



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y desempeño docente de la red 11 de  
Villa María del Triunfo, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Psicología Educativa

**AUTORA:**

Ramos Trujillo, Ana Maria (ORCID :0000-0001-9193-747X)

**ASESORA:**

Dra. Leiva Torres, Jakline Gicela (ORCID: 0000-0001-7635-5746)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Evaluación y Aprendizaje

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mi madre por estar siempre presente, y ser la luz que guía mis pasos; y a mi familia, por su comprensión en cada momento.

### **Agradecimiento**

A todas las personas que colaboraron con esta investigación, a mi casa de estudios Universidad César Vallejo y en especial, a la asesora Dra. Jakline Gicela Leiva Torres.

## Índice de contenidos

Carátula	i
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	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de la investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	56

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población de docentes .....	21
Tabla 2 Distribución de la muestra de docentes.....	23
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario de inteligencia emocional .....	25
Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente .....	25
Tabla 5 Baremo de las variables y dimensiones .....	27
Tabla 6 Distribución de niveles de la variable inteligencia emocional .....	30
Tabla 7 Distribución de frecuencias de las dimensiones de la inteligencia emocional .....	31
Tabla 8 Distribución de niveles de la variable desempeño docente .....	31
Tabla 9 Distribución de las dimensiones de la variable desempeño docente.....	32
Tabla 10 Prueba de normalidad- Kolmogórov-Smirnov.....	33
Tabla 11 Correlación de Spearman - Hipótesis general.....	34
Tabla 12 Correlación de Spearman - Hipótesis específica 1.....	35
Tabla 13 Correlación de Spearman - Hipótesis específica 2.....	36
Tabla 14 Correlación de Spearman - Hipótesis específica 3.....	37
Tabla 15 Correlación de Spearman- Hipótesis específica 4.....	38

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Diagrama de correlación de las variables .....	19
Figura 2 Diagrama de dispersión de inteligencia emocional del director y desempeño docente. ....	39
Figura 3 Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y acompañamiento a los estudiantes. ....	40
Figura 4 Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y adecuación y/o adaptación de actividades. ....	41
Figura 5 Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante. ....	42
Figura 6 Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y trabajo entre pares y coordinación con el equipo directivo. ....	43

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y desempeño docente de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, 2021; y responde a la problemática de las instituciones educativas. Obedece a un enfoque cuantitativo, de tipo básico, y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, con una muestra de 98 docentes, a quienes se les aplicó el inventario de inteligencia emocional de BarOn y un cuestionario para el desempeño docente, y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman; y se llegó a la siguiente conclusión: Sí existe una relación directa, moderada y significativa entre la inteligencia emocional del director y desempeño docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021; habiéndose obtenido un  $\rho=0,659$  y un nivel de significancia igual a 0,000.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, directivo, desempeño docente.

## **Abstract**

The objective of the investigation was: To determine the relationship between the emotional intelligence of the director and the teaching performance of the 11 network of the Villa María del Triunfo district, 2021; and responds to the problems of educational institutions. It obeys a quantitative approach, of a basic type, and a non-experimental, correlational, cross-sectional design, with a sample of 98 teachers, to whom the Baron emotional intelligence inventory and a questionnaire for teacher performance were applied. Spearman's correlation coefficient; and the following conclusion was reached: There is a direct, moderate and significant relationship between the emotional intelligence of the director and teacher performance of the network 11 of Villa María del Triunfo, 2021; having obtained a  $\rho = 0.659$  and a level of significance equal to 0.000.

**Keywords:** Emotional intelligence, manager, teacher performance.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el rol del director ha conquistado preponderancia debido al proceso de descentralización educativa que se ha puesto en funcionamiento en nuestro país y que persigue lograr una mayor autonomía en la escuela, ya que representa el primer nivel de gestión del sistema educativo, conforme lo señala el artículo 55 de la Ley 28044, Ley General de Educación. Debido a esta, el papel del director tiene una función estratégica y de mayor autonomía para tomar decisiones que favorezcan sobre todo el ámbito pedagógico de su función. Caso similar ocurre con el desempeño del docente, en palabras de Cuenca (2011) también su actuar ha sido cuestionado y revalorizado en estos últimos tiempos, en cuanto a su función para el logro del éxito educativo, y atribuyéndole también a su rol, el protagonismo que le fue esquivo y que en palabras de Robalino (2005) es el de atribuir a los profesionales de la educación el capital social y cultural tan necesarios para la toma de decisiones en el ámbito educativo.

En el Perú, desde hace ya muchos años, se ha exigido al Estado que determine no solo las políticas, sino también las estrategias y los mecanismos que articulen la atención del derecho de una educación de calidad para todos, sin excepción. Es aquí donde surgen las interrogantes por la calidad, la idoneidad y la utilidad del trabajo docente, por su enseñanza profesional y la naturaleza de su práctica docente. Como todas las profesiones, la docencia es una práctica social sujeta a las demandas actuales por lo que necesita cambios o modificaciones permanentes para responder a las necesidades que surgen. Por mucho tiempo ha estado desvinculada a los cambios y continuaba bajo a un paradigma que propiciaba y valoraba el conocimiento que generaba un pensamiento dogmático y una actitud autoritaria.

Los cambios sociales y la tecnología han dejado al descubierto muchas falencias en el sistema educativo por lo que la sociedad urge de educadores que preparen a los estudiantes para enfrentar los retos y desafíos del mundo actual, de una sociedad que no termina de constituirse, por lo que es necesario que los docentes estén a la altura de las exigencias de estos cambios. El Marco de Buen Desempeño Docente (2013) define a la docencia como una profesión compleja, porque no solo comparte dimensiones con otras profesiones sino también requiere una reflexión

de su práctica para saber actuar y tomar decisiones que aseguren y orienten hacia la ansiada educación de calidad. Además de esta complejidad se suma, que la profesión docente requiere de la interacción con los actores educativos, no se aísla, más bien su éxito radica también en logro de que esta interacción sea efectiva.

El término liderazgo pedagógico, adoptado también en el Marco del Buen desempeño Directivo (2014) refiere que la escuela que queremos requiere de un líder que trascienda, sirva de inspiración y estimule el accionar de los miembros de comunidad educativa al servicio de lo pedagógico y define a su tarea como la de activar y trascender a otros para estructurar y alcanzar el logro de los propósitos y metas compartidos de la escuela. Es decir, se requiere de un líder afectivo, pero también efectivo. Al respecto Goleman (2004) sostiene que los líderes más efectivos poseen como característica común la inteligencia emocional, es más, afirma que, sin la presencia de ésta, el liderazgo no puede desarrollarse como tal. Así mismo Byron (2007) menciona que aquellos líderes capaces de descifrar y comprender las manifestaciones emocionales son considerados como efectivos y los individuos que pertenecen a su organización se muestran complacidos. Swanson y Zobich (2014) sustentan que el desempeño en el trabajo al que denominaron competencias laborales está estrechamente vinculado a la emoción y sentimiento, ya que éstos están presentes en toda acción (actitudes y conducta) del individuo, sin importar el contexto en donde se desarrollen por lo que no se puede ignorar el impacto de las emociones en el desempeño laboral que pueden ir desde el agrado y la felicidad, hasta el inconformismo. Es necesario que el director promueva la integración y el sentido de responsabilidad a sus colaboradores por lo que debe entre otros aspectos, poner en práctica su inteligencia emocional, en otras palabras, ser un líder emocional.

El liderazgo emocional tiene como característica prioritaria la de que es líder el que conduce a la obtención de los objetivos trazados en la organización, respetando a sus colaboradores y facilitando las condiciones para que estos se desarrollen por sí mismos. La repercusión de la inteligencia emocional del director reside en la aplicación de determinadas prácticas, que incluyan sus capacidades y habilidades emocionales, en la conducción de la escuela y que tienen un efecto favorable en las condiciones y el desempeño de los docentes, que conlleva por consiguiente a intervenir en el progreso del aprendizaje de los educandos, quienes

sin lugar a duda son el centro neurálgico de la educación. Al respecto, Mayer y Salovey (1997) sostienen que esta inteligencia es una condición especial del individuo para determinar su accionar frente a una circunstancia y encauzar en forma efectiva su medio ambiente. La inteligencia emocional del director debe estar presente en todo el accionar de su gestión, y debe involucrar positivamente a toda la organización, en el caso del presente estudio se pretende demostrar su relación o no, con el desempeño de los docentes.

Robalino (2015) sostiene que este desempeño es el proceso de articulación de las capacidades individuales, profesionales y el sentido de ciudadanía de los docentes, que les permita tener participación activa y reflexiva en la toma de decisiones en el ámbito educacional. Otro punto interesante para mencionar es el que refiere Castro (2015) que sostiene que este actuar se estima de acuerdo la activación de capacidades intelectuales para emplear los recursos disponibles a través de metodologías didácticas adecuadas con profesionalismo ético en una determinada situación contextual.

En nuestro país, el MBDD (2013) señala que toda profesión debe estar sujeta a las demandas actuales de la sociedad y las circunstancias o contextos en que se desenvuelven, en un proceso continuo de adecuación. Por lo referido, se requiere de docentes que trabajen en función a la educación, dentro de un ambiente no solo de aprendizaje, sino también de valores, con prácticas de convivencia saludables, en constante interacción con el saber y la ciencia y con una ciudadanía basada en los derechos. Así mismo, reconoce a la docencia como un saber complejo en donde su desempeño exige un actuar reflexivo, que se reflejará en una posición autónoma y crítica en el desarrollo de su profesión y una capacidad para afrontar los retos y tomar decisiones pertinentes respecto a la misma. También es necesario que, debido a la naturaleza de la profesión docente, que se sustenta en la interacción con los estudiantes para el logro y mejora de los aprendizajes, reconocerse como el mediador del cambio, por su poder para formarlos.

En la situación actual, en donde la educación virtual ha demostrado las dificultades del docente para asumirla aunado a las carencias de los estudiantes en todos los sentidos, el Ministerio de Educación implementó la estrategia Aprendo en Casa, con el propósito de dar recursos a los docentes para asumir la educación virtual y de esta manera garantizar el aprendizaje de los estudiantes, pero es necesario que

el director en su condición de tal, haya rediseñado su gestión para una respuesta casi inmediata a las necesidades que atender, por una parte insertar al equipo docente a esta modalidad brindándole el soporte pedagógico y emocional que se necesita y por otro lado garantizar el aprendizaje de los estudiantes a su cargo, valiéndose de los mecanismos más efectivos de éstos a las clases virtuales. Este rediseño, implica el hacer uso de sus competencias emocionales mencionadas anteriormente, en las que destacan la adaptación y el asumir retos. Al respecto Freire y Miranda (2014) sostienen que el director, quien posee la responsabilidad de la gestión escolar, debe ser el que organice, conduzca y posibilite los procesos que surgen al interior de la escuela.

Por lo anteriormente expuesto se planteó como problema de la investigación: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del director y desempeño docente de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021?; así como los problemas específicos, orientados a reconocer la existencia o no, de la relación entre la inteligencia emocional y cada una de las dimensiones de desempeño docente señaladas en el presente estudio.

Así también, los objetivos y como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y desempeño docente de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021; y los objetivos específicos situados a determinar la relación existente entre la variable inteligencia emocional y cada uno de los componentes del desempeño docente.

Para finalizar se plantearon las hipótesis, y como hipótesis general: Existe relación entre la inteligencia emocional del director y el desempeño docente en la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021; y las hipótesis específicas: 1) Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento a los estudiantes en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021; 2) Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares de los docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021; 3) Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021; 4) ) Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo en los docentes de la red 11 del distrito de Villa

María del Triunfo,2021.

La investigación presente se justifica en los siguientes aspectos: justificación teórica, que permitió el incremento de conocimientos teórico-prácticos acerca de la relación entre la inteligencia emocional del director y el desempeño docente, y se fundamenta en los planteamientos de BarOn (1997) con respecto a la variable inteligencia emocional del director y Robalino (2005) con respecto a la variable desempeño docente. También, la justificación social, donde la investigación benefició a los actores educativos, con un diagnóstico real de la problemática para la toma de decisiones en la solución; y será de utilidad para determinar la ascendencia que tienen los integrantes de la institución, guiados por el director para lograr la identificación y la consecución de metas propuestas y la visión de la institución. De la misma manera, la justificación metodológica, que obedece a un enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos válidos y confiables que fueron aplicados, para medir las variables y realizar la prueba de hipótesis.

El presente estudio contribuirá a reconocer el alcance de la correspondencia entre la inteligencia emocional del director y su ascendencia en el desempeño de los docentes de la institución, así mismo permitirá predecir los resultados de la gestión escolar al conocer los efectos de su alcance.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, Rodríguez et al., (2021) en su investigación realizada en Castilla – La Mancha (España) atribuyéndose una muestra de 195 docentes, de metodología cuantitativa, descriptiva correlacional; tuvo como finalidad examinar la correspondencia entre la inteligencia emocional rasgo, afrontamiento resiliente y satisfacción con la vida del docente. Los resultados obtenidos evidencian que los docentes con mayores capacidades emocionales poseen mayores posibilidades de emplear estrategias de afrontamiento mejores frente a las estímulos o condiciones que generan estrés en el aula, en el que se encuentran las conductas disruptivas, clima escolar, relaciones con las familias, etc. Por lo que concluye, que esta inteligencia, debe ser empleada como un recurso personal para influenciar positivamente entre sus colaboradores, sobre todo en aquellas situaciones retadoras con el propósito de buscar y mantener el bienestar del grupo.

Este estudio tiene relevancia en la presente investigación debido a que otorga a la inteligencia emocional del docente , un papel decisivo para el logro del bienestar del grupo, a través de ciertas estrategias que favorezcan su logro, debido a esto, es imprescindible la planeación y ejecución de programas de educación emocional para los docentes a largo de toda su vida profesional, con el propósito de asegurar el bienestar grupal y el afrontamiento resiliente frente a contextos adversas del entorno escolar.

Samaniego (2020) en su tesis realizada en Ecuador, de enfoque cuantitativo, proyectivo – descriptivo, no experimental cuya muestra estuvo constituida por 36 docentes, tuvo como objetivo el diseño de un programa fundamentado en la inteligencia emocional para el mejoramiento del clima de la institución. Los resultados obtenidos demuestran la disconformidad de los docentes respecto al clima institucional debido mayormente a la falta de estímulos y metas definidas y consensuadas, aunándose también la fatiga laboral y la demanda de trabajo administrativo.

El autor concluye que es necesaria la aplicación de proyectos con el propósito anteriormente mencionado, con enfoque holístico de variables tales como autoconocimiento, autorregulación personal, motivación en el trabajo, empatía

entre compañeros y habilidades sociales, que constituyen los componentes de la inteligencia emocional. Este estudio tiene gran significatividad para el presente estudio debido a que menciona que el empleo de las competencias emocionales tanto de directivos y docentes son esenciales para la mejora de clima institucional, y éste a su vez incide en el rendimiento de los colaboradores.

Hernández y Ramos (2018) en su investigación realizada en México, de enfoque cuantitativo, de alcance transversal correlacional, que contó con 2000 unidades de estudio (docentes), tuvo como interés detallar la relación entre la inteligencia emocional y los factores que estudian la praxis docente. Los resultados conseguidos demostraron que entre más logros académicos presentan los docentes, tienen mayor facilidad para la identificación de emociones, sin embargo, aparecen situaciones que afectan su ejercicio pedagógico, por lo que es recomendable atender el estado anímico, el estrés y el agotamiento emocional de los mismos. El estudio concluye que, frente a un mayor grado académico, aunado a las responsabilidades propias del mismo, algunos elementos de la práctica profesional van en detrimento. Este estudio tiene representatividad en la presente investigación, debido a que sugiere poner énfasis en la necesidad de tener conocimiento sobre las condiciones de naturaleza laboral y emocional sobre las cuales el docente desarrolla no sólo su trabajo en el aula, sino también su desarrollo profesional, lo que posibilitará determinar la influencia, positiva o negativa, que el contexto genera y que repercute en su quehacer pedagógico.

De la Ese (2017) en su tesis efectuada en Guaya, Ecuador, de metodología cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional con una muestra de 80 educadores, consideró como interés fundamentar la correspondencia entre el liderazgo directivo y la evaluación de desempeño de los docentes a su cargo. Los resultados arrojados demuestran que existe relación entre las variables mencionadas, concluyendo además que las competencias pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad y la proactividad están estrechamente relacionadas con el liderazgo directivo. Este estudio es de gran alcance para la presente investigación debido a que determina que el director debe poseer no solo conocimientos inherentes a la gestión que realiza, sino también cualidades profesionales e individuales. Así mismo, el desempeño de los docentes puede ser positivo o negativo y que dependerá de la actuación pedagógica del mismo, que incluye tanto su trabajo metodológico como

didáctico.

Basurto y Guardiola (2015) en su investigación realizada en México, de metodología cuantitativa, de diseño descriptivo y transversal, con una muestra de 63 directivos, tuvo como objetivo conocer la percepción que tienen éstos de su grado de inteligencia emocional como vaticinador del desempeño en el trabajo. Los resultados conseguidos determinan que hay una influencia positiva y relevante en nivel elevado entre estas variables, sin embargo, también determina que la experiencia traducida en años de servicio y el nivel académico no muestran diferencias significativas.

Concluye que la autopercepción del directivo sobre su inteligencia emocional es de gran utilidad a la organización pues permite predecir los resultados de gestión, traducidos en el desempeño laboral de sus colaboradores. Este estudio tiene representatividad en la presente investigación, debido a que sostiene que si los líderes de la organización mantienen el autocontrol de sus competencias emocionales y las enfocan hacia sus colaboradores es posible el logro de óptimos desempeños laborales que giran en torno a la planeación, conducción y control de gestión directiva.

Entre los antecedentes locales, Quispe (2020) en su investigación desarrollada en Lima, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, nivel correlacional y que trabajó con una muestra de 102 docentes, tuvo como propósito definir la correspondencia entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las lecciones a distancia. Los datos obtenidos concluyen que existe un nexo significativo y alto entre estas variables y que, a mayor inteligencia emocional, superior desempeño de los docentes.

Este estudio es de gran importancia para la presente investigación pues refiere que los profesionales que manejan en forma óptima sus competencias emocionales son capaces de enfrentar positivamente circunstancias adversas en el campo laboral debido a que cuentan con propósitos claros y tienen autoconfianza, así mismo aclara que es necesario la consolidación de esta inteligencia como parte del desarrollo integral del docente para asegurar una educación de calidad.

Montañez (2019) en su tesis desarrollada en la ciudad de Puno cuya muestra estuvo formada por 64 docentes de naturaleza descriptiva correlacional, diseño no



experimental tuvo como finalidad decretar la concomitancia entre liderazgo, motivación y desempeño docente. Los hallazgos arrojaron la existencia de una correlación significativa entre las tres variables de estudio. La tesis concluye que es necesario que el director de la escuela identifique aquellos aspectos motivacionales intrínsecos del personal docente con el propósito de proyectar estrategias para reforzarlos y de esta manera mejorar su práctica profesional.

Este estudio tiene relevancia para la presente investigación porque descubre los errores en que el director de la escuela incurre al no reunir cierto perfil que lo empodere como el líder de la escuela que queremos al no responder a las demandas actuales. Así mismo plantea que el liderazgo del director, la motivación además de otras características influye y determinan significativamente el desempeño docente y por consiguiente la mejora de los aprendizajes.

Condori (2019) en su investigación realizada en Chumbivilcas, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal correlacional y con una muestra de 20 directivos, tuvo como finalidad reconocer en qué magnitud la inteligencia emocional del director se relaciona con el liderazgo transformacional. Como conclusión menciona que entre dos variables no existe una correspondencia significativa, lo que permite inferir la existencia de otros factores que desarrollen el liderazgo transformacional. La relevancia de esta investigación en el presente estudio, reside en que señala la presencia de una correspondencia relevante, directa y positiva entre esta inteligencia y la formación profesional. Así mismo señala que es necesario el fortalecimiento de esta inteligencia para el afianzamiento del liderazgo directivo y la generación de espacios de reflexión para su desarrollo.

De igual manera, Zárate (2018), en su estudio llevado a cabo en Lima, de naturaleza descriptiva correlacional y que contó con diseño no experimental y cuñas unidades de muestreo fueron 191 docentes, tuvo por objetivo decretar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente cuyos resultados hallaron la existencia de una correlación directa entre estas dos variables con un  $\rho = ,766$  y una significancia de  $,05$ , concluyendo que la inteligencia emocional del docente se relaciona directamente con todas las dimensiones de desempeño docente señaladas por el autor. Este estudio tiene interés para nuestra investigación pues señala que es fundamental que el docente fortalezca sus competencias

emocionales con la finalidad de mejorar su práctica profesional para fortalecer los propósitos institucionales orientados a la mejora de los aprendizajes, así como también a la idoneidad de su desempeño.

Cossio (2017) en su investigación realizada en Lima, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, transeccional correlacional, con una muestra censal de 80 docentes, tuvo como finalidad precisar la relación entre la inteligencia emocional director y la oposición al cambio en los profesores. Su estudio determina que la inteligencia emocional del director se relaciona relevantemente y en forma negativa con la resistencia al cambio en los docentes por lo que es necesario trabajar las competencias emocionales en su organización con personal especializado. Este estudio tiene relevancia en la presente investigación debido a que demuestra que las competencias emocionales comprendidas en cada una de las dimensiones de la inteligencia emocional requieren ser desarrolladas para mejorar en forma pertinente la relación del director y sus colaboradores.

Arana y Coronado (2017) a partir de un estudio sobre liderazgo del director y desempeño docente realizado en la ciudad de Lima, tuvo como intención determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y desempeño docente, contando con una muestra de 48 unidades de estudio, aplicando una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transaccional y correlacional. Los resultados obtenidos demuestran que existe una relación directa entre los diferentes estilos de liderazgo y el desempeño de los docentes. Este estudio determina que, entre todos los estilos de liderazgo, el que más se adapta a las necesidades educativas es el transformacional. La importancia de este estudio radica en que comprende a los diferentes estilos de liderazgo directivo, y demuestra que el transformacional influye de manera positiva, debido a su ascendencia y metas compartidas, en el equipo docente.

Espinoza (2017), en una investigación mixta, aplicando metodología cuantitativa, de tipo descriptivo, correlacional, transversal así una metodología cualitativa, con una muestra de 79 docentes, cuyo objetivo fue estudiar el clima organizacional, así como el liderazgo y desempeño docente; los resultados determinaron que efectivamente las variables elegidas pronostican el desempeño de los docentes de la institución, sin embargo, no son las únicas variables. Es

necesario señalar, que este estudio igual que el anterior pone énfasis en el liderazgo transformacional se relaciona de manera efectiva y significativa al desempeño docente, debido a que entre sus características interviene mucho el aspecto motivacional e influencia que el líder moviliza.

El poder del liderazgo directivo en el logro y en el mejoramiento de aprendizaje en las escuelas no es un asunto nuevo en nuestro país, especialmente por quienes se encuentran inmersos en planeamientos a largo plazo para el mejoramiento de la calidad educativa. En el ámbito internacional, las investigaciones realizadas plantean diversos métodos para el mejoramiento del liderazgo directivo en la escuela, desde mejoras salariales, capacitación continua y el consentimiento de mayor libertad en su gestión.

Así mismo, la convicción, cada vez más fortalecida, entre los actores políticos y la comunidad de que los líderes educativos pueden determinar la diferencia en la calidad de las escuelas y por consiguiente en la educación que reciben los estudiantes. Por nombrar un ejemplo, los países que integrantes de Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos se encuentran en el proceso de la entrega de mayor autonomía en sus decisiones a las escuelas, con el propósito a que éstas según su contexto y particularidades puedan ajustarse con mayor comodidad a los cambios y demandas actuales, por lo que las responsabilidades que conciernen a los directores han aumentado, así como también las esperanzas positivas acerca de su rol. Todos estos cambios suscitados hacen que el papel del liderazgo se ha convertido en un punto de interés central para hacer frente al desafío de mejorar la calidad de los directores.

Al respecto, el MBDD, refiere que la escuela que queremos requiere de un líder que trascienda, promueva y oriente las intenciones de la comunidad escolar hacia lo pedagógico y que a través de sus acciones relacione el trabajo docente, el clima escolar y la colaboración comprometida de la comunidad educativa. Leithwood define a este liderazgo pedagógico como la misión de congregar e influir a otros para coordinar y alcanzar las metas en común de la escuela.

Salovey y Mayer (1990) son los primeros autores que mencionan la expresión “inteligencia emocional” para aludir a la capacidad de advertir y manifestar las emociones, comprenderlas racionalmente y regularlas tanto en forma personal como en los demás. Posteriormente con los aportes de otros autores la

acepción de este término se va enriqueciendo, así como también generando discusiones científicas que dan origen a diferentes modelos.

Goleman (1998) define a la inteligencia emocional como la facultad de identificar nuestros sentimientos y los sentimientos de los demás, de lograr motivarnos y de conducir en forma óptima las relaciones, así mismo sostiene que existen ciertas habilidades que son características de esta inteligencia como la motivación hacia el logro, la resistencia al fracaso, el control de los impulsos, la regulación de los estados de ánimo, el desarrollo de la empatía y el manejo del estrés.

Este mismo autor (2014) sostiene que el rasgo que más caracteriza a los mejores líderes, precisamente para orientar y lograr motivar el compromiso de la organización, reside en su capacidad de conocer el rol que ejercen las emociones en el ámbito laboral. Afirma que el líder, desde tiempos antiguos, siempre ha sido la persona que mejor conoce y encauza las emociones de su grupo. Es la persona que más puede influir en su grupo, y esta influencia emocional cuando es positiva conduce al grupo al logro de las metas, a este hecho lo llamó resonancia, pero cuando es negativa conlleva a la disonancia, es decir a la desintegración del mismo.

Para Goleman (2017) la misión primordial de un líder es incentivar sentimientos positivos en su grupo, es decir conseguir un clima emocionalmente positivo que asegure la consecución de los objetivos. Así mismo establece que el cimiento donde reside todo liderazgo, es principalmente emocional. El liderazgo que promueve la resonancia es el emocionalmente inteligente, que tiene sus bases en las competencias en la inteligencia emocional que tienen los líderes y que radica en la manera que gestionan la relación consigo mismos y con los demás.

BarOn (1997) sostiene que la inteligencia emocional comprende un conjunto de competencias personales, emocionales, sociales y destrezas que se vinculan en forma directa con la habilidad de adaptación de cada individuo y la capacidad de este para asumir nuevos retos y demandas, así mismo refiere que estas habilidades posibilitan la observación y la supervisión de las emociones de uno mismo y de las demás para conducir no solo el pensamiento sino las acciones personales. Este autor establece una división entre la inteligencia cognitiva y la no cognitiva, a esta última la denominó inteligencia emocional y social, afirma además que ésta puede ser modificada través del tiempo y la experiencia y que influye de forma importante

para lograr el éxito, lo que repercute en el bienestar general y la fortaleza emocional.

El Inventario de cociente emocional (I-CE) diseñado por BarOn (1997) es el instrumento que sirve como referente para la presente investigación para medir este variable presenta cinco dimensiones o componentes, que a su vez está engloba a 15 subcomponentes y ha sido adaptado de Panduro (2021).

La primera dimensión está constituida por el componente intrapersonal en el cual se encuentran la comprensión emocional de sí mismo, la asertividad, el autoconcepto, la autorrealización, y la independencia. Al respecto Ugarriza (2001) señala que esta comprensión abarca el autoconocimiento de nuestros sentimientos y la comprensión de los mismos, mientras que la asertividad es la disposición para expresar sentimientos y emociones propias, sin perjudicar al resto, sosteniendo nuestros puntos de vista de forma óptima. Así mismo el autoconcepto es la habilidad para aceptarnos tal y como somos, con nuestro lado positivo y negativo, así como con nuestras fortalezas y debilidades. Mientras que la autorrealización se relaciona con la capacidad para poder cumplir nuestras metas individuales y la independencia es la suficiencia y seguridad en nuestros pensamientos y acciones.

La segunda dimensión, es el componente interpersonal, cuyas áreas inmersas son la empatía, las relaciones interpersonales y la responsabilidad social. Siendo la empatía la cualidad para situarse en el lugar del otro, las relaciones interpersonales, la capacidad para relacionarse en forma positiva con el grupo y la responsabilidad social la competencia que nos permite actuar como parte de un grupo y en beneficio del mismo.

La adaptabilidad es la tercera dimensión, que incluye la solución de problemas, la prueba de la realidad y la flexibilidad; siendo la solución de problemas la capacidad de reconocer y dar solvencia efectiva a los mismos. La prueba de realidad es la habilidad para establecer correspondencia entre los aspectos subjetivos y objetivos, dando a cada uno su lugar. Por último, la flexibilidad es la destreza para adecuar nuestra dimensión intrapersonal a situaciones retadoras o nuevas.

La cuarta dimensión es el manejo del estrés que reúne los siguientes indicadores: la tolerancia al estrés, que es la capacidad para soportar y enfrentar acontecimientos difíciles que afectan nuestra tranquilidad y paz interior, el segundo indicador es el control de los impulsos que es el dominio que se tiene sobre nuestros

impulsos, aún en las situaciones más complejas.

La última dimensión es el estado de ánimo en general, que incluye la felicidad, como la capacidad para sentirse bien y de deleitarse no solo de sí mismo sino también de los demás y el optimismo que es la predisposición para mantener siempre una actitud positiva a pesar de factores adversos, buscando siempre el lado positivo de los sucesos.

Hernández y Silva (2021) sostienen que durante la pandemia mundial ocasionada por la COVID-19, la gestión escolar se apoyó en la inteligencia emocional y que determinó en la mayoría de casos la reinención o rediseño directivo. Este fenómeno posibilitó que las instituciones educativas transitaran por un periodo de cambios y adaptaciones. Si bien el cierre temporal de las escuelas ocasionó la modalidad de educación virtual, el director o gestor educativo estuvo presente, empleando su inteligencia emocional, prediciendo y mediando ante las posibles consecuencias. Así mismo, las continuas leyes de emergencias dadas por el Estado, ante el desconcierto inicial, ocasionó que los directivos adopten una nueva forma de analizar, pensar, reflexionar y actuar, con la finalidad de garantizar un clima emocional estable en su organización. Estos autores reafirman que, al referirse a la inteligencia emocional, ésta comprende el conjunto de habilidades vinculadas al manejo de las emociones, principalmente en situaciones retadoras que permiten una actuación óptima.

Vakola et al. (2004) respaldan esta afirmación, al sostener que la influencia de esta inteligencia se prolonga no solo en el rendimiento logrado, sino también a la satisfacción de los colaboradores respecto a su labor, que los conduce a tener una predisposición positiva al cambio y a la consolidación del compromiso organizacional.

Para que el proceso de aprendizaje se genere y se construya es fundamental que el docente, además de ser consciente de su práctica pedagógica, tenga como norte estas acepciones: qué es lo que enseña, a quiénes enseña y para qué enseña. Cuando el docente de respuestas a estas interrogantes surge a lo que Freire (1997) denominó el “rigor metódico” en el cual el enseñar no se limita a un determinado contenido, sino que trasciende de tal manera que es capaz de generar un aprendizaje reflexivo.

La Ley General de Educación N°28044 y la Ley de la Reforma N°29944

definen a la docencia como “una profesión de carácter ético “que está vinculada a propósitos sociales, con libertad para el desarrollo de su función enmarcada en el sistema educativo y con responsabilidad en el logro de los aprendizajes de los estudiantes tanto individualmente como socialmente. Así mismo, el Proyecto Educativo Nacional al 2036 (2020) sostiene que los docentes deben ser capaces a través de su desempeño de cumplir su función, la de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, así como también deben ser responsables de la construcción de la autonomía como profesionales especializados y para lograrla se necesita del autoconocimiento y de la disciplina que debe ser la facultad de actuar en concordancia con los valores interiorizados sin acudir a controles de otra índole.

Al respecto Cuenca (2011) afirma que el desempeño docente tiene sus bases en cuatro áreas que lo definen como la preparación de la enseñanza, la creación de un ambiente de sana convivencia institucional, la enseñanza para el aprendizaje y las responsabilidades de todo profesional. Por lo anteriormente señalado un óptimo desempeño docente se centra en el reconocer que su propósito es asegurar el aprendizaje de los estudiantes y asumir ese compromiso para conseguir que éstos se involucren en este proceso.

Así mismo en el MBDD, se plantean tres dimensiones para la docencia, que relacionadas entre sí constituyen el ejercicio de la profesión, que cumple sincrónicamente tres funciones: cultural, política y pedagógica. La articulación simultánea de estas funciones convierte a la docencia en una profesión compleja de actuar en forma homogénea, aun cuando en determinadas ocasiones dada la naturaleza del aprendizaje se pueda aplicar procedimientos semejantes, por lo que en la práctica docente debe imperar dos criterios fundamentales como son la creatividad y la criticidad.

El MBDD es una herramienta que además de guiar la formación de docentes y la evaluación de su práctica, permite identificar el óptimo desempeño y las adecuadas prácticas de enseñanza, así como promover el constante desarrollo profesional docente. En este instrumento se encuentra la definición de los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que constituyen los parámetros de todos los docentes a nivel nacional que están incluidos dentro de la política del desarrollo docente. Dada la naturaleza de su elaboración es un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la

sociedad en referencia a las competencias que deben poseer los profesores y profesoras en las distintas etapas de su profesionalización docente, con la finalidad de lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Los dominios presentados en el MBDD son cuatro: la preparación del docente para el aprendizaje de sus estudiantes que incluye el estudio de las características de sus estudiantes, así como el conocimiento del enfoque de las áreas curriculares y sus procesos tanto pedagógicos y didácticos particulares. Así mismo la planificación de forma colegiada de su quehacer en el aula. El segundo dominio está relacionado a la generación de un clima que favorezca el aprendizaje del estudiante, también a la enseñanza para el aprendizaje, en la cual se contempla la conducción de este proceso y su empoderamiento sobre el mismo para el logro de un aprendizaje significativo en los estudiantes y, por último, a la evaluación permanente y formativa de los estudiantes.

El tercer dominio es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad que comprende la relación del docente con la comunidad orientada a la obtención de las metas propuestas en el Proyecto Educativo Institucional, así como su participación con el contexto social. El último dominio corresponde a la profesionalidad e identidad del docente, cuyos indicadores son la reflexión de su práctica profesional y el ejercicio ético de la misma.

Los objetivos de esta herramienta son el establecimiento de un lenguaje común entre los docentes y la sociedad para aludir a los diferentes procesos de la enseñanza; el impulsar la práctica reflexiva de los docentes para que se empoderen de los desempeños inherentes a la profesión y cimienten, a través de las comunidades de aprendizaje profesional, un panorama compartido de la enseñanza, así también como impulsar la revaloración de la profesión docente para reforzar su perfil como profesionales idóneos que se instruyen, se desarrollan y mejoran su práctica profesional.

Debido al contexto actual, en que la mayor parte de las instituciones educativas públicas se encuentran en la modalidad virtual, y siendo constituyéndose esta en una condición de la población de la presente investigación, Ormeño (2021) tomó como referencia para determinar las dimensiones del desempeño docente, la ficha de evaluación de desempeño laboral 2021 porque se ajusta a las condiciones actuales, y cuya finalidad según el Decreto Supremo N°



015 -2020 -MINEDU, era garantizar la contratación de profesionales idóneos para los programas establecidos según la normativa.

En la presente investigación se empleó como instrumento para la medición de esta variable, el cuestionario de desempeño docente, adaptado de la encuesta sobre desempeño docente elaborada por Ormeño (2021) que tuvo como base anteriormente mencionada, y que consta 22 ítems, alineados al MBDD, los cuales están distribuidos en cuatro dimensiones.

La primera dimensión es el acompañamiento a los estudiantes, que tiene como indicadores las acciones tomadas para la atención de los estudiantes, el seguimiento y apoyo educativo y el uso de medios y/ o canales de comunicación. Al respecto, Gil (2016) sostiene que el acompañamiento abarca un propósito pedagógico que engrandece y da un valor agregado a los procesos educativos y se constituye también en un proceso de mediación. Este acompañamiento, sobre todo el contexto actual es de gran importancia, debido a las dificultades de la enseñanza virtual que tiene condiciones que limitan el proceso de enseñanza.

La segunda dimensión es la adecuación y/o adaptación de las actividades curriculares cuyos indicadores son adecuación y/ o adaptación de actividades, adecuación y/o adaptación de materiales educativos y adquisición del aprendizaje. Al respecto la Resolución Viceministerial N°222-MINEDU (2021) señala que esta adecuación tiene como finalidad la ejecución de experiencias y/o actividades de aprendizaje que presenten dos condiciones fundamentales: la pertinencia y la inclusividad, además deben estar enmarcadas el Diseño Universal de Aprendizaje para la atención a la diversidad, haciendo uso de diversos recursos y medios al alcance, con el propósito de lograr la atención de todos los estudiantes, bajo el principio de eliminar o aminorar las barreras que dificultan su aprendizaje. Es decir, las adecuaciones, tienen como objetivo la contextualización de las experiencias de aprendizaje teniendo en cuenta la singularidad de cada grupo escolar para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Así mismo la adaptación tiene como fin la atención individualizada del estudiante, teniendo en cuenta sus potencialidades y necesidades. Según la resolución anteriormente citada, este proceso posee como finalidad asegurar la atención personalizada de los estudiantes buscando eliminar las brechas educativas que condicionan su proceso de aprendizaje. La adaptación curricular es

un proceso que atiende aquellas necesidades que no pueden ser cubiertas por las adecuaciones y que tiene como principios referentes la calidad del aprendizaje y la equidad del mismo.

La tercera dimensión es el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante, que presenta los siguientes indicadores: análisis de evidencias, retroalimentación al estudiante y generación de procesos reflexivos. Al respecto, la Resolución Viceministerial N°094-2020 señala que las evidencias son las producciones o actuaciones de los estudiantes respecto a determinadas situaciones de aprendizaje que posibilitan el análisis de sus necesidades y dificultades en el proceso señalado, el nivel de logro de la competencia que ha obtenido en relación con el propósito de aprendizaje. Mientras que la retroalimentación entendida por Canabal y Margalef (2017) es un proceso que visto desde la mirada docente, le permite obtener evidencias sobre el aprendizaje de sus alumnos con el propósito de tomar decisiones para el mejoramiento de su práctica docente y por ende, el del aprendizaje; desde la posición del alumno este proceso les permite el conocer la información que el profesor recibe respecto a sus logros, de cómo aprende, de qué dificultades y qué fortalezas tiene para hacer frente a nuevas situaciones.

Las evidencias de aprendizaje y el proceso de retroalimentación están estrechamente vinculados, ya que el recojo de evidencias permite al docente realizar una retroalimentación oportuna y eficaz, que movilice las capacidades del estudiante, es decir una retroalimentación reflexiva.

Por último, la cuarta dimensión es el trabajo colegiado en pares y coordinación con el equipo directivo, que presenta los siguientes indicadores: colaboración y comunicación y participación en la toma de decisiones. El trabajo colegiado se caracteriza por ser un espacio docente en el que a través de la participación de éstos se toman decisiones para mejorar la práctica profesional y lograr las metas de aprendizaje propuestas.

### III. METODOLOGÍA

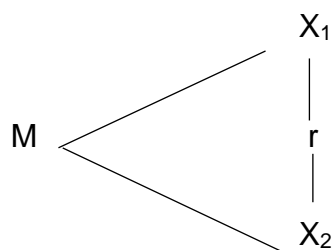
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

La investigación fue de tipo básica que, de acuerdo a Concytec (2020), está orientada a un proceso más integral, mediante el entendimiento de los aspectos esenciales de los fenómenos, de los acontecimientos observables o de las correspondencias que constituyen los entes. Carrasco (2019) sostiene que este tipo de investigación posibilita adquirir conocimientos o incrementarlos mediante la verificación de la correspondencia existente entre las variables tomadas para el estudio. Así mismo el enfoque empleado fue el cuantitativo, que en palabras de Ñaupas et al., (2018) emplea la recopilación de información, para su posterior análisis, que le servirán de insumo para dar respuestas a las preguntas de investigación y la comprobación de hipótesis planteadas con anterioridad, así mismo se basa en la medición de las variables y utiliza los recursos de la estadística descriptiva e inferencial.

La metodología que se empleó fue la hipotética deductiva y el diseño fue no experimental, que de acuerdo a Hernández et al. (2018), los estudios se efectúan sin la intervención intencionada de las variables y se basan en la observación pura de los hechos para su posterior análisis. El estudio fue correlacional, porque su finalidad es establecer la correspondencia real entre las dos variables dentro de un contexto particular. Esta clase de investigaciones tiene el propósito de decidir el rango de relación entre dos variables o categorías, aunque en algunos casos puede vincular más variables. Esta investigación se propone identificar la correlación que existe entre la inteligencia emocional del director y el desempeño de los docentes de la red 11 del Distrito de Villa María del Triunfo, por lo que las variables quedan determinadas en los siguientes términos:

#### **Figura 1**

*Diagrama de correlación de las variables*



Dónde:

M: Muestra

X1: Variable: Inteligencia emocional del director

X2: Variable: Desempeño docente

r: Relación entre las dos variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Inteligencia emocional del director.** Variable independiente, cualitativa, politómica, de tipo ordinal debido a que sus escalas mantienen un orden.

**Desempeño docente.** Variable dependiente, cualitativa, politómica, de tipo ordinal debido a que sus escalas mantienen un orden.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

La población según Ñaupas et al. (2018), es la totalidad de las unidades de estudio, que poseen las cualidades establecidas, para constituirse como tales. En algunos casos estos objetos de estudio pueden ser individuos, objetos, organizaciones, acontecimientos o fenómenos, que responden a las características solicitadas para la investigación. Al respecto, Córdova (2019) sostuvo que la población está formada por todas las unidades de estudio que integran el marco espacial en donde se desenvuelve la investigación. En el presente estudio la población está constituida por 131 docentes perteneciente a la red 11 del Distrito de Villa María del Triunfo, según la siguiente tabla:

**Tabla 1***Distribución de la población de docentes*

Institución Educativa	Docentes		Total
	H	M	
1	5	12	17
2	11	9	20
3	7	11	18
4	10	7	17
5	11	12	23
6	8	11	19
7	8	9	17
Total	60	71	131

*Nota: Cuadro de Asignación de Personal***Criterios de inclusión**

Según Hernández y Mendoza (2018), determinan las características que deben poseer los elementos de estudio. Para la presente investigación, han sido considerados todos los docentes nombrados y activos de las instituciones públicas de educación básica regular pertenecientes a la red 11 del distrito de Villa María Triunfo que se encuentren activos.

**Criterios de exclusión**

Al respecto Hernández et al., (2018) refiere que estos delimitan las características cuya presencia exija la no inclusión como unidad de estudio, aun cuando cumpla los requisitos de selección. Para esta investigación no se tomaron en consideración a los docentes que tienen condición de contratados y/o de licencia.

**Muestra**

De acuerdo a Hernández et al., (2018) es una sección que representa a la población, y que tienen como atributos principales la objetividad y el ser fiel reflejo de esta, de tal forma que los resultados obtenidos puedan ser generalizados. Para determinar el tamaño, en el presente estudio se empleó la fórmula Atkin y Coltons (2005), resultando el mismo, igual a 98 docentes:

$$\frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1)e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z: Nivel de confianza: 1,96  
 p: Variabilidad positiva: 50%  
 q: Variabilidad negativa: 50%  
 N: Población:  
 e: Margen de error: 5%

$$m = \frac{131 (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(131-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)} = \frac{131 (0,9604)}{(130)(0,0025)+(0,9604)}$$

$$m = \frac{125,8124}{0,325+0,9604} = \frac{125,8124}{1,2854}$$

$$m=97,87 \approx 98$$

### **Muestreo**

Al respecto Ñaupas et al., (2018) refiere que, para seleccionar el muestreo a utilizar, es necesario tener en consideración el diseño de la investigación que se desea ejecutar, siendo conveniente el muestreo no probabilístico para investigaciones aplicativas, mientras que para investigaciones básicas se sugiere el muestreo probabilístico. Por lo que el muestreo empleado fue el probabilístico de tipo estratificado, que permitió asegurar que los estratos, que para efectos de la investigación son las secciones que estuvieron representados adecuadamente en la muestra, que consiste en que cada estrato debe ser directamente proporcional al tamaño de la población total, lo que significa que cada estrato comprende la misma fracción de muestreo, aplicando la siguiente fórmula:

$$fh = \frac{M}{N} = \frac{98}{131} = 0,748$$

Posteriormente a la aplicación de la fórmula y hallado el coeficiente de la estratificación proporcional se obtuvo los resultados que a continuación se presentan en la tabla 2. Cabe señalar que para seleccionar las unidades de estudio de cada estrato se utilizó el muestreo aleatorio simple, en donde cada unidad

comprendida en el estrato tiene la posibilidad de ser elegida.

**Tabla 2**

*Distribución de la muestra de docentes*

Institución educativa	Población	<i>fh</i>	Muestra
1	17	0,748	13
2	20	0,748	15
3	18	0,748	13
4	17	0,748	13
5	23	0,748	17
6	19	0,748	14
7	17	0,748	13
Total	131		98

*Nota.* Resultados de la aplicación del coeficiente de estratificación proporcional

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recabar información sobre las dos variables de estudio se empleó la encuesta como técnica elegida. Ñaupás et al., (2018) define a la técnica como la agrupación de normas y procedimientos que se emplean para reglar un procedimiento y lograr el objetivo propuesto, por lo que constituyen parte del método científico.

El instrumento que se eligió para ser aplicado fue el cuestionario, que es una forma o modo de la técnica anteriormente señalada que reside en la elaboración sistemática de preguntas escritas en un documento, cuyas interrogantes deben vincularse a las hipótesis, variables e indicadores del estudio y cuyo objetivo es la obtención de la información pertinente para la validación de las hipótesis planteadas. Así mismo, debido a las actuales circunstancias, este tipo de instrumento es práctico y funcional porque a través del empleo de herramientas

digitales como Google Forms, su aplicación es más factible y funcional.

El cuestionario utilizado para la medición de la primera variable fue adaptado de Panduro (2021) y consta de 30 ítems, divididos exactamente entre las cinco dimensiones o componentes que la constituyen. Las alternativas de contestación fueron 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre, pertenecientes al escalamiento tipo Likert. Al respecto Hernández y Mendoza (2018) sostienen que la escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados afirmativamente ante los cuales se solicita la reacción de los participantes a través de la elección de una de las categorías de la escala, y a cada categoría se le otorga una valoración numérica. De esta manera el participante se hace merecedor a un puntaje por cada respuesta emitida y al final resulta su puntuación total mediante la suma de todas sus contestaciones.

Para medir la segunda variable también se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Este cuestionario tomó como referencia el MBDD y fue adaptado de Ormeño (2021). Consta de 22 ítems con preguntas de escala de Likert y donde 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces 4= Casi siempre y 5= Siempre.

La validez de los instrumentos aplicados fue certificada por el juicio emitido por cinco expertos quienes certificaron la suficiencia de ambos instrumentos. En las tablas 3 y 4 se aprecian las fichas técnicas han sido elaboradas teniendo en cuenta las propiedades y particularidades de las mismas.



**Tabla 3***Ficha técnica del cuestionario de inteligencia emocional*

Instrumento	Cuestionario sobre inteligencia emocional del director
Autor	Panduro Salas, Wilmer
Adaptación	Ramos Trujillo, Ana María
Año de aplicación	2021
Nº de ítems	30
	Likert ordinal
Escala	1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Confiabilidad	0.911 alfa de Cronbach
Niveles y rangos	Bajo: 30-70, Regular: 71-110, Alto: 111-150
Lugar de aplicación	Villa María del Triunfo, Lima
Tiempo	25 minutos

**Tabla 4***Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente*

Instrumento	Cuestionario de desempeño docente
Autor	Ormeño Tampi, Jaime Alejandro
Adaptación	Ramos Trujillo, Ana María
Año de aplicación	2021
Nº de ítems	22
	Likert ordinal
Escala	1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Confiabilidad	0.911 alfa de Cronbach
Niveles y rangos	Bajo: 22-51, Regular: 52-81, Alto: 82-110
Lugar de aplicación	Villa María del Triunfo, Lima
Tiempo	25 minutos

Para dar validez a los instrumentos que posibilitaron la obtención de información, éstos fueron sujetos al juicio de expertos. En la primera variable, por ser un instrumento adaptado por la investigadora, este cuestionario fue juzgado por cinco expertos, caso similar sucede con la segunda variable, cuyo instrumento fue adaptado de Ormeño (2021) y sometido al juicio de cinco expertos más para lograr el mínimo requerido para este tipo de investigaciones. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) refiere que la validez de un estudio está relacionada con el nivel de control y la probabilidad de generalización que posee el investigador sobre los efectos alcanzados.

Para garantizar la confiabilidad de los cuestionarios empleados para estas variables de estudio, se aplicó una prueba piloto, sometiendo estos instrumentos a valoración de 20 docentes, para su tratamiento estadístico a través del coeficiente alfa de Cronbach. Al respecto Hernández et al (2018), precisó que, si bien existen diversos procesos que determinan la confiabilidad de un instrumento y que tienen como resultados los llamados coeficientes, la mayor parte de éstos fluctúan entre el valor cero y el valor uno, donde cero representa nula confiabilidad y el valor uno es la confiabilidad ideal. Los resultados arrojados para este instrumento fueron ,912, mientras que los resultados de confiabilidad obtenidos en la prueba piloto respecto a la segunda variable, también con el coeficiente alfa de Cronbach fueron ,911, por lo que ambos instrumentos resultan confiables. Cabe señalar que la elección del coeficiente empleado fue determinada también, porque permite la posibilidad de evaluar la permanencia de un determinado ítem para la mejora o desmedro de la fiabilidad del instrumento.

**Tabla 5***Baremo de las variables y dimensiones*

Variable 1	Deficiente	Moderado	Eficiente
Inteligencia emocional	30-65	66-110	111-150
D1: Componente intrapersonal	6-13	14-22	23-30
D2: Componente interpersonal	6-13	14-22	23-30
D3: Componente adaptabilidad	6-13	14-22	23-30
D4: Componente manejo de estrés	6-13	14-22	23-30
D5: Componente estado de ánimo en general	6-13	14-22	23-30
Variable 2			
Desempeño docente	22-51	52-81	82-110
D1: Acompañamiento a los estudiantes	6-13	14-21	22-30
D2: Adecuación y/o adaptación de actividades y materiales	5-11	12-18	19-25
D3: Análisis de las evidencias y retroalimentación al estudiante	5-11	12-18	19-25
D4: Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo	6-13	14-21	22-30

*Nota: Tomado de los instrumentos elaborados para el estudio de las variables.*

**3.5. Procedimientos**

Fueron tomados en consideración para el desarrollo de la presente investigación los procedimientos que se explican a continuación. Se ejecutó una búsqueda continua, empleando los buscadores oficiales, de información científica y pertinente que sirvió de sustento para la descripción de la situación problemática, así como para el desarrollo de los antecedentes y marco teórico que constituyen las bases científicas. “A la fecha existen varias herramientas de búsqueda entre las que podemos considerar directorios, motores de búsqueda, metabuscadores, Google y sus herramientas, bases de datos, repositorios y recolectores”. (Ñaupás et al.,2018 como citó a Gómez y Gordon, 2014)

Al respecto, Ñaupas et al. (2018) sugieren que en las bases científicas es necesario el tratamiento de las dos variables, de la dependiente para conocer la problemática y de la independiente para recabar más valores de juicios para determinar la posible relación o no, con la variable dependiente.

Luego se identificó a la coordinadora responsable de la conducción de la red educativa, a la que hace mención la presente investigación, para solicitarle su autorización para recoger la información necesaria. Así mismo, luego de este consentimiento, se envió una carta de presentación a los docentes, que forman parte de la muestra, primero para que a través de este documento tengan conocimiento de los objetivos del estudio, y también para pedir su anuencia para su participación voluntaria y anónima. Finalmente, se coordinó con los docentes participantes, el cronograma para su participación empleando los recursos digitales de más fácil acceso para ellos, en este caso fue a través de los formularios Google que se caracterizan por permitir recabar información de manera rápida y eficiente y sobre todo segura.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El tratamiento que se llevó a cabo para el procesamiento y análisis de la información obtenida se llevó a cabo de la siguiente manera: Se inició con la sistematización de la data, que incluía las variables, las dimensiones y los ítems, haciendo uso de software Excel (2015). Posteriormente, contando con la información debidamente ordenada se procedió a su tabulación y representación de gráficas.

Así mismo es necesario indicar que para el procesamiento de análisis de la información se empleó el software SPSS versión 25. Con respecto a este software, Ñaupas et al (2018) sostienen que es ideal para su empleo en las ciencias sociales y su valor agregado es la rapidez en sus cálculos, así como su confiabilidad y también el hecho de que los archivos existentes pueden ser revisados en cualquier momento. Con relación a la estadística inferencial, se empleó la prueba de Kolmogórov – Smirnov que fue utilizada para la comprobación de la distribución normal o no, de la muestra. El coeficiente de correlación Spearman fue empleado para calcular la relación entre las dos variables de seleccionadas para el estudio y que estuvieron debidamente categorizadas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio fue trabajado teniendo en cuenta las disposiciones de la Universidad César Vallejo y las aprobaciones pertinentes para la aplicación de los instrumentos, en la red 11 del distrito anteriormente mencionado. Se respetó el anonimato de los docentes que constituyeron la muestra de esta investigación y se convirtieron en nuestras unidades de estudio, salvaguardando de esta manera su identidad.

Así mismo, se cumplió con las normas establecidas en APA (7ma.edición), se respetó el derecho de autor de las fuentes requeridas y que fueron incluidas en las referencias bibliográficas, honrando la veracidad con rigor ético y científico, no habiendo existido ninguna variación o adulteración de la información obtenida.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Del cuestionario aplicado a 98 docentes que constituyen las unidades de estudio, en la tabla 6 se observa que la variable inteligencia emocional del director, es percibida por los docentes en el nivel bueno por un 8.2%, a su vez el 85.7% lo ubica en el nivel regular y el 6.1 % le asigna en el nivel malo; ante los resultados obtenidos, se puede afirmar que, la mayoría de los docentes sitúa la inteligencia emocional del director en el nivel regular.

**Tabla 6**

*Distribución de niveles de la variable inteligencia emocional*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	6.1
Regular	84	85.7
Bueno	8	8.2
Total	98	100,0

*Nota.* Cuestionario aplicado a docentes de la red 11, Villa María del Triunfo

En la tabla 7 se observa que, en referencia que los niveles prevalentes de las dimensiones de inteligencia emocional del director son: el 62,2% se encuentra en el nivel regular de la dimensión intrapersonal; el 66,3% se encuentra en el nivel regular de la dimensión interpersonal; el 68,4% se ubica en el nivel regular en la dimensión adaptabilidad; el 51,0% se halla en el nivel regular en la dimensión manejo del estrés, y el 69,4% se sitúa en el nivel regular en la dimensión estado de ánimo.

**Tabla 7***Distribución de frecuencias de las dimensiones de la inteligencia emocional*

Nivel	Intrapersonal		Interpersonal		Adaptabilidad		Manejo del estrés		Estado de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	21	21.4	16	16.4	9	9.2	39	39.8	8	8.2
Regular	61	62.2	65	66.3	67	68.4	50	51.0	68	69.4
Bueno	16	16.4	17	17.3	22	22.4	9	9.2	22	22.4
Total	98	100.0	98	100.0	98	100.0	98	100.0	98	100.0

*Nota.* Cuestionario aplicado a docentes de la red 11, Villa María del Triunfo

En la tabla 8 se aprecia que, con respecto a la variable desempeño docente, el 93,9% se ubica en un nivel regular, a su vez el 5,1% un nivel bueno, y el 1% un nivel malo; frente a los resultados obtenidos se puede afirmar que la mayoría de los docentes encuestados se sitúan en un nivel regular en la variable desempeño docente.

**Tabla 8**

Distribución de niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	1.0
Regular	92	93.9
Bueno	5	5.1
Total	98	100.0

*Nota.* Cuestionario aplicado a docentes de la red 11, Villa María del Triunfo

En la tabla 9 se aprecia que, en referencia a la prevalencia de las dimensiones de la variable desempeño docente, el 66,3% tiene prevalencia en el nivel regular de la dimensión acompañamiento a los estudiantes; el 57,1% tiene prevalencia en el nivel regular de la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades; el 60,2% tiene prevalencia en el nivel regular de la dimensión análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante; y el 85,7% tiene prevalencia en la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo.

**Tabla 9***Distribución de las dimensiones de la variable desempeño docente*

Nivel	Acompañamiento a los estudiantes		Adecuación y/o adaptación de actividades		Análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante		Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo.	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	12	12.2	9	9.2	9	9.2	8	8.2
Regular	65	66.3	56	57.1	59	60.2	84	85.7
Bueno	21	21.4	33	33.7	30	30.6	6	6.1
Total	98	100.0	98	100.0	98	100.0	98	100.0

*Nota.* Cuestionario aplicado a docentes de la red 11, Villa María del Triunfo

### **Resultados Inferenciales**

Debido a que la muestra fue mayor a 50 personas, tal como se observa en la tabla 10, se empleó el coeficiente Kolmogórov-Smirnov, cuyo propósito es reconocer la hipótesis de normalidad para que el resultado obtenido sea fiable. El resultado obtenido fue menor a ,05, lo que precisa que la muestra tuvo una distribución no normal, por lo se empleó el Rho Spearman para realizar la prueba de hipótesis correlacional.

### **Prueba de normalidad**

**H<sub>0</sub>** El conjunto de datos tiene una distribución normal

**H<sub>1</sub>** El conjunto de datos no tiene una distribución normal

Regla de contraste:

Sí  $p > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )

Sí  $p \leq 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ )



**Tabla 10***Prueba de normalidad- Kolmogórov-Smirnov*

		Inteligencia emocional	Desempeño docente
N		98	98
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	88,0918	69,7959
	Desv. Desviación	14,60482	7,93785
	Máximas diferencias extremas		
	Absoluto	,115	,130
	Positivo	,115	,054
	Negativo	-,092	-,130
Estadístico de prueba	,115	,130	
Sig. asintótica(bilateral)	,003 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors.			

**Contrastación de hipótesis**

En la tabla 11 se observa que, la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la variable desempeño docente, y se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, un  $\rho=,659$ , lo que señala un grado moderado; asimismo, un nivel de significancia  $p=,000$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis: Existe relación entre la inteligencia emocional del director y desempeño docente de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021.

**Hipótesis general**

- $H_0$  No existe relación entre la inteligencia emocional del director y desempeño docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021
- $H_1$  Existe relación entre la inteligencia emocional del director y desempeño docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 11***Correlación de Spearman - Hipótesis general*

			Inteligencia emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	98	98
		Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		N	98	98

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

En la tabla 12 nos indica que, la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la dimensión acompañamiento a los estudiantes de la variable desempeño docente, y se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, un  $\rho=0,468$ , lo que indica un grado moderado; asimismo, un nivel de significancia  $p=0,000$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis: Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento.

### **Hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub> No existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento a los estudiantes en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021

H<sub>1</sub> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento a los estudiantes en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 12***Correlación de Spearman - Hipótesis específica 1*

		Inteligencia emocional	Acompañamiento
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,468**
		N	98
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
	Acompañamiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
		N	98
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000

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

En la tabla 13 se observa que, la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares de la variable desempeño docente, y se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, un  $\rho=0,425$ , lo que indica un grado moderado; asimismo, un nivel de significancia  $p=0,000$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis: Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares.

### Hipótesis específica 2

- H<sub>0</sub> No existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021
- H<sub>1</sub> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 13***Correlación de Spearman- Hipótesis específica 2*

			Inteligencia emocional	Adecuación
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Adecuación	Coeficiente de correlación	,425**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

En la tabla 14 se aprecia que, la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante de la variable desempeño docente, y se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, un  $\rho=,408$ , lo que indica un grado moderado; asimismo, un nivel de significancia  $p=,000$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis: Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante.

### Hipótesis específica 3

- H<sub>0</sub> No existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021
- H<sub>1</sub> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021

**Tabla 14***Correlación de Spearman - Hipótesis específica 3*

			Inteligencia emocional	Análisis de evidencias
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Adecuación	Coefficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

En la tabla 15 se observa que, la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo de la variable desempeño docente, y se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, un  $\rho=,575$ , lo que indica un grado moderado; asimismo, un nivel de significancia  $p=,000$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y acepta la hipótesis: Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo.

#### **Hipótesis específica 4**

- H<sub>0</sub> No existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021
- H<sub>1</sub> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo en los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021.

**Tabla 15***Correlación de Spearman- Hipótesis específica 4*

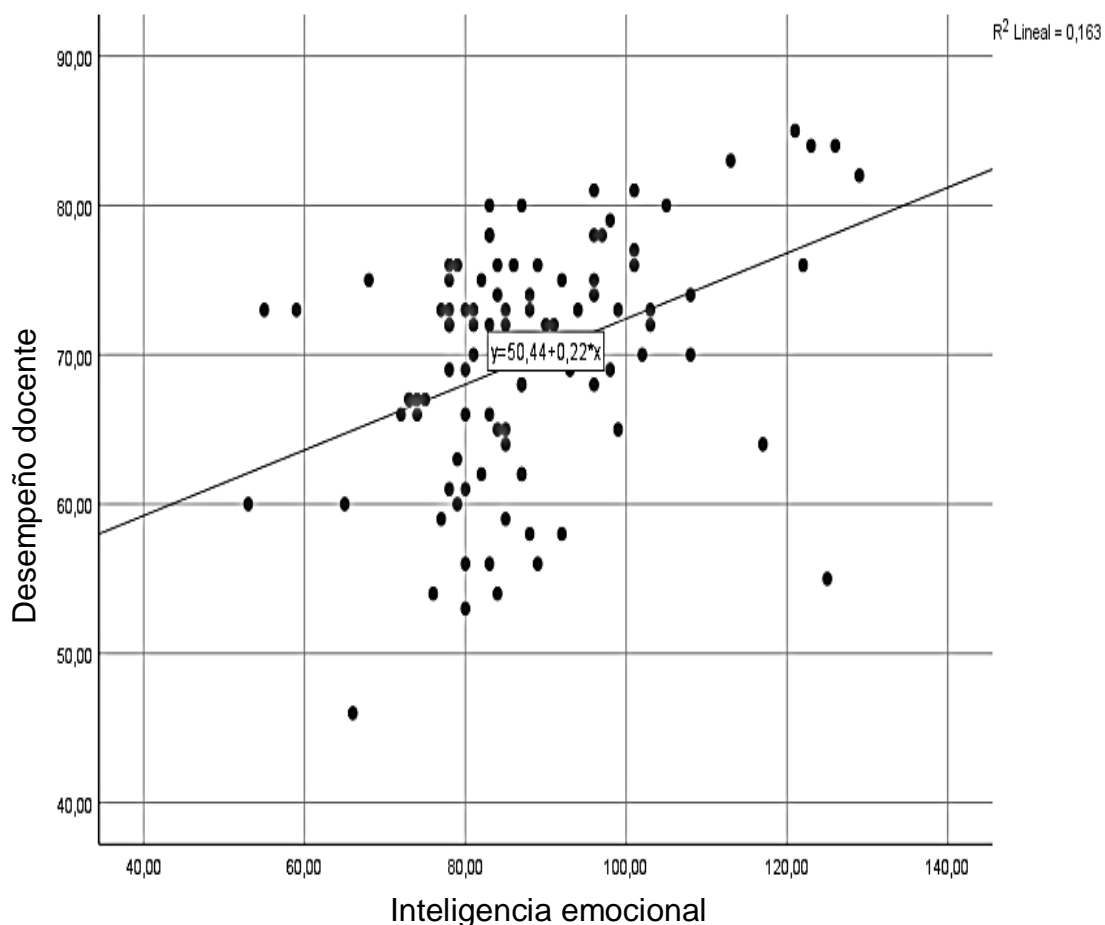
			Inteligencia emocional	Trabajo colegiado
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Trabajo colegiado	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

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

En la figura 2 se observa que la correlación entre la inteligencia emocional y desempeño docente es directa o positiva, porque la recta de la pendiente es ascendente, es decir, si la inteligencia emocional se incrementa de manera alta el desempeño también se incrementará igualmente, con una dependencia del 16.3%.

**Figura 2**

Diagrama de dispersión de inteligencia emocional del director y desempeño docente.

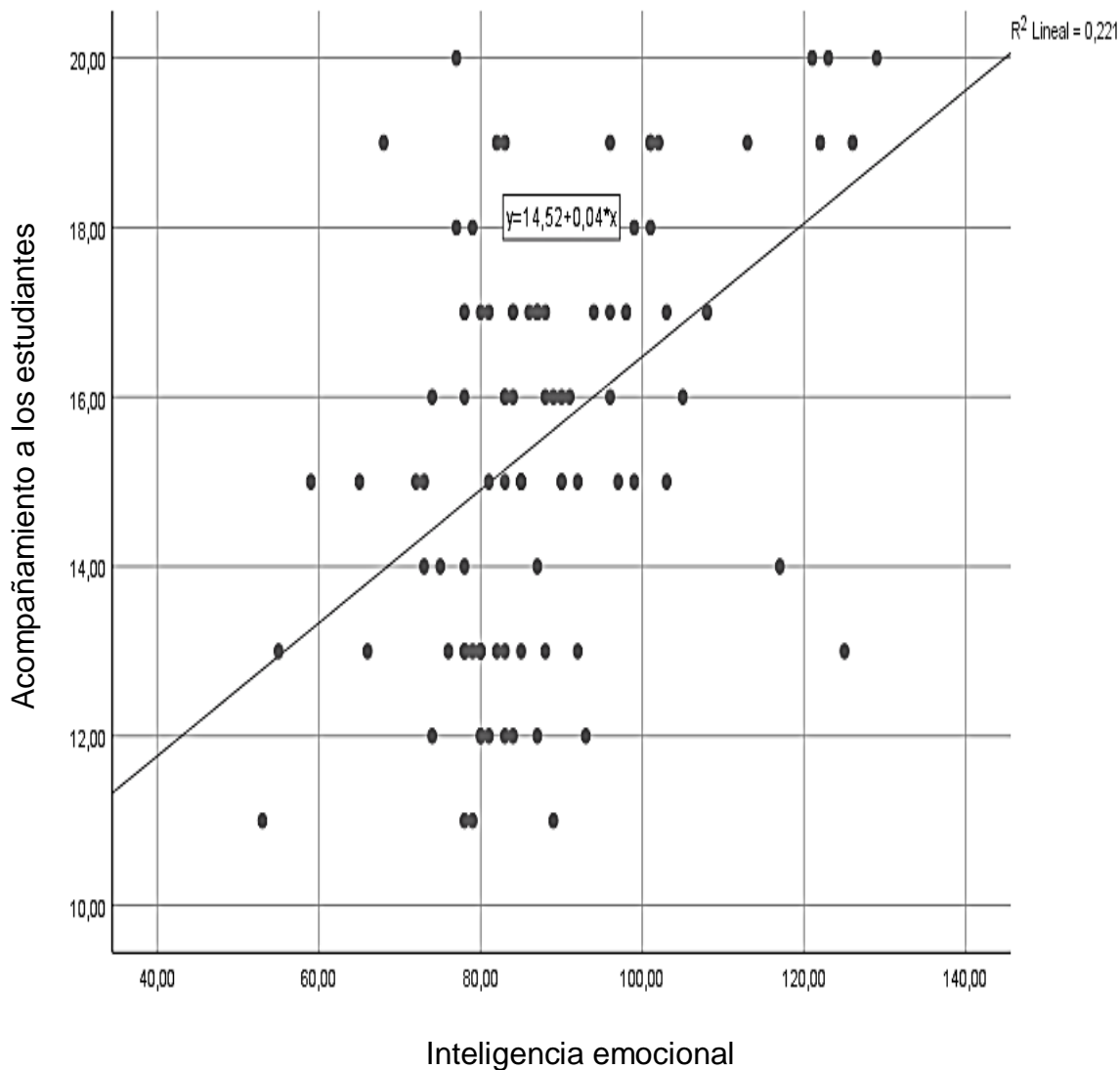


*Nota.* Dispersión obtenida de la aplicación del coeficiente de Rho Spearman.

En la figura 3 se aprecia que la correlación entre la inteligencia emocional del director y el acompañamiento a los estudiantes es directa o positiva, porque la recta de la pendiente es ascendente, es decir, por el valor de rho = ,468 es de grado moderado; si la inteligencia emocional se incrementa de forma moderada, el desempeño también se incrementará de manera moderada. Siendo la dependencia de un 22.1%.

**Figura 3**

*Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y acompañamiento a los estudiantes.*



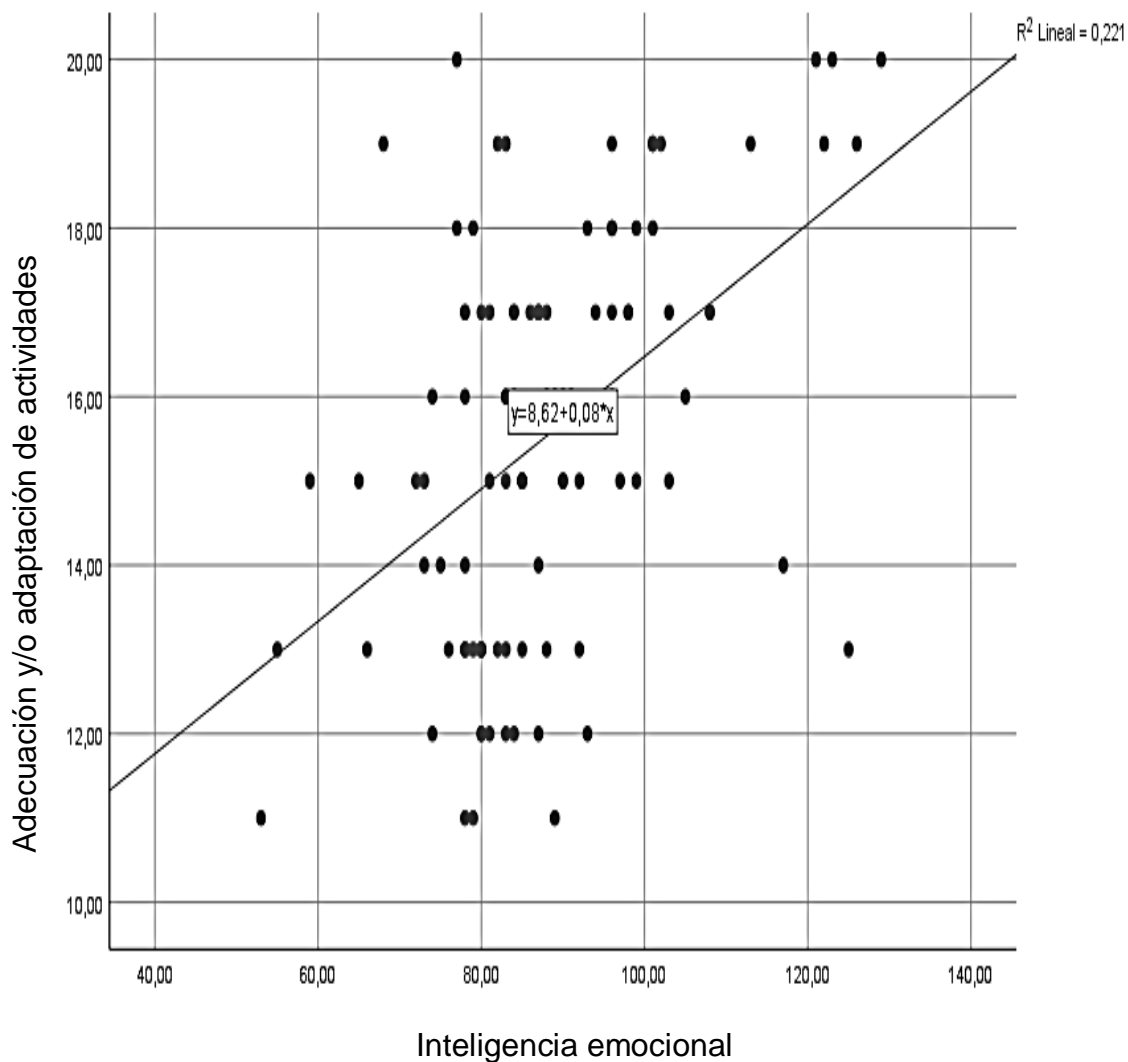
*Nota.* Dispersión obtenida de la aplicación del coeficiente de Rho Spearman.

En la figura 4 se aprecia que la correlación entre la inteligencia emocional y la adecuación y/o adaptación de actividades es directa o positiva, porque la recta de la pendiente es ascendente y de grado moderado; si la inteligencia emocional se incrementa de manera moderada, la dimensión también se incrementará de manera moderada, existiendo una dependencia del 22.1%.



**Figura 4**

*Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y adecuación y/o adaptación de actividades.*

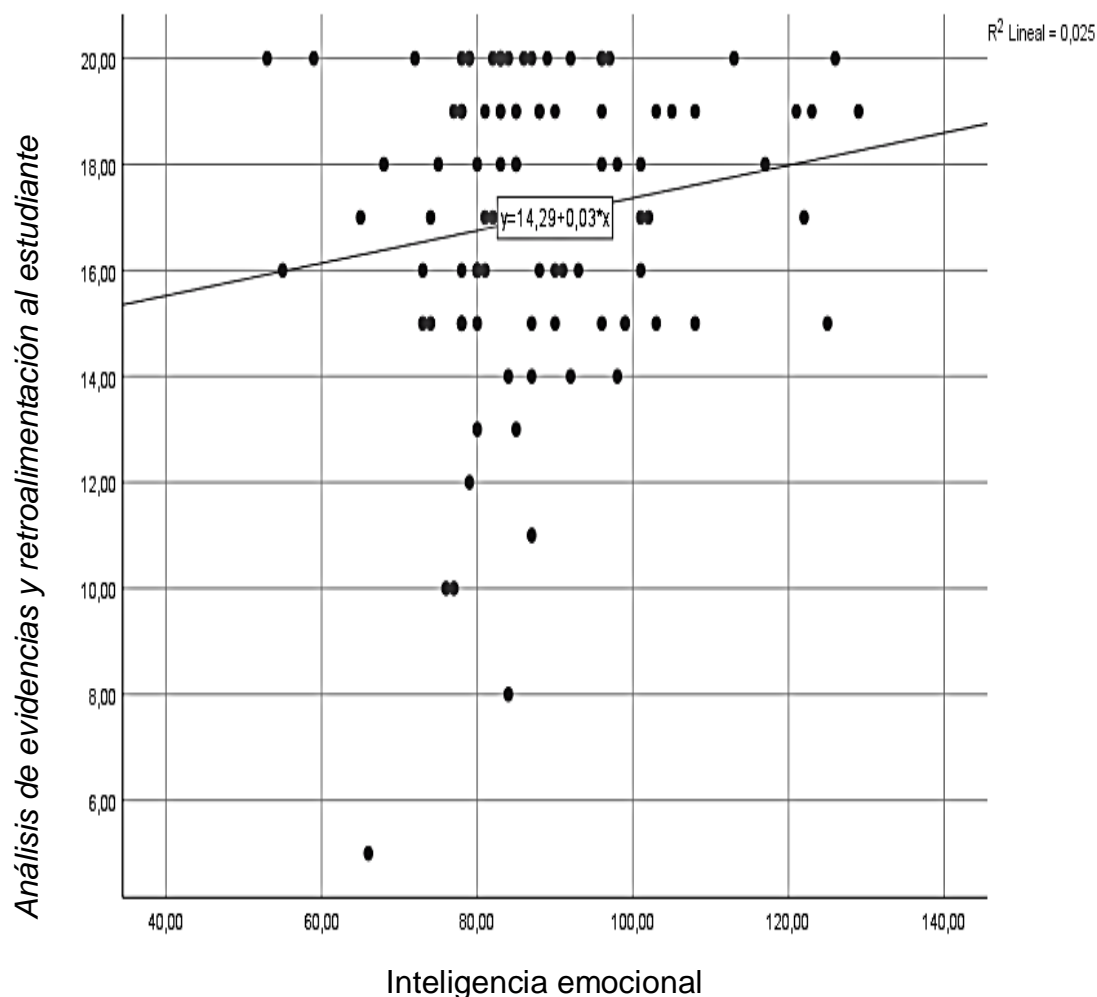


*Nota. Dispersión obtenida de la aplicación del coeficiente de Rho Spearman.*

En la figura 5 se observa que la correlación entre la inteligencia emocional y el análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante es directa o positiva, porque la recta de la pendiente es ascendente, es decir, por el valor de  $\rho = ,408$  es de grado moderado; si la inteligencia emocional se incrementa de manera moderada, la dimensión mencionada también se incrementará de manera moderada, presentando una dependencia del 2.5%.

**Figura 5**

*Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante.*

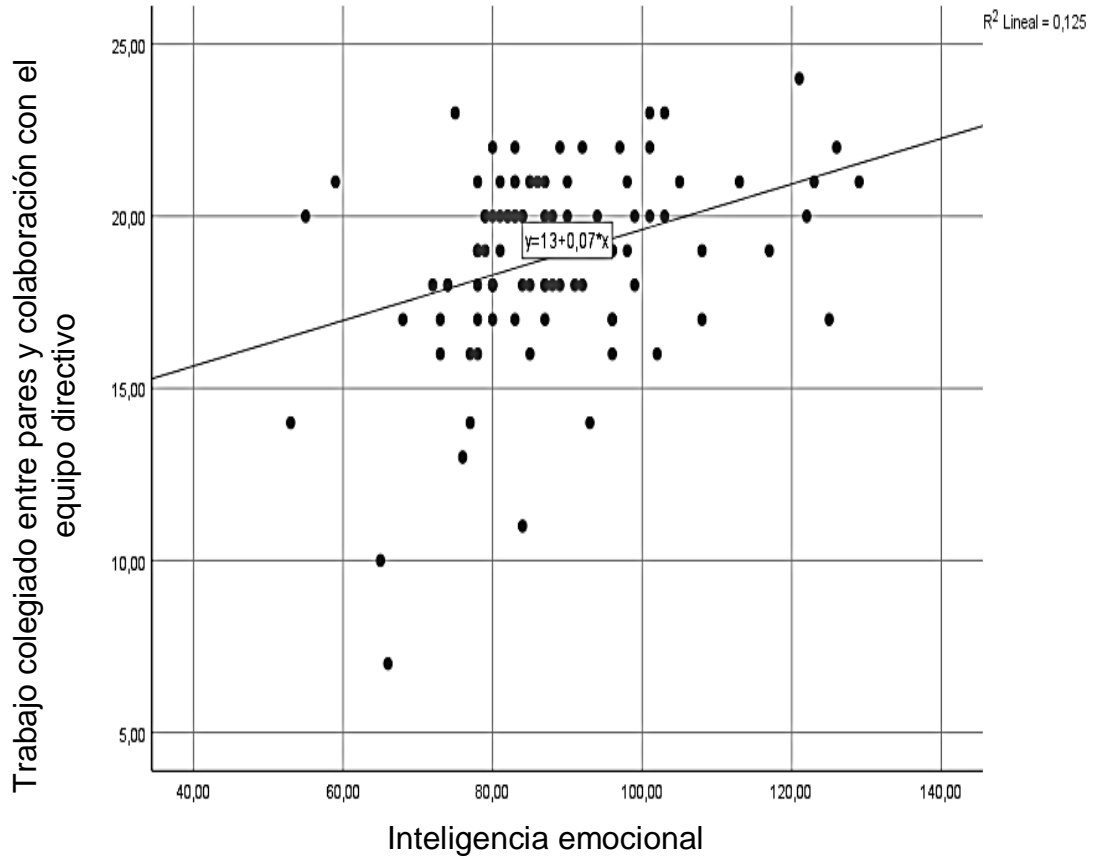


*Nota. Dispersión obtenida de la aplicación del coeficiente de Rho Spearman.*

En la figura 6 se aprecia que la correlación entre la inteligencia emocional y el trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo es directa o positiva, porque la recta de la pendiente es ascendente, es decir, por el valor de  $\rho = ,575$  es de grado moderado; si la inteligencia emocional se incrementa de manera moderada, el desempeño también se incrementará de manera moderada, otorgando una dependencia de 12.5%.

**Figura 6**

*Diagrama de dispersión entre inteligencia emocional del director y trabajo entre pares y coordinación con el equipo directivo.*



*Nota.* Dispersión obtenida de la aplicación del coeficiente de Rho Spearman.

## V. DISCUSIÓN

En lo relacionado al objetivo general: Relación entre la inteligencia emocional del director y el desempeño docente los resultados hallados evidencian que existe una relación moderada entre estas dos variables, obteniendo un  $\rho = ,659$  y un nivel de significancia de  $p = ,000$ , con estos resultados se determina el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna. Estos resultados guardan concomitancia con lo hallado por Zarate (2018) en el estudio que realizó para determinar la relación entre estas variables, teniendo en cuenta las particularidades del caso, determinó la existencia de la misma de una manera directa, alta y significativa, debido a que obtuvo en su estudio un  $\rho = ,766$  y nivel de significancia  $,000$ .

Así mismo Flores (2017) en su estudio se arroja la existencia de una correlación significativa entre las dos variables anteriormente señaladas con un  $\rho = ,631$  y nivel de significancia de  $,000$ , aunque en algunos de los componentes de la inteligencia emocional no se halló relación con el desempeño docente. Lo que sustenta lo afirmado por Goleman et al. (2017), cuando señala que los líderes de la organización conducen en forma adecuada las emociones obtienen lo mejor de todos, que, en el caso de este estudio, es el desempeño de los docentes.

Así mismo, contextualizando las circunstancias actuales, en donde la pandemia tuvo repercusiones en todos los ámbitos laborales, el autor anteriormente mencionado sostiene que el líder a lo largo de la historia, ha desempeñado un rol emocional, porque es la persona a quienes el resto del grupo acude cuando tiene dificultades o situaciones adversas que vencer, debido a que es el que debe orientar las emociones de la organización de una forma positiva y conducirlos a la consecución de las metas, es decir de su actuar dependerá en gran medida la realización de un adecuado trabajo, de acuerdo a los parámetros requeridos por la organización. A este fenómeno el autor referido lo denominó resonancia; también sostuvo que puede darse el caso contrario, que es cuando el líder conduce en forma negativa a su grupo y lo conduce a la desorganización y el caos lo que genera cualquier posibilidad de desarrollo.

Cabe señalar que según la información obtenida por Biedma -Ferrer (2021), si bien hay estudios cuya información ha sido registrada que confirman a relación

positiva entre la inteligencia emocional de los directivos y el desempeño de sus colaboradores, tales como los citados por este autor, Carmeli y Josman (2006) y Rangarajan y Jamalaya (2014), también hay otros investigadores como Rooy y Visweavaran (2004) y O'Boyle (2011) que confirman esta relación pero de una manera débil, por lo que es necesario continuar realizando más y nuevas investigaciones empíricas para determinar el nivel de su influencia o la ausencia de la misma.

En consideración al objetivo específico 1: Relación entre la inteligencia emocional del director y el acompañamiento a los estudiantes, los resultados demuestran que existe relación en un grado moderado debido a que se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, un  $\rho = ,468$ . La significancia  $p = ,000$  muestra que  $p < 0,05$  lo que permite admitir que esta relación es significativa. Debido a los resultados obtenidos se descarta la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo que se determina que una mayor inteligencia emocional del director habrá un mejor desempeño de los docentes en lo que respecta al acompañamiento de los estudiantes.

Al respecto, Quispe (2020) señala en su estudio, en donde obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman, un  $\rho = ,811$  que existe una correlación positiva alta entre la inteligencia emocional y desempeño docente. Así mismo Zarate (2018) indica que esta inteligencia está relacionada en forma directa con la capacidad pedagógica, en donde se encuentra inmerso el componente acompañamiento de los estudiantes ya que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue  $,680$  que indica una moderada correlación entre ambas. Cabe señalar que, si bien estos estudios se basaron en las percepciones de los docentes sobre su actuar en estas dos variables nos sirven de referente al presente estudio, señalando lo argumentado por Biedma- Ferrer, al realizar un estudio sistemático tomando como referencia 99 documentos debidamente registrados en una base de datos, en donde se demuestra las relaciones positivas entre la inteligencia emocional del directivo y el rendimiento de la organización.

Al respecto, el MBDD (2014) sostiene que uno de los componentes de la tarea directiva es la gestión de los procesos pedagógicos, entendiéndose por ésta al conjunto de actividades debidamente programadas, sistematizadas y coordinadas entre sí para impulsar y avalar la consecución de los aprendizajes, en

donde uno de los pilares es el acompañamiento que el estudiante recibe por parte del docente para mediar en su proceso de aprendizaje, teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, además es preciso señalar que esta actuación docente debe estar planificada dentro de los procesos que beneficien el aprendizaje de los estudiantes por lo que es fundamental el papel que debe desempeñar el director para el seguimiento de este proceso, conducción que debe realizarse teniendo como referencia no sólo el plan de monitoreo y acompañamiento docente, sino también los logros de aprendizaje obtenidos, entre otros.

En lo que respecta al objetivo específico 2: Relación entre la inteligencia emocional del director y adecuación y/o adaptación de actividades curriculares, los resultados arrojados otorgan un coeficiente de correlación Spearman,  $\rho = ,425$  que señala un grado moderado, como también un nivel de significancia  $p = ,000$ , por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Lo que difiere de lo hallado por Castillo en donde señala que existe una correlación débil con un  $Rho = ,184$  y una significancia  $p = ,402$ , entre la variable y la dimensión mencionada, acotando que este componente se ubica dentro de la dimensión enseñanza aprendizaje de acuerdo al MBDD (2013) que indica que comprende la conducción del quehacer pedagógico favoreciendo el aprendizaje, de acuerdo a las necesidades, características y contexto del estudiante. Sin embargo, Rivera y Olarte (2017) señala que, en nuestro país, que conlleva implícito un contexto diverso, se resalta la influencia positiva del director dentro del resultado de aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto al objetivo específico 3: Relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante, los resultados demuestran que existe relación en un grado moderado debido a que se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, una  $\rho = 0,408$ , así mismo la significancia  $p = ,000$  muestra que  $p < 0,05$  lo que permite determinar el rechazo a la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

Al respecto Zárate (2018) encontró una correlación moderada ya que el valor estadístico de Spearman obtenido en su estudio fue de  $,680$  y el nivel de significancia de  $,00$  entre esta variable y el componente capacidades pedagógicas, que las definió como las actividades que realiza el docente para el logro de los aprendizajes, en donde se encuentra el análisis y retroalimentación de evidencias

que se precisa como el reconocimiento de debilidades y fortalezas para el proceso de entrega y recepción de información para tomar las decisiones oportunas en cuanto al aprendizaje del estudiante y la práctica pedagógica del docente.

Al respecto de este componente, es preciso señalar que el análisis de evidencias de aprendizaje, en las que se hallan inmersas las producciones y actuaciones de los estudiantes debe ejecutarse a partir de los criterios de evaluación establecidos previamente por el docente de acuerdo a los estándares y desempeños del Currículo Nacional de Educación Básica y la información recabada le permitirá realizar una retroalimentación adecuada que debe estar orientada a la reflexión de su aprendizaje por el propio aprendiz. Canabal y Margalef (2017) señalan que estos dos procesos deben tener una función formativa tanto para el docente y para el estudiante por lo que es necesario la implicancia de los actores educativos para su fortalecimiento.

Respecto al objetivo específico 4: Relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo los resultados demuestran que existe una relación moderada debido a que se obtuvo como coeficiente de correlación de Spearman, una  $\rho=,575$  y un nivel de significancia  $p=,000$  muestra que  $p<0,05$  lo que permite determinar el rechazo a la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna.

En concordancia a lo señalado, De la Esse (2017) encontró una correlación moderada con un  $\rho= ,655$  entre la liderazgo directivo y la responsabilidad laboral, definiendo a la variable liderazgo directivo como el ejercicio de la influencia del director de manera indirecta, mediante la incidencia de sus conductas, destrezas y condiciones que repercuten en el desempeño docente , así mismo definió a la responsabilidad laboral al compromiso de sus funciones laborales en las que encuentra el trabajo colegiado y la coordinación con el equipo directivo.

Robalino (2005) señala que el rol del docente está asentado sobre tres grandes pilares que aluden al aprendizaje de los estudiantes, a la gestión educativa y a la política educativa. Precisamente dentro de la gestión educativa, menciona que esta dimensión abarca a los profesores que realizan la planificación, el seguimiento y la evaluación juntos, que reflexionan su práctica y sistematizan sus logros, así como sus dificultades; es decir desarrollan el trabajo colegiado para el

fortalecimiento no solo de su práctica docente sino también para el logro de metas en común.

Cabe señalar que parte de la responsabilidad del docente es la coordinación con el equipo directivo y la participación en el trabajo colegiado, descrito en el MBDD (2014) como la construcción de comunidades de aprendizaje para la reflexión de su práctica profesional en búsqueda de la mejora de los aprendizajes, a través de la sistematización de sus experiencias.



## VI. CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional del director se relaciona en forma directa y moderada con el desempeño docente, de acuerdo a los hallazgos obtenidos a través de la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Spearman, concluyendo que, a un mayor nivel de inteligencia emocional, el desempeño docente será igualmente mayor.
2. La correlación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión de desempeño docente referida al acompañamiento de los estudiantes es directa o positiva, concluyendo que, si la inteligencia emocional del director aumenta de manera moderada, la dimensión anteriormente señalada también se incrementará de la misma forma.
3. La correlación inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades es directa y moderada, por lo que se concluye que, si la inteligencia emocional del director se incrementa de forma moderada, esta dimensión se incrementará de la misma manera.
4. La correlación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión de desempeño docente referida al análisis de evidencias y retroalimentación al estudiante es directa, por lo que se concluye que, si la inteligencia emocional del director se incrementa de forma moderada, la dimensión señalada también sufrirá un incremento de la misma forma.
5. La correlación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión referida al trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo es positiva, por lo que se concluye que, si la inteligencia emocional del director se incrementa de forma moderada, la dimensión mencionada también sufrirá un incremento de la misma manera.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a los especialistas de la UGEL 01 que, para influir positivamente en el desempeño docente de las redes a su cargo, organizar talleres de fortalecimiento de las capacidades emocionales y sociales de los directivos a su cargo, necesarios para el logro del liderazgo pedagógico efectivo.
2. Se recomienda a los directores de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo que para influir positivamente en el desempeño docente desarrollar un programa de fortalecimiento de las dimensiones de inteligencia emocional, necesarias para el establecimiento de relaciones óptimas imprescindibles para el logro de las metas propuestas.
3. Se recomienda a los directores de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo para optimizar el desempeño de los docentes, sensibilizar a la plana docente sobre la trascendencia del desarrollo de la inteligencia emocional a través de la organización de talleres con personal especializado.
4. Se recomienda a los directores pertenecientes a la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, realizar un monitoreo docente estructurado tomando como base las dimensiones de desempeño del MBDD con la finalidad de obtener información pertinente sobre la práctica pedagógica de los docentes.
5. Se sugiere a los docentes que forman parte de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, fortalecer su práctica pedagógica mediante el manejo adecuado de sus competencias emocionales lo que incidirá en el aprendizaje esperado de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Arana, L. y Coronado, J. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH.  
<https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/108>
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On emotional quotient-inventory (BarOn EQ-i®)*. Toronto, ON: MultiHealth Systems.
- Bar-On, T., & Parker, J. D.A. (2018). EQ-I: YV. *Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn: versión para jóvenes*. Madrid: TEA Ediciones.
- Basurto, K., y Guardiola, C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes universitarios*, 5(1), 69-77. <https://doi.org/10.17162/au.v0i1.249>
- Biedma-Ferrer, J. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON*, 8(1), 1-17. <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Brown C. (2014). The effects of Emotional Intelligence (EI) and leadership style on sales performance. *Economic Insights – Trend&Challenges*, 66(3), 1-14.
- Byron, K. (2007). Male and female managers' ability to read emotions: Relationships with supervisor' performance ratings and subordinates' satisfaction ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(04), 713-733.
- Canabal, C., y Margalef, L. (2017). *Revista de curriculum y formación del profesorado*. 21(2), pp.149-170.
- Cancino V., y Vera L. (2017). *Políticas Educativas de fortalecimiento del liderazgo directivo: desafíos para Chile en un análisis comparado con países OCDE*. <https://doi.org/10.1590/s0104-40362017000100002>
- Consejo Nacional de Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/725>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. Dirección de Políticas y Programas de CTI.
- Condori, N., y Farroñan, L. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa "José Pérez Armendáriz" de*

- Paucartambo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/335362016>
- Cossio, A. (2016). *Inteligencia emocional del director y resistencia al cambio en los docentes de la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito San Juan de Lurigancho*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10386>
- De la Ese, N. (2017). *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10508>
- Espinoza, J. (2016). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte*. [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPeU.  
<https://n9.cl/jchy9>
- Flecha, R. (2004). La pedagogía de la autonomía de Freire y la educación democrática de personas adultas. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 18 (2), pp.27-43. <https://n9.cl/3b4k6>
- Flores, G. (2017). *Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en el aula del I ciclo, semestre 2012-II, de la Facultad de Educación UNMSM*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6015/>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Nueva York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Liderazgo. Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B.
- Goleman D., Boyatzis R., & McKee A. (2017). *El líder resonante crea más: el poder de la inteligencia emocional*. Editorial DEBOLSILLO.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGraw-Hill.

- Hernández, C. y Ramos, J. (2018). La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 419 - 447. <https://n9.cl/dvune>
- Hernández, R. y Silva, F. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. *Revista Científica UISRAEL*, 8(3), 11-26. <https://n9.cl/sjwq6>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Área de Educación Fundación Chile.
- Maya E., Aldana J., y Isea Z. (2019). *Liderazgo directivo y educación de Calidad*. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Ministerio de Educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo Escuela*. [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020) *Proyecto Educativo Nacional al 2036*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en las instituciones del nivel secundario del distrito de Platería Puno*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4139>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ediciones de la U.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.
- Sánchez, J. (2018.) *Psicología de los grupos -Teorías procesos y aplicaciones*. Editorial Salamanca.
- Ormeño, J. (2021). *Desempeño docente y calidad educativa en docentes de la institución educativa José Abelardo Quiñones Gonzales de Pisco. Ica, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67317>
- Panduro, W. (2021). *Liderazgo pedagógico e inteligencia emocional de los directores de las instituciones educativas de primaria, Saposoa-2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66159>
- Plataforma Clementina. (2021, 17 de octubre). *MIA: Aspectos administrativos y referencias* [presentación de diapositivas] <https://n9.cl/jceia>
- Quispe, G. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53090>
- Resolución Viceministerial 222 de 2021. (2021, 13 de junio). Diario oficial El Peruano N°16117.  
<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/3m4X6D2uqbl8URBvZ33dKd>
- Rivera, J., y Olarte S. (2020). La efectividad del director en el rendimiento estudiantil de las escuelas peruanas. *Revista Innova Educación*, 2(2), 303-317.
- Robalino M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades de la profesión docente. *Revista PRELAC*, 1(1), 7-23.
- Rodríguez-Donaire, A., Luna, P., Pena, M., y Cejudo, M. J. (2020). El papel de la inteligencia emocional en el afrontamiento resiliente y la satisfacción con la vida en docentes. *Know and share Psychology*, 1(4). <https://n9.cl/ubi2v>
- Rodriguez, P. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y su percepción del clima de clima organizacional en docentes pertenecientes a dos instituciones de la Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL.  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79235>
- Román, V. (2016). *El liderazgo con inteligencia emocional y su inclusión en los programas de formación de directivos escolares de los colegios de educación infantil y primaria. Estudio comparativo desde la perspectiva de género en la provincia de Granada*. [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. Repositorio UGR.

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=72578>
- Samaniego, A. (2020). *Inteligencia emocional para mejorar el clima institucional de los docentes de la unidad educativa fiscal Eloy Alfaro Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61064>
- Sánchez, J., y Figueroa, J. (2015) *La inteligencia emocional y las capacidades de gestión de los directivos de la red educativa N°01-02, UGEL 01- San Juan de Miraflores*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6924>
- Sánchez, J., & Rodríguez, A. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares*. Editorial Unimagdalena.
- Soriano, A. (2020). *La inteligencia emocional y su incidencia en los estilos de liderazgo. Estudio en un Ayuntamiento del estado de Veracruz*. [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio UV.  
<https://cdigital.uv.mx/handle/1944/50934>
- Swanson, A., & Zobisch, P. (2014). Emotional intelligence understanding among real estate professionals. *Global Journal of Business Research (GJBR)*, 8(5), 9-16.
- Vakola M., Tsaousis I., & Nikolaou I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88-110.
- Vargas J. (2017). *Estrategias de gestión basados en el liderazgo transformacional, pedagógico y motivacional para optimizar las relaciones interpersonales en los docentes de la Institución Educativa N°10080, centro poblado Moyán, distrito de Incahuasi, provincia de Ferreñafe, región Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG.  
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5795/>
- Villalon, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio UCh.

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>

Wahyuddin, W. (2016). *The Relationship between of Teacher Competence, Emotional Intelligence and Teacher Performance Madrasah Tsanawiyah at District of Serang Banten.*

<https://pdfs.semanticscholar.org/38b8/3f30c08710897>

Weinstein,J. (2009). Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la reforma educacional chilena. *Revista Estudios Sociales*, 117, 123-147.

Yarleque,J. (2018).*El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa 20321 Santa Rosa Nivel Primaria del distrito de Huacho.*[Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión ].Repositorio UNJFSC.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2586>

Zárate, M. (2018). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente del nivel primaria, Red N°12, de las Instituciones Educativas de la UGEL 04.* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1685>



## **ANEXOS**

Matriz de consistencia de la tesis

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			VARIABLE (X): INTELIGENCIA EMOCIONAL						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS		
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del director y desempeño docente de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y desempeño docente de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, 2021.	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y el desempeño docente de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021.	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia	1,2,3,4,5,6	Ordinal Escala de Likert 5 = Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	GENERAL DEFICIENTE 30-65 MODERADO 66-110 EFICIENTE 111-150 POR DIMENSIONES DEFICIENTE 6-13 MODERADO 14-22 EFICIENTE 23-30		
			Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad Social	7,8,9,10,11,12				
			Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de realidad Flexibilidad	13,14,15,16,17,18				
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de los impulsos	19,20,21,22,23,24				
			Estado de ánimo	Felicidad Optimismo	25,25,26,27,29,30				
			VARIABLE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS			ESCALA Y	NIVELES Y

						VALORES	RANGOS
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 1</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento a los estudiantes de los docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento a los estudiantes de los docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1</b> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión acompañamiento a los estudiantes de los docentes de la red 11 de Villa María del Triunfo, 2021.	Acompañamiento a los estudiantes	Acciones de atención al estudiante  Seguimiento y apoyo educativo  Uso de medios y7 o canales de comunicación	1,2,3,4,5,6	Ordinal Escala de Likert 5 =Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca	GENERAL DEFICIENTE 22-51 MODERADO 52-81 EFICIENTE 82-110 POR DIMENSIONES DEFICIENTE 6-13 MODERADO 14-21 EFICIENTE 22-30
			Adecuación y/o adaptación de actividades curriculares	Adecuación y/o adaptación de actividades.  Adecuación y/o adaptación de materiales educativos  Adquisición del aprendizaje	7,8,9,10,11	DEFICIENTE 5-11 MODERADO 12-18 EFICIENTE 19-25	
			Análisis de	Análisis de evidencia	12,13,14,15,16		

			evidencias y/o retroalimentación del estudiante	Retroalimentación al estudiante Genera procesos reflexivos			
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 2</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2</b> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión adecuación y/o adaptación de actividades curriculares de los docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021.	Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo	Colaboración y comunicación Participación en la toma de decisiones	17,18,19,20,21,22		DEFICIENTE 6-13 MODERADO 14-21 EFICIENTE 22-30
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 3</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante de la red 11	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante de la red 11	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3</b> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante de la red 11 del distrito de Villa					

del distrito de Villa María del Triunfo,2021?	del distrito de Villa María del Triunfo,2021	María del Triunfo,2021.				
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO 4</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo en los docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021?	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 4</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4</b> Existe relación entre la inteligencia emocional del director y la dimensión trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo en los docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo,2021.				
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>		<b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b>
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental NIVEL O ALCANCE: Correlacional MÉTODO: Hipotético – deductivo ENFOQUE: Cuantitativo		POBLACIÓN: Constituida por 131 docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo  MUESTRA: Constituida por 98 docentes de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo  TIPO DE MUESTRA: Probabilística proporcional estratificada		Técnicas: Encuesta  Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario de Inteligencia Emocional (adaptado de Panduro, 2021)</li> <li>• Cuestionario de desempeño docente (adaptado de Ormeño,2021)</li> </ul>		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencia y figuras estadísticas  INFERENCIAL: Para la comprobación de las hipótesis se utilizó para los cálculos estadísticos el coeficiente de correlación Spearman

Matriz de operacionalización de las variables

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Inteligencia emocional del director	BarOn (1997) sostiene que la inteligencia emocional comprende un conjunto de competencias personales, emocionales, sociales y destrezas que se vinculan en forma directa con la habilidad de adaptación de cada individuo y la capacidad de este para asumir nuevos retos y demandas. Este autor establece una división entre la inteligencia cognitiva y la no cognitiva, a esta última la denominó inteligencia emocional y social, afirma además que ésta puede ser modificada través del tiempo y la experiencia.	Es la capacidad que tiene el líder para gestionar las competencias de la inteligencia emocional con el propósito de trascender positivamente en las metas de la organización.  Para su medición se empleó la técnica de la encuesta, y el instrumento seleccionado fue el cuestionario de inteligencia emocional del director, que fue adaptado de Panduro (2021) y que tuvo como base el Inventario de cociente emocional (I-CE) diseñado por BarOn.	Intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo Asertividad Autoconcepto Autorrealización Independencia	1,2,3,4,5,6	Ordinal Escala de Likert 5 =Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
			Interpersonal	Empatía Relaciones interpersonales Responsabilidad Social	7,8,9,10,11,12	
			Adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de realidad Flexibilidad	13,14,15,16,17,18	
			Manejo del estrés	Tolerancia al estrés Control de los impulsos	19,20,21,22,23,24	
			Estado de ánimo en general	Felicidad Optimismo	25,25,26,27,29,30	

<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
Desempeño docente	Robalino (2005) lo precisa como un proceso de activación de las competencias profesionales, condición personal y compromiso social para organizar vínculos significativos entre los elementos relacionados a la formación de los estudiantes; Al intervenir en la gestión educativa; consolidar una cultura institucional democrática, y participar en el proyecto, implementación y evaluación de las políticas educativas con la finalidad de fomentar en los alumnos aprendizajes, competencias y habilidades necesarias a lo largo de su existencia.	Es la movilización de las competencias inherentes a la profesión docente que deben estar presentes en todas las etapas de la vida profesional y que están encaminadas a garantizar el aprendizaje de los estudiantes. Al respecto, el MBDD es el documento orientador y estratégico en la política del desarrollo docente en el Perú.  Para su medición se empleó la técnica de la encuesta, y el instrumento seleccionado fue el cuestionario de desempeño docente, adaptado de Ormeño (2021) y que tuvo como base la ficha de evaluación de desempeño laboral 2021 (Decreto	Acompañamiento a los estudiantes	Acciones de atención al estudiante  Seguimiento y apoyo educativo  Uso de medios y7 o canales de comunicación	1,2,3,4,5,6	Ordinal Escala de Likert 5 = Siempre  4= Casi siempre  3=A veces  2= Casi nunca  1= Nunca
			Adecuación y/o adaptación de actividades curriculares	Adecuación y/o adaptación de actividades. Adecuación y/o adaptación de materiales educativos Adquisición del aprendizaje	7,8,9,10,11	
			Análisis de evidencias y/o retroalimentación del estudiante	Análisis de evidencia Retroalimentación al estudiante Genera procesos reflexivos	12,13,14,15,16	
			Trabajo colegiado entre pares y coordinación con el equipo directivo	Colaboración y comunicación Participación en la toma de decisiones	17,18,19,20,21,22	

		Supremo N° 015 - 2020 -MINEDU) alineada al MBDD.				
--	--	--------------------------------------------------------	--	--	--	--



**INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**  
**FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

**DATOS GENERALES:**

Nº de cuestionario: \_\_\_\_\_ Fecha de recolección: \_\_\_\_\_

Institución Educativa: \_\_\_\_\_

Instrucciones:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de la inteligencia emocional del director(a). El instrumento será anónimo y reservado, la información será sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información recibida brindada con sinceridad y objetividad teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

D	ÍTEMS	ESCALAS DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
D1	INTRAPERSONAL					
01	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.					
02	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.					
03	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.					
04	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.					
05	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.					
06	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.					

D2	INTERPERSONAL					
07	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.					
08	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).					
09	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.					
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.					
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.					
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.					
D3	ADAPTABILIDAD					
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.					
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.					
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.					
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.					
17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.					
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.					
D4	MANEJO DE ESTRÉS					
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.					
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.					
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.					
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.					
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.					

24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.					
D5	ESTADO DE ÁNIMO GENERAL					
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.					
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.					
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.					
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.					
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.					
30	El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### DATOS GENERALES:

Nº de cuestionario:

Fecha de recolección:

Institución Educativa:

Instrucciones:

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene como objetivo identificar el nivel de la inteligencia emocional del director(a). El instrumento será anónimo y reservado, la información será sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información recibida brindada con sinceridad y objetividad teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

Escala de medición				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS		VALORACIÓN				
<b>DIMENSIÓN 1</b>						
<b>ACOMPañAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>						
01	Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.					
02	Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.					
03	Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.					
04	Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.					
05	Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.					
06	Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.					
<b>DIMENSIÓN 2</b>						
<b>ADECUACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES</b>						
07	Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.					





























































08	Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.					
09	Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.					
10	Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.					
11	Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes					
<b>DIMENSIÓN 3 ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y RETROALIMENTACIÓN AL ESTUDIANTE</b>		1	2	3	4	5
12	Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.					
13	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.					
14	Retroalimento a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.					
15	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.					
16	Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.					
<b>DIMENSIÓN 4 TRABAJO COLEGIADO ENTRE PARES Y COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO</b>		1	2	3	4	5
17	Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.					
18	Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.					
19	El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.					
20	Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.					
21	Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.					
22	Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.					

## Resultados de la Prueba Piloto

### ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL – PRUEBA PILOTO

N° DE ENCUESTADOS	INTELIGENCIA EMOCIONAL																															
	PREGUNTAS O ITEMS																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	140	
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	138	
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	136	
5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	108	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	141	
7	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	117	
8	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	112	
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	137	
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	142	
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	134	
12	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	134	
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	134	
14	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	135	
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	138	
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	133	
17	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	133	
18	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	119		
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
20	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	128	
VARIANZA	0,44	0,31	0,43	0,31	0,44	0,36	0,23	0,35	0,35	0,43	0,45	0,44	0,25	0,35	0,33	0,43	0,31	0,35	0,35	0,34	0,41	0,34	0,39	0,41	0,39	0,24	0,34	0,31	0,25	0,19	30	
SUMA DE VARIANZA	10,49																															
VARIANZA DE LA SUMA DE ITEM	88,39																															
ALFA DE CRONBACH	0,911712																															

Datos ingresados al SPSS de Inteligencia emocional

	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	 	
1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4		
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4		
5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	
7	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	
8	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
11	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
12	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
13	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
14	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	
16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
17	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
18	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
21																															
22																															
23																															
24																															
25																															
26																															

Vista de datos

Vista de variables

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO (Prueba piloto)**  
**Cuestionario de Inteligencia emocional:**  
**Estadísticas de fiabilidad de Cuestionario Inteligencia emocional:**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,912	0,909	30

<b>Estadísticas de elemento</b>			
	Media	Desviación	N
El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	4,40	,681	20
El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	4,30	,571	20
El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	4,35	,671	20
El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	4,70	,571	20
El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	4,40	,681	20
El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	4,20	,616	20
El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	4,65	,489	20
El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que están enfermo(a).	4,55	,605	20
El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	4,55	,605	20
El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	4,35	,671	20
El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	4,55	,686	20
El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	4,40	,681	20
El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	4,45	,510	20
El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	4,50	,607	20



El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	4,35	,587	20
El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	4,35	,671	20
El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.	4,30	,571	20
El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.	4,05	,605	20
El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	4,50	,607	20
El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	4,40	,598	20
El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	4,30	,657	20
El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	4,40	,598	20
El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	4,10	,641	20
El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	4,30	,657	20
El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	4,25	,639	20
El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	4,40	,503	20
El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	4,40	,598	20
El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	4,30	,571	20
El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	4,05	,510	20
El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	4,10	,447	20

Estadísticas de elemento de resumen							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,363	4,050	4,700	,650	1,160	,026	30
Varianzas de elemento	,368	,200	,471	,271	2,355	,005	30

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	126,50	85,737	,543	,908
El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	126,60	89,411	,306	,912
El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	126,55	84,366	,668	,906
El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	126,20	89,116	,334	,911
El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	126,50	85,105	,595	,907
El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	126,70	86,221	,564	,908
El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	126,25	87,882	,536	,908
El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).	126,35	87,818	,429	,910
El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	126,35	86,450	,554	,908

El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	126,55	84,261	,677	,906
El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	126,35	85,608	,548	,908
El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	126,50	84,579	,639	,906
El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	126,45	91,629	,118	,914
El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	126,40	89,095	,312	,912
El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	126,55	88,471	,383	,910
El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	126,55	84,261	,677	,906
El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.	126,60	88,253	,416	,910
El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.	126,85	85,608	,632	,907
El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	126,40	88,042	,407	,910
El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	126,50	88,895	,336	,911
El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	126,60	86,568	,494	,909
El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	126,50	89,000	,326	,911
El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	126,80	84,589	,682	,906
El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	126,60	84,042	,711	,905
El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	126,65	89,292	,277	,912

El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	126,50	91,947	,087	,914
El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	126,50	86,368	,568	,908
El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	126,60	86,674	,568	,908
El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	126,85	88,345	,462	,909
El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	126,80	88,589	,505	,909

## ALFA DE CRONBACH DEL CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE – PRUEBA PILOTO

N° DE ENCUESTADOS	DESEMPEÑO DOCENTE																						VARIANZA
	PREGUNTAS O ITEM																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	96
2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	102
3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	84
4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	82
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	104
6	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	76
7	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	96
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	101
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	95
10	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	79
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	99
12	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	100
13	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	103
14	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	97
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	103
16	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	97
17	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	101
18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	97
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	98
20	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	95
VARIANZA	0,24	0,23	0,29	0,41	0,43	0,54	0,33	0,33	0,35	0,25	0,59	0,45	0,36	0,51	0,43	0,3	0,35	0,51	0,49	0,46	0,34	0,31	22
SUMA DE VARIANZA	8,4725																						
VARIANZA DE LA SUMA DE ITEM	64,9875																						
ALFA DE CRONBACH	0,911040																						

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	VAR 0001 6	VAR 0001 7	VAR 0001 8	VAR 0001 9	VAR 0002 0	VAR 0002 1	VAR 0002 2	var	var	var		
1	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5					
2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4				
3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4					
4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4					
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5					
6	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4					
7	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4					
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4					
9	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5					
10	5	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4					
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5					
12	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5					
13	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5					
14	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4					
15	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4					
16	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4					
17	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5					
18	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4					
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4					
20	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5					
21																											
22																											
23																											
24																											
25																											
26																											

### Estadísticas de fiabilidad de Cuestionario de Desempeño docente

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,911	0,905	22

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación	N
Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	4,60	,503	20
Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	4,35	,489	20
Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	4,75	,550	20
Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	4,30	,657	20
Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	4,35	,671	20
Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	4,40	,754	20
Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.	4,15	,587	20
Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	4,35	,587	20
Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	4,05	,605	20
Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	4,45	,510	20
Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	4,25	,786	20
Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	4,45	,686	20
Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.	4,20	,616	20

Retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	4,30	,733	20
Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	4,35	,671	20
Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	4,00	,562	20
Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	4,50	,607	20
Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	4,30	,733	20
El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	4,25	,716	20
Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	4,20	,696	20
Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	4,40	,598	20
Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.	4,30	,571	20

<b>Estadísticas de elemento de resumen</b>							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	4,330	4,000	4,750	,750	1,188	,028	22
Varianzas de elemento	,405	,239	,618	,379	2,582	,012	22



<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	90,65	66,239	,234	,913
Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	90,90	68,305	-,017	,917
Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	90,50	63,316	,547	,907
Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	90,95	61,945	,583	,906
Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	90,90	65,358	,240	,914
Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	90,85	60,134	,659	,904
Realizo la adecuación y/o	91,10	62,200	,633	,905

adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.				
Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	90,90	64,411	,388	,910
Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	91,20	62,063	,627	,905
Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	90,80	64,379	,460	,909
Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	91,00	57,579	,856	,899
Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	90,80	60,168	,730	,903
Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por	91,05	61,208	,708	,904

el estudiante.				
Retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	90,95	61,313	,572	,906
Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	90,90	60,937	,670	,904
Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	91,25	64,303	,420	,910
Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	90,75	64,303	,384	,910
Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	90,95	60,682	,630	,905
El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	91,00	59,263	,783	,901
Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	91,05	61,839	,556	,907
Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	90,85	63,713	,454	,909
Brindo información referida al compromiso de los logros de	90,95	63,418	,513	,908

aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.				
----------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL</b>								
1	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	X		X		X		
2	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	X		X		X		
4	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	X		X		X		
5	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	X		X		X		
6	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X		
8	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).	X		X		X		
9	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	X		X		X		
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	X		X		X		
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	X		X		X		
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	X		X		X		
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	X		X		X		
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	X		X		X		
17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.	X		X		X		
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de	X		X		X		

confinamiento.							
<b>DIMENSIÓN 3: MANEJO DE ESTRES</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	X		X		X	
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	X		X		X	
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	X		X		X	
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	X		X		X	
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	X		X		X	
24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	X		X		X	
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	X		X		X	
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	X		X		X	
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	X		X		X	
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	X		X		X	
30	El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL DOCUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA.**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ ~~Mg~~: **MOLINA CHIGNE LUZ ANGÉLICA**            **DNI: 10229725**

**Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**01 DE OCTUBRE del 2021**

  
**Luz Angélica Molina Chigne**  
Mg. en Administración de la educación

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : INTRAPERSONAL</b>								
1	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	X		X		X		
2	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	X		X		X		
4	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	X		X		X		
5	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	X		X		X		
6	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>								
7	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X	No	
8	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).	X		X		X		
9	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	X		X		X		
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	X		X		X		
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>								
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	X	No	X	No	X	No	
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	X		X		X		
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	X		X		X		
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	X		X		X		
17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la	X		X		X		



	importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.						
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 3: MANEJO DE ESTRES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	X		X		X	
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	X		X		X	
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	X		X		X	
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	X		X		X	
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	X		X		X	
24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	X		X		X	
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	X		X		X	
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	X		X		X	
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	X		X		X	
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	X		X		X	
30	El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL DOCUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ~~Dr/ Mg~~ **MONTOYA RIVEROS DE AEDO MARILUZ**              **DNI: 09409262**

Especialidad del validador: **MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : INTRAPERSONAL</b>								
1	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	X		X		X		
2	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	X		X		X		
4	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	X		X		X		
5	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	X		X		X		
6	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>								
7	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X		
8	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que están enfermo(a).	X		X		X		
9	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	X		X		X		
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	X		X		X		
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>								
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	X		X		X		
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	X		X		X		
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	X		X		X		
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	X		X		X		
17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre	X		X		X		

	la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.						
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: MANEJO DE ESTRES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	X		X		X	
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	X		X		X	
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	X		X		X	
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	X		X		X	
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	X		X		X	
24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	X		X		X	
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	X		X		X	
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	X		X		X	
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	X		X		X	
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	X		X		X	
30	El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFUCIENCIA.**

**Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VILCHEZ HURTADO ZAIDA ROSA**

**DNI: 09314942**

**Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**01 DE OCTUBRE del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : INTRAPERSONAL</b>								
1	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	X		X		X		
2	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	X		X		X		
4	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	X		X		X		
5	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	X		X		X		
6	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X		
8	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).	X		X		X		
9	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	X		X		X		
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	X		X		X		
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	X		X		X		
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	X		X		X		
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	X		X		X		
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	X		X		X		

17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.	X		X		X		
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: MANEJO DE ESTRES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	X		X		X		
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	X		X		X		
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	X		X		X		
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	X		X		X		
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	X		X		X		
24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	X		X		X		
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	X		X		X		
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	X		X		X		
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	X		X		X		
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	X		X		X		
30	El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ~~Dr/ Mg:~~ **FLORES ESPÍRITU JESÚS CