



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**La inteligencia emocional y el desempeño docente del Centro
Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista, Puno 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Hanco Hanco, José Luis (ORCID: 0000-0003-3929-2891)

ASESORA:

Dra. Merino Salazar, Teresita del Rosario (ORCID: 0000-0001-8700-1441)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Al Dios de la vida que me regala la vida,
el Don de la inteligencia y a mis Padres
Sabina Pastora y Francisco Ángel por
sus sabios consejos, apoyo y afanoso
deseo de lograr mi proyecto.

A mi familia, Martha mi querida
compañera y en especial a mis deseados
retoños Jose Karol y Luis Adriano que me
inspiran a ser un padre y profesional de
éxito.

Agradecimiento

A la Universidad Particular César Vallejo por la oportunidad que me brinda para lograr este anhelado sueño, y en especial a la Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar, sus consejos y acompañamiento permanente hicieron posible concluir satisfactoriamente la presente investigación.

A la promotoría y docentes del Centro Educativo de Gestión no Estatal “San Juan Bautista” – Puno por haber brindado su disposición para aplicar los instrumentos a la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación	26
3.2. Variables y Operacionalización	27
3.3. Población, muestra y muestreo	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
3.5. Procedimiento	35
3.6. Método de análisis de datos	36
IV. RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS:	

Índice de tablas

	Pág.
1. Población de estudio de colaboradores del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista Puno	31
2. Muestra de profesores del CEGNE San Juan Bautista	32
3. Categoría de Autoconocimiento emocional	38
4. Categoría de Autorregulación	38
5. Categoría de Motivación	38
6. Categoría de Empatía o el reconocimiento de las emociones ajenas	39
7. Categoría de Habilidades sociales	39
8. Categoría de Inteligencia emocional	39
9. Categoría de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	40
10. Categoría de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	40
11. Categoría de Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad	40
12. Categoría de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	40
13. Categoría de Desempeño docente	41
14. Categoría de Inteligencia Emocional	41
15. Relación de inteligencia emocional y desempeño docente	42

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
1. Los cuadros dominios del Marco de Buen Desempeño Docente	23

Resumen

El objetivo de la investigación es “Determinar la relación existente entre las dimensiones de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal “San Juan Bautistas”, Puno, 2021. Trabajé con dimensiones de inteligencia emocional y dimensiones de desempeño docente. Es básico descriptivo correlacional, no experimental cuantitativo transversal, población con 81 profesores, con muestra de 52 profesores, instrumento es cuestionario con Coeficiente de Holsti que mide la inteligencia emocional, emitido por juicio de expertos, con índice de confiabilidad del 0,91.

Los resultados fueron: En la categoría de autoconocimiento emocional, predomina el nivel medio, con 69,2% (36 profesores), con menor predominio del nivel alto, con 30,8% (16 profesores) En la categoría autorregulación, predomina el nivel alto, con 61,5% (32 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 38,5% (20 profesores) En la categoría motivación, predomina el nivel alto, con 61,5% (32 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 38,5% (20 profesores) En la categoría empatía, predomina el nivel medio, con 55,8% (29 profesores), con menor predominio del nivel alto, con 44,2% (23 profesores) En la categoría habilidades sociales, predomina el nivel alto, con 75,0% (39 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 25,0% (13 profesores) En el centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno 2021.

En definitiva, la categoría inteligencia emocional, predomina el nivel alto, con 71,2% (37 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 28,8% (15 profesores) y, En la categoría desempeño docente, predomina el nivel alto, con 100,00 % (52 profesores) En el centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno 2021.

Palabras clave: habilidad, inteligencia emocional, desempeño docente.

Abstract

The objective of the research "To determine the relationship between the dimensions of emotional intelligence and teacher performance in the Educational Center for Non-State Management" San Juan Bautistas, Puno, 2021. He worked with dimensions of emotional intelligence and dimensions of teacher performance. It is basic descriptive correlational, non-experimental quantitative cross-sectional, population with 81 teachers, with a sample of 52 teachers, instrument is a questionnaire with Holsti Coefficient that measures emotional intelligence, issued by expert judgment, with a reliability index of 0.91.

The results were: In the category of emotional self-knowledge, the medium level predominates, with 69.2% (36 teachers), with a lower predominance of the high level, with 30.8% (16 teachers) In the self-regulation category, the level high, with 61.5% (32 teachers), with a lower predominance of the medium level, with 38.5% (20 teachers) In the motivation category, the high level predominates, with 61.5% (32 teachers), with lower predominance of the middle level, with 38.5% (20 teachers) In the empathy category, the middle level predominates, with 55.8% (29 teachers), with less predominance of the high level, with 44.2% (23 teachers) In the social skills category, the high level predominates, with 75.0% (39 teachers), with a lesser predominance of the medium level, with 25.0% (13 teachers) In the San Juan Bautista de Puno Non-State Management Educational Center 2021.

Keywords: ability, emotional intelligence, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el conocimiento de las concepciones de inteligencia emocional han incrementado significativamente las investigaciones de las emociones y su relación en distintos campos laborales: En la educación, en la salud, en el arte, en las fuerzas armadas y otras áreas. A corto plazo se han publicado artículos sobre su implicancia de este factor. Las publicaciones científicas de Salovey y Mayer a inicios de la década de los 90's, refiere que, en la sociedad poco a poco ha tomado conciencia e implicancia para el manejo de las emociones en la motivación, empatía, afecto y socialización para la vida cotidiana en la comunidad.

Formando una idea sobre los efectos de relación, las emociones forman parte indispensable en la interacción de personas, tal es así los profesores cumplen papel importante en el progreso personal y social de los estudiantes. Razones que pudieron dar a conocer las situaciones reales de la institución educativa, como el logro positivo de un ambiente armónico para la vida o de manera negativa como el fracaso, la indisciplina y la violencia (Pacheco Salazar, 2017).

Definir que solo los profesores deben manejar los conceptos y conocimientos relativos a la disciplina están desactualizados, esto implica más compromiso de parte de los profesores porque necesitan desarrollar otras habilidades sociales para conocer e incentivar las emociones y afectos en los estudiantes (Extremera y Fernández Berrocal, 2004).

Como resultado de despertar las emociones en las personas se pudieron realizar determinadas acciones que tal vez no requiere de la intervención de un intelecto. Por tal razón es importante considerar el binomio emocional - académico en una tarea pedagógica tan compleja, sobre todo se da durante el proceso del ejercicio educativo para la acción de aprendizaje – enseñanza. Los estudiantes, en las primeras etapas de la vida pasan diversos cambios de estado anímico, producto de la inestabilidad emocional propias de su edad, a esto se considera otros factores que pueden estar presente, vinculados a un

alto nivel de vulnerabilidad relacionados a las situaciones económicas y afectivas.

La investigación realizada por Mikulic Caballero y Muiños, (2013) determinan, la superación intelectual en las personas es del 23% y las aptitudes relacionadas a las emociones es del 77%, motivo por el cual las comunicaciones con el profesor se dan de manera poco apropiadas, los que lideran las instituciones educativas no manejan ni reflejan apropiadamente sus emociones frente a sus profesores.

También, los profesionales de la salud mental Garrido y Pacheco, (2012) fundamentaron que los profesores, conllevan perturbaciones negativas, como el síndrome Burnout, que contribuye de manera negativa en la inteligencia emocional, los síntomas del síndrome lo desarrollan los profesionales que interactúan con otras personas, en gran parte padecen de este mal los profesores en la región Latinoamérica. Los profesores durante su formación profesional nunca recibieron la preparación apropiada en emociones para que en el futuro inmediato le sirva para asumir su rol profesional de liderazgo.

La UNESCO (2014) refiere, que la gran cantidad de profesores en Latinoamérica cumplen sus acciones pedagógicas con ciertos impedimentos, porque no promueven un clima organizado ni integrado, a esta realidad se suma las condiciones laborales indiferentes, bajas remuneraciones, trabajo angustiante, poca planificación para el desarrollo académico con los estudiantes, pocos deseos de superación profesional, entre otros factores que influyen determinadamente en su inteligencia emocional durante la práctica docente.

Siendo una necesidad urgente las innovaciones educativas en el mundo, no se considera como tema relevante la baja remuneración del profesor, OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en el informe anual del 2015, refiere que por parte del gobierno hay poca decisión política para subsanar esta deuda social de mediano a largo plazo. En algunos

países del mundo el incremento de su remuneración podría ser terminado en 2021, en este contexto se considera a los países del primer mundo, en los que ser profesor es muy bien remunerado: En Luxemburgo llegan a ganar un promedio de 8,325 dólares mensuales, Alemania un promedio de 5,486 dólares al mes, Canadá un promedio de 5,296 al mes, Australia un promedio de 4,692 dólares al mes y Estados Unidos 4,479 dólares promedio al mes. En los países latinoamericanos el panorama remunerativo es completamente adverso, el Perú sigue rezagado respecto a otros países, según el informe de Sputnik, considera que las horas de trabajo en cada país varía, y esto determina la remuneración: En Argentina 570 dólares al mes, Uruguay 875 dólares, Brasil 737 dólares, Chile 860 dólares, Ecuador 817 dólares, Perú 516 dólares o al cambio 1700 soles, México 307 dólares.

Considerando este contexto en situaciones poco normales, la actividad pedagógica de los profesores producía altos niveles de estrés y agotamiento laboral, el escenario de la pandemia COVID – 19 ha aumentado la salud mental en los profesores a nivel mundial. Según estudios realizados, CSIF-Central Sindical Independiente y de Funcionarios e investigadores, universidades de Granada y Málaga para la BBVA, llegaron a la conclusión de que el 92,8% de profesores ha sufrido desgaste emocional y estrés, mostrando signos de ansiedad y agotamiento en el campo profesional y psicológico durante los periodos de cuarenta y confinamiento (La nueva España, 2020).

La población mundial, y los profesores en este espacio de tiempo en confinamiento preventivo causada por el coronavirus es agobiante. Goleman en entrevista con el diario El Tiempo de Colombia manifiesta, que le preocupa el distanciamiento social que se sugiere, y muchas veces obligada para mitigar el avance del virus, Goleman como profesional de la psicología sabe que el cerebro humano está hecho para unirse, relacionarse con sus semejantes, y no está cumpliendo ese rol y puede llegar a deprimirse. Estar solos y aislado hace mal y deteriora la salud mental, comunicarse a través de

cámaras como él lo realizó con sus nietos, simplificar los mensajes de texto, es poco significativo.

Considerando las problemáticas anteriores, en el Perú se ha estado efectuando una sucesión de esfuerzos para los mecanismos de cambio que coadyuven el logro eficiente en el servicio educativo. Los profesores del sector estatal y privado registran situaciones conflictivas que interrumpen las buenas relaciones socioeconómicas, por ende, influyen el desempeño docente (Huanca, 2012).

El avance emocional negativo, ha conllevado serias dificultades en las actitudes de los profesores y ha causado efecto en el desempeño docente, el distanciamiento de las relaciones humanas, presenta dificultades para componer las teorías pedagógicas en el ejercicio docente, y la capacidad de solucionar necesidades en los estudiantes (MINEDU, 2014).

Las instituciones educativas examinan todo tipo de maltratos, como: psicológicos, agresiones verbales en los profesores en relación con el director, relaciones poco armoniosas entre profesores, egresiones verbales de los padres de familia hacia los profesores y entre los progenitores, en muchos casos el trato brusco a los estudiantes, a esto se suma en los profesores los problemas económicos y la valoración de su actividad laboral, situaciones a las que afrontan los profesores mediante protestas y huelgas, todo ello repercute en su práctica pedagógica poniendo en evidencia los trastornos emocionales con sus colegas profesores.

En su etapa de formación profesional, los profesores nunca han recibido ningún tipo de formación en educación emocional. En esta realidad es necesario implementar para los profesores la formación en educación emocional, que permitirá desarrollar y poner en práctica la inteligencia emocional, manejar las emociones de miedo, incertidumbre, empatía, motivación y habilidades sociales, que le ayude a estimular en el desarrollo operacional de aprendizaje con los estudiantes en los momentos difíciles.

Frente a los problemas sustentados anteriormente, el estudio detallado permitió formular el problema general de investigación: ¿Cuál es la relación existente entre inteligencia emocional y el desempeño docente, en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021? Seguido de los Problema específico: ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión autoconocimiento emocional de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión autorregulación de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión motivación de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión empatía de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la dimensión habilidades sociales de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021?

