



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Competencia emocional y desempeño laboral en docentes de
educación primaria de la I.E. Stella Maris N° 6152 - Villa María del
Triunfo – Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Huapaya Cordova, Diana Lisset (ORCID: 0000-0001-7038-2727)

ASESOR:

Dr. Paca Pantigoso, Flabio (ORCID: 000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres e hijo, a mi enamorado quién me dejó tantos aprendizajes, a las personas que me acompañaron en este periodo, siendo mi motivación constante hacia la superación y así poder alcanzar mis metas para desempeñarme mejor en esta noble tarea de la educación.

Agradecimiento

A Dios, por darles vida y salud a mis padres e hijo, por ser las personas más importantes en mi vida, a todos los amigos que son familia y me impulsan a crecer profesionalmente, así como a mis maestros que me impartieron sus conocimientos para crecer como persona y como profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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.	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección	19
3.5 Procedimiento de recolección de datos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Confiabilidad de los instrumentos de investigación	21
Tabla 2.	Descripción de los niveles de competencia emocional y el desempeño laboral docente	23
Tabla 3.	Descripción de los niveles del componente intrapersonal el desempeño laboral docente	24
Tabla 4.	Descripción de los niveles del componente interpersonal el desempeño laboral docente	26
Tabla 5.	Descripción de los niveles del componente de adaptabilidad y el desempeño laboral docente	27
Tabla 6.	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	29

Índice de figuras

Figura 1. Niveles comparativos entre la competencia emocional y el desempeño laboral docente.	23
Figura 2. Niveles comparativos entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral docente.	25
Figura 3. Niveles comparativos entre el componente interpersonal y el desempeño laboral docente.	26
Figura 4. Niveles comparativos entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral docente.	28

RESUMEN

El presente estudio tuvo objetivo general determinar la relación que existe entre competencia emocional y desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020, estudio cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, trabajo que se realizó con el método hipotético deductivo, el nivel es de tipo básica, la población de estudio fueron 50 docentes, para procesar con los datos se utilizó el cuestionario en las dos variables teniendo 28 ítems en la primera variable y cuya confiabilidad fue 0,922 y 40 ítems en la segunda, con el grado de confiabilidad 0,952. Los resultados fueron: en la competencia emocional el nivel medio en 74% y el desempeño laboral está también en el nivel medio en el 88% y en las dimensiones de la competencia emocional; en el componente intrapersonal el nivel es medio en el 76%, en el componente interpersonal el nivel es medio en 64% y en la adaptabilidad el niveles medio en el 74%. Concluyendo que existe correlación significativa, directa y alta entre la competencia emocional y el desempeño laboral de acuerdo a la correlación con Rho de Spearman =0,728

Palabras clave: Competencia emocional, componente intrapersonal, componente interpersonal, adaptabilidad y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present study had the general objective of determining the relationship between emotional competence and job performance in Primary school of I.E.Nº 6152, Villa Maria del Triunfo, Lima, 2020, quantitative study, descriptive correlational type, that worked with the hypothetical deductive method, the level is of basic type, the study of population was 50 teachers, to have the data the questionnaire was used in the two variables having 28 items in the first variable and whose reliability was 0,922 and 40 items in the second, with the degree of reliability 0,952. The results were: in emotional competence the average level is in 74% and job performance is also at the average level in 88% , and the dimensions of emotional component; in intrapersonal component the level is medium in 76%, in interpersonal component the level is medium in 64% and in adaptability the level is medium in 74%. Concluding that there is a significant, direct and high correlation between emotional competence and job performance according to the correlation with Rho de Spearman $=0,728$.

Key words: Emotional competence, intrapersonal component, interpersonal component, adaptability and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En este estudio abordaremos la competencia emocional y cómo esta influye en el desempeño laboral de los docentes, que con el transcurrir del tiempo y debido a la globalización, se les ha ido exigiendo cada vez más en su desempeño laboral debido a que enfrentan diversas demandas de la sociedad.

La competencia emocional ha logrado posicionarse como un elemento sumamente importante y medular en el proceso enseñanza – aprendizaje, desde fines del siglo XX que tiene un gran rol los afectos como las emociones, en el quehacer educativo (Elías, Tobías y Friedlander, 2017) por lo tanto, es imprescindible dejar de relacionar con el desempeño laboral docente en las aulas y fuera de ella, es fundamental saber y conocer en qué medida los docentes manejan de forma adecuada sus competencias emocionales y de qué manera éstas ayudan, y aporten al avance de sus obligaciones.

Una investigación reciente de meta análisis en la que participaron alrededor de 300 investigadores en estados Unidos concluyeron que la educación socio emocional no solo ayuda al incremento del aprendizaje en los cursos de desarrollo, sino que mejora en la parte académica (Durlak y Wesssberg, 2015). Continuando el trabajo del Grupo The collaborative for Academic Social and Emotional Learning (CASEL), los que están fomentando que se incluya la competencia emocional en la educación desde ya hace más de veinte años en Gran Bretaña el Gobierno a través de su área de educación está buscando lograr el mismo propósito, tratando de introducir métodos para alcanzar las competencias en lo niños a través del programa Every Child Matters (DFES, 2014). Este trabajo sugiere que el tema de competencias sea aplicado no solo a los docentes sino a los estudiantes de todos los niveles. Es así como Bar-On (1998) Shapiro (1997), Goleman (1998) hablaban de la inteligencia emocional y Mayer, Salovey y Caruso (2003) hablaban de competencia emocional como la destreza para distinguir y demostrar emociones, equipararlas, comprenderlas, y meditarlas en función de la emoción y al mismo tiempo tener la capacidad de poder hacer frente a la emoción de uno mismo y de los otros.

Teniendo en cuenta la importancia en EEUU en la década del 60 bajo la denominación de "enseñanza de docentes cimentada en rendimiento" tiene la

particularidad de hacer el análisis detallado de aspectos conductuales. En Europa en cambio es importante el estudio de las competencias de los profesores como parte de la acción pedagógica es actual y requiere de un plan que lo distancie de las investigaciones que han analizado el tema (Goleman, 1995), en la década del 90 también se implementó este enfoque. La preocupación por lo emocional en el campo de la educación no es reciente, pero desde la creación de los sistemas educativos modernos en Europa, “la educación tradicional ha primado el conocimiento por encima de las emociones” (Bach y Darder, 2002). La supremacía de la “Razón”, fomentada por la Ilustración, ha sido el motivo principal de esta tendencia. Por su parte los Organismos como la UNESCO (1998a, 1998b), y la OCDE enfatizan en el desarrollo de la inteligencia emocional y de las competencias emocionales en educación superior auxilian a dicha formación, generando seres humanos plenos y trabajadores efectivos.

En la Latinoamérica, las competencias emocionales deben articularse a través de la educación emocional, la misma que debe apoyar en el logro integral de la personalidad del sujeto, brindando mecanismos y técnicas emocionales que le ayuden hacer frente de manera coherente, digna y consciente de acuerdo a los retos y demandas que tiene la vida diaria (Álvarez, 2001). Actualmente en el docente está faltando una formación que ayude a desarrollar su competencia emocional como un primer paso para hacer frente a los estudiantes con muchas carencias emocionales por lo que es necesario que el docente sea capacitado para el desarrollo de sus habilidades emocionales para mejorar su desempeño docente.

En el Marco del buen desempeño docente (2018) es el resultado de todo un procedimiento de conversaciones y de ponerse de acuerdo durante todos estos años que fueron líderes el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo por medio de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente. Se concreta un pacto en el aspecto técnico y social entre el gobierno, los profesores y la sociedad para el desarrollo de las competencias que se considera que manejan los profesores de la nación, en los diferentes momentos de su profesión, con el fin de lograr el aprendizaje de los discentes.

En Perú según Fernández (2018), en el diario el Comercio jefa del proyecto Aula Digital en Hospitales y Entornos Exclusivos de Fundación Telefónica, la inteligencia emocional debe ser gestionada desde los colegios, porque allí nacen los caminos para la inserción laboral. Bajo esta perspectiva, la organización empezó hoy con el taller Inteligencia Emocional en el Aula: Maestros que Inspiran, en el auditorio de la Universidad Tecnológica del Perú. El objetivo es que los profesores puedan manejar y tener control de sus emociones para poder ayudar a los estudiantes. La formación en inteligencia emocional se conoce como habilidades blandas busca que los estudiantes tengan la capacidad de afrontar los problemas de su entorno con estrategias que no generen daños. Ya que hoy en día en los hogares existe mucho estrés que son transmitidos a los niños y adolescentes y no logran alcanzar una competencia emocional para hacer frente a su entorno.

En el distrito de Villa María del Triunfo, existe un lugar llamado Tablada de Lurín, donde se ubican varios colegios públicos y privados, donde se ha detectado que hay problemas en el trato de los docentes frente al manejo de diversas situaciones y abordajes tanto en los padres de familia, como con los estudiantes e incluso entre colegas repercutiendo esto en su desempeño laboral. Esto debido a lo que exige el mundo globalizado y a la falta del aprendizaje de la competencia emocional. Los profesores hoy en día tienen una carga de trabajo muy fuerte, ya que el Ministerio exige una serie de documentos que el docente tiene que presentar, además de la preparación de sus clases y estudiantes que vienen con muchos problemas de sus hogares y el docente no puede ya a veces manejar esta situación y es muy posible que haga que sus reacciones sean diferentes lo cual hace que su desempeño no sea el mismo y que no sepa manejar su competencia emocional ante las circunstancias

En la Institución Educativa N°6152 Stella Maris, ubicado en el distrito anteriormente mencionado se han dado reportes en la plataforma SISEVE, esto ha generado una alerta entre los profesores, ya que dicha plataforma ha evidenciado que algunos docentes no poseen el adecuado desarrollo de la

competencia emocional y esto ha generado dificultades en su ejecución de la práctica docente principalmente con los alumnos y padres de familia, también en su interrelación con sus pares. Generando dificultades en la organización del

proceso educativo y la interacción al trabajar con los diversos representantes de la comunidad educativa. Esta carencia de competencia emocional influye en el desempeño del docente y de hecho en el perfil del egresado. Al culminar sus estudios ellos ejercen su ciudadanía, con principios éticos, empáticos, asertivos y tolerantes. En tal sentido, es de vital importancia que los profesores desarrollen dichas competencias para que puedan tener un óptimo desempeño laboral.

Luego planteamos el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020? Así como los objetivos específicos: a) ¿Qué relación existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral entre los docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020?; b) ¿Qué relación existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral entre los docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020? ; c) ¿Qué relación existe entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral entre los docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020?

La investigación en lo referente a la justificación social, aportará ciertos mecanismos que permitan dar a conocer las competencias emocionales de los profesores y la forma cómo éstas influyen en la capacidad de desenvolverse y establecer relaciones interpersonales con la comunidad educativa para poder realizar un buen desempeño laboral; asimismo, a partir de los resultados se busca establecer sugerencias para mejorar las competencias emocionales y reforzar el desempeño laboral de los docentes. En la medida que los profesores sepan gestionar mejor sus competencias emocionales y sus relaciones interpersonales, podrán establecer vínculos estrechos y tener una mejor convivencia con la comunidad educativa favoreciendo de esta manera su desempeño laboral, así como su desempeño en la sociedad.

Desde el punto de la justificación práctica, aportará al desarrollo en el contexto educativo, exactamente en las aulas, en el que se ven a diario diversos problemas, así como inadecuado desempeño laboral del docente, que requiere de atención urgente; ya que experimentan muchos casos que requieren que el docente desarrolle competencias, entre las que están las competencias emocionales; el

conocimiento y la gestión de éstas, ya que es fundamental en el desarrollo profesional del docente y en efecto para el desarrollo de los niños en su interacción con la sociedad.

De acuerdo a la justificación teórica, el estudio aportará una recopilación de aspectos teóricos sobre el surgimiento y comportamiento de ambas variables, que pueden servir de fundamento para futuros trabajos de investigación. Además, en la parte empírica aporta evidencias sobre el comportamiento de ambas variables y contribuye a confirmar respecto a lo que establece la teoría acerca de su relación.

De acuerdo al enfoque metodológico, esta investigación aporta dos instrumentos que se encuentran validados que pueden servir a otros investigadores que quieran hacer estudios muy parecidos y puede servir de fuente para su aplicación.

