrategias para optimizar habilidades sociales

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Establecemos nuevas estrategias para optimizar nuestras habilidades sociales	Presentación Se ubica a los participantes en círculo. El responsable, mencionará el procedimiento a seguir	5	La voz
	Organización Los participantes se agruparán en pares y tomarán posición de acuerdo a la estructura del escenario (Mesa, especialista y plenario).	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - El coordinador inicia la mesa redonda en la cual presenta el tema a estudiar - Hace una breve introducción del tema que se va a tratar. - Explica el desarrollo de la mesa redonda. - Presenta a los expositores (Coordinadores de equipos). - Explica el orden de intervención de los expositores. - Comunica al auditorio que, una vez concluida las intervenciones de cada expositor, pueden formular preguntas. - Luego sede la palabra al primer expositor. - Cada expositor interviene para presentar su punto de vista acerca del tema elegido presentando razones y argumentos que apoyan sus afirmaciones. - El coordinador expone las conclusiones a las cuales se ha llegado 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Establecer nuevas estrategias para optimizar habilidades sociales

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 08: Reflexionamos el nivel de cultura organizacional en la institución

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre el nivel de cultura organizacional en la institución

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	Presentación El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida	5	La voz
	Organización Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala.	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Se promueve la reflexión en base a la siguiente premisa: ¿De qué manera estamos organizados? ¿Cuál es el nivel de nuestra cultura organizacional? - En equipos de trabajo reflexionan sobre lo indicado - Cada coordinador expone sus reflexiones - Se promueve la reflexión grupal - Se comprometen a mejorar su planificación para el trabajo 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre el nivel de cultura organizacional en la institución

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Plantea estrategias para mejorar la organización.		Se organiza en función a los objetivos institucionales	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 09: Sinceramos y evaluamos el desempeño de nuestras habilidades pedagógicas

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Sincerar y evaluar el desempeño de las habilidades pedagógicas

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Sinceramos y evaluamos el desempeño de nuestras habilidades pedagógicas	Presentación El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida	5	La voz
	Organización Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir.	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Identificación, selección y planteamiento del problema. - Búsqueda y planteamiento de alternativas de solución. - Comparación y análisis de las alternativas (contemplando ventajas, desventajas, consecuencias y valores involucrados). - Planteamiento de suposiciones (de acuerdo a la lógica, la experiencia, el sentido común), cuando no hay evidencias suficientes y lo permita el responsable. - Toma de decisión y formulación de las recomendaciones. - Justificación de la opción seleccionada (investigación y utilización de teoría). - Planteamiento de la forma de llevar a cabo la decisión. - Planteamiento de acuerdos y compromisos 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Sincerar y evaluar el desempeño de las habilidades pedagógicas

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 10: Conocemos las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Conocemos las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño	Presentación El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida	5	La voz
	Organización Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir.	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Elegido el tema o cuestión que se desea tratar, el organizador selecciona a los expositores. - Se realiza una reunión previa con los miembros del simposio, para intercambiar ideas, calcular el tiempo de cada expositor, etc. - El coordinador inicia el acto, expone claramente el tema que se a de tratar, así como los aspectos en que se a dividido, explica brevemente el procedimiento por seguir. - Se hace la presentación de los expositores al auditorio. - Se cede la palabra al primer expositor, de acuerdo con el orden establecido en la reunión de preparación. - Una vez terminada cada exposición el coordinador cede la palabra sucesivamente a los restantes miembros del simposio. - Se hace una remembranza de los temas expuestos por cada uno de los expositores. - Se arriba a conclusiones generales sobre evaluación del desempeño. - Formulan compromisos de aplicación de estrategias para mejorar su desempeño 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer las nuevas tendencias para la evaluación del desempeño

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 11: Conocemos más sobre técnicas, instrumentos y rúbricas para la evaluación del desempeño

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer más sobre técnicas, instrumentos y rúbricas para la evaluación del desempeño

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	Presentación El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida	5	La voz
	Organización Se ubica a los participantes en forma de “U”. El responsable mencionará el procedimiento a seguir.	10	La voz
	Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Elegido el tema o cuestión que se desea tratar, el organizador selecciona a los expositores. - Se realiza una reunión previa con los miembros del simposio, para intercambiar ideas, calcular el tiempo de cada expositor, etc. - El coordinador inicia el acto, expone claramente el tema que se a de tratar, así como los aspectos en que se a dividido, explica brevemente el procedimiento por seguir. - Se hace la presentación de los expositores al auditorio. - Se cede la palabra al primer expositor, de acuerdo con el orden establecido en la reunión de preparación. - Una vez terminada cada exposición el coordinador cede la palabra sucesivamente a los restantes miembros del simposio. - Se hace una remembranza de los temas expuestos por cada uno de los expositores. - Se arriba a conclusiones generales sobre técnicas y rúbricas para la evaluación del desempeño. - Formulan compromisos de aplicación de estrategias para mejorar en las evaluaciones de desempeño 	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Conocer más sobre técnicas, instrumentos y rúbricas para la evaluación del desempeño

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

SESIÓN N° 12: Reflexionamos sobre los resultados de las evaluaciones de nuestro desempeño

Objetivo de la sesión:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre los resultados de las evaluaciones de desempeño

Actividad	Descripción	Tiempo	Recursos
Reflexionamos sobre nuestra planificación en el trabajo	Presentación El responsable explicará el tema a tratar y los pasos a seguir para cumplir con la técnica previamente establecida	5	La voz
	Organización Se ubica a los participantes forma de plenario, colocando mobiliario para los expositores al frente de la sala.	10	La voz
	Desarrollo - Se promueve la reflexión en base a la siguiente premisa: ¿Qué es una evaluación de desempeño? ¿Cuál es el resultado de nuestra evaluación de desempeño? - En equipos de trabajo reflexionan sobre lo indicado - Cada coordinador expone sus reflexiones - Se promueve la reflexión grupal - Se comprometen a mejorar su nivel en las evaluaciones de desempeño	30	La voz

LISTA DE COTEJO

a. Objetivo:

- Ejecutar la técnica “Las posiciones perceptivas” como estrategia de trabajo.
- Reflexionar sobre los resultados de las evaluaciones de desempeño

N°	PARTICIPANTES	ÍTEMS			
		Considera la autoevaluación de su trabajo de manera cotidiana		Considera acciones de reingeniería en su desempeño	
		SI	NO	SI	NO
01					
02					
03					
04					
05					
06					
07					
08					
09					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					

Anexo 10. Solicitud de permiso para realizar el trabajo de investigación.

**SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo
de Investigación**

SEÑOR EDGARD PERALES HERRERA
DIRECTOR DE LA I. E. N° 81001 "REPUBLICA DE PANAMA"

Yo, ELI BENJAMIN ACOSTA AMADOR, identificado con DNI N° 19561358, ORCID: 0000-0002-0501-9400, con domicilio la Manzana "R" – lote 02 - Urbanización Los Portales del distrito de Trujillo. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que deseando culminar estudios de Posgrado en la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. permiso para **APLICAR** el trabajo de Investigación en la Institución que dignamente dirige sobre: "**Influencia de la Inteligencia emocional en el Desempeño docente, Trujillo 2020**" para optar el grado de Doctor en Educación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Trujillo, 04 de Setiembre del 2020.



Mg. Eli Benjamín Acosta Amador
DIRECTOR

ELI BENJAMIN ACOSTA AMADOR
DNI N° 19561358

Anexo 11. Autorizacion



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

El Director de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá", Trujillo, expide la siguiente:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por el docente: **Mg. Acosta Amador, Elí Benjamín**, doctorando de la Universidad "Cesar Vallejo", donde solicita aplicar su Proyecto de Investigación se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR, al docente:

Acosta Amador, Elí Benjamín

Aplicar el proyecto de tesis titulado: **"Influencia de la Inteligencia emocional en el Desempeño docente, Trujillo 2020"**, en la institución que gestiono.

Trujillo, setiembre de 2020.



Anexo 12. Constancia de aplicación de la investigación.



"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

El Director de la Institución Educativa N° 81001 "República de Panamá", Trujillo, expide la siguiente:

CONSTANCIA

Que el docente: **Mg. Acosta Amador, Eli Benjamín**, doctorando de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su Trabajo de Investigación titulado: **"Influencia de la Inteligencia emocional en el Desempeño docente, Trujillo 2020"**, en la Institución Educativa a la cual presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

Se emite la presente, a solicitud de la interesada, para los fines pertinentes.

Trujillo, setiembre de 2020.