Se justifica la investigación en el contexto actual, la cooperación en situaciones emocionales en los profesores cada vez se ha vuelto indispensable en el desempeño laboral, para que puedan convertirse en profesionales eficientes, empáticos, sociales y lo más importante de ser testimonio y modelo esencial de progreso y manejo de la inteligencia emocional para con los estudiantes. También, es relevante la capacidad de amar y valorar a sus estudiantes como ciudadanos en crecimiento, desarrollo y evolución (Morales, 2006).

El estudio es relevante, porque la habilidad inteligencia emocional es efecto trascendental como instrumento valioso en todos los campos laborales y propios de toda persona, como resultado los profesionales mejoran la calidad de vida y repercute positivamente en el desempeño laboral. La presente investigación evidencia, cuán importante resulta brindar con mayor

cualidad la conducción de las habilidades emocionales, siendo ésta un elemento innato en la persona humana, que muchas veces no le brindamos mayor importancia.

Planteamos como un elemento principal, la inteligencia emocional en la práctica docente, por la función relevante en la actividad comunicativa y conocimiento del quehacer humano (Borsic & Riveros, 2017)

Con la investigación se prueba la correspondencia existente entre las dos variables, con el fin de incrementar en los profesores la capacidad de reflexionar y desarrollar con autonomía el manejo eficiente de las habilidades sociales, también, la indagación favorecerá a constatar la correspondencia entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente, porque, en el sistema de educación básica regular es indispensable optimizar el proceso de aprendizaje – enseñanza, los profesores que están involucrados directamente con la actividad pedagógica puedan demostrarlo con los estudiantes. Necesitamos profesionales pedagogos que desarrollen y demuestren la inteligencia emocional en el ejercicio académico para el buen desempeño docente, que desarrollen habilidades para manejar situaciones conflictivas con acciones positivas que conlleven relaciones armónicas con los estudiantes con el fin de forjar cambios significativos en su formación personal y profesional.

Este estudio se justifica teóricamente, concedores que la educación es entendida como la herramienta que produce el aprendizaje. Refiere, Guzmán I. y Marin R. (2011) la eficacia y el logro de aprendizaje en los estudiantes, está relacionado estrictamente al buen desempeño docente, por tratarse la actividad pedagógica un elemento estructural y fundamental del progreso como un conjunto de fases en la educación básica regular, Sánchez & Teruel (2004) es en este progreso de aprendizaje – enseñanza, el acompañamiento y evaluación que realizan todos los días de su labor pedagógica, las habilidades sociales se presentan como intermediario en mantener trato social que pone en práctica el profesor con sus estudiantes, no se puede prohibir ni

descartar, porque tal progreso es un acontecimiento humano que sucede en la comunicación intelectual o afectiva entre dos o más personas, también, sucede en la sociedad tan compleja como es la capacidad de entender, apreciar o juzgar la escuela. En estos tiempos es importante investigar el desempeño pedagógico de los profesores, de esta forma se podrá establecer o fijar si la calidad educativa y el logro de aprendizajes en las instituciones educativas están conforme a los diseños y estándares educativos formulados por el MINEDU – Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente, en tal razón, con la presente indagación se procura analizar la relación que existe entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en los profesores del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista - Puno.

Justificación práctica, se constituye en los resultados que admitirán tomar decisiones relevantes en el campo de la educación, impulsar el progreso de la inteligencia emocional en el ejercicio docente y la buena práctica de las habilidades sociales, creando nuevos hábitos positivos en la acción recíproca con los estudiantes, con los profesores, con los padres de familia, con los directivos y, accedan a optimizar la operacionalización del aprendizaje – enseñanza, además potenciar los valores en las relaciones humanas para crear un ambiente inclusivo.

En cuanto a la justificación metodológica, es operativa y funcional, resultado de que se utilizó un instrumento confiable y validado que se adecúa a la situación problemática, con la certeza de que con el instrumento de investigación se ha hecho posible un gran aporte, que permite a los profesionales de la educación reconocer que hay correspondencia entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño docente, por consiguiente, contribuyen en la causa pedagógica para el logro significativo de aprendizajes en los estudiantes.

En relación a la justificación social, la acción y desarrollo de las habilidades emocionales en los profesionales de la pedagogía, facilitan

estrategias y herramientas para el buen desempeño docente, la orientación apropiada en el manejo de las inteligencias emocionales avala el logro de aprendizaje en los estudiantes y garantiza a proporcionar la invención, la capacidad de motivar, la capacidad de demostrar seguridad e identificarse con el puesto laboral.

Por lo tanto, se proyectó el objetivo general del estudio en: Comprobar la correspondencia existente entre las dimensiones de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Y como objetivos específicos: Determinar la relación existente entre la dimensión autoconocimiento emocional de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Determinar la relación existente entre la dimensión autorregulación de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Determinar la relación existente entre la dimensión motivación de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Determinar la relación existente entre la dimensión empatía de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Determinar la relación existente entre la dimensión habilidades sociales de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021.

Las posibles respuestas anticipadas están formuladas como hipótesis general, que constan de la hipótesis alterna H_a , existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas Puno – 20201. Y la hipótesis nula H_0 , no existe relación significativa entre la variable inteligencia emocional y variable el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas Puno – 20201. Y, como hipótesis específicas presento, existe relación significativa entre la dimensión autoconocimiento emocional de inteligencia emocional y el desempeño

docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Existe relación significativa entre la dimensión autorregulación de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Existe relación significativa entre la dimensión motivación de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Existe relación significativa entre la dimensión empatía de inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021. Existe relación significativa entre la dimensión habilidades sociales de las variables, inteligencia emocional y el desempeño docente en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación realicé la revisión bibliográfica de diversos trabajos de investigación a nivel internacional, nacional, regional y local relacionados al presente tema de estudio, habiéndose elegido los que mejor relación guardan con la investigación realizada, los cuales detallo a continuación.

En el contexto internacional, Hernández A. (2018) en la tesis de maestría titulada, *Las emociones en el preescolar, una propuesta para fortalecer competencias ciudadanas de la universidad La Sabana*, cuyo propósito fue explicar, cuán importante es el rol de las emociones, la empatía y la regulación emocional desde el nacimiento, esto implica el progreso significativo en las técnicas de convivencia y de aprendizaje que se muestran en el contexto escolar. Tiene enfoque cualitativo de tipo descriptivo e interventivo, con diseño de investigación establecida en investigación acción, con una población grupo de 25 niños preescolar del Colegio Instituto Técnico Industrial Francisco José de Caldas y la muestra entre cinco y seis años de edad del grupo seleccionado, con la técnica de la encuesta a los padres. Las conclusiones a las que llegó son las siguientes: En este proyecto de investigación se pretendió entender que las emociones cumplen un rol importante en la vida de las niñas y niños, además les ayuda a enfrentar distintas situaciones de la vida. Por otro lado, reconoce que las capacidades emocionales deben ser desarrolladas en el núcleo familiar desde que nacen las personas y posteriormente en la escuela mediante la socialización en un proceso continuo que busca el progreso completo en todas sus dimensiones en los estudiantes. El clima de la convivencia en el aula es importante, porque permite propiciar un espacio participativo que fortalece la construcción de las competencias ciudadanas.

En el contexto nacional se registraron, a Guevara Mercado, Heidi Marilyn (2019) desarrollaron la tesis de maestría denominada: *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán de Chicama, Ascope – 2019* de la universidad César Vallejo. El

objetivo principal, comprobar la concordancia existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo – correlacional, consideró la población de 60 profesores y para la muestra 45 profesores, aplicó la técnica de la encuesta, usó el instrumento del cuestionario validado por el experto Abanto Higuera y Cueto (2000), para su confiabilidad usó el coeficiente de Alfa de Crombach con un puntaje que oscila de 0 a 1, donde “0” indica confiabilidad nula y “1” indica confiabilidad positiva o total, aplicaron siete muestras en un total de 3,831 personas, el cuestionario lo validaron en el Perú. Las conclusiones son: Nivel de inteligencia emocional en los profesores; el 60% se encuentran en nivel bajo, el 22% se encuentran en valor medio y el 9% presenta el nivel alto. El nivel de desempeño docente en los profesores; registra que, el 73% se encuentran en nivel muy alto y el 7% se encuentran en el nivel bajo. Al establecer la correlación entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente, se prueba determinantemente que, entre las dos variables existe correlación nula, con $Rho=0.048$ y con el Sig. Bilateral= 0.753 (p valor >0.05), la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho=0.051$ y con el Sig. Bilateral= 0.737 (p valor >0.05), en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con $Rho=0.064$ y con el Sig. Bilateral= 0.674 (p valor >0.05), en la dimensión gestión de la escuela articulada con la comunidad con $Rho=0.055$ y con el Sig. Bilateral= 0.721 (p valor >0.05), y con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente con $Rho= 0.058$ y con el Sig. Bilateral= 0.721 (p valor >0.05). Al fijar la correlación entre las variables desempeño docente y la variable inteligencia emocional, se demuestra que existe correlación débil.

Flores, K., Polo J., Torres, A. (2018) desarrollaron la tesis de maestría denominado: Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas Fuerzas Armadas del Perú de Lima, de la universidad Marcelino Champagnat de Santiago de Surco Lima. El propósito central, comprobar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Fuerzas Armadas del Perú de Lima, de tipo descriptivo correlacional - transaccional, con una población de estudio

conformado por 331 profesores, emplearon la técnica censal denominado Inventario de inteligencia emocional de Bar-On, además usaron la ficha C2 elaborado por el Centro de Administración de Servicios Educativos – CASED – FAP, tomaron una muestra de 2,249 evaluados, aplicaron el método no probabilístico de tipo intencional, validaron el instrumento con el método del juicio de expertos, conformado por un conjunto de cinco jueces expertos con grado de Magister y grado de Doctor en educación y psicología, para la confiabilidad, usaron alfa de Cronbach. Alcanzaron a estas conclusiones: Existe relación directa y significativa entre las dos variables. Además, demostró que existe relación directa entre las habilidades de comprensión de sí mismo y el desempeño docente. Además, existe relación directa entre las habilidades de autoconcepto y el desempeño docente. Asimismo, existe relación directa entre las habilidades de empatía y el desempeño docente. También, existe relación directa entre las habilidades de relaciones interpersonales y el desempeño docente. Igualmente, existe relación directa entre las habilidades de solución de problemas y el desempeño docente en las instituciones educativas de las Fuerzas Armada del Perú en Lima.

Rufino, Y. (2017) en la tesis de maestría titulada: Desempeño docente e inteligencia emocional en docentes de Educación Inicial de Huánuco 2017 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, el propósito principal fue, determinar la relación existente entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente en el nivel inicial de Huánuco, utilizó el método cualitativo correlacional, de tipo trasversal, con una población de 106 profesores, consideró una muestra de 79 profesores, aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento cuestionario y test, la validez, se determinó mediante criterio de jueces, quienes evaluaron tomando en cuenta las dimensiones e indicadores del estudio, donde se determinó una concordancia de 0.87 entre los resultados de los Jueces. Concluyó: Estadísticamente, han determinado que no hay correlación significativa entre las variables inteligencia emocional y la variable desempeño docente; significación de 0.05, confianza de 0.95, y un p-valor de 0.194, esto significa que es mayor el nivel de significación, por ello admitió la hipótesis nula y ha rechazado la hipótesis

alterna, y el coeficiente de correlación resultó en 0.148 o 14.8% la misma que se ubicó en el nivel de ínfima o muy baja correlación de orientación positiva. Determinó en cinco dimensiones los niveles de inteligencia emocional: Estado de ánimo, manejo de estrés, la adaptabilidad, interpersonal e intrapersonal alcanzaron un promedio aritmético general de 87.92 y una D. S de 9.21, la misma que ubicó en el nivel baja capacidad emocional, confirmó así la hipótesis nula de la investigación. En consecuencia, también ha determinado los niveles desempeño docente, en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión articulada con la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad, el puntaje general promedio obtenido fue de 77.32 y una DS. 4.53, la misma que se halla en el nivel satisfactorio, de este modo se confirmó la hipótesis alterna de investigación en los profesores de educación inicial del distrito de Huánuco.

En el contexto regional – local, Atencio, C. (2019) en la tesis de maestría titulada: La inteligencia emocional y el desempeño docente en la escuela profesional de arte de la UNA - Puno, 2019 – I de la Universidad Nacional del Altiplano, cuyo propósito fue reconocer, cuál es el nivel de inteligencia emocional y cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la UNA Puno, 2019-I, utilizó el tipo de investigación transversal correlacional no experimental, tomó una población de 242 estudiantes, con muestra de 32 educadores de la Escuela Profesional de Arte, organizada por tres programas académicos, para recoger información utilizó la técnica de la encuesta denominada, test de medición de inteligencia emocional de treinta ítems, fue validado por expertos, determinaron la confiabilidad del instrumento con el coeficiente de alfa de Cronbach. Concluyó: Las dos variables tiene una correlación positiva alta, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman estimado fue de 0,743, determinó así, que, la inteligencia emocional es un elemento concluyente en el desempeño de docente. El nivel de inteligencia emocional es medio, representada por el 83,3% de docentes encuestados: Según las dimensiones que constituyen las variables; la dimensión autoconocimiento representado por el 78,1% nivel

medio, dimensión de autorregulación representado por el 93,8% nivel medio, dimensión de automotivación representado por el 81,3% nivel medio, dimensión empatía representado por el 78,1% nivel medio y la dimensión habilidades sociales representado por el 100% nivel medio, por tanto, los profesores de arte tienen una influencia regular de las dimensiones de inteligencia emocional. Por esto, según la percepción del 87,9% de estudiantes, el nivel desempeño docente es satisfactorio, tienen como base los resultados, que, el 64,1% de docentes ostenta el nivel de desempeño docente satisfactorio en las aulas. Según la categorización en la escala de calificaciones del reglamento de desempeño docente de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, el 12,1% de docentes tiene nivel de desempeño muy satisfactorio y el 23,8% de docentes tiene el nivel satisfactorio de la Escuela Profesional de Arte de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2019-I.

Calla G., (2019) desarrolló la tesis de maestría denominado Percepción de autoeficacia pedagógica y su relación con el desempeño docente de profesores del área de educación para el trabajo de la institución educativa secundaria Perú BIRF Juliaca 2016 de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, cuyo propósito principal fue, establecer si existe relación directa y significativa entre la autoeficacia pedagógica y el desempeño docente en los profesores del área de Educación para el Trabajo de la Institución Educativa Secundaria Perú BIRF Juliaca 2016, investigación de tipo no experimental descriptivo correlacional, con población de 33 profesores, la población y muestra son semejantes a las unidades de estudio que ascienden a un total de 33 profesores, aplicaron la técnica de test y análisis documental e instrumento escala de autoeficacia percibida y fichas de evaluación docente. Concluyó: Al evaluar el nivel de autoeficacia pedagógica registró que, el 78.8% se encuentra en nivel alto y el 21.2% se encuentran con el nivel regular. Además, logró precisar el nivel de desempeño docente con un 51.5% en nivel de logro previsto, un 27,3% en logro destacado, lo que indica que existe un buen nivel mostrado por el personal docente. Asimismo, logró comprobar el tipo de relación existente entre la autoeficacia pedagógica

y desempeño docente, según la prueba de Pearson, demostró que sí existe una relación significativa estadísticamente. También, señaló que sí existe relación directa y significativa entre las dimensiones autoeficacia pedagógica y desempeño docente, ésta relación es directa y alta, con un valor de 0.793 en los docentes del área de educación para el trabajo de la Institución Educativa Secundaria Perú BIRF.

A lo largo de la historia, la noción sobre inteligencia ha ido transformándose de acuerdo a las acciones producidas en la sociedad, conjuntamente con el desarrollo y avance del conocimiento, por lo que encontramos una amplia teoría para comprender la inteligencia.

Para dar mayor eficacia a la investigación considero las contribuciones humanísticas, científicos y teóricos, de la variable inteligencia emocional del psicólogo, Thorndike (Catania, AC, 1999) considerado predecesor de la concepción inteligencia emocional, el define, concebir al hombre es una habilidad social, encaminado a desarrollar y conocer las relaciones humanas. Entonces, podemos entender que la inteligencia emocional es considerada como las relaciones sociales de las personas.

Salovey y Mayer en las diferentes publicaciones realizadas sobre inteligencia emocional, incluyó el intento de medir las capacidades emocionales. Es así, que fue considerado por primera vez el término inteligencia emocional por los psicólogos científicos Peter Salovey y John Mayer (1990) ellos conceptualizaron la inteligencia emocional como la oportunidad de identificar emociones propios y ajenos de la persona humana, diferenciar estas emociones entre sí, permite concebir información para orientar la conducta y el pensamiento de la persona. Salovey y Mayer (1997) ellos dedican su atención en conceptualizar la inteligencia emocional, como la capacidad y disposición asentado para procesar la información emocional de la persona, con la cualidad de articular toda emoción con el pensamiento, haciendo posible aprovechar esas emociones para hacer fácil y más eficiente

el raciocinio, poniendo en práctica el pensamiento inteligente sobre la vida emocional de las personas.

BarOn Ice (1977) estableció la razón de la teoría BarOn, él define el ánimo o emociones como segmento de las habilidades sociales, que le permiten al hombre poner cara a cara su vida personal y social. La humanidad es capaz de ser emocionalmente inteligente, con cualidades significativas y oportunidades de una vida saludable y éxitos en función a esta teoría. BarOn considera los siguientes componentes: Inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, inteligencia de adaptabilidad e inteligencia de manejar el estrés, dichos elementos son valorados a través del cuestionario denominado BarOn Emotional Quotient Inventory (BarOn EQ-I).

Daniel Goleman conceptualizó inteligencia emocional en el libro Inteligencia emocional en la empresa (1998) como cualidad de establecer e identificar los sentimientos propios y ajenos, de automotivación, de manejo eficientemente de emociones personales en las relaciones sociales.

Además, Goleman D. (2010) en su hipótesis, conceptualiza la inteligencia emocional como un perfil para socializar con el mundo que lo rodea. También sostiene, que la vida infantil de las personas son base oportuna para dar estructura al conjunto de elementos de inteligencia emocional, estos elementos llamados habilidades sociales continúan formándose en la vida escolar, tal es así, las capacidades emocionales adquiridos en esta etapa de los niños sirven de base indispensable para todo proceso de aprendizaje en el futuro. Esto significa que en esta etapa se han desarrollado muchos perfiles sociales, emocionales, seguridad en uno mismo y mostrar interés por algo, identificar las características de conducta personal, la forma de dominar los impulsos negativos, cómo seguir instrucciones, buscar al profesor para pedir ayuda, expresar sentimientos y carencias al relacionarse con los estudiantes.

Asimismo, en el libro, *La práctica de la inteligencia emocional*, cuya autoría pertenece a Daniel Goleman, en ella fija el concepto de inteligencia emocional, como toda habilidad de examinar emociones propias y sentimientos ajenos, por ende, permite demostrar las emociones personales en relación a las emociones sociales (Goleman D., 1998, p. 430) También, sostiene que, la inteligencia emocional en las personas, permite fomentar habilidades prácticas en cinco principios, considerados como habilidades sociales; habilidad de autoconocimiento emocional, habilidad de la autorregulación, habilidad de motivación, habilidad de empatía y habilidades sociales para interactuar. (Goleman D., 2010, p. 34)

El autoconocimiento emocional, es la habilidad que permite entender los estados de ánimo internos, elección de algo, elementos disponibles para resolver, intuiciones y sentimientos de uno mismo para hacer frente a una emoción incontrolada. Este autoconocimiento presenta tres competencias emocionales: La conciencia emocional, se encarga del reconocimiento emocional propio y sus efectos a seguir como virtud. La autoevaluación precisa, permite la noción de los recursos internos, pericias y límite en uno mismo. Y, la confianza en uno mismo, conocimiento seguro y claro de facultades propios para afrontar una situación (Bisquerra, 2013).

La autorregulación, habilidad que permite examinar las emociones de manera conveniente y motivación a uno mismo para los demás. En base a las teorías de Goleman, se afirma que esta habilidad sirve para ablandar los efectos de ira, furia e irritabilidad; es decir, es indispensable en las relaciones personales de dos o más personas La autorregulación presenta cinco destrezas emocionales: El autodomínio, permite salvaguardar y controlar las emociones e impulsos que perjudican a otros. La confiabilidad, respalda el buen funcionamiento de las habilidades, honestidad e integridad. La escrupulosidad, se encarga de posesionar la responsabilidad en el desempeño docente. La adaptabilidad, cualidad para asumir ante los cambios imprevistos. Y, la Innovación, significa estar dispuesto a aceptar nuevas ideas, nuevos enfoques y nueva información (Bisquerra, 2013).

Igualmente, la motivación hace presente las virtudes que se ejecutan en el interior de la persona y que producen comportamientos específicos con el objetivo de obtener metas. (Slocum, 2009, p. 126).

Por otro lado, la motivación, es la fuerza que toda persona realiza con el objetivo de lograr metas. (Fermini, 2010, p. 152).

Por otro parte, la motivación orienta el sentido moral o ético hacia las oportunidades que buscan las personas, se representa con tres aptitudes motivadoras: El afán de triunfo, es el guía que mejora o responde a una regla que se debe seguir por excelencia. El compromiso es encaminar con la pertenencia a un grupo u organización. La iniciativa y optimismo, son aptitudes duales que manifiestan predisposición y firmeza para beneficiarse de las oportunidades y encontrar el objetivo a la margen de los contratiempos y obstáculos. (Goleman, 2010, p. 96).

La empatía o reconocimiento de las emociones ajenas, se fundamenta en los sentimientos de identificación que ayuda a conocer lo que los demás necesitan o desean. Se precisa, como la capacidad esencial que ayuda a identificar las emociones y necesidades de los demás para apoyar el éxito personal vinculado con sus familiares y amigos, y en el profesional para apoyar y demostrar sensibilidad frente a la falta o necesidad con quienes labora. Se considera que las personas empáticas presentan mayor probabilidad de ser feliz, el privilegio de apoyar a las personas mejora las relaciones interpersonales, por lo tanto, sentirse satisfecho con uno mismo. La empatía como habilidad social es poco estudiado y desarrollado. En los trabajos de investigación recientes, se demuestra la importancia de la empatía que refuerza entender mejor a los demás y permite a encontrar beneficios en la sociedad. La empatía permite desterrar la violencia, porque permite mejorar la tolerancia, el respeto y la solidaridad (Moya, 2014).

Saber explicar las emociones ajenas, permite captar las necesidades y sentimientos de otras personas y responder oportunamente. La empatía significa entender las necesidades y utilidad que se encuentran por debajo de los sentimientos del otro, las aptitudes que miden esta capacidad social son: Comprender a los demás, permite captar y comprender las emociones de sentimientos y puntos de vista ajenos y eficaces por sus necesidades. La disposición hacia el servicio, capacidad de conocer, conjeturar e indemnizar las insuficiencias de otros. Ayudar o cooperar con los demás a desarrollar, permite identificar las insuficiencias de progreso y promover la capacidad de las personas. Aprovechar la diversidad, consiste en cultivar las ocasiones diversas de toda persona para mejorar la práctica social. Conciencia política, permite interpretar formas de pensar de las organizaciones (Goleman, 2010, pág. 114)

Las habilidades sociales, permiten abrir por cuenta propia relaciones con otras personas y es comprendida base de la capacidad social e implica el éxito y popularidad de la persona. Al conceptualizar habilidades sociales, implica relacionar con las capacidades y conductas sociales de las diferentes expresiones de las personas. Las habilidades sociales están conformadas de conductas interpersonales complejas, siendo un resultado de mayor satisfacción personal e interpersonal de corto a largo plazo (Peñafiel, 2010).

Así pues, las habilidades sociales, permiten manejar con destreza las emociones de otras personas y sirve de ayuda a otras aptitudes personales, entre esas habilidades podemos identificar: La influencia, permite usar técnicas de cordura que se forma gracias a la fuerza, vigor o valor de un fundamento. La comunicación, significa escuchar ampliamente al otro y comunicar mensajes decisivos. Manejo de conflictos, es la capacidad de canalizar y resolver conflictos. Liderazgo, motiva y guía a la persona o grupos de personas. Catalizador de cambio, capacidad de empezar y conducir los cambios en las personas. Establecer vínculos, permite mejorar conexiones interpersonales e instaurar uniones (Goleman, 2010, p. 138).

En relación a la variable dos, desempeño docente, la presente investigación es definido como todo ejercicio pedagógico que realiza el profesor, y es evaluado en ese proceso los elementos como: La aptitud, comportamiento y cualidad personal orientadas a la capacidad de lograr con superioridad o excelencia y productividad durante el proceso en la labor pedagógica, todo ello en un determinado tiempo y contexto (Robbins y Judge, 2013).

También, es definido como la acción y efecto de cumplir las obligaciones únicas en la acción del profesorado, con exigencia y dedicación (Espinoza, Vilca y Pariona, 2014).

El MINEDU (2015) igualmente, define como el conjunto de fases de correlación del profesor con los estudiantes, considerando la programación la evaluación y posteriormente la reflexión pedagógica.

Tomando en cuenta el desempeño como la realización de un conjunto de acciones en el desarrollo laboral como profesor, Montergro (2017) define desempeño docente como, el agregado de efectos que fundamenta el pedagogo para cumplir la misión durante el proceso de formación de los estudiantes a su cargo.

El desempeño docente demuestra los elementos de medición de la labor que ejecuta el profesor en el aula, donde es observado la práctica pedagógica en el logro de aprendizajes del estudiante, tomando en cuenta otros factores que tienen relación en los resultados.

Describe y considera, Chávez (2017) algunas de las teorías psicopedagógicas establecen la variable desempeño docente como: La teoría cognitiva, establece que la verdadera misión del profesor es guiar y construir mejores procesos para que el estudiante sea activo y construyan de manera significativa sus aprendizajes. Los profesores tienen que esforzarse más que nunca en su actividad pedagógica, para que los estudiantes construyan sus

aprendizajes, aprendan aprender, experimenten, reflexionen y retroalimenta continuamente.

Por su parte, Ausubel, Chávez (2017) precisa como acción fundamental del profesor, preparar al estudiante durante el desarrollo del proceso de aprendizaje significativo, mediante el descubrimiento o enseñanza, en este proceso se debe manejar un proceso lógico, expresión clara, estructuración adecuada, también deben ejecutarse estrategias cognitivas que deben ser aplicados de manera eficiente.

Hamachek (1970) destaca que los profesores que poseen la habilidad para motivar y estimular el proceso de su aprendizaje en los estudiantes, poseen las características más notables como: La predisposición, es la cualidad de ser flexibles para adoptar cualidades como profesor según las situaciones, subdivididas en capacidad para observar la situación del estudiante desde su realidad, capacidad para individualizar el proceso de enseñanza con la acción y efecto de experimentar y encontrar nuevas experiencias, nuevas habilidades para plantear preguntas, conocer el área y temas relacionados, criterio y habilidad para establecer cooperación en el proceso de aprendizaje y establecer procedimientos de evaluación en el estudio. Igualmente, capacidad para manifestar cualidad tolerante, explicaciones positivas, etc. Y la enseñanza en forma distendida, de semblante natural con sentimientos positivos.

Lafourcade, (1974) probó que los elementos o causas con calidad de incidencia en la labor docente son: La motivación, conjunto de factores internos y externos que alienta al estudiante a razonar por sí mismo, generar el interés por el área de manera permanente, durante el proceso del desarrollo de clases estimular permanentemente. La estructura, disposición o modo de presentaciones lógicas y ordenadas, las actividades de clase deben ser planteadas en detalle, entre otros. Las habilidades para la enseñanza aprendizaje, deben ser oportunos y de buen humor considerados a partir de

experiencias propias, entregar fuerza y energía en el proceso de enseñanza aprendizaje, etc.

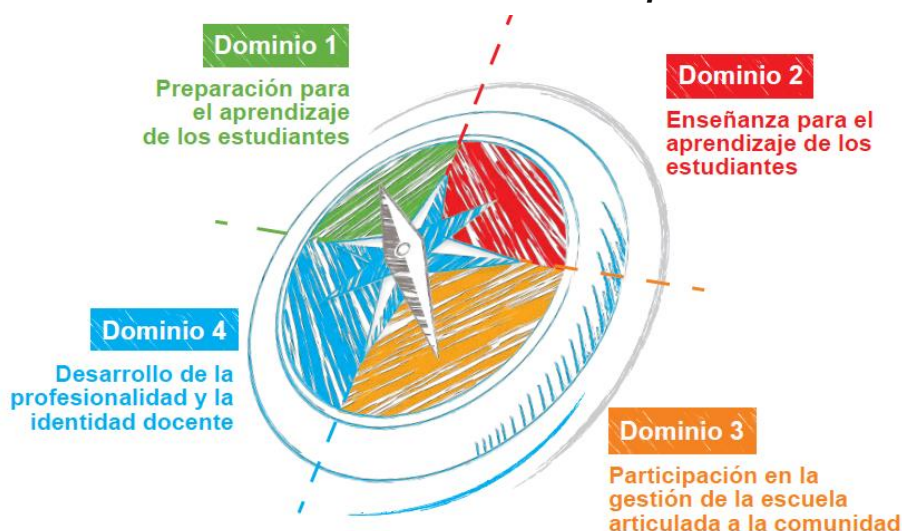
En cuanto a los componentes de la variable desempeño docente, Ajanel (2012), considera elementos como: La motivación, Caballero (2003) sustenta, como conducta humana orientada a determinadas causas, el profesor a cambio de su labor educativa realizada busca satisfacer sus necesidades básicas en forma particular y social. La relación del profesor con el estudiante debe ser de carácter positivo, desarrollado en un ambiente armónico, de amistad, compañerismo y solidaridad, debe primar la disciplina en el proceso de aprendizaje, para ello deben cumplir las normas de convivencia acompañadas de una acción reparadora en caso de incumplir. Ajanel (2012) la relación de la familia con la Institución educativa, Pique (2011) sustenta, la familia es la columna vertebral más importante de interacción entre la escuela y el estudiante, para cumplir esta interacción se debe considerar criterios como: Establecer normas para la convivencia, roles de responsabilidades, comunicación y confianza de padres de familia con los profesores, los profesores deben considerar el rol de las familias como los primeros educadores de sus hijos. En la organización institucional, es indispensable considerar normas institucionales para la organización y regular que las instituciones educativas operen en forma apropiada, por ende, contribuirá con más o menos eficacia la labor profesional en el desempeño docente (Valderrama, 2012).

En el contexto social, el profesor en el proceso de su labor pedagógica debe proponer cambios apropiados que coadyuven en solucionar problemas que impliquen directa e indirectamente al estudiante. Los estudiantes conviven y desarrollan logros de aprendizaje enmarcados en una sociedad con problemas sociales, económicos, políticos y culturales, cuyas circunstancias perjudican el trabajo eficaz del profesor.

El MINEDU (2012) hace referencia a cuatro dominios conocidos como dimensiones en el desempeño docente, estas dimensiones conforman competencias y desempeños.

Gráfico N° 1

Los cuadros dominios del Marco de Buen Desempeño Docente



Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente

Dominio uno, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, permite organizar metódicamente el proceso educativo desde la elaboración de la planeación anual, las unidades didácticas y los procesos didácticos para el desarrollo de competencias, desde la orientación intercultural e inclusión, es decir, incluye los rasgos sociales, culturales y cognitivas del estudiante, en otras palabras, el conocimiento pedagógico y disciplinario. Además, comprende la clasificación de los recursos educativos, recursos para la enseñanza y evaluación. Este dominio comprende dos competencias: Competencia uno, identifica y entiende las cualidades de los estudiantes en un contexto, incluye la doctrina disciplinaria que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, tiene como objetivo impulsar el desarrollo de capacidades de categoría sobresaliente en la formación integral. La competencia dos, referido a la planificación que está incorporada en el proceso de aprendizaje enseñanza, garantizando la adaptación entre los logros de aprendizaje que quiere alcanzar todo estudiante; los pasos pedagógicos, la utilización de los recursos para la evaluación de lo planificado.

Dominio dos, denominado enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, consiste en orientar todo proceso de enseñanza desde una perspectiva capaz de reconocer la inclusión y la diversidad con todas sus cualidades. También cuenta con la ayuda pedagógica del profesor en un clima aceptable para la enseñanza, conducción apropiada en contenidos, estimulación constante hacia los estudiantes, concordancia con las estrategias metodológicas, evaluación oportuna, manejo oportuno de recursos didácticos, uso de instrumentos que permitan la identificación de retos en el proceso del logro de aprendizaje. El dominio dos, está conformado por tres competencias: Competencia tres, establece el clima apropiado para el logro de aprendizaje, desde la variedad de sus expresiones culturales y convivencia democrática, con el objetivo de preparar ciudadanos intelectuales y críticos. Competencia cuatro, se relaciona con el dominio uno, sobre el proceso de enseñanza y dominio de los conocimientos disciplinarios, manejo de habilidades con el fin de que los estudiantes asuman reflexiva y críticamente la solución de sus problemas. Y competencia cinco, referido a la evaluación continua del proceso de aprendizaje como está diseñado y planificado en las metas institucionales, para considerar la retroalimentación se considera la diversidad individual y el contexto cultural.

Dominio tres, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, consiste en participar democráticamente para integrar la red de logros de aprendizaje con los diferentes actores de la comunidad educativa, participar activamente en la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos educativos institucionales, propiciar un clima armónico; desde el respeto y valoración a las características existentes en la comunidad, con responsabilidades compartidas. Este dominio está conformado por dos competencias: Competencia seis, respecto a la participación activa en la gestión de la escuela con principios democráticos; crítica colaborativa en la construcción y mejora permanente de los proyectos educativos institucionales, para contribuir en el logro de aprendizajes eficientes. Y la competencia siete, referido a las relaciones de respeto, cooperación y responsabilidad con las

familias, la comunidad y diferentes instituciones civiles para recoger los saberes y recursos educativos para el proceso educativo.

Dominio cuatro, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, consiste en la actividad pedagógica del profesor, y por ende refleja la formación permanente, esto implica la participación constante de reuniones de actualización profesional, para reflexionar sobre la práctica pedagógica, por consiguiente, asumen compromisos responsables para el logro de aprendizajes, y por ende responden al diseño e implementación de las políticas educativas en el contexto local, regional y nacional. Este dominio está conformado por dos competencias: Competencia ocho, referido al análisis de los procesos de aprendizaje en forma individual y colectivo, todo ello con el propósito de construir y afirmar la identidad del profesor. Y la competencia nueve, referido al ejercicio profesional desde un enfoque de respeto a los derechos elementales de la persona, y, desde la práctica de los valores; como la honestidad, la justicia, la responsabilidad y compromiso con el deber ciudadano.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica, permitirá profundizar y extender las nociones científicas del contexto que ya existe, por otra parte, no tiene como propósito emplear teorías fundamentadas, refiere, Cortés & Iglesias (2004) se exponen teorías con el propósito de reafirmarlas y sustentar sin afectar a las variables de investigación. Y, no experimental, es decir que las variables no son intercedidas, por lo que se desarrollan en una situación natural. Establece, Carrasco (2009) que faltan de manipulación intencional, porque no tienen un grupo control, tampoco tienen grupo experimental.

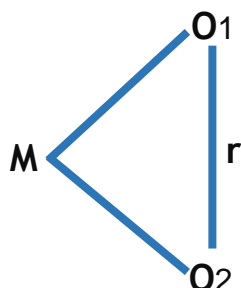
Enfoque de investigación: Galeano (2004) indica, que las investigaciones cuantitativas procuran ilustrar un contexto social visualizada desde una representación objetiva y externa. Tiene como propósito indagar la conformidad de los indicios sociales, para trascender los efectos a escenarios complejos, fundamentalmente atarean con la cantidad de datos cuantificables.

En la presente tesis de investigación, se manejó el enfoque cuantitativo, porque, se considera en el proceso de investigación, etapas metodológicas, sistemáticas, orientadas a comprobar las conjeturas, comportamientos o teorías.

Diseño del estudio: El presente trabajo de investigación es no experimental, porque, no presenta ninguna transformación premeditada a las variables de inteligencia emocional y el desempeño docente. Es transversal, porque, los datos que se han recogido mediante los cuestionarios se han ejecutado en un solo período. Es descriptivo, porque, se nombran las variables y extensiones en orden jerárquico predeterminadamente. Es correlacional, porque, establece la categoría de vínculo con las variables de inteligencia emocional y el desempeño

docente, también entre sus extensiones de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Comprende a este esquema la siguiente figura:



M = Es la muestra donde se realiza el estudio, es decir 52 colaboradores.

O1 = Inteligencia Emocional.

O2 = Desempeño Docente

r = Coeficiente de correlación entre las variables tratadas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable uno: Inteligencia emocional.