Así mismo planteamos el objetivo general determinar la relación que existe entre competencia emocional y desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020, así como los objetivos específicos: a) determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la

I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020; b) determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020; c) determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020.

Seguidamente nos planteamos la hipótesis general existe relación directa entre la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020, así como las hipótesis específicas a) Existe relación directa y significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 - Villa María del Triunfo - Lima, 2020; b) existe relación directa y significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 - Villa María del Triunfo - Lima, 2020; c) existe relación directa y significativa entre el componente de adaptabilidad y el

desempeño laboral en docentes de Educación Primaria dela I.E. N° 6152 - Villa
María del Triunfo – Lima, 2020 .

II. MARCO TEÓRICO.

En cuanto a los estudios nacionales están Melgar (2017) a través de su investigación el objetivo general fue establecer el grado de habilidades emocionales en los docentes y el posterior diseño de programación complementaria Por medio de un diseño descriptivo a través de una muestra de 97 docentes, a quienes se les aplicó un instrumento cuyo propósito era establecer el grado de competencias emocionales que poseían. Los participantes mostraron habilidades emocionalmente aceptadas dentro de los estándares establecidos, categorizándolos de acuerdo a su género. En lo que se refería al género masculino se manifiesta un nivel estándar del nivel emocional 60.8 % mientras que en el caso femenino fue 39. 1%. En cuanto a las habilidades emocionales de los participantes demostraron un promedio de 49.5% lo que permite inferir que cuentan con un grupo de herramientas y habilidades que ayudan a balancear y expresar abiertamente sus emociones. Mientras que el 26. 8 % se encontraban en un nivel desarrollado para las habilidades de control y expresión de emociones. Se concluye que las competencias emocionales de los docentes influyen en la programación complementaria.

En ese orden de ideas Saavedra (2018) en su trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E.P. Nuestro Señor de la Vida, trabajo cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo-correlacional, las muestras fueron 30 docentes y recogieron la información a través de un cuestionario para la primera variable, fue usado el Inventario de Bar - On y para el desempeño docente se utilizó unas fichas de monitoreo del Ministerio de Educación. En los resultados la inteligencia emocional está en el nivel medio superior el 63% y en el desempeño docente está también en el nivel medio del 57% de los docentes tiene logro destacado Se concluye que existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente de acuerdo a la prueba paramétrica de Spearman que tuvo como resultado $r/s= 0,896$.

En el caso de Calvo (2018) por medio de su trabajo planteó como objetivo general estimar el nivel de causalidad organizacional y el desempeño de la profesión docente a través de un estudio correlacional con descripción gracias a la colaboración de una muestra representada por 17 profesores. Encontrando como

dato concluyente que existe una relación medianamente influyente dado el valor de 0,625 de Pearson. Que se traduce en que los profesores se encontraron para el momento de dicho trabajo incentivados y esto influye directamente en el desempeño docente. Se concluye que la relación es moderadamente significativa en base al coeficiente de Pearson. Razón por la que se pudo asegurar que los profesores en ejercicio de sus funciones con incentivos motivacionales desempeñan de manera eficiente sus responsabilidades laborales, lo que se traduce en un grado mayor de crecimiento y desarrollo personal del 65% que se proyecta evidentemente hacia una mejor calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

Palomino (2016) en su investigación que como objetivo planteó determinar los estándares de calidad en el ámbito laboral de los profesionales de la educación, por medio de un estudio descriptivo, donde el autor pretende establecer una comparación basada en la información suministrada por su muestra cuya constitución fue de 463 estudiantes. Estableciendo como datos concluyentes que la calidad en el ejercicio educativo es alta según la percepción de los encuestados con un valor de 51% en el momento del desarrollo de la investigación, del mismo modo el autor determinó a través de las dimensiones estudiadas para el factor de índole personal, el 67% del alumnado encontró que sus profesores presentaban un alto nivel de calidad, en lo que respecta a enseñanza el valor obtenido fue del 60%. Por lo que el investigador consideró pertinente sugerir al personal directivo que fomente espacios que fortalezcan el desempeño laboral de sus especialistas.

Por su parte Guerrero y Ordaya (2018). En su trabajo cuyo propósito consistió en especificar la relación del desempeño docente y el trabajo en equipo a través de un estudio correlacional con un diseño no experimental contando con una muestra de 60 especialistas del área educativa. El investigador además encontró como valor de consistencia interna de acuerdo al coeficiente de 0.900. Concluyendo que al existir desempeño docente haría posible el trabajo en equipo, así mismo el tener como resultado ($p < 0.05$) se demuestra la alta vinculación entre las variables estudiadas, la correlación es igual a 0,832, por ende, el desempeño docente mejora si hay trabajo en equipo. Además, se recomendó la capacitación constante a los profesionales de la educación para despertar su motivación.

En los estudios internacionales tenemos a Bulás, Ramirez y Corona (2017) quienes se plantearon como objetivo establecer la relación entre las competencias emocionales del docente y los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, descriptivo correlacional, trabajó con una muestra de 45 estudiantes de post grado, con la aplicación de un cuestionario. Los resultados fueron que los estudiantes tenían 297 competencias emocionales, están lejos del bienestar el 28% y cercanas el 72%, 39 competencias emocionales estaban en los docentes de los cuales lejanas al bienestar eran el 26% y cercanas el 74% y en un 100% los estudiantes necesitaban la compañía emocional del profesor. Concluyen que existe relación entre las competencias emocionales de los docentes con los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje con una correlación según Rho de Spearman =0, 827.

Del mismo modo Ávila (2019) a través de su publicación que a través del objetivo general quiere establecer la conexión que existe entre el ámbito emocional, la satisfacción personal y el aspecto formativo dentro del mundo educativo, para ello contó con 230 docentes quienes demostraron por medio de la aplicación de cuestionarios la manera como percibían los factores estudiados obtuvieron una mayor ponderación en la competencia emocional del 78% también resultaron coincidir en lo que se refería a la asertividad, añadiendo que fue alta del (66,5%) de tal manera que los docentes participantes sentían un mayor grado de bienestar . Tienen “paciencia activa”, es decir que están seguros del desarrollo hacia los fines conductuales deseables en un 52%. Evidenciando así cierto grado de correlación de 0, 678 entre los factores mencionados siendo posible que su figura docente y sello educacional también lo sea.

Fernández (2020) en su investigación en su objetivo general plantea conocer las cualidades a nivel emocional que deben poseer los docentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje bajo el enfoque inclusivo y adaptada a la realidad de los centros educativos. Esto fue realizado con una muestra de 184 especialistas. En cuanto a los resultados obtenidos el investigador afirma que el papel que poseen los docentes en este panorama inclusivo es determinante y con ellos la capacidad para ser competentes emocionalmente de manera permanente representa el 62% y en constante desarrollo de habilidades 45.6%. Además, señaló la importancia de

contar con herramientas evaluativas que permitan conocer de forma concreta y viable las aptitudes emocionales. Concluye que el docente posee cualidades a nivel emocional que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En este orden de ideas Pegalajar y López (2016) en su trabajo cuyo objetivo fue determinar las competencias emocionales de los docentes en la formación de educación infantil, trabajó con una muestra de 183 participantes en formación docente, usaron el cuestionario para recopilar la información. El resultado en cuanto a la interrelación personal fue de 46% nivel medio y la potenciación de habilidades básicamente de contexto social 32%, igualdad de derechos y trabajo en equipo 54%. Los colaboradores se mostraron, a su vez, estimulados y eficientes en la organización de los trabajos. Se concluye que las cualidades emocionales del docente influyen en la formación de educación infantil.

Mórtigo y Rincón (2018) en su trabajo de tesis, el objetivo fue relacionar las variables desarrollo de las competencias emocionales en el actual del maestro para la resolución de los conflictos, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, diseño descriptivo correlacional transaccional, se usará el cuestionario y con tests estandarizados de competencia e inteligencia emocional, la población fueron 35 docentes. Analizaron trayectoria, rango de edad, titulación y años de experiencia. En los resultados en cuanto a la edad están entre 41 y 60 años, con una trayectoria de más de 15 años, las mujeres poseen más títulos de Maestría y Doctorado. Se concluye que existe relación en el desarrollo de las competencias emocionales con el desempeño laboral, medido con la correlación de Rho de Spearman lo cual arroja 0,765.

Esta investigación tiene sustento teórico en la primera variable competencia emocional Bar-On afirma que la competencia emocional se da cuando la persona logra cierto nivel de control de emociones, en cambio Mayer y Salovey (1997) se enfocan a las destrezas que tiene la persona para procesarla información, es decir cómo las emociones inciden tanto en el pensamiento como en las acciones. Por su parte Hernández (2018) manifiesta que las emociones se generan cuando las personas experimentan transformaciones de tipo corporal como son fisiológicos y motores. Las definiciones anteriores reflejan que las emociones tienen que ver con la estimación que ejecutan los individuos de ciertas motivaciones y cuando son

positivas, introducen bienestar a las personas, en tanto que, si son negativas, tratamos de evitarlos. Con respecto a las competencias emocionales propiamente dichas, Saarni (citado por Barcelar, 2012), expresa como un grupo de destrezas asociadas directamente a los factores sociales, como las creencias y valores, las que influyen en el desarrollo de la competencia emocional. Por su parte Goleman (1999), sostiene que el éxito de una persona no radica preferentemente en su coeficiente intelectual o estudios académicos. Es de mayor interés el nivel de dominio que tiene de su inteligencia emocional.

Barcelar (2012), basa su concepto en la competencia emocional partiendo de la inteligencia emocional basada en Gardner (1983), Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995), señala que estas competencias son habilidades que las personas identifiquen y manejen sus propias emociones, con el fin de tener buenas relaciones con su medio. Desde esta perspectiva, las personas deben tener la capacidad de reconocer sus propias emociones y los efectos que pueden tener al no saber manejarlas sobre otros. Para Bisquerra (2007) la conciencia emocional es la habilidad que tiene el sujeto de tomar conciencia acerca de sus emociones así como la destreza de captar las emociones en un determinado contexto. Se compone de, en primera instancia tener conciencia de tus propias emociones, luego brindar un nombre a las emociones, entender las emociones de los demás y finalmente ser conscientes de la interacción entre la emoción- cognición y comportamiento. Vega, Bello, Medina y Alfonso (2019) que las competencias emocionales se manifiestan a través de algunas particularidades como la autodisciplina, la empatía y la iniciativa que las hacen algo diferente y que se manifiesta en el desempeño, así como en la evaluación, es la que permite ajustar constantemente el aspecto laboral.

Las dimensiones de la competencia emocional de acuerdo a Bar-On (1997) habla en una primera dimensión del componente intrapersonal que está relacionada con la comprensión emocional primero de sí mismo, destreza para comprender sus propios sentimientos, luego la asertividad, destreza para comunicar sus sentimientos, posteriormente el autoconcepto la habilidad para entenderse y aceptarse a sí mismo, el autocontrol para regular sus emociones frente a los demás y la motivación; en la segunda dimensión el componente interpersonal se considera

la empatía destreza para entender y apreciar los sentimientos de los otros, la inteligencia interpersonal la habilidad para poseer relaciones satisfactorias y la tercer dimensión el componente de adaptabilidad la habilidad para identificar y dar solución a las dificultades de manera afectiva luego la prueba de la realidad destreza para para evaluar la realidad y finalmente la flexibilidad destreza para manejar las emociones de acuerdo a las circunstancias.

Así mismo existen teorías relacionadas a las competencias emocionales, en primer caso tenemos la teoría evolucionista de Darwin (1872) para esta teoría tiene gran importancia los gestos que realizan las personas cuando manifiestan una emoción, es decir que las conductas expresivas de tipo emocional transmiten de forma más real los pensamientos que a través de palabras. Las emociones son adaptadas y hereditarias. Perinat (1998) al respecto dijo que las muestras de agresividad o de tranquilidad son las que aparecen y pueden ser señales que demuestran miedo es decir un pedido de ayuda de la cría hacia a la madre son formas de comportamiento que hacen que se regule la vida social. Por otro lado, está la teoría Conductista que orientaron su teoría a la formación de la personalidad y lo sucede en el proceso de aprendizaje. Ulich (1985) manifestó que los conductistas veían los procesos cada vez más complejos en relación a las emociones y trataron de hacer una reproducción en el laboratorio. Querían ver las emociones pero de acuerdo a la influencia de manifestaciones externas a través del condicionamiento operante desarrollado por Skinner de los castigos y recompensas, es así que Fernández (1997) decía que los conductistas observaron la conducta emocional como un grupo de respuestas observables que pueden ser condicionadas así como cualquier contestación, es decir la conducta emocional puede ser generada por estímulos nuevos que al principio no producían respuesta siempre que no tengan un forma de condicionamiento clásico. Existe también la teoría cognitivista que habla de la emoción como algo que poder bueno o malo, en la que las emociones positivas producen estímulos mientras que las emociones malas se pueden evitar. Lazarus (1991) menciona que hay diferentes tipos de valoraciones, así como diversas emociones y que las interpretaciones de las circunstancias inciden en las emociones experimentadas y que la cognición es la condición requerida para la emoción, pero para Palmero (1997) dice que la actividad cognitiva es una condición predeterminada requerida para que surja la emoción y existen modificaciones fisiológicas que son

fundamentales en la emoción y que están moduladas en aspectos cognitivos.

Así mismo tenemos la teoría de las inteligencias múltiples en la que Gardner (2006) afirma que los individuos son diferentes, que tienen diferentes capacidades de pensar y diferentes estilos de aprender y pueden tener la inteligencia lingüística, lógica matemática, corporal-kinestésica, interpersonal, intrapersonal y naturalista, las personas son más talentosas en unas que en otras y finalmente la teoría de la inteligencia emocional fue introducida por Salovey y Mayer (1990) y asocian el término inteligencia emocional con competencia emocional es la capacidad para poder reconocer sus propias emociones, es decir, conocer, valorar y poner en orden sus propias emociones en forma consciente; es manejar de forma inteligente sus emociones, ser empáticos para entender los sentimientos de los demás; poseer buena forma de relacionarse con los demás y resolviendo conflictos. Pero Goleman introdujo el término de inteligencia emocional, en base a varios estudios cuando hablaba del coeficiente intelectual en el que analizó que el coeficiente intelectual solo aporta el 25% para el éxito de una persona, lo que tienen más peso es el coeficiente emocional que aporta entre un 60 o 70%. Pero se afirma que la inteligencia emocional se puede desarrollar y si puede ser condicionante del éxito. El aporte de esta teoría es que, un profesional es exitoso cuando tiene tres dimensiones: la intelectual, el saber está relacionado con el conocimiento, la segunda saber hacer habilidades que son requeridas para el trabajo y la última dimensión, el ser que está en relación con los afectos y las emociones para interrelacionarse.

Las competencias emocionales tienen algunos modelos entre los que están el modelo de Goleman (1995) que habla del cociente emocional que no es el contraste del cociente intelectual clásico sino se complementan, esto se puede evidenciar en las interrelaciones que se generan y considera que entre los componentes de la inteligencia emocional está la conciencia de uno mismo (estados internos de la persona), la autorregulación, (impulsos internos y recursos internos) motivación, empatía, habilidades sociales. Este modelo se aplica en el ámbito organizacional laboral. Por otro lado, está el modelo de Bar-On (1997) cuya medición se hizo con el Emotional Quotient Inventory conocido como el EQ-I que considera el componente intrapersonal componente interpersonal,

componentes del manejo del estrés y el componente de estado de ánimo. Este modelo usa la inteligencia emocional, pero hace referencia a las competencias sociales que es necesario desarrollar para actuar en la vida. Luego otro modelo es el de las habilidades que usan las destrezas para procesar la información emocional, el que más destaca es el modelo de Salovey y Mayer (1990) hablan de la presencia de habilidades cognitivas que existen en los lóbulos prefrontales del neocórtex que tienen la propiedad de percepción, evaluación, expresión, manejo y autorregulación de las emociones de una forma inteligente y adecuada para alcanzar el bienestar. Este modelo incluye varias habilidades como la percepción emocional en la que la persona puede identificar sus propias emociones y las de los demás; la facilitación emocional del pensamiento es el hecho de poder asociar las emociones con sensaciones como el sabor, el olor; la comprensión emocional el hecho de dar solución a los problemas y poder ver cuáles son similares; la dirección emocional es el entender las incidencias que tienen los aspectos sociales en las emociones y el hecho de poder regular nuestras emociones y la de los demás y finalmente la regulación reflexiva de las emociones para fomentar el desarrollo personal. Así mismo tenemos el modelo de Cooper y Sawaf (1997) se nombra como el modelo de los cuatro pilares porque toma en cuenta la alfabetización emocional que está relacionada con la honradez emocional, la responsabilidad, el conocimiento y la retroalimentación componente que forman la eficacia. Por su parte Petrides y Fuhman (2001) incluye cuatro factores que agrupan el factor bienestar (autoestima, la felicidad y el optimismo), el factor emocional (relaciones interpersonales, empatía y expresión emocional), factor de sociabilidad (regulación interpersonal, asertividad y conciencia social) y el factor de autocontrol (Predisposición a guardar la calma, regulación de las emociones nivel de impulso bajo y administración del estrés) y finalmente Mikolajczack (2009) que modifica un poco el modelo de Salovey y Mayer y tiene en cuenta cinco competencias. La identificación (cuando se percibe una emoción), expresión (cómo se manifiesta las emociones), comprensión (entender las causas y efectos de las emociones), regulación (dominar las emociones cuando no se adecuan a la situación) y el uso (cómo se utiliza las emociones para tomar decisiones y acciones).

Por otra parte tenemos el modelo de Bisquerra (2007) que habla de la regulación emocional es usar las emociones de forma adecuada, es poseer

conciencia de cómo se asocia la emoción, cognición y conducta, es decir la capacidad para producir emociones de tipo positivas , esta tiene microcompetencias está la expresión emocional, luego regular las emociones y lo que genera el conflicto y el desarrollo de destrezas de afrontamiento; luego está la autonomía emocional son el grupo de particularidades que se asocian con la autogestión emocional, entre ellas están la autoestima, actitud positiva, responsabilidad, habilidad para captar las reglas sociales, indagar por ayuda así como también la autoeficacia personal; luego la inteligencia interpersonal, es la destreza que tienen los individuos para relacionarse con los demás , para lo cual es necesario que exista una comunicación asertiva, empatía, respeto y capacidad para mantener situaciones de tipo emocional y finalmente las habilidades para la vida y el bienestar , es decir es la forma de comportarse de forma apropiada y responsable ante las dificultades personales, familiares, profesionales o sociales dirigidas hacia la mejora tanto del bienestar de forma personal como del aspecto social.

Como segunda variable tenemos el desempeño laboral del docente, que tienen muchas definiciones, empezaremos con la Real Academia Española (2014) expresa que el desempeño es la acción de cumplir con las responsabilidades propias de la profesión, es el hecho de realizar actividades en función del desempeño docente. Por su parte Benavides (2004) expresa que el desempeño se asocia con las competencias porque en la medida que las competencias mejoran mejorará su desempeño. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades tangibles, observables y medibles, y otras que se pueden deducir. Así también, Chiavenato (2004) considera que el desempeño es el comportamiento del evaluado en la indagación de los propósitos establecidos. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. Así mismo Montenegro (2007) manifiesta que es un grupo de especificaciones que presenta un docente el saber hacer, decir, accionar en su rol de docente, en el que muestra el dominio de competencias básicas para paradar formación de manera integral a sus estudiantes. El hecho de tener dominio de competencias le permite tener un nexo con sus estudiantes, así como el poder brindar sus conocimientos de manera efectiva, logrando los propósitos curriculares y personales.

Entre las dimensiones del desempeño laboral docente tenemos según Díaz

(2009) la primera dimensión es planificación del trabajo pedagógico que es el proceso en el que se incluye los contenidos curriculares, las nociones y habilidades pedagógicas que son necesarias para que los alumnos alcancen su aprendizaje considerando diferentes aspectos como los culturales, económicos y personales; en la segunda dimensión está la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje es el lugar donde se desarrolla el aprendizaje, el clima del aula y también la forma como se da la interrelación de los estudiantes. También se considera las competencias que tiene el profesor en el desarrollo de su trabajo, es decir la disciplina que pone en el momento de la interrelación, las estrategias y las metodologías que usa en el momento del aprendizaje, la tercera dimensión gestión comunitaria es el desarrollo del docente con su participación activa con actitud crítica, colaborativa, teniendo siempre relaciones de respeto con las comunidades y las familias y otras instituciones del estado y la cuarta dimensión el desarrollo profesional docente es en relación a su práctica y experiencia profesional en la institución.

El desempeño laboral docente cuenta con ciertas teorías entre ellas tenemos: la teoría de la equidad que según Klingner y Nabaladian (2012) es el trato de igualdad que recibe el docente está compuesto por el rendimiento y la igualdad de los sujetos. También la teoría de las expectativas que según el mismo autor está relacionado con la satisfacción que los empleados tienen lo que genera un buen desempeño considera tres aspectos: lo que el trabajador puede hacer en el empleo a un determinado nivel, la evaluación del empleado teniendo en cuenta las gratificaciones o sanciones por su desempeño y para terminar la importancia que da el trabajador a estas gratificaciones o sanciones. El docente debe tener ciertas características en su desempeño que según Estrada (2013) el buen desempeño docente debe llevar a cabo la enseñanza, educar según las necesidades educativas, haciendo de que el alumnado adquiera destrezas a nivel individual o grupal, brindando actividades a los estudiantes, pero realizando la corrección y marcando la actividad, promoviendo su avance que genere bienestar en ellos, dar asesoramiento acerca de aspectos educativos y sociales; planificar las tareas y evaluar acerca de su desarrollo y comportamiento. Así mismo Fernández (2008) manifestó dentro de las características que tienen los buenos docentes están las acciones que realiza como en su quehacer diario preparando sus clases, orientando

a los estudiantes, dictando sus clases y finalmente evaluando lo aprendido. Para Arregui (2015) el desempeño del buen docente son las metodologías que usa teniendo en cuenta no solo los contenidos sino la parte formativa, el que usa diferentes estrategias, el que promueve metas ambiciosas y que los estudiantes tomen parte activa en su aprendizaje. El buen docente es el que realiza una autoevaluación, co-evaluación y evaluación propiamente dicha y es más evaluado de acuerdo a los propósitos del aprendizaje y realiza constantemente una retroalimentación.

Según el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU) (2013) el desempeño del buen docente está en la ejecución de sus funciones en el aula, el apoyar permanentemente a la entidad y el deseo de superación profesional. Para Rizo (2015) según el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) manifiesta que es el procedimiento en el que hay una movilización de todas las habilidades profesionales, en la práctica profesional como se interrelaciona con los estudiantes, su participación en la gestión educativa, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la forma de evaluación que realiza tanto a nivel nacional, local para promover aprendizajes y alcanzar el desarrollo de las competencias y finalmente Díaz (2009) manifiesta que desde la experiencia internacional el buen desempeño del docente tiene que ver con el trabajo que el docente realiza en el aula, la ayuda que brinda para que la institución se desarrolle y el deseo que tiene por superarse. Por otro lado, existen ciertos modelos de evaluación del desempeño docente que según Valdez (2016) existen cuatro modelos: el primero centrado en el perfil del maestro, (que va con las características y rasgos que posee cada docente), segundo el modelo en los resultados obtenidos (en base a la demostración de los aprendizajes de los estudiantes); tercero, el modelo de la práctica reflexiva (reflexión con el fin de mejorar académicamente) y finalmente el modelo en el comportamiento del docente en el aula (las actitudes del docente en función de los logros de los estudiantes).

III. METODOLOGÍA

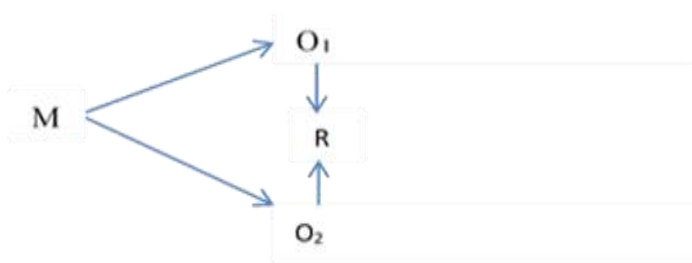
Esta investigación emplea el enfoque cuantitativo, ya que los resultados provienen de cuestionarios susceptibles de medición, trabaja con datos contables y contrasta las hipótesis basándose en métodos estadísticos, de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4) y el método es el hipotético-deductivo ya que los conocimientos de los que parte están hechos para describir el propósito y trata de dar explicación al estudio.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio utiliza un diseño no experimental, por el hecho de que los resultados serán tomados tal cual se recojan de la investigación, es decir no interviene el investigador. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño es descriptivo-correlacional, porque se hace una descripción de las variables y luego se relacionan; Carrasco (2015), indica que la investigación correlacional “busca recolectar datos para determinar si existe relación entre dos o más variables cuantitativas”.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Observaciones de las competencias emocionales

O₂ = Observaciones sobre desempeño laboral

R = Relación de las variables de estudio.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Competencia emocional

Variable 2: Desempeño laboral docente

3.3 Población, muestra y muestreo

Población.

Según Carrasco (2015) señala que “la población está compuesta por los individuos (personas, objetos, eventos) donde se va a realizar el estudio”. (p. 236)

La población está integrada por 92 docentes de la I.E “STELLA MARIS”

Muestra.

La muestra fue determinada por criterios no probabilísticos, guiados por la facilidad con que se contó para aplicar los instrumentos de recolección de datos.

En la muestra se ha considerado incluir a 50 docentes.

Muestreo.

De acuerdo a las características de los elementos de la población, se utilizará el muestreo no probabilístico intencional, es decir será a criterio del investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección

Técnica:

Sánchez y Reyes (2009, p. 149) expresa que “son los medios que hace uso el investigador para recolectar los datos de acuerdo a los propósitos de la investigación”

La investigación utilizará la técnica de la encuesta a través de los instrumentos denominados cuestionarios que están orientados para recoger la información sobre las dos variables de estudio que en este caso son la competencia emocional y el desempeño laboral docente.

Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 200) “es un recurso que usa el que investiga para recoger información de la variable que es fin del estudio

Ficha técnica de la variable 1:

Nombre	: Cuestionario de competencia emocional
Autor	: Bar-On (1997)
Lugar de aplicación	: I.E. N° 6152 Stella Maris- Villa María del Triunfo
Duración	: 30 min.
Objetivo	: Medición de la competencia emocional
N° de ítems	: 28 preguntas
Escala	: Likert: Nunca (1); casi nunca (2); a veces (3); casi siempre (4); siempre (5)
Dimensiones	: Componente intrapersonal, componente interpersonal y componente de adaptabilidad
Niveles	: Bueno, regular, malo
Sujetos de aplicación	50

Ficha técnica de la variable 2:

Nombre	: Cuestionario de desempeño laboral docente
Autor	: Díaz (2009)
Lugar de aplicación	: I.E. N° 6152 Stella Maris- Villa María del Triunfo
Duración	: 30 min.
Objetivo	: Medición del desempeño laboral docente
N° de ítems	: 40 preguntas
Escala	: Likert: Muy en desacuerdo (1); en desacuerdo (2); indeciso (3); de acuerdo (4); Muy de acuerdo (5)
Dimensiones	: Planificación pedagógica, gestión de la enseñanza-aprendizaje, gestión comunitaria y desarrollo profesional docente
Niveles	: Alto, medio, bajo
Sujetos de aplicación	50

Validez

De acuerdo a Carrasco (2015, p. 336) “es el nivel que un determinado instrumento mide lo que desea medir con respecto a una variable”. La validación por lo general se realiza acudiendo al juicio de expertos que son en número de 3 que son los que analizan la consistencia interna del instrumento el mismo para ser considerado en su aplicación debe tener claridad, relevancia y pertinencia. Los expertos como concedores de la investigación dan su opinión y dan las sugerencias sobre las preguntas que están mal elaboradas, para ello el investigador para validar su instrumento cuenta con metodólogos y temáticos, el primero observa si de acuerdo a la metodología está bien para ser aplicado y el segundo es concedor del tema. Para la presente investigación se está tomando en cuenta instrumentos ya validados.

Confiabilidad

Según Carrasco (2015, p. 335) “es la que permite que un instrumento pueda ser aplicado al mismo sujeto o grupo de sujetos y siempre tendrá los mismos resultados”. Para encontrar la confiabilidad se aplica la prueba a un grupo denominado prueba piloto el cual cuenta con ciertas especificaciones muy parecidas a las del grupo de investigación y aplicamos el estadígrafo Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Variables	Grado de confiabilidad	Nº de estudiantes
V ₁ = Competencia emocional	0,922	25
V ₂ = Desempeño laboral docente	0,952	25

Los instrumentos al ser aplicados a un grupo de 25 estudiantes notamos que tienen una alta confiabilidad porque está muy cercano a la unidad.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Para recolectar los datos enviaremos una carta de presentación a la Dirección de la I.E. “Stella Maris” N° 6152, solicitando el permiso para poder aplicar los instrumentos a los docentes.

Los datos recabados a través de los cuestionarios, serán aplicadas en un solo momento dado que la investigación es de enfoque cuantitativo. Los datos obtenidos se presentarán tal como se obtuvo en el momento, es decir, sin ninguna manipulación. Se llevarán a un cuadro de Excel para ser procesado en el SPSS

3.6 Método de análisis de datos

Emplearemos una estadística descriptiva, los datos obtenidos se presentarán en tablas de distribución de frecuencia, figuras y gráficos de barras, en las que se mostrarán las variables y sus dimensiones. Para la contrastación de la hipótesis usaremos la estadística inferencial en función al número de personas que son parte de la muestra y utilizaremos el SPSS versión 23 y se tendrá en cuenta un estadígrafo para ver la normalidad de los datos.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se realizará respetando los principios éticos y considerándolos estándares de calidad que para poder garantizar el propósito de la misma.

Se revisaron distintas y variadas fuentes bibliográficas, las cuales, para poder ser empleadas, han sido leídas y parafraseadas, no obstante, se ha reconocido la autoría de los de los mismos y esto se reconoce a través de la consignación de los datos según la norma APA para las referencias. Los datos a recopilarse serán entregados de forma virtual tomando en consideración el contexto en el que nos encontramos, los mismos que se procesarán en una hoja de cálculo para la luego ingresar los datos al software SPSS. Cabe precisar que los datos.

IV. RESULTADOS

Descripción de los resultados según los niveles de competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo

Tabla 2

Descripción de los niveles de competencia emocional y el desempeño laboral docente.

		Desempeño laboral docente			
		Medio	Alto	Total	
Competencia emocional	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%
	Medio	Recuento	37	0	37
		% del total	74,0%	0,0%	74,0%
	Alto	Recuento	6	6	12
		% del total	12,0%	12,0%	24,0%
Total	Recuento	44	6	50	
	% del total	88,0%	12,0%	100,0 %	

Nota: Elaborado desde la base de datos.

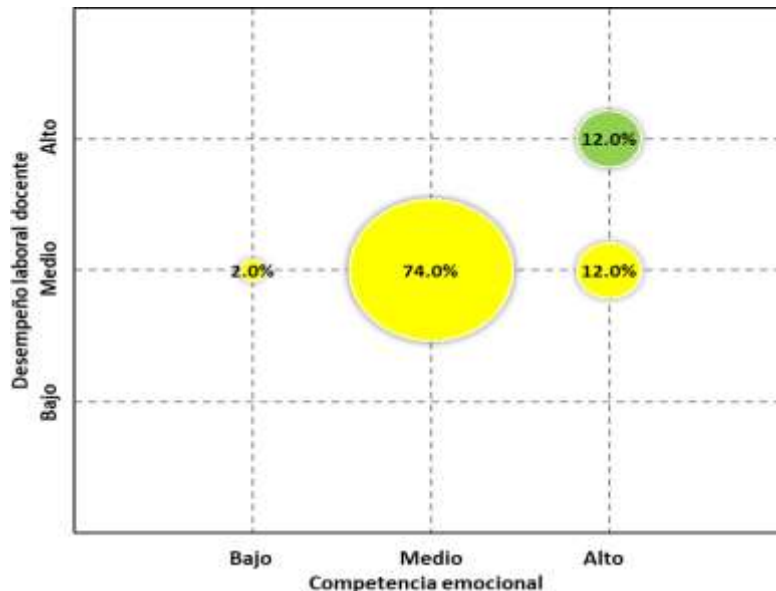


Figura 1. Niveles comparativos entre la competencia emocional y el desempeño laboral docente.

De la tabla 2 y figura 1, se observa que según los encuestados perciben que la prevalencia en cuanto al desarrollo de la competencia emocional en los docentes es de nivel medio, según el 74.0% de los integrantes de la muestra de estudio. Además, solo el 24.0% señala que el nivel de desarrollo de la competencia emocional es de nivel alto. Sin embargo, respecto al desempeño laboral docente, el 12.0% de los encuestados refieren que el nivel es alto, mientras que el 88.0% manifiesta que su desempeño laboral es de nivel medio en la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, en el año 2020.

De los resultados mostrados en la tabla 1 y figura 1, se puede señalar que el 74.0% de los docentes perciben que cuando el desarrollo de la competencia emocional es de nivel medio, también lo es su desempeño laboral en el mismo nivel. Sin embargo, solo el 12.0% refiere que, siendo el desarrollo de la competencia emocional de nivel alto, su desempeño laboral también es de nivel alto.

Descripción de los resultados según las dimensiones de la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo

Componente intrapersonal

Tabla 3

Descripción de los niveles del componente intrapersonal el desempeño laboral docente.

			Desempeño laboral docente		
			Medio	Alto	Total
Componente intrapersonal	Medio	Recuento	38	0	38
	Alto	% del total	76,0%	0,0%	76,0%
		Recuento	6	6	12
		% del total	12,0%	12,0%	24,0%
Total		Recuento	44	6	50
		% del total	88,0%	12,0%	100,0%

Nota: Elaborado desde la base de datos.

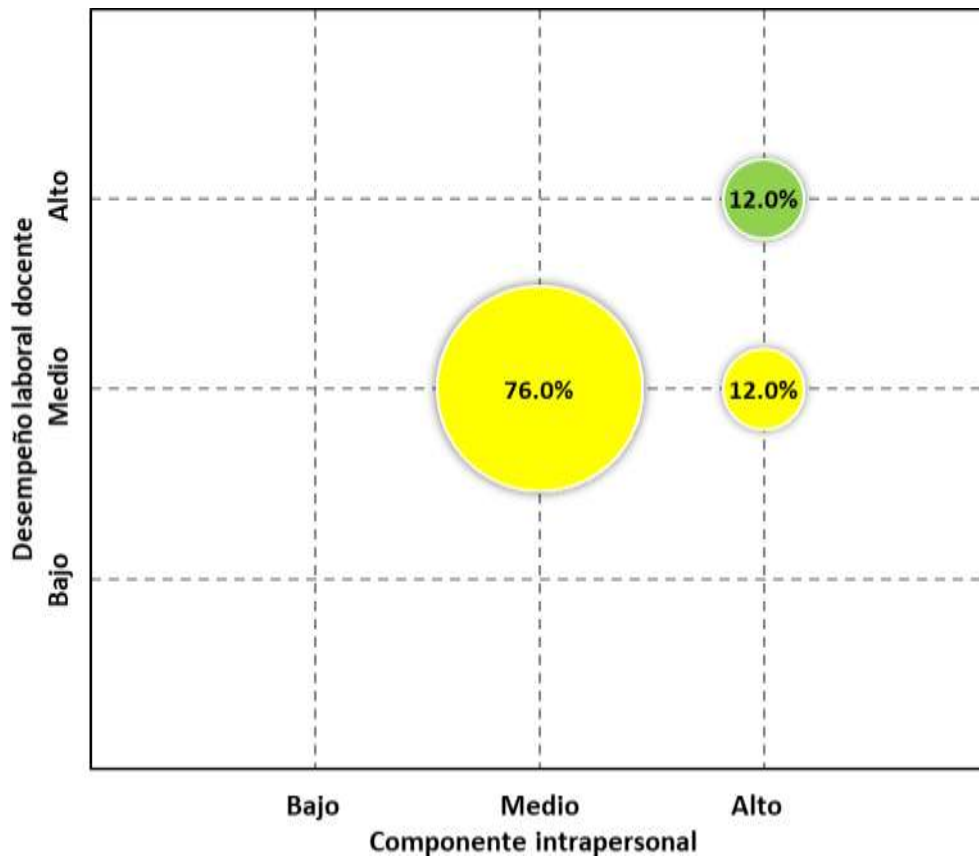


Figura 2. Niveles comparativos entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral docente.

De la tabla 3 y figura 2, se observa que según los encuestados perciben que la prevalencia en cuanto al desarrollo del componente intrapersonal en los docentes de nivel medio, según el 76.0% de los integrantes de la muestra de estudio. Además, solo el 24.0% señala que el nivel de desarrollo del componente intrapersonal es de nivel alto. Además, podemos manifestar que el 76.0% de los docentes perciben que cuando el desarrollo de la competencia emocional según el componente intrapersonal es de nivel medio, también lo es su desempeño laboral en el mismo nivel. Sin embargo, solo el 12.0% refiere que el componente intrapersonal es de nivel alto, y así también lo es su desempeño laboral en la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, en el año 2020.

Componente interpersonal

Tabla 4

Descripción de los niveles del componente interpersonal el desempeño laboral docente.

			Desempeño laboral docente		
			Medio	Alto	Total
Componente interpersonal	Bajo	Recuento	4	0	4
		% del total	8,0%	0,0%	8,0%
	Medio	Recuento	32	0	32
		% del total	64,0%	0,0%	64,0%
	Alto	Recuento	8	6	14
		% del total	16,0%	12,0%	28,0%
Total	Recuento	44	6	50	
	% del total	88,0%	12,0%	100,0%	

Nota: Elaborado desde la base de datos.

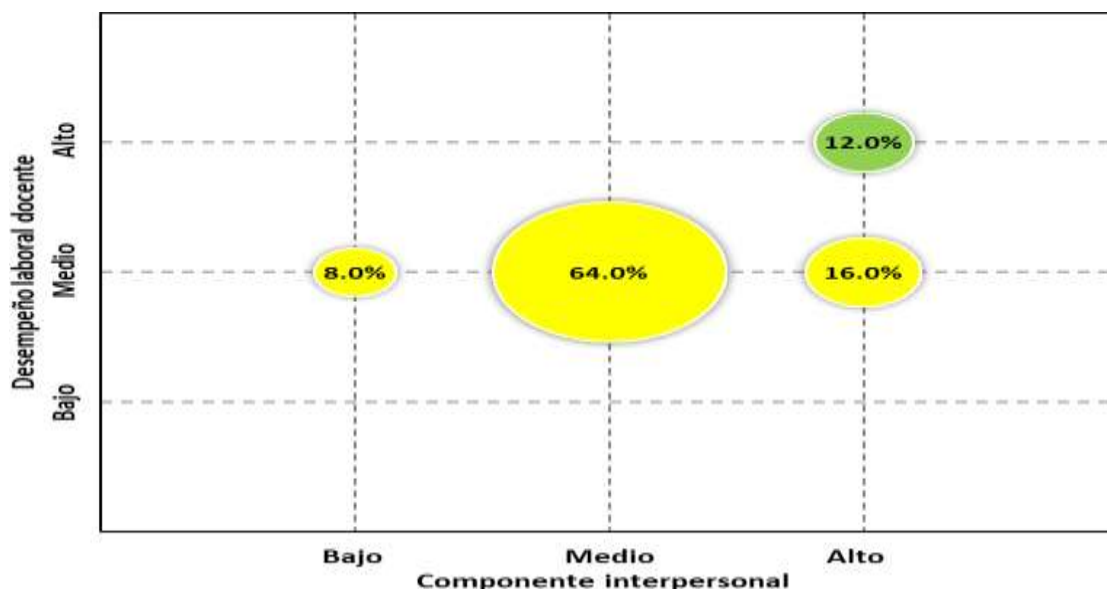


Figura 3. Niveles comparativos entre el componente interpersonal y el desempeño laboral docente.

De la tabla 4 y figura 3, se observa que según los encuestados perciben que la prevalencia en cuanto al desarrollo del componente interpersonal en los docentes es

de nivel medio, según el 64.0% de los integrantes de la muestra de estudio. Además, solo el 28.0% señala que el nivel de desarrollo del componente interpersonal es de nivel alto. Sin embargo, solo el 8.0% señala que el nivel de desarrollo del componente interpersonal es de nivel bajo.

Adicionalmente, podemos manifestar que el 64.0% de los docentes perciben que cuando el desarrollo de la competencia emocional según el componente interpersonal es de nivel medio, también lo es su desempeño laboral en el mismo nivel. Sin embargo, solo el 12.0% refiere que el componente interpersonal es de nivel alto, y así también lo es su desempeño laboral en la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, en el año 2020.

Componente de adaptabilidad

Tabla 5

Descripción de los niveles del componente de adaptabilidad y el desempeño laboral docente.

			Desempeño laboral docente		
			Medio	Alto	Total
Componente de adaptabilidad	Bajo	Recuento	2	0	2
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
	Medio	Recuento	36	1	37
		% del total	72,0%	2,0%	74,0%
	Alto	Recuento	6	5	11
		% del total	12,0%	10,0%	22,0%
Total	Recuento	44	6	50	
	% del total	88,0%	12,0%	100,0%	

Nota: Elaborado desde la base de datos.

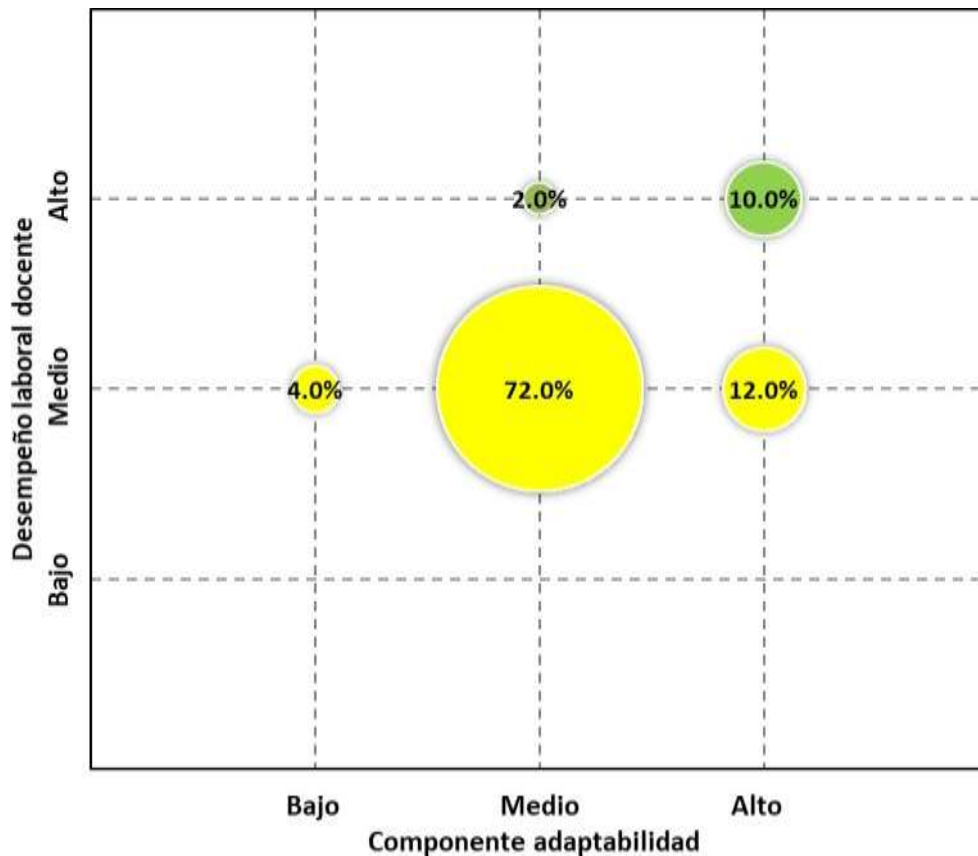


Figura 4. Niveles comparativos entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral docente.

De la tabla 5 y figura 4, se observa que según los encuestados perciben que la prevalencia en cuanto al desarrollo del componente de adaptabilidad en los docentes es de nivel medio, según el 74.0% de los integrantes de la muestra de estudio. Además, el 22.0% señala que el nivel de desarrollo del componente de adaptabilidad es de nivel alto. Sin embargo, solo el 4.0% señala que el nivel de desarrollo del componente de adaptabilidad es de nivel bajo.

También es posible manifestar que el 72.0% de los docentes perciben que cuando el desarrollo de la competencia emocional según el componente de adaptabilidad es de nivel medio, también lo es su desempeño laboral en el mismo nivel. Sin embargo, solo el 10.0% refiere que el componente de adaptabilidad es de nivel alto, y así también lo es su desempeño laboral en la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, en el año 2020.

Resultados correlacionales

Tabla 6.

Coefficiente de correlación Rho de Spearman

		Desempeño laboral docente	
Rho de Spearman	Competencia Emocional	Coefficiente de correlación	,728**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Componente intrapersonal	Coefficiente de correlación	,707**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Componente interpersonal	Coefficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	Componente de adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,625**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

Nota: Resultado de correlación de variables (ver Apéndice ...)

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .728 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre las variables competencia emocional y desempeño laboral en los docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula.

Respecto a la primera hipótesis específica, se tiene que el coeficiente Rho de Spearman es = .707 y el p-valor calculado es < 0.05, por tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral docente, lo cual nos permite rechazar la primera hipótesis específica nula.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se tiene que el coeficiente Rho de Spearman es = .684 y el p-valor calculado es < 0.05, por tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre el componente interpersonal y el desempeño laboral docente, lo cual nos permite rechazar la segunda hipótesis específica nula. Respecto a la tercera hipótesis específica, se tiene que el coeficiente Rho de Spearman es = .625 y el p-valor calculado es < 0.05, por tanto, existe una relación significativa, positiva y moderada entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral docente, lo cual nos permite rechazar la tercera hipótesis específica nula.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la competencia emocional y el desempeño de los docentes de la I.E. de Educación primaria, después de realizar la investigación encontramos que existe relación entre las variables de estudio y existe una correlación significativa alta de acuerdo a Rho de Spearman =. 728, con lo que es aceptado la hipótesis general, relación que coincide con el antecedente internacional de Bulás, Ramirez y Corona (2017) que tiene una correlación alta en la relación de la competencia emocional con el desempeño con los estudiantes para poder lograr el aprendizaje de sus estudiantes la correlación con Rho de Spearman fue de =0,827. Así mismo coincide con el estudio de Mórtingo y Rincón (2018) en el que encontraron una relación entre las variables de estudio en un 0,765 de acuerdo a Rho de Spearman.

En cuanto a la competencia emocional el nivel es medio con 74% lo que coincide con el antecedente de Bulás, Ramirez y Corona (2017) que se encuentra en un 72% en esto podemos notar que cuando el docente desarrolla la competencia emocional, los estudiantes también elevan sus competencias porque el docente es el que los lleva en el proceso de enseñanza-aprendizaje, también coincide con el antecedente internacional de Ávila (2019) que se encuentra en un 78%, nivel medio al igual que en el estudio de Fernández (2020) cuyas competencias emocionales están en un 62%.

Además, podemos agregar que los docentes tienen cualidades emocionales que inciden en el aprendizaje de los estudiantes al igual que en la investigación de Bulás, Ramirez y Corona (2017). Así mismo según lo que sostiene Goleman (1999) el mayor éxito que puede tener una persona es cuando logra manejar sus competencias emocionales, no tanto tienen que ver los logros o los títulos académicos alcanzados, parte importante en los individuos es la capacidad del manejo de las emociones.

Es importante el desarrollo de las competencias que maneja el docente porque eso va a permitir algunas características como la empatía, la tolerancia, la paciencia, características muy importantes que debe tener el docente. La investigación también coincide con los antecedentes nacionales de Saavedra (2018) en la que hay una correlación alta de 0,896 de acuerdo a Spearman entre la

inteligencia emocional y el desempeño docente, al igual que la presente investigación trabajó con el inventario de BarOn. En el trabajo de Melgar (2017) manifiestan que hay manejo emocional del 60,8% y que lo ponen a prueba a través de sus habilidades emocionales que se encontraron en un 49,5% y que manejan los componentes intrapersonales sobre todo las de autocontrol y expresión de emociones.

Los individuos deben aprender a conocer sus emociones y saber cuáles serían las consecuencias si estas no se pueden manejar. Por lo mismo que cada ser humano es diferente ante un mismo estímulo las reacciones van a ser diferentes, así como las emociones como afirmó Gardner (2006) los sujetos tienen diferentes capacidades por lo tanto también piensan diferente y sus estilos también difieren.

En relación a la hipótesis específica 1 existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente y la correlación es de 0,707 según Rho de Spearman. Es fundamental lo que la persona pueda conocer de sí mismo, en la medida que la persona se conozca va a poder manejar sus emociones y lograr su competencia emocional. A menudo se confunde la inteligencia emocional con la competencia emocional y no es lo mismo la competencia emocional viene con el logro del dominio de las emociones en su totalidad logrando empatía, asertividad con los demás.

El componente intrapersonal está en el nivel medio con un 76%. El componente intrapersonal permite el manejo de sus propias emociones, que en el desempeño laboral es muy importante. De acuerdo a BarOn (1997) el componente intrapersonal permite conocerse primero uno mismo, en la medida que uno se acepte con sus defectos y virtudes va a poder entender a los demás y actuar de forma asertiva y autocontrolar sus emociones en situaciones difíciles o complicadas

En la hipótesis específica 2 se ha relacionado el componente interpersonal con el desempeño docente, existe también relación directa y moderada de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman = 0,684 y el componente interpersonal se encuentra en el nivel medio con el 64%, en el desempeño laboral. Coincide con la investigación de Pegalajar y López (2016) cuya interrelación estuvo en el 46% en un nivel medio. Es así que en el estudio de Palomino (2016) sugiere que existan espacios permanentes para fortalecer la interrelación, para mejorar el desempeño

laboral. De acuerdo A Baron (1997) este componente toma la empatía como destreza importante ya que ésta ayuda a mantener relaciones importantes y satisfactorias tanto en el centro de trabajo o en la sociedad, parece increíble que hasta una comunicación no verbal puede generar una buena o mala relación

En cuanto al desempeño laboral docente en la presente investigación está en el nivel medio con un 88%, coincide con el trabajo de Saavedra (2018) que también está en el nivel medio, pero con un menor porcentaje de 57% llegando al logro destacado al ser evaluado con rúbricas y asevera que con mayor motivación a los docentes existe mejor desempeño y resulta importante que el personal directivo fortalezca de forma permanente al docente para encontrar mejores resultados. En la medida que las personas se sientan anímicamente bien podrán manejar las responsabilidades propias de su profesión.

Por otro lado, Guerrero y Ordaya (2018) consideran necesario que en las instituciones educativas realicen un trabajo en equipo y que exista capacitación permanente para que el docente este acorde a los cambios y se sienta motivado en el trabajo que desempeña. De acuerdo a Chiavenato (2004) en la medida que aprendamos a manejar nuestra estrategia individual podremos alcanzar los fines propuestos.

En el objetivo específico 3 existe correlación del componente de adaptabilidad con el desempeño docente cuya relación según Rho de Spearman es 0,625, la relación es significativa pero moderada. Es de gran importancia que exista una adaptabilidad al cambio, pero no es fácil porque los cambios generan inseguridad, temor. De allí que es fundamental que los docentes sean capacitados constantemente y se adelanten un poco a los cambios para que no afecte su salud mental y emocional que es fundamental en su desempeño personal.

La mayoría de los estudios apuntan a la inteligencia emocional y muchas veces se confunden esta variable con la competencia emocional, la diferencia radica en que la competencia es más amplia , engloba varios tipos de inteligencia emocional, pero si es una variable que se relaciona con el desempeño laboral docente, por ejemplo en la investigación de Ávila (2019) se considera la asertividad como una división importante en el desarrollo de la competencia emocional la misma que se encuentra en un nivel alto del 66,5%, en cambio en el estudio de Fernández

(2020), se considera el desarrollo de varias habilidades que están en un 45,6% que son las que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto se relaciona con los conceptos de Salovey y Mayer (1990) y Goleman (1995), que expresaron que una forma de medir las competencias es a través de las habilidades que desarrollan lo cual los va a permitir un mejor manejo de sus emociones y una buena interrelación con su entorno, y al mismo tiempo manejarán su componente intrapersonal en la medida que reconozcan sus emociones.

En tal sentido Pegalajar y López (2016) resaltan las habilidades de tipo social es decir el componente interpersonal que estuvo en un 32% y otra bastante importante en las organizaciones como es el trabajo en equipo que se encontró en 74%. En otras investigaciones se consideran otros indicadores para medir la competencia emocional como son la edad, la experiencia, la preparación académica como es el caso del trabajo de Mórtigo y Rincón (2018)

De acuerdo a los diferentes estudios podemos corroborar que existe relación entre la competencia emocional y el desempeño laboral docente, por un lado podemos ver el manejo de las emociones como lo expresan Vega, Bello, Medina y Alfonso (2019) que en las personas es importante la empatía, la asertividad, la autodisciplina que son características importantes en el desempeño laboral y de acuerdo a lo que expresaba BarOn (1997) el desarrollo de la interrelación con los demás, pero partiendo de conocerte a tí mismo, aprendiendo a dominar sus propias emociones hacen un ambiente agradable en el centro de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que el docente es el ejemplo a seguir por parte de los estudiantes.

Por otro lado, es el docente que va a guiar y conducir a los estudiantes y las emociones pueden ser medibles, observables y en la medida que exista un dominio de las competencias el desempeño será mejor. De allí que Díaz (2016) cuando hablaba del desempeño docente centraba su modelo empezando del perfil del maestro, con todas sus particularidades, luego cuál será el producto final cuando realiza su aprendizaje, la forma como llega el maestro en la práctica y finalmente las actitudes que va a tener el docente para el logro de los objetivos que se propone.

El trabajo finalmente aporta componentes muy importantes en la competencia emocional como el intrapersonal, interpersonal y la adaptabilidad que

en la Institución Educativa Stela Maris 6152 - Villa María del Triunfo – Lima, se encuentran en un nivel medio, pero que asociados en el ambiente de trabajo harán que se relacione con el desempeño laboral docente. Así mismo marcar la diferencia entre lo que es la inteligencia emocional y la competencia emocional, ya que a través de la investigación podemos afirmar que la mayoría de estudios están encaminados más a la inteligencia emocional y esperamos que sea un gran aporte para tenerlo en cuenta en otras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Entre los niveles de la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, existe una relación significativa, directa y alta (Rho de Spearman = .728), con lo cual la hipótesis general ha quedado demostrada.

Segunda

Entre los niveles del componente intrapersonal de la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, existe una relación significativa, directa y moderada (Rho de Spearman = .707), con lo cual la primera hipótesis específica ha quedado demostrada.

Tercera

Entre los niveles del componente interpersonal de la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, existe una relación significativa, directa y moderada (Rho de Spearman = .684), con lo cual la segunda hipótesis específica ha quedado demostrada.

Cuarta

Entre los niveles del componente de adaptabilidad de la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de la IE Stella Maris N° 6152 de Villa María del Triunfo, existe una relación significativa, directa y moderada (Rho de Spearman = .625), con lo cual la tercera hipótesis específica ha quedado demostrada.

VII. RECOMENDACIONES.

Primera:

De acuerdo al objetivo general concientizar a los docentes en el desarrollo de estrategias para mejorar su competencia emocional a través de talleres de inteligencia emocional y empleabilidad para balancear la salud mental y la autorrealización para lograr un mejor desempeño laboral docente

Segunda

De acuerdo al objetivo específico 1 en cuanto a la componente intrapersonal se recomienda realizar dinámicas y programas que estén orientados al aspecto individual y grupal y por otro lado los docentes construyan su FODA personal y que puedan analizar sus debilidades para que las conviertan en fortalezas y sus amenazas en oportunidades.

Tercera

De acuerdo al objetivo específico 2 para desarrollar el componente interpersonal se sugiere la realización de diferentes tipos de eventos, conversatorios, actividades deportivas, paseos en los que se conozcan mejor y logren el desarrollo del componente intrapersonal, que ayude al desempeño docente.

Cuarta

Según el objetivo 3 para lograr el componente de adaptabilidad trabajar desde el departamento Psicológico para ayudar a los docentes para la innovación y el cambio, para que no se sientan afectados, y potenciar en todo momento la flexibilidad, ya que todo cambio genera malestar y miedo a lo desconocido que no permite un buen desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alvárez, M. (2001). *Design and evaluation of educational emotional programs*. Barcelona.: Ciss-Praxis.
- Arregui, P. (2015). *Estándares y retos para la formación y desarrollo de los docentes*. Ponencia elaborada para el I y III Congreso Nacional de Institutos Superiores. Grade y Preal. pp. 14-15. Recuperado el 5 de abril del 2010 de <http://www.grade.org.pe/download/pubs/PAM-formacion%20docente.pdf>.
- Ávila, A. (2019). *Perfil docente, bienestar y competencias emocionales para la mejora, calidad e innovación de la escuela*. *Revista Boletín Redipe*, 8(5), 131-144. Recuperado a partir de: <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/741>.
- Bach, E. y Darder, P. (2002). *Edúcate para educar*. Barcelona: Paidós
- Barcelar, L. (2012). *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. Vol. 3. ISBN-13
- Bar-On, R. (1997). *The emotional Quotient inventory (EQ-I)*; Technical Manula. Toronto: Canada. Multi-health systems.
- Bar-on, R. (1998). *The emotional Quotient Inventory (EQ-i): A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Benavides, O. (2004). *Competencias y competitividad*. Diseño para organizaciones latinoamericanas. Bogotá. Editorial McGraw Hill
- Bisquerra, R. (2007). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 21, núm 1. Barcelona; Asociación Interuniversitaria de investigación en Pedagogía AIDIPE, <http://www.doredin.mec.es/documentod/0072003300493.pdf>.
- Bisquerra, R. (2016). *Educación emocional: 10 ideas clave*. Ed. Graó.
- Bulás, M., Ramirez, A. y Corona, C. (2017). *Relevancia de las competencias emocionales en el proceso de enseñanza aprendizaje a nivel de pos grado*. Puebla. México. Vol. 39.
- Calvo, R. (2018). *La motivación organizacional y el nivel de desempeño en los*

- docentes de la I.E. N°8807.* (Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación). Universidad San Pedro.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación Científica*. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). *Management of Human Resources*. Ed. McGraw Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1997). *Estrategia emocional para ejecutivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Cortes, E. (2018). *Desarrollo de competencias socio-emocionales a través de la expresión corporal en educación primaria*. Revista La escuela de hoy Tensiones, Posibilidades y Desafíos. Benemérita y Centenaria Escuela Normalde Jalisco- México.
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado de: http://tarea.or.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf
- Durlak, J. y Weissberg, (2015). A Major Meta-Analysis of Positive Youth Development Programs. Annual Meeting presentation. American Psychological Association Vol. 2. Washington D.C.
- Elias, M., Tobias, S., y Friedlander, B. (1999). *Educate with Emocional Intelligence*. Barcelona: Park Janés.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con la orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Recuperado el 20 de Julio del 2010 de <http://redalyc.uaemex/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?;Cve=64770207>
- Fernández, A. (2018). *Aula Digital en hospitales y entornos exclusivos de la Fundación Telefónica*. Responsable de inclusión y discapacidad en el Instituto de Estudios Peruanos.
- Fernández, E. (1997). *Psicología general: Motivación y emoción*. Madrid: centro de

Estudios Ramón Areces S.A.

- Fernández, M. y Malvar, M. (2019). *Las competencias emocionales de los orientadores escolares desde el paradigma de la educación inclusiva*. Revista De Investigación Educativa, Vol. 38 (1), 239-257. <https://doi.org/10.6018/rie.369281>
- Gardner, H. (1993). *Múltiples Intelligencias*. New York: Basic Books. Traducción española en Ed. Paidós.
- Gardner, H. (2006). *Multiple Intelligences*. Basic Book: New York.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. (Seventh edition). Mexico. McGraw Hill.
- Goleman, D. (1998). *Emotional Intelligence applied to Organizations*. New York. Hay group
- Goleman, D. (1999). *Emotional Intelligence applied to Organizations*. Barcelona. Kairos.
- Guerrero, V. y Ordaya, H. (2018). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018*. Universidad Peruana Unión.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (IV ed.) México: McGraw Hill.
- Klingner, E. y Nabaldian, J. (2012). *Administración del Personal en el sector Público*. México, ELIAC. Revista científica. Vol. 24 (2)
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaptation*. New York. Oxford University Express.
- Marco del Buen Desempeño Docente (2018). *Los cuatro dominios del marco del buen desempeño*. Ministerio de Educación del Perú.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *Emotional itelligence meets traditional standars for Intelligencen en Intelligence*. Vol. 27, núm 4. USA.
- Mayer, J. , Caruso, D. y Salovey, P. (2003). *Selecting a measure of emotional intelligence: The case for ability testing*. *Handbook of emotional intelligence*: New York , NY: Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Jossey-Bass. Scielo magazine. Vol. 23. Núm 5.

- Melgar, M. (2017). *Competencias emocionales en estudiantes de segundo grado de educación secundaria y diseño un programa para la educación emocional en una institución educativa particular de Chiclayo*. Revista Paian, Vol. 8(2), 71-84.
- Mikolajczack, M. (2009). *Why and how the emotional intelligence field should absolutely stop digging its own grave?* En P. Fernández-Berrocal, N. Extremera, R. Palomera (Eds.). *Advances in the emotional intelligence*. I Congreso de Inteligencia emocional. Santander: Fundación Marcelino Botín.
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD*. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED. Gestión Pedagógica.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: Fundamentos, modelos e instrumentos*. Ed. Magisterio.
- Mórtigo, A. y Rincón, D. (2018). *Desarrollo de competencias emocionales en el aula de clase: Estrategia para la resolución de conflictos*. (Tesis para optar el grado de Doctor). Universidad Militar de Nueva Granada. Vol. 7. Revista científicaz
- Palmero, F. (1997). *Emoción. Breve reseña del papel de la cognición y el estado afectivo*. Revista electrónica de motivación y emoción. II (Nº 2-3).
- Palomino, R. (2016). *Desempeño docente en la institución educativa técnico estatal Virgen de Fátima –Huancayo*. (Tesis para Optar el Grado Académico de Magister). Universidad Nacional del Centro del Perú
- Pegalajar, M. y López, L. (2015). *Competencias Emocionales en el Proceso de Formación del Docente de Educación Infantil*. REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación, Vol 13(3). Recuperado de: <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/2785>
- Perinat, A. (1998). *Development Pshycology. Systemic Approach*. Barcelona: DIUOC.
- Petrides, K. y Furnham, A. (2001). *Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies*. European Journal

of personality Vol 15(6).

Real Academia Española (2014). *Diccionario*. (23.^a Edición). Madrid: España. Edición Tricentenario todas las academias en 2019. Que expresa que el desempeño.

Saavedra, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. P. Señor de la vida, Chimbote*. (Tesis para optar el grado de maestro). Universidad San Pedro. Chimbote: Perú

Salovey y Mayer (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, cognition and personality*. Vol. 9, 185-211.

Sánchez, H. Reyes, C. (2016). *Metodología y diseño de la Investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.

Shapiro, L. (1997). *Emotional intelligence in the children*. Revista Distal S.R.LUlich, U. (1985). *The feelings*. Barcelona: Herder.

UNESCO (1998a). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI*. Paris. Recuperado de: http://www.unesco.org/educación/educprog/wche/declaration_spa.htm [consulta: julio 2012] Revista Iberoamericana de Educación Superior.

UNESCO (1998b). *Declaración prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior*. París. UNESCO. http://www.unesco.org/education/educprog/wxhw/declaration_spa.htm [consulta: Julio 2020]. Revista Iberoamericana de Educación Superior.

Valdéz, H. (2016). *Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del docente*. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo. Recuperado de <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>.

Vega, J., Bello, Z., Medina, J. y Alfonso, A. (2019). *Science and emotional competence in the process of Labor Market Insertion of Graduates in Medicine and Nursing from the Technical University of Manabí, Ecuador*. Scientific article. Revista Scielo.

ANEXOS

Anexo 1. Carta de la institución



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 6152 "Stella Maris"



**"Año de la Universalización de la
salud"**

Tablada de Lurín, 15 de junio del 2020

OFICIO N°197/20- I.E. 6152 "SM"

Señor:

Raúl DELGADO ARENAS

Jefe de Unidad de Posgrado Filial Lima – Campus

Lima EstePresente.-

Asunto: Respuesta a la Carta P.059-2020 EPG-UCV LE

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para hacerle llegar el cordial saludo de comunidad Stellamarina.

Por medio de la presente doy respuesta a la carta de presentación de **DIANA LISSET HUAPAYA CORDOVA** y su solicitud para que aplique sus entrevistas y/o encuestas y poder recabar información para su trabajo de investigación.

Como Directora de la I.E. N° 6152 "STELLA MARIS", se autoriza que la estudiante de su distinguida Universidad realice las actividades sugeridas por usted, siguiendo los protocolos de cuidado por la situación social que estamos viviendo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Maria Jannet Salazar Quispe
DIRECTORA
I.E. N° 6152 "STELLA MARIS"

Anexo 2: Matriz de consistencia:

TÍTULO: Competencia emocional Y desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del triunfo- Lima, 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema General. ¿Qué relación existe entre la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral entre los docentes de Educación Primariade la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral entre los docentes de Educación Primariade la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral entre los docentes de Educación Primaria de a I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre competencia emocional y desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020,</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152, Villa María del Triunfo, Lima, 2020</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre la competencia emocional y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 de Villa María del Triunfo - Lima, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación directa y significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 - Villa María del Triunfo – Lima, 2020</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación directa y significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 - Villa María del Triunfo – Lima, 2020</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación directa y significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño laboral en docentes de Educación Primaria de la I.E. N° 6152 - Villa María del Triunfo – Lima, 2020.</p>	<p>Variable 1: Competencia emocional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componente intrapersonal -Componente interpersonal -Componente de adaptabilidad <p>Variable 2: Desempeño laboral docente</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Planificación del trabajo pedagógico Gestión de los procesos enseñanza-aprendizaje gestión comunitaria desarrollo profesional docente 	<p>Tipo de estudio: Cuantitativo</p> <p>Diseño de estudio: No experimental Descriptivo Correlacional Nivel básico</p> <p>Población 92 docentes</p> <p>Muestra: La población estará constituida por 50 docentes</p> <p>Método de investigación Hipotético deductivo</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios con escala Likert politómica</p>

Anexo 3. Matrices de operacionalización

Matriz de operacionalización de la competencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Competencia emocional	Es la combinación de la inteligencia emocional con la social poniendo como punto de partida las competencias emocionales para el desarrollo en la vida (Bar-On, 1997)	Son representaciones mentales que se plasman en un plan de acción elaborado de una forma reflexiva como secuencia de acciones dirigidas, a mejorar la interrelación entre el docente y la comunidad educativa empleando diversas estrategias, utilizando la inteligencia intrapersonal e interpersonal y La adaptabilidad	Componente Intrapersonal	Autoconciencia Autocontrol motivación	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11,12,13	Escala de Likert Nunca(1)	Buena (104-140)
			Componente Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales	14,15,16,17 18,19,20	Casi nunca (2) A veces (3)	Regular (66-103)
			Componente de adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de realidad Flexibilidad	21,22,23 24,25 26,27,28	Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (28- 65)

Matriz de operacionalización del desempeño laboral docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño laboral docente	Díaz (2009) el desempeño "es la buena forma de ejecución del docente en el aula, su apoyo en el desarrollo de la institución y la inquietud por superarse profesionalmente" (p. 16).	Es el accionar docente en el que debe desarrollar una planificación pedagógica, realizar una gestión del aprendizaje	Planificación pedagógica	-Conoce y entiende las particularidades de los estudiantes -Conoce los contenidos que enseñan de acuerdo a los procesos pedagógicos - Planifica la enseñanza - Crear un clima adecuado para el aprendizaje	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	Escala de Likert Muy en desacuerdo(1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Alto (148-200) Medio (94-147) Bajo (40-93)
			Gestión de la enseñanza-aprendizaje	-Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos y uso de estrategias -Evalúa de forma permanente el aprendizaje de acuerdo a los fines institucionales	13,14,15,16,17,18,19,20,21,22		
			Gestión comunitaria	-Participa de forma activa con una actitud crítica,	23,24,25,26,27,28,29,30,31,		

				<p>democrática y colaborativa de acuerdo a la gestión del colegio</p> <p>-Determina relaciones con respeto, sentido de colaboración y corresponsabilidad tanto con la comunidad, las familias y otras entidades del estado.</p>	32		
			Desarrollo profesional docente	<p>-Hace reflexión con relación a su práctica y experiencia en la institución</p> <p>-Realiza sus funciones profesionales con ética de respeto a la personas.</p>	33,34,35, 36,37,38, 39, 40		

Anexo 4. Instrumentos de investigación

Instrumento de la variable 1: Competencia emocional

El presente instrumento tiene como propósito investigar acerca la competencia emocional a través de este cuestionario

Instrucciones: Estimado docente sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su participación.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Componente intrapersonal						
1	Puedes expresar tus sentimientos					
2	Sabes cuando estas alterado					
3	Te juzgas a tí mismo por la manera cómo crees que los demás te ven					
4	Aceptas tus sentimientos como propios.					
5	Quisieras ser otra persona.					
6	Puedes excluir toda distracción cuando tienes que concentrarte					
7	Sabes decir que no cuando es necesario					
8	Aceptas la responsabilidad de manejar tus emociones					
9	Puedes aplazar una satisfacción personal a cambio de una meta más grande					
10	Cuando estoy de mal humor puedo superarlo hablando.					
11	. Puedes realizar lo que te propones si te dedicas a ello					
12	Te gusta dejar para mañana lo que puedes hacer hoy					
13	Valoras y reconoces tu esfuerzo cuando cumples una meta					
Dimensión 2: Componente interpersonal						
14	Puedes reconocer las emociones de otros mirándolos					
15	Te cuesta trabajo hablar con personas que no comparten tu punto de vista					
16	Escuchas con atención cuando te hablan					
17	Puedes sentir el ánimo del grupo cuando entras al salón					
18	Tienes varios amigos con quienes puedo contar en caso de dificultades					
19	Creer que tus colegas te aprecien como persona					
20	Creer que tus estudiantes confían en ti.					
Dimensión 3: Componente de adaptabilidad						
21	Tienes la habilidad para identificar fácilmente los problemas					
22	Defines con facilidad los problemas					
23	Implementas soluciones afectivas					
24	Tienes la habilidad de evaluar lo que experimentas					
25	Evalúas lo que en la realidad existe					
26	Tienes la habilidad de hacer u ajuste de tus emociones					
27	Haces un ajuste de tu conducta de acuerdo a las situaciones					
28	Te adaptas a las situaciones cambiantes					

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral docente

El presente instrumento tiene como propósito investigar acerca del desempeño laboral docente a través de este cuestionario

Instrucciones: Estimado docente sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su participación.

Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)

Nº	Items	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dimensión 1: Planificación pedagógica					
1	Conozco ciertas particularidades evolutivas de los estudiantes					
2	Los conocimientos que tengo están actualizados en las disciplinas del área					
3	Tengo conocimiento pedagógico en el área que dicto					
4	La programación es elaborada en base al Programa Curricular					
5	Los contenidos los selecciono en base al perfil de los estudiantes					
6	Elaboro mi programación teniendo en cuenta los intereses de los estudiantes					
7	Las sesiones que elaboro los hago teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje					
8	La programación que laboro lo hago en coordinación con mis compañeros del área					
9	Utilizo diferentes estrategias que ayuden en el aprendizaje de los estudiantes					
10	La evaluación que realizo es de manera formativa					
11	Cuando diseño la evaluación lo hago pensando en el aprendizaje esperado					
12	Elaboro las sesiones teniendo en cuenta una secuencia					
	Dimensión 2: gestión de la enseñanza aprendizaje	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Mis relaciones interpersonales con los estudiantes son de respeto mutuo					
14	La práctica pedagógica está diseñada para alcanzar logros en los estudiantes					
15	Fomento un buen ambiente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes					
16	Promuevo el respeto entre los estudiantes incluyendo a los que tienen capacidades diferentes					
17	Cuando hay conflictos entre los estudiantes los resuelvo en base a las normas y valores éticos					
18	Propicio en los estudiantes la resolución de problemas en base a los que se presentan en la vida cotidiana					
19	Utilizó recursos tecnológicos para el logro de mi sesión de aprendizaje					
20	Tengo algunas estrategias para solucionar los problemas de algunos estudiantes					
21	Utilizo estrategias para que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico					

22	Pongo en práctica métodos variados para evaluar el aprendizaje de los estudiantes					
	Dimensión 3: Gestión comunitaria	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Tengo iniciativa para intercambiar experiencias					
24	Participo en la elaboración del currículo					
25	Realizo proyectos de innovación pedagógica					
26	Promuevo el aprendizaje cooperativo con las diferentes familias para alcanzar el aprendizaje de los estudiantes					
27	Mis experiencias las comparto con otros docentes					
28	Fomento la participación de los estudiantes en actividades de la comunidad					
29	Elaboro proyectos de mejora para lograr la calidad del servicio educativo					
30	Tomo con sencillez los aportes de las familias para el aprendizaje de los estudiantes					
31	Realizo jornadas de integración para que participen los estudiantes de la institución donde trabajo con otras instituciones educativas					
32	Participo de forma activa en planes de mejora continua					
	Dimensión 4: Desarrollo profesional docente	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Participo de forma constante en capacitaciones					
34	Estoy siempre interesada en actividades que ayuden a mi desarrollo profesional					
35	Respeto constantemente los derechos del niño y del adolescente					
36	Cuando estoy en comunidades de profesionales reflexiono sobre el aprendizaje de los estudiantes					
37	Participo en diferentes propuestas educativas que se dan a nivel local					
38	Actúo teniendo en cuenta los principios éticos del docente					
39	Inculco valores éticos-morales importantes a los estudiantes					
40	Participo con grupos de profesionales que desarrollan la investigación científica					

Gracias

Anexo 5. Base de datos

Variable 1: Competencia emocional

N°	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	Sumatoria
1	3	1	5	4	3	5	4	3	1	3	3	3	3	2	5	3	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87
2	3	1	3	3	2	3	3	5	1	5	3	5	3	4	3	2	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	88
3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	106
4	3	4	3	3	3	5	4	3	1	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	95
5	5	2	3	3	3	5	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	85
6	5	4	3	5	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	102
7	5	4	3	5	3	3	3	5	1	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	5	102
8	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
9	5	4	4	4	4	5	1	1	1	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	1	4	2	3	2	93
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	94
11	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	62
12	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	78
13	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	1	3	2	3	3	1	2	67
14	3	1	1	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	65
15	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	87
16	3	1	5	4	4	3	4	2	1	5	4	4	4	1	3	1	4	2	4	4	3	2	4	1	4	4	2	3	86
17	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	5	3	5	3	3	79
18	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
19	5	2	1	4	2	5	1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	2	2	3	3	4	4	86
20	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82
21	3	2	2	5	5	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	100
22	3	2	3	2	3	3	5	5	1	5	3	2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	77
23	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	5	2	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	104
24	3	2	5	5	3	3	5	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	86

D1	D2	D3	V1
41	22	24	87
40	21	27	88
54	24	28	106
43	20	32	95
42	19	24	85
44	29	29	102
44	29	29	102
62	35	40	137
41	27	25	93
47	21	26	94
32	13	17	62
36	19	23	78
34	16	17	67
31	14	20	65
40	22	25	87
44	19	23	86
37	15	27	79
38	21	24	83
38	25	23	86
38	21	23	82
46	23	31	100
39	17	21	77
52	26	26	104
40	19	27	86

25	3	1	5	3	4	5	1	3	3	5	5	3	3	4	5	2	5	1	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	92
26	5	2	3	3	5	5	2	3	2	5	5	3	3	2	5	2	1	2	3	4	5	3	5	4	5	3	3	3	96
27	4	1	4	4	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	72
28	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	2	5	3	4	4	3	3	3	4	5	2	3	5	2	3	107
29	5	1	5	4	5	5	2	5	1	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	115
30	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	77
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
32	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	74
33	5	2	5	2	4	5	3	4	2	5	5	3	5	2	5	4	5	3	5	3	5	3	3	2	5	5	3	5	108
34	5	4	3	2	5	3	2	2	2	5	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	84
35	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77
36	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	90
37	5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	104
38	3	2	5	3	3	5	2	3	2	5	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	87
39	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	2	4	3	115
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	101
42	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	98
43	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	5	3	3	106
44	5	4	3	3	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	5	111
45	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	114
46	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	87
47	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	87
48	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	99	
49	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	94
50	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	120

44	23	25	92
46	19	31	96
35	15	22	72
56	24	27	107
52	30	33	115
37	18	22	77
42	22	24	88
35	17	22	74
50	27	31	108
43	19	22	84
35	18	24	77
37	26	27	90
50	25	29	104
42	19	26	87
56	30	29	115
39	21	24	84
45	28	28	101
47	25	26	98
47	29	30	106
50	30	31	111
55	28	31	114
41	21	25	87
40	22	25	87
48	21	30	99
44	23	27	94
56	26	38	120

26	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	141
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	137			
28	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	146					
29	3	5	5	5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	2	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	154				
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	144					
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	132				
32	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	5	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	132						
33	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	144				
34	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	136			
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	134						
36	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	141						
37	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	136				
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	144				
39	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	141				
40	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145			
41	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	144				
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	144			
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	146			
44	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	147				
45	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	149			
46	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	140					
47	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	141			
48	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	142				
49	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	146				
50	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	151			

	D1		D2		D3		D4	V2
▶	42	■	33	■	35	■	28	138
▶	40	■	30	■	34	■	34	138
▶	43	■	33	■	39	■	28	143
▶	43	■	36	■	34	■	27	140
▶	41	■	32	■	36	■	29	138
▶	47	■	36	■	33	■	27	143
▶	42	■	36	■	37	■	27	142
▶	45	■	39	■	40	■	33	157
▶	44	■	43	■	34	■	23	144
▶	41	■	33	■	35	■	31	140
▶	36	■	32	■	35	■	30	133
▶	36	■	32	■	35	■	30	133
▶	36	■	32	■	35	■	30	133
▶	42	■	30	■	32	■	28	132
▶	44	■	34	■	36	■	30	144
▶	40	■	36	■	36	■	31	143
▶	37	■	34	■	36	■	28	135
▶	41	■	35	■	35	■	25	136
▶	38	■	32	■	37	■	28	135
▶	43	■	35	■	36	■	27	141
▶	42	■	37	■	38	■	27	144
▶	41	■	34	■	37	■	24	136
▶	42	■	37	■	39	■	29	147
▶	37	■	35	■	35	■	30	137
▶	44	■	35	■	38	■	28	145
▶	41	■	35	■	37	■	28	141

43	34	32	28	137
41	35	42	28	146
49	36	39	30	154
37	35	44	28	144
40	33	33	26	132
40	34	36	22	132
45	35	34	30	144
42	34	33	27	136
36	36	35	27	134
42	35	34	30	141
42	30	36	28	136
43	33	40	28	144
46	35	34	26	141
47	38	36	24	145
44	36	36	28	144
45	35	36	28	144
48	35	36	27	146
45	36	37	29	147
39	38	39	33	149
41	31	39	29	140
40	37	37	27	141
43	35	35	29	142
43	36	37	30	146
41	37	40	33	151

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos				
			Max	Min						
Competencia emocional	28	5=Siempre 1=Nunca	140	28	112	Alto	103	140	-37	37,33
						Medio	65	102	-37	
						Bajo	28	64	-36	
Desempeño laboral docente	40	5=Siempre 1=Nunca	200	40	160	Muy eficiente	147	200	-53	53,33
						Eficiente	93	146	-53	
						Deficiente	40	92	-52	
DIMENSIONES X										
	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Niveles	Rangos				
Componente intrapersonal	13	5=Siempre 1=Nunca	65	13	52	Alto	48	65	-17	17
						Medio	30	47	-17	
						Bajo	13	29	-16	
Componente interpersonal	7	5=Siempre 1=Nunca	35	7	28	Alto	26	35	-9	9
						Medio	16	25	-9	
						Bajo	7	15	-8	
Componente adaptabilidad	8	5=Siempre 1=Nunca	40	8	32	Alto	30	40	-10	11
						Medio	19	29	-10	
						Bajo	8	18	-10	
28										

Anexo 6. Confiabilidad Alfa De Cronbach

Variable 1: Competencia emocional

Elementos muestrales	Variable 1: Competencia emocional																											
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28
Encuestado 1	4	1	5	3	4	5	3	4	1	4	4	4	4	2	5	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 2	4	1	4	4	2	4	4	5	1	5	4	5	4	3	4	2	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4
Encuestado 3	5	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	2	5	4	2	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4
Encuestado 4	4	3	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
Encuestado 5	5	2	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 6	5	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
Encuestado 7	5	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5
Encuestado 8	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 9	5	3	3	3	3	5	1	1	1	4	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	1	3	2	4	2
Encuestado 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
Encuestado 11	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	1	4	2	1	2	4	1	2	2	4	2	1	2	2	1	4	4
Encuestado 12	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2
Encuestado 13	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	2	4	1	4	4	4	1	4	2	2	1	4	2	4	4	1	2
Encuestado 14	4	1	1	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	2	1	2	2	4	4	2	2	1	4	4	4	4
Encuestado 15	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Encuestado 16	4	1	5	3	3	4	3	2	1	5	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3	4	2	3	1	3	3	2	4
Encuestado 17	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	5	4	5	4	4
Encuestado 18	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 19	5	2	1	3	2	5	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	4	4	3	3
Encuestado 20	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
Encuestado 21	4	2	2	5	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	4	3	5	2	3	5	3	3	4	3
Encuestado 22	4	2	4	2	4	4	5	5	1	5	4	2	2	1	4	2	4	2	4	4	4	1	4	1	3	4	4	4
Encuestado 23	4	4	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
Encuestado 24	4	2	5	5	4	4	5	2	1	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
Encuestado 25	4	1	5	4	3	5	1	4	4	5	5	4	4	3	5	2	5	1	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4

28
$\sum_{i=1}^{28} It_i$
102
101
117
111
105
113
113
137
83
117
73
85
83
80
100
79
96
107
76
102
97
90
116
102
98

0,2 1,1 1,17 0,95 0,53 0,23 1,43 1,4 1,07 0,28 0,35 1,12 0,59 1,28 1,01 1,38 1,12 1,56 0,53 1,06 0,47 1,65 0,86 1,89 0,5 0,74 0,66 0,64

232,618

Sumatoria de las varianzas de los ítems $\Sigma Si^2 : 25,8$

La varianza de la suma de los ítems $S^2 : 233$

Número de ítems **K:** 28

Coefficiente de Alfa de Cronbach $\alpha : 0,922$

Variable 2. Desempeño laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Desempeño laboral																																								
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	It 29	It 30	It 31	It 32	It 33	It 34	It 35	It 36	It 37	It 38	It 39	It 40	
Encuestado 1	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
Encuestado 2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4
Encuestado 3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
Encuestado 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 7	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuestado 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Encuestado 9	3	2	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1
Encuestado 10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Encuestado 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Encuestado 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	
Encuestado 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3		
Encuestado 14	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
Encuestado 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	
Encuestado 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestado 18	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	
Encuestado 19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	
Encuestado 20	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	
Encuestado 21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestado 22	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	3	3	3	4	4	
Encuestado 23	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	
Encuestado 24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	
Encuestado 25	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	

0,32 0,39 0,18 0,56 0,57 0,64 0,49 0,57 0,22 0,24 0,16 0,44 0,32 0,22 0,22 0,31 0,18 0,22 0,57 0,49 0,41 0,7 0,33 1,01 0,45 0,52 0,57 0,75 0,37 0,41 0,44 0,31 0,39 0,57 0,16 0,41 0,6 0,46 0,11 0,74

40
$\sum_{i=1}^{40} It_i$
151
115
151
157
132
160
145
156
112
150
143
143
143
148
122
125
154
121
145
134
148
98
133
143
135
236,086

Sumatoria de las varianzas de los ítems
 La varianza de la suma de los ítems
 Número de ítems
 Coeficiente de Alfa de Cronbach

$\sum Si^2$: 17
 S^2 : 236
 K: 40
 α :0,952