Definición conceptual: Cualidad que permite identificar los sentimientos de uno mismo y los sentimientos de otras personas, como: La motivación, manejo eficiente de las emociones en uno mismo y en toda relación interpersonal (Goleman, 1998, p. 430)

Definición operacional:

Indicadores: Está conformado por las cinco dimensiones de inteligencia emocional, como parte de las habilidades emocionales, como:

Dimensión de autoconocimiento emocional, capacidad de identificar las situaciones internas de emoción, preferencias, sentimientos e intuiciones, como elementos que atribuyen a identificar las emociones de uno mismo, como tal son muestra de autoconocimiento y sabiduría, a partir de ello reflexionan, manejan, moderan y ordenan de

manera sólido, utilizando buenas estrategias para hacer frente a situaciones estresantes y capacidad de autogenerar emociones positivas. Los indicadores pertenecientes a esta dimensión son: Conciencia emocional, capacidad de las personas en identificar las emociones de uno mismo y los efectos que produce. Autoevaluación precisa, permite conocer las fuerzas y limitaciones de la persona. Confianza en uno mismo, facultad de la persona que permite el conocimiento claro y seguro sobre el propio valor de la persona (Goleman D., 2010, p. 52)

Dimensión de autorregulación, son las habilidades personales de dirigir a partir de los propios sentimientos desconcertantes y la capacidad de conducir los impulsos, todo ello depende del funcionamiento de los centros emocionales. Estas dos habilidades personales y sociales permiten conducir los impulsos y acoger favorablemente las inquietudes, está conformado por cinco indicadores: Autodominio, dominio de sí mismo para manejar las emociones e impulsos dañinos. Confiabilidad, cualidad de poner en práctica los cánones de honestidad en uno mismo. Escrupulosidad, capacidad de admitir la responsabilidad de ejercer las obligaciones inherentes a la persona desde un punto de vista moral. Adaptabilidad, disposición para asumir cambios en uno mismo. Innovación, capacidad de estar dispuestos a la modificación de nuevas ideas (Goleman D., 2010).

Dimensión de motivación, es la capacidad de causa que guía la conciencia hacia las oportunidades que buscan, constituido por tres aptitudes: Afán de triunfo, capacidad de las personas de esforzarse para mejorar. Compromiso, capacidad de las personas de asumir metas con la agrupación o grupo. Iniciativa y optimismo, cualidad de la persona en adelantarse para beneficiar las oportunidades con perseverancia para alcanzar un objetivo (Goleman D., 2010, p. 96).

Dimensión de empatía, habilidad de las personas que permite identificar las insuficiencias y las pretensiones de otras personas, permitiendo relacionarse eficazmente. La empatía permite reconocer las emociones ajenas, descubrir las preocupaciones, los sentimientos de otras personas y responder esas necesidades. La empatía significa entender los problemas e intereses de otras personas por debajo de los sentimientos de uno mismo, comprende cinco indicadores: Comprender a los demás, habilidad que permite captar sentimientos y puntos de vista en otras personas. Orientación hacia el servicio, habilidad que permite percibir las necesidades de desarrollo en otras personas, además, desarrolla habilidades que se encarga de prevenir, examinar y compensar las insuficiencias de otras personas. Aprovechar la diversidad, habilidad que permite sembrar oportunidades. Conciencia política, sentido moral y ético para descifrar los estándares emocionales de las personas y grupos de personas relacionados con el poder (Goleman D., 2010, p. 114).

Dimensión de habilidades sociales, conceptualizado como el arte de interrelacionarse con otras personas, habilidad que permite manejar con maestría las emociones de otras personas, esto como resultado de producir sentimientos en otras personas. Comprende seis dimensiones: Influencia, capacidad para aplicar tácticas para la aprehensión. Comunicación, habilidad para crear sinergia grupal entre personas. Manejo de conflictos, habilidad para tratar y solucionar problemas entre personas. Liderazgo, capacidad para iluminar y guiar a las personas o grupos de personas. Catalizador de cambios, capacidad para favorecer el proceso de cambios en las personas. Establecer vínculos, habilidad que permite fomentar las relaciones interpersonales (Goleman D., 2010).

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2 : Desempeño docente.

Definición conceptual: Es comprender como una práctica social que parte las necesidades de la población en un contexto concreto. Poseen una habilidad o capacidad concreta y cumplen una función social (MINEDU, 2013) de modo metodológico el Ministerio de Educación y otras instituciones, al conocer el Marco del Buen Desempeño Docente, consideran un mecanismo para mejorar la práctica pedagógica del profesor, para proponer aprendizajes que beneficien a los estudiantes. También es considerado una guía inevitable para implementar las políticas educativas, la actividad pedagógica, evaluación y progreso continuo.

Definición operacional:

Indicadores: Se operacionaliza a partir de cuatro dimensiones, como

Dimensión, preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Comprende la planificación pedagógica a través de la construcción del plan anual de trabajo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. Comprende dos indicadores: Conocimiento y comprensión disciplinaria, y, planificación eficiente.

Dimensión, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Percibe el proceso de aprendizaje - enseñanza mediante los enfoques. Comprende tres indicadores: Gestiona el ambiente de clase, gestiona didáctica para el aprendizaje. Y, evaluación de los logros de aprendizaje en los estudiantes.

Dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Considera la cooperación activa desde un enfoque democrático en la gestión de la escuela o red de las escuelas, para dar determinada forma a la comunidad de aprendizaje. Conformar dos indicadores: Promueve la capacidad de gestión. Impulsa el desarrollo de trabajo cooperativo con las familias y la comunidad.

Dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Faces de la práctica pedagógica, que permite la formación progresiva en la comunidad de profesores. Contiene dos indicadores: El desarrollo personal y profesional. Y, promueve una conducta ético profesional.

Escala de medición: Ordinal.

Población: Conjunto de todo suceso que coinciden con determinadas especificaciones. Asimismo, la población debe situarse pertinentemente de acuerdo a sus características; de contenido, al lugar y al tiempo (Hernández, et al 2010, p. 174)

La población fue establecida por un total de 81 colaboradores del CEGNE San Juan Bautista de Puno 2021.

Tabla 1.
Población de estudio de colaboradores del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista Puno

Detalle	Masculino	Femenino	TOTAL
Promotoría	02	00	02
Directivos	02	01	03
Personal administrativo secretaria	01	01	02
Contabilidad y auxiliares	00	03	03
Asesor legal	01	00	01
Profesoras nivel inicial	00	15	15
Profesores nivel primaria	06	12	18
Profesores nivel secundaria	14	05	19
Profesores de talleres	02	05	07
Auxiliares de educación	01	01	02
Departamento psicopedagógico	00	02	02
Tópico	00	02	02
Personal de mantenimiento	04	01	05
TOTAL			81

Nota. Data del CEGNE San Juan Bautista Puno 2021

Criterios de selección: La población de estudio está representado por el conjunto de unidades de estudio que permitirá obtener la unidad de estudio para realizar el trabajo de investigación, conformado por los profesores que laboran en el nivel inicial, nivel primario y nivel secundario, auxiliares de educación, profesional administrativo, personal de mantenimiento y promotoria. Así pues, la población de estudio

propiamente, está representado por la unidad de estudio que reúnen y cumplen con los discernimientos de elección para establecer el trabajo de investigación con los profesores de los tres niveles de educación básica regular del CEGNE San Juan Bautista de Puno 2021.

Criterios de inclusión: Pertenece al personal docente; profesores del nivel inicial, nivel primario y nivel secundario que laboran en el CEGNE San Juan Bautista de Puno 2021, están de acuerdo en colaborar con el cuestionario.

Criterios de exclusión: No pertenecen al personal docente, los profesionales administrativos, personal de mantenimiento y promotoria del CEGNE San Juan Bautista de Puno 2021, no tienen actividad pedagógica directa con los estudiantes.

Muestra: Carrasco (2009) indica que, en el proceso de indagación, la muestra es un fragmento que representa al total de la población, por lo que debe ser objetiva y real con características notables. En efecto, la muestra para la presente investigación estuvo conformado por cincuenta y dos profesionales docentes que laboran directamente con los estudiantes del nivel inicial, nivel primario y nivel secundario. A continuación, presento la distribución de muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2.
Muestra de profesores del CEGNE San Juan Bautista

Detalle	Total fi	f %
Profesoras nivel inicial	15	28.85
Profesores nivel primaria	18	34.61
Profesores nivel secundaria	19	36.54
Σ	52	100.0

Fuente: Data del CEGNE San Juan Bautista Puno 2021

Muestreo

Cuando los elementos de la muestra son tomados sin relevancia alguna, se considera el muestreo como circunstancial, esto se da, por razones de comodidad y otras circunstancias. En otras situaciones se da por

conveniencia e interés de estudio para determinar la población apropiada (Sánchez H., 1992 p. 24).

Para el presente trabajo de investigación, se aplica el muestreo no probabilístico intencional, han consentido los colaboradores profesionales de los niveles básico regular; nivel inicial, nivel primario y nivel secundario, conformado, por un total de cincuenta y dos profesores del CEGNE San Juan Bautista de Puno.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Define, Abanto (2014) como procedimientos reglamentados que sirven para solucionar problemas. Las técnicas son elegidas considerando lo que se va a investigar; por qué y para qué, desde esa perspectiva, se considera como: Las observaciones, las entrevistas, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes, experimentaciones y la encuesta.

La técnica implementada en la presente investigación, es la técnica de la encuesta, que sirve para acopiar la información de las dos variables; de la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Instrumentos: Abanto (2014) señala, los instrumentos son medios complementarios y técnicas que servirán para acopiar y posteriormente registrar dicha información.

Bernal (2016) por su parte, considera que los instrumentos, como el cuestionario, son conjunto de ítems elaborados para recoger la información necesaria, para alcanzar el propósito de la investigación.

Variable 1: Inteligencia emocional

El instrumento denominado cuestionario de inteligencia emocional de Bar-On ICE, fue adaptado en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto en el año 2000. El instrumento de la variable uno

se denomina: Cuestionario de inteligencia emocional, contiene cuarenta y nueve ítems, en función a cinco dimensiones: autoconocimiento emocional, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, con los siguientes parámetros: Siempre (5), casi siempre (4), regularmente (3), casi nunca (2) y nunca (1). El instrumento permitirá recoger información relevante de los profesores en actividad pedagógica, sus edades fluctúan entre veintisiete años a setenta años. El tiempo de duración para la aplicación del instrumento será de veinte a treinta minutos.

Validez: Para establecer la validez del instrumento de la variable uno, se aplica, el coeficiente de confiabilidad de Holsti y se estima a través de la fórmula:

$$c = \frac{\# \textit{Afirmaciones}}{\# \textit{Afirmación} + \# \textit{Negaciones}}$$

Confiabilidad: Para lograr los fines de la investigación, y, establecer la confiabilidad establecida, el instrumento fue introducido a un experimento piloto, con profesores de instituciones educativas en actividades de similar característica al problema de estudio, para el análisis respectivo se usa el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Variable 2: Desempeño docente

La ficha de autoevaluación del desempeño profesional docente, pertenece al MINEDU (2014) el instrumento fue adecuado por la Br. Giuliana Judith Vera Vagas, en la tesis de investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de la red educativa N° 18 – UGEL 06, Lurigancho, 2017.

El instrumento para la variable dos, es recogido de la tesis: Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán de Chicama, Ascope – 2019.

El instrumento es denominado: Cuestionario desempeño docente, con las dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, contiene cuarenta ítems con respuestas de opción múltiple de tipo Likert, cuya escala es: Nunca (1), Casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4) El instrumento permite recoger información relevante de los profesores, sus edades fluctúan entre veintisiete años a setenta años. El tiempo de duración para la aplicación del instrumento será de veinte a treinta minutos.

Validez: Se presenta en la siguiente tabla:

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Pérez Pérez, Miguel Ángel	Aplicable

Confiabilidad: Antes de ser aplicado a la muestra, en su momento el instrumento ha sido sometido a la prueba previa. Los colaboradores que fueron seleccionados reunieron las características similares a la presente investigación. Y, para comprobar la confiabilidad y análisis se empleó el Coeficiente de Crombach.

3.4. Procedimiento

Determinado la confiabilidad de los instrumentos, se procedió aplicar para recoger información a los cincuenta y dos profesores del CEGNE San Juan Bautista de Puno, quienes representan a la muestra en la presente investigación.

Previamente, se solicitó permiso a la dirección general de la institución, quienes amablemente accedieron la aplicación de los instrumentos de investigación. Realizado la recopilación de información, en segundo lugar, se cumplió con procesar la información utilizando la base de datos, como: Excel y SPSS Statistics-editor de datos, en último lugar, se cumplió con la interpretación y análisis de los datos obtenidos.

3.5. Método de análisis de datos

Método deductivo: La ciencia hipotético y teórico, como las matemáticas y la estadística, no recurren en absoluto a la observación, no participan de la práctica sensorial, son metodológicamente deductivos.

Método hipotético deductivo: En todo estudio científico se usa el método hipotético deductivo, el cual determina a partir de las hipótesis planteadas la solución al problema de estudio y descienden los desenlaces lógicos, los cuales deben someterse a comprobación empírica (Bunge, 2000).

Método analítico: Técnica de estudio que permite la separación de un todo en sus partes, como en la presente investigación; inteligencia emocional, sus dimensiones emocionales como parte de las habilidades personales, para examinar las causas, las propiedades y los efectos.

Método sintético: Es el proceso de reflexión que tiende a rehacer el todo, la síntesis es un procedimiento psíquico que tiene como interés el entendimiento completo de la sustancia de lo que ya sabemos en todos sus componentes y singularidades (Pino, 2007).

a. Análisis descriptivo: El análisis e interpretación se realizará con la ayuda de las tablas de frecuencia, que permitirá examinar con mayor detalle la presentación de las dos variables en la investigación.

b. Análisis inferencial: Para la muestra aplicada a cincuenta y dos participantes voluntarios, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la cual determinó, el uso de la prueba no paramétrica Rho Spearman. Para fijar el nivel de relación, se aplicó el software estadístico SPSS y Excel para los cálculos.

Aspectos éticos: Se ha cumplido conforme las normas de la investigación, solicitud de permiso a la dirección general de la Institución involucrada para emplear el instrumento, así mismo, la manifestación voluntaria y anónima de cada profesor para resolver el cuestionario, permitió cumplir con el propósito del estudio y evitar otros fines.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de las variables y las dimensiones

Tabla 3

Categoría de Autoconocimiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	36	69,2	69,2	69,2
	Alto	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría, autoconocimiento emocional, prepondera el nivel medio en 69,2% (36 profesores), con menor predominio del nivel alto en 30,8% (16 profesores).

Tabla 4

Categoría de Autorregulación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	38,5	38,5	38,5
	Alto	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría autorregulación, predomina el nivel alto en 61,5% (32 profesores), con menor predominio del nivel medio en 38,5% (20 profesores).

Tabla 5

Categoría de Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	38,5	38,5	38,5
	Alto	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría motivación, predomina el nivel alto en 61,5% (32 profesores), con menor predominio del nivel medio en 38,5% (20 profesores),

Tabla 6
Categoría de Empatía o el reconocimiento de las emociones ajenas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	29	55,8	55,8	55,8
	Alto	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría empatía, predomina el nivel medio en 55,8% (29 profesores), con menor predominio del nivel alto en 44,2% (23 profesores).

Tabla 7
Categoría de Habilidades sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	13	25,0	25,0	25,0
	Alto	39	75,0	75,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría habilidades sociales, predomina el nivel alto en 75,0% (39 profesores), con menor predominio del nivel medio en 25,0% (13 profesores).

Tabla 8
Categoría de Inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	15	28,8	28,8	28,8
	Alto	37	71,2	71,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría inteligencia emocional, predomina el nivel alto en 71,2% (37 profesores), con menor predominio del nivel medio en 28,8% (15 profesores).

Tabla 9***Categoría de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	52	100,0	100,0	100,0

Nota. Data de la Inteligencia Emocional y Desempeño Docente

Interpretación:

Predomina, el nivel medio en 100,0 % (52 profesores).

Tabla 10***Categoría de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	52	100,0	100,0	100,0

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

Predomina, el nivel alto en 100,0 % (52 profesores).

Tabla 11***Categoría de Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	37	71,2	71,2	71,2
	Alto	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

Predomina, el nivel medio en 71,2 % (37 profesores), con menor predominio al nivel alto en 28,8 % (15 profesores).

Tabla 12***Categoría de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	32	61,5	61,5	61,5
	Alto	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

Predomina, el nivel medio en 61,5 % (32 profesores), con menor predominio al nivel alto en 38,5 % (20 profesores).

Tabla 13
Categoría de Desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	52	100,0	100,0	100,0

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

En la categoría desempeño docente, predomina el nivel alto en 100,00 % (52 profesores).

4.2. Parte inferencial entre variables y dimensiones

Prueba de normalidad

Tabla 14
Categoría de Inteligencia Emocional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autoconocimiento	,176	52	,000	,930	52	,005
Autorregulación	,162	52	,002	,950	52	,029
Motivación	,160	52	,002	,938	52	,009
Empatía	,103	52	,200*	,947	52	,021
Habilidades sociales	,130	52	,029	,971	52	,225
Inteligencia Emocional	,082	52	,200*	,974	52	,323
PAE	,203	52	,000	,935	52	,007
EAE	,133	52	,022	,928	52	,004
PGEAC	,254	52	,000	,893	52	,000
DPID	,236	52	,000	,872	52	,000
Desempeño docente	,229	52	,000	,916	52	,001

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Data de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente

Interpretación:

Algunos valores sig. bilateral son menores a 0,05, determinando una distribución no paramétrica, por ello, en la correlación de las variables y las dimensiones, se empleó la fórmula de Rho Spearman.

Tabla 15***Relación de inteligencia emocional y desempeño docente***

Rho de Spearman		PAE	EAE	PGEAC	DPID	Desem Docen
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,173	,183	,165	,156	,245
	Sig. (bilateral)	,220	,195	,243	,269	,080
	N	52	52	52	52	52

Nota. Data de inteligencia emocional y desempeño docente

Interpretación:

Se halla relación altamente significativa entre las variables, inteligencia emocional y desempeño docente, y sus correspondientes dimensiones; preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. $r=,245$ (correlación baja); $r=,173$ (correlación muy baja); $r=,183$ (correlación muy baja); $r=,165$ (correlación muy baja); $r=,156$ (correlación muy baja); $\forall p<0,01$.

V. DISCUSIÓN

A partir de los efectos alcanzados, aceptamos la hipótesis alternativa general, donde se ha encontrado relación significativa entre la variable, inteligencia emocional y variable desempeño en los profesores del CEGNE San Juan Bautistas de Puno 2021. El valor $r=,245$ (correlación baja); $r=,173$ (correlación muy baja); $r=,183$ (correlación muy baja); $r=,165$ (correlación muy baja); $r=,156$ (correlación muy baja); $\forall p<0,01$.

Hernández A. (2018) en la tesis de investigación primero pretendió, que, los padres de familia y profesores, entiendan la importancia de las habilidades emocionales en la vida diaria de los niños y cómo estas emociones ayudan a resolver múltiples situaciones que ocurren. También refiere, es importante identificar las habilidades emocionales y ser tomados en cuenta, desde el nacimiento, desde la familia y la institución educativa mediante procesos de socialización.

Estos efectos, no *tienen correspondencia* con lo que sustenta Villacorta, H. (2019) Evidencia que se ha hallado correlación nula ($Rho=0.048$) y con un Sig. bilateral equivalente a 0.753 ($p \text{ valor}>0.05$) entre las variables; inteligencia emocional y desempeño docente. Por tal razón, aceptan la hipótesis nula y concluyeron estadísticamente; no se encontró correlación significativa entre las variables planteadas, equivalente al 5% de nivel de significancia. Ello no es acorde con lo que se halla en este estudio.

Existe coincidencia en los resultados, al respecto, Flores K., Polo J., Torres A. (2018) establece que los resultados muestran, que existe relación inmediata y significativa entre las variables inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima.

Guarda relación en los resultados con lo que sustenta Rufino Y. (2017) desde la importancia de la estadística, han determinado la no existencia de una correlación significativa, entre las variables, inteligencia emocional y el desempeño docente, de las profesoras de educación inicial del distrito de

Huánuco a un nivel de significación de 0.05, un nivel de confianza del 0.95 y un “p-valor” de 0.194, siendo mayor que el nivel de significación, por lo tanto, esto ha permitido que admitan la hipótesis nula y sea rechazado la hipótesis alterna.

Este resultado guarda correspondencia con lo que sostiene, Atencio C. (2019) evidencia los resultados de correlación de inteligencia emocional y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Arte de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019 – I, en el estudio que realizaron, obtienen correlación positiva alta de Rho de Spearman estimado es 0,743. Esta correlación positiva alta, ha permitido identificar que la inteligencia emocional, es un componente determinante en el desempeño profesional de los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, 2019 – I.

En lo que respecta la categoría de inteligencia emocional de los profesores del CEGNE San Juan Bautistas de Puno, predomina el nivel alto con 71,2% en 37 profesores, con menor predominio del nivel medio 28,8% en 15 profesores y en la categoría desempeño docente prepondera el nivel alto con 100,00 %, en 52 profesores.

Al respecto, Villacorta H. (2019) al establecer la categoría inteligencia emocional de los profesores en la Institución Educativa Santo Domingo de Guzmán, registran el 60% de profesores en nivel bajo, el 22% de los mismos en un valor medio y el 9% en nivel alto. Y al establecer el nivel de desempeño docente, reconocen que el 73% de los profesores se encuentra en el nivel muy alto y el 7% se encuentran en el nivel bajo.

Rufino Y. (2017) ha establecido los niveles de inteligencia emocional de las profesoras de educación inicial – Huánuco, a partir de cinco dimensiones: Estado de ánimo; manejo del estrés, adaptabilidad, interpersonal e intrapersonal, alcanzaron un promedio aritmético general 87.92 y una DS de

9.21 la misma que se ubicó en nivel “baja capacidad emocional o sub desarrollada” de esta forma confirmaron la hipótesis nula de la investigación.

Atencio C. (2019) al establecer el nivel de inteligencia emocional en los docentes de la Escuela Profesional de Arte de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, 2019-I, es de nivel medio, en docentes encuestados representa el 83,3%. En relación a las dimensiones de la variable de inteligencia emocional, en la dimensión de autoconocimiento, el 78,1% de docentes se encuentra en nivel medio. En la dimensión autorregulación, el 93,8% se encuentra en nivel medio. En la dimensión de automotivación, el 81,3% se encuentran en el nivel medio, En la dimensión empatía, el 78,1% se encuentra en el nivel medio. Y, en la dimensión habilidades sociales, el 100% se encuentra en el nivel medio. Estos resultados demostraron que los docentes ostentan un dominio regular.

VI. CONCLUSIONES

Acorde al objetivo general, se determinó que existe relación altamente significativa entre la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente: $r = ,245$ (correlación baja) y con sus cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes $r = ,173$ (correlación muy baja), enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes $r = ,183$ (correlación muy baja), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad $r = ,165$ (correlación muy baja), desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente $r = ,156$ (correlación muy baja) $\forall p < 0,01$ en el Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno 2021.

Acorde a los objetivos específicos, se estableció que: En la categoría de autoconocimiento emocional, predomina el nivel medio, con 69,2% (36 profesores), con menor predominio del nivel alto, con 30,8% (16 profesores). En la categoría autorregulación, predomina el nivel alto, con 61,5% (32 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 38,5% (20 profesores). En la categoría motivación, predomina el nivel alto, con 61,5% (32 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 38,5% (20 profesores). En la categoría empatía, predomina el nivel medio, con 55,8% (29 profesores), con menor predominio del nivel alto, con 44,2% (23 profesores) En la categoría habilidades sociales, predomina el nivel alto, con 75,0% (39 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 25,0% (13 profesores) en el centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno 2021.

En definitiva, la categoría inteligencia emocional, predomina el nivel alto, con 71,2% (37 profesores), con menor predominio del nivel medio, con 28,8% (15 profesores) y, en la categoría desempeño docente, predomina el nivel alto, con 100,00 % (52 profesores) en el centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautista de Puno 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Se exhorta al equipo directivo del Centro Educativo de Gestión no Estatal San Juan Bautistas – Puno, a través del departamento de psicopedagoga se implemente periódicamente charlas y talleres que oriente a los profesores y personal administrativo para el desarrollo eficiente de su inteligencia emocional, por ende, brindan una intervención en la solución a situaciones controvertidas de manera apropiada y oportuna.

Se recomienda establecer espacios para que los profesores consigan socializar y examinar alternativas de solución a los problemas concernientes con los estudiantes y padres de familia.

Es importante fortalecer y brindar asesoramiento desde el área de psicopedagogía a la escuela de padres con temas de manejo de inteligencia emocional de mamás y papás para con sus hijos.

Al profesor se le pide trabajar favorablemente actividades que desarrollen el manejo de sus emociones y desempeño docente en el aula, a través de intercambio de experiencias enfocados a las habilidades y estrategias para el manejo apropiado y oportuno.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.*
- Ajanel, R. (Febrero del 2012). *Universidad panamericana. Recuperado el 10 de mayo del 2019, de <http://54.245.230.17/library/digital371.36%20A642.pdf>.*
- Alcázar A. (2001). *“Ciencia y política de la inteligencia en la sociedad moderna”.* Biblioteca Nueva. Madrid.
- Ander-Egg, E. (1991). *Teoría Motivacional.* México: Mc Graw - Hill.
- Atencio Mendoza, C. M. R. (2020). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Arte de la UNA - Puno, 2019 - I.* Recuperado a partir de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14504>
- BAR-ON, R. (1997). *Desarrollo del BarOn EQ-I: Una Medida de la Inteligencia Emocional y Social. 105a Convención Anual de la American Psychological Association en Chicago.*
- Bisquerra, R. (2013). *Psicopedagogía de las emociones (Primer Vol. 1, Issue 4).* Madrid: Editorial Sintesis.
- Borsic, Z., & Riveros, A. (2017). *La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de Educación Superior. Asociación Nacional, 18, 1-18.* Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.04.pdf>
- Calla Quispe, G. (2019). *Tesis Percepción de autoeficacia pedagógica y su relación con el desempeño docente de profesores del área de educación para el trabajo de la institución educativa secundaria Perú Birf. Juliaca. 2016.* <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9773>

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de La Investigación Científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Catania, AC. (1999). *El legado de Thorndike: aprendizaje, selección y la ley del efecto*.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Fermini, L. (2010). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Perú: ESAN.
- Fernandez, P. (2005). *La Inteligencia Emocional y la Educación de las Emociones desde el modelo de Salovey & Mayer*. Málaga: Publicaciones interuniversitarias.
- Flores Daorta K. V., Polo Churrango J E., Torres Aguilar C. A. (Universidad Marcelino Champagnat, 2018). *Tesis. Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. Recuperado a partir de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/544>
- Galeano, M.(2004). *Diseño de proyectos en la investigación Cualitativa. Teoría y Praxis Investigativa*, 2(2), 78–79. Recuperado de: https://www.academia.edu/28381298/Galeano_Eumelia_Disen%C3%B3_de_proyectos_en_la_investigacion_cualitativa
- Gardner, H. (1993). *Múltiple Intelligences. The theory in practice*. Nueva York: Basic Books. Mayer, P. S. (1997). What is emocional intelligence? En P. S. Mayer, *Emocional development and emocional intelligence*: (págs. 3 - 31). New York: Basic Books.
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional en la empresa*. Madrid: Vergara.

- Goleman, D (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Madrid, Editorial Vergara.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós
- Guevara Mercado, Heidy Marilyn (Universidad Cesar Vallejo, 2019). *Tesis. Inteligencia Emocional Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa “Santo Domingo De Guzmán” De Chicama, Ascope – 2019*. Recuperado a partir de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37806>
- Guzmán, I, Marin , R (2011). *La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación*. REIFOP, 14 (1), 151-163.
- Hamachek, D. y otros (1970). *El Character and Skills of the effective 92ovember92*. *Journal of Higner Education*.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. Interamericana Editores (ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Companies, Inc. DF. México.
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Callao*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). *What is emocional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter / (Eds.): Emocional development and emocional intelligence: educacional applicaΘons (pp. 3-31). New York: Basic Books.*
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. 2ª. Edición. Bogotá. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio*
- MINEDU (2015). *Marco Del Buen Desempeño Docente. Lima-Perú*
- MINEDU (2014). *Protocolo del Acompañante Pedagógico, del Docente Coordinador/ Acompañante y del formador. Industria Gráfica MACOLE S.R.L. Lima, Perú.*
- Ministerio de Educación del Perú (2013). *Disponible del sitio web MINEDU Portal de Transparencia del Ministerio de Educación del Perú. Consultado el 01 de febrero de 2016, de www.minedu.gob.pe*
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.*
- Mikulic, I., Caballero, R. y Muiños, R. (2013). *Aportes a la evaluación de la inteligencia emocional: adaptación y validación argentina del Test de Inteligencia Emocional de Mayer-Salovey-Caruso (MSCEIT, 2002). "[Reseña en línea]. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento – Julio del 2013. Disponible en: <https://www.aacademica.org/romina.caballero/21.pdf>. Consultado el 20 de marzo del 2019.*
- Montenegro (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos. Coop. Editorial Magisterio, 2003 – 84 páginas*
- Moya, L. (2014). *La empatía entenderla para entender a los demás. España: Plataforma.*

- Pedagogía, M. e., & Hernández Chavarro, A. L. (2018). *Las emociones en el preescolar, una propuesta para fortalecer competencias ciudadanas*. Recuperado a partir de <http://hdl.handle.net/10818/34458>
- Peñafiel, E. y. (2010). *Habilidades Sociales*. España: Editex.
- Pérez, N. (2013). *Aportaciones de la inteligencia emocional, personalidad e inteligencia general al rendimiento académico en estudiantes de enseñanza superior*. Tesis doctoral. Universidad de Alicante. Alicante, España.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación
- Rufino Meléndez, Y. E. (2018). *Tesis Desempeño docente e inteligencia emocional en docentes de Educación Inicial de Huánuco, 2017*. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4042>
- Salovey, P. M. (2002). *The positive psychology of emotional intelligence*. New York: Oxford University Press.
- Sanchez Carlessi, H. (1992). *Metodología y Diseños en la Investigación*.
- Sánchez, M. & Teruel, M. (2004). *La formación del docente universitario: Necesidades y demandas desde su alumnado*. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 18 (2), 137-151.
- Slocum, J. &. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: cengage learnig.
- Thorndike (1999). *Journal of the experimental Analysis of Behavior*, 72, 451–454 number 3 (94ovember): the selectionist connectionist.

UNESCO (2014). *Situación Educativa de América Latina y el Caribe: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREAL). EPT/PRELAC. Santiago de Chile, Chile.*

Valderrama, G. (10 de mayo 2012). *Recuperado el 30 de mayo del 2017, de <http://gricel1972.blogspot.com>*

Vallés, A. y Vallés, C (2006). *Comprensión Lectora y Estudio Intervención Psicopedagógica. Valencia: Promolibro.*

ANEXO

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable inteligencia emocional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Inteligencia emocional	Cualidad que permite identificar los sentimientos de uno mismo y los sentimientos de otras personas, como: La motivación, manejo eficiente de las emociones en uno mismo y en toda relación interpersonal (Goleman, 1998, p. 430)	<p>Está conformado por las cinco dimensiones de inteligencia emocional, como parte de las habilidades emocionales, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dimensión de autoconocimiento emocional, capacidad de identificar las situaciones internas de emoción, preferencias, sentimientos e intuiciones, como elementos que atribuyen a identificar las emociones de uno mismo, como tal son muestra de autoconocimiento y sabiduría, a partir de ello reflexionan, manejan, moderan y ordenan de manera sólida, utilizando buenas estrategias para hacer frente a situaciones estresantes y capacidad de autogenerar emociones positivas. 	Autoconocimiento emocional	Conciencia emocional (reconocer las propias emociones y sus efectos)	Escala ordinal Escalamiento Tipo Likert de 5 Categorías Siempre (5) Casi siempre (4) Regula Mente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Autoevaluación precisa (conocer las propias fuerzas y limitaciones)	
				La confianza en uno mismo (certeza sobre el propio valor y facultades)	
		<ul style="list-style-type: none"> Dimensión de autorregulación, son las habilidades personales de dirigir a partir de los propios sentimientos desconcertantes y la capacidad de conducir los impulsos, todo ello depende del funcionamiento de los centros emocionales. 	Autorregulación	Autodominio (manejar las emociones y los impulsos perjudiciales)	
				Confiabilidad (mantener normas de honestidad e integridad)	
				Escrupulosidad (aceptar la responsabilidad del desempeño)	
				Adaptabilidad (flexibilidad para manejar el cambio)	
		<ul style="list-style-type: none"> Dimensión de motivación, es la capacidad de causa que guía la conciencia hacia las oportunidades que buscan, constituido por tres aptitudes: Afán de triunfo, capacidad de las personas de esforzarse para mejorar. (Goleman D., 2010, pág. 96) 	Motivación	Afán de Triunfo (esforzarse para mejorar)	
				Compromiso (aliarse a las metas del grupo o agrupación)	
				Iniciativa y Optimismo	

				(aprovechar las oportunidades, tenacidad para buscar un objetivo)	
		<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión de empatía, habilidad de las personas que permite identificar las insuficiencias y las pretensiones de otras personas, permitiendo relacionarse eficazmente. (Goleman D., 2010, pág. 114) 	Empatía o el reconocimiento de las emociones ajenas	Comprender a los demás (percibir los sentimientos y perspectivas ajenas)	
				Orientación hacia el servicio (percibir las necesidades de desarrollo ajenas)	
				Ayudar a los demás a desarrollarse (Prever, reconocer y satisfacer las necesidades)	
				Aprovechar la diversidad (cultivar oportunidades)	
				Conciencia Política interpretar las corrientes emocionales de un grupo y sus relaciones con el poder)	
		<ul style="list-style-type: none"> • Dimensión de habilidades sociales, conceptualizado como el arte de interrelacionarse con otras personas, habilidad que permite manejar con maestría las emociones de otras personas, esto como resultado de producir sentimientos en otras personas. 	Habilidades sociales	Influencia (aplicar tácticas para la persuasión)	
				Comunicación (creo sinergia grupal)	
				Manejo de conflictos (negociar y resolver desacuerdos)	
				Liderazgo (inspirar y guiar grupos)	
				Catalizador de Cambios (Iniciar o manejar cambio)	
				Establecer vínculos (Alimentar las relaciones interpersonales)	

Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	
Variable 1. Desempeño docente	Es comprender como una práctica social que parte las necesidades de la población en un contexto concreto. Poseen una habilidad o capacidad concreta y cumplen una función social (MINEDU, 2013).	Comprende la planificación pedagógica a través de la construcción del plan anual de trabajo, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce la comprensión disciplinaria.	Escala ordinal. Escalamiento tipo Likert de 4 categorías: Nunca (1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	
				Planifica eficientemente		
		Percibe el proceso de aprendizaje - enseñanza mediante los enfoques. Comprende tres indicadores.	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Gestiona el ambiente de clase.		
				Gestiona la didáctica del aprendizaje.		
				Evalúa los aprendizajes		
				Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Promueve capacidades de gestión.
			Promueve el trabajo colaborativo con las familias y la comunidad			
			Fases de la práctica pedagógica, que permite la formación progresiva en la comunidad de profesores.	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		Se desarrolla personal y profesionalmente.
	Promueve una conducta ética profesional.					

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de inteligencia emocional

(Solo para el Investigador)

Apellidos y nombres : Código:

Cargo : Fecha:

I. Instrucciones

Estimado profesor(a), el siguiente cuestionario es de carácter anónimo y trata de determinar la relación que existe entre las dimensiones de Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente. Marque con (X) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada, tomando en cuenta la escala siguiente:

Escala	Equivalencia	Puntaje
A. Siempre	Identifica óptimamente con lo previsto en el indicador.	5
B. Casi siempre	Identifica satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	4
C. Regularmente	Identifica parcialmente con los requerimientos del indicador.	3
D. Casi nunca	Raras veces identifica.	2
E. Nunca	No identifica.	1

II. Estructura

DIMENSIONES	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Autoconocimiento emocional	1. Es fácil identificar mis pensamientos negativos.					
	2. Es fácil identificar mis pensamientos positivos.					
	3. Sé cuando comienzo a enojarme.					
	4. Aprovecho de mis habilidades para influir y estimular a los demás.					
	5. Soy capaz de descifrar correctamente mis propias emociones.					
	6. Tengo problemas de temor.					
	7. Sé cuando experimento sentimientos de temor.					
	8. Sé cuándo experimento sentimientos de amor y gozo.					
	9. Reconozco cuando cometo un error.					
Autorregulación	10. Soy una persona que tolera los insultos, injurias.					
	11. Soy capaz de desarrollar mis actividades de aprendizaje significativamente cuando estoy de mal humor (enfadado)					
	12. Utilizo la respiración y/o reflexiono para controlar mis emociones.					
	13. Soy capaz de manejar y adecuar las situaciones aun cuando empiezo a enfadarme.					
	14. Me recupero rápidamente luego de un contratiempo.					
	15. Puedo realizar alguna acción que me interese aun cuando me produzca miedo llevarla a cabo.					
	16. Soy capaz de hablar en publico aun cuando siento un poco de vergüenza.					
	17. Termino lo que empiezo.					
	18. Sé decir que no cuando es necesario.					
	19. Pienso, qué es lo que quiero antes de actuar.					
	20. Me impaciento fácilmente.					
	21. Me dejo llevar por un escenario aunque no esté de acuerdo con ella.					
	22. Cuando me desanimo puedo recuperar la confianza					

DIMENSIONES	ÍTEM	Siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Motivación	23. Postergo mis actividades que habia planeado iniciar.					
	24. Necesito que reconozcan mis acciones para lograr mis metas.					
	25. Puedo contribuir a cambiar el rumbo de la institución educativa donde laboro.					
	26. Pienso que mi futuro depende de mi esfuerzo.					
	27. Puedo conseguir lo que me propongo.					
	28. Cuando me pongo triste busco alguna actividad que me ayude a mejorar mi estado de ánimo.					
	29. Ante un problema, puedo encontrar el lado positivo de la situación.					
Empatía o el reconocimiento de las emociones ajenas	30. Procuro que los demás se sientan bien conmigo.					
	31. Me es fácil identificar con precisión los sentimientos, emociones, necesidades y deseos de las personas.					
	32. Soy capaz de ayudar a los demás a desarrollarse porque simpatizo con ellos.					
	33. Evito tener reacciones sensibles ante los sentimientos de los demás.					
	34. Me intereso por los sentimientos de los demás.					
	35. Me es difícil hablar con personas que no comparten mis puntos de vista.					
	36. Me es fácil mediar conflictos de los demás.					
Habilidades sociales	37. Fomento la confianza de los demás hacia mí.					
	38. Me es fácil proporcionar apoyo y consejos a los demás para que se sientan bien.					
	39. Entablo amistades con facilidad.					
	40. Practico la escucha activa con las personas que frecuento.					
	41. Opto por el trabajo en equipo al individual.					
	42. Sugiero nuevas opiniones que ayuden a los demás.					
	43. Expreso simpatía por quienes frecuento.					
	44. Pospongo con facilidad por acciones que benefician a los demás.					
	45. Sé cuando tengo que hablar y cuando no en una reunión					
	46. Cuando hago un comentario subrayo los aspectos positivos de los demás en lugar de criticar sus debilidades.					
	47. Animo, alabo o felicito a los demás, sin que esto represente problema alguno.					
	48. Demuestro popularidad para simpatizar con los demás.					
	49. Demuestro liderazgo en mis acciones para interactuar óptimamente con los demás.					
TOTAL						
Dimensiones		Puntaje obtenido				
A. Autoconocimiento emocional.						
B. Autorregulación.						
C. Motivación.						
D. Empatía o el reconocimiento de las emociones ajenas.						
E. Habilidades sociales.						
VALOR TOTAL						

Observaciones: _____

¡Gracias por su colaboración!



Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional docente

(Solo para el Investigador)

Apellidos y nombres : Código:

Cargo : Fecha:/...../.....

I. Instrucciones

Estimado profesor (a), el siguiente cuestionario es de carácter anónimo. Marque con (X) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada, tomando en cuenta la escala siguiente.

Escala	Equivalencia	Puntaje
A. Siempre	Cumple óptimamente con lo previsto en el indicador.	4
B. Casi siempre	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador.	3
C. Casi nunca	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador.	2
D. Nunca	No cumple.	1

II. Estructura

A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Escala valoración			
N°	Descripción / enunciación	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
Conocimiento y comprensión disciplinaria					
1.	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivos de mis estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2.	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.				
3.	Demuestro conocimiento y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.				
Planificación					
4.	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5.	Selecciono los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6.	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7.	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad de mis estudiantes.				
8.	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				
9.	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10.	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuyo adecuadamente el tiempo.				

B.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
N°	Descripción / enunciación	Escala valoración			
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
Gestión del ambiente de clase					
11.	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12.	Oriento mi práctica a conseguir logros en todos mis estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13.	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14.	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15.	Resuelvo conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16.	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17.	Reflexiono permanente, con mis estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
Gestión didáctica					
18.	Controlo permanentemente la ejecución de mi programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19.	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20.	Constato que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21.	Desarrollo, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22.	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23.	Utilizo recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24.	Manejo diversas estrategias para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
Evaluación de los aprendizajes					
25.	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26.	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27.	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28.	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando práctica de abuso de poder.				
29.	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				

C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

N°	Descripción / enunciación	Escala valoración			
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
Capacidad de gestión					
30.	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31.	Participo en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
32.	Desarrollo, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
Trabajo colaborativo con las familias y la comunidad					
33.	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34.	Integro críticamente, en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35.	Comparto con las familias de mis estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico y doy cuenta de sus avances y resultados.				

D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

N°	Descripción / enunciación	Escala valoración			
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
Desarrollo personal y profesional					
36.	Reflexiono en comunidades de profesionales sobre mi práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37.	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38.	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Conducta ético profesional					
39.	Actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40.	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Dimensiones	Puntaje obtenido
A. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	
B. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	
C. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	
D. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	
VALOR TOTAL	

Observaciones: _____

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Constancia de autorización del Centro Educativo de Gestión no estatal San Juan Bautista Puno



"IEGNE "SAN JUAN BAUTISTA"
INICIAL - PRIMARIA Y SECUNDARIA
PUNO - PERÚ

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

LA DIRECTORA DE LA IEGNE "SAN JUAN BAUTISTA" DE PUNO, QUE
SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, el Profesor **José Luis Hanco Hanco**, está desarrollando la tesis "**La inteligencia emocional y el desempeño docente**", por lo que ha solicitado aplicar una encuesta al personal docente de los niveles de Educación Inicial, Primaria y Secundaria de esta Institución Educativa, desde el 29 al 31 de marzo, cuyo fin ha sido determinar la relación existente entre las dimensiones de inteligencia emocional y el desempeño docente; **cuyas encuestas han sido aplicadas conforme a lo solicitado.**

Se expide la presente a solicitud de parte interesada para los fines que le convenga.

Puno, 18 de mayo de 2021.



ABB/otc

Anexo 5: Prueba de KMO y Bartlett, y varianza total explicada

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,649
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	47904,163
	gl	9730
	Sig.	,000

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	acumulado	Total	% de varianza	acumulado	Total	% de varianza	acumulado
1	20,257	14,469	14,469	20,257	14,469	14,469	15,005	10,718	10,718
2	13,942	9,958	24,428	13,942	9,958	24,428	11,507	8,220	18,938
3	7,820	5,586	30,014	7,820	5,586	30,014	10,560	7,543	26,481
4	5,511	3,936	33,950	5,511	3,936	33,950	9,012	6,437	32,918
5	4,510	3,221	37,171	4,510	3,221	37,171	5,954	4,253	37,171
6	3,958	2,827	39,998						
7	3,167	2,262	42,260						
8	3,093	2,209	44,470						
9	2,958	2,113	46,583						
10	2,732	1,951	48,534						
11	2,697	1,926	50,460						
12	2,609	1,864	52,324						
13	2,508	1,791	54,115						
14	2,380	1,700	55,815						
15	2,256	1,612	57,426						
16	2,104	1,503	58,929						
17	2,053	1,466	60,396						
18	1,922	1,373	61,768						
19	1,876	1,340	63,108						
20	1,718	1,227	64,335						
21	1,679	1,199	65,535						
22	1,600	1,143	66,678						
23	1,559	1,113	67,791						
24	1,499	1,071	68,862						
25	1,449	1,035	69,896						
26	1,383	,988	70,884						
27	1,342	,959	71,843						
28	1,307	,933	72,776						
29	1,289	,920	73,697						
30	1,240	,886	74,582						
31	1,188	,849	75,431						
32	1,137	,812	76,243						
33	1,077	,770	77,012						
34	1,055	,754	77,766						
35	1,002	,716	78,482						
36	,987	,705	79,187						
37	,953	,681	79,867						
38	,921	,658	80,525						
39	,880	,629	81,154						
40	,861	,615	81,769						
41	,835	,596	82,365						
42	,825	,589	82,954						
43	,803	,574	83,528						
44	,765	,547	84,075						
45	,739	,528	84,603						
46	,718	,513	85,116						
47	,701	,501	85,616						
48	,672	,480	86,096						
49	,649	,464	86,560						
50	,642	,459	87,018						
51	,632	,452	87,470						
52	,597	,426	87,897						
53	,588	,420	88,317						
54	,568	,406	88,722						
55	,544	,389	89,111						
56	,538	,384	89,495						
57	,524	,374	89,869						
58	,506	,361	90,231						
59	,478	,341	90,572						
60	,464	,332	90,904						
61	,455	,325	91,229						
62	,441	,315	91,544						
63	,429	,306	91,850						
64	,411	,293	92,143						
65	,397	,284	92,427						
66	,392	,280	92,707						
67	,374	,267	92,974						
68	,367	,262	93,237						
69	,361	,258	93,495						
70	,349	,250	93,744						
71	,338	,241	93,986						
72	,330	,236	94,221						
73	,323	,231	94,452						
74	,316	,225	94,678						
75	,309	,221	94,899						
76	,292	,208	95,107						
77	,284	,203	95,310						

78	,278	,198	95,508						
79	,270	,193	95,701						
80	,262	,187	95,889						
81	,251	,179	96,068						
82	,246	,176	96,243						
83	,233	,167	96,410						
84	,226	,162	96,572						
85	,223	,160	96,731						
86	,218	,156	96,887						
87	,209	,149	97,036						
88	,205	,147	97,182						
89	,196	,140	97,322						
90	,185	,132	97,455						
91	,173	,123	97,578						
92	,170	,121	97,699						
93	,162	,116	97,815						
94	,153	,110	97,925						
95	,153	,109	98,034						
96	,142	,101	98,135						
97	,141	,101	98,236						
98	,138	,099	98,334						
99	,128	,091	98,426						
100	,126	,090	98,516						
101	,118	,084	98,600						
102	,116	,083	98,683						
103	,108	,077	98,760						
104	,103	,073	98,833						
105	,098	,070	98,903						
106	,096	,069	98,972						
107	,091	,065	99,036						
108	,088	,063	99,099						
109	,085	,061	99,160						
110	,083	,059	99,219						
111	,080	,057	99,276						
112	,071	,051	99,326						
113	,071	,050	99,377						
114	,065	,046	99,423						
115	,065	,046	99,469						
116	,059	,042	99,511						
117	,055	,039	99,551						
118	,052	,037	99,588						
119	,050	,036	99,623						
120	,047	,033	99,657						
121	,044	,032	99,688						
122	,040	,029	99,717						
123	,039	,028	99,745						
124	,037	,026	99,771						
125	,033	,024	99,794						
126	,032	,023	99,817						
127	,029	,021	99,838						
128	,028	,020	99,858						
129	,024	,017	99,876						
130	,022	,016	99,891						
131	,022	,016	99,907						
132	,022	,015	99,923						
133	,018	,013	99,936						
134	,017	,012	99,948						
135	,017	,012	99,960						
136	,015	,010	99,970						
137	,013	,009	99,980						
138	,011	,008	99,987						
139	,010	,007	99,994						
140	,008	,006	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 6: Matriz de componente rotado^a

Matriz de componente rotado ^a					
	Componente				
	1	2	3	4	5
i22	.778				
i40	.751				
i17	.750				
i12	.745				
i18	.730				
i6	.716				
i7	.714				
i24	.713				
i28	.706				
i27	.682				
i23	.678				
i39	.661				
i14	.630				
i8	.624				
i3	.618				
i20	.615				
i26	.601				
i21	.589				
i35	.567				
i38	.534				
i11	.516				
i15	.509				
i37	.479				
i25	.466				
i59	.464				
i66	.438				
i102	.430				
i13	.423				
i131	.413				
i29	.406				
i119	.392				
i75	.391				
i4	.349				
i49	.339				
i99		.692			
i81		.669			
i77		.620			
i103		.613			
i46		.607			
i67		.590			
i63		.588			
i126		.576			
i136		.561			
i128		.543			
i88		.537			
i86		.517			
i113		.513			
i52		.511			
i135		.511			
i132		.510			
i54		.491			
i112		.468			
i118		.435			
i117			.419		
i82			.419		
i96			.411		
i138			.393		
i41			.384		
i76			.384		
i95			.375		
i84			.370		
i45			.367		
i48			.362		
i72			.352		
i137			.330		
i109			.328		
i97			.282		
i58			.277		
i127			.262		
i91			.255		
i107				.690	
i64				.674	
i100				.655	
i124				.640	
i139				.618	
i47				.554	
i61				.536	
i83				.530	
i79				.513	
i120				.484	
i85				.482	
i71				.475	
i111				.456	
i129				.436	
i60				.427	
i108				.410	
i121				.400	
i55				.390	
i92				.389	
i90				.370	
i94				.368	
i56				.357	
i50				.354	
i93				.338	
i130				.323	
i133				.318	
i122				.305	
i57				.278	
i43				.206	
i78					.655
i110					.654
i98					.587
i70					.574
i51					.571
i80					.561
i62					.540

i123				.520
i105				.517
i74				.507
i125				.502
i114				.493
i42				.489
i134				.477
i106				.471
i65				.459
i44				.458
i87				.452
i140				.452
i69				.435
i104				.433
i115				.378
i116				.376
i68				.368
i101				.333
i89				.296
i32				.276
i53				.238
i16				.811
i10				.582
i36				.571
i33				.554
i31				.525
i19				.513
i2				.511
i1				.511
i30				.492
i34				.490
i5				.448
i9				.282
i73				-.179

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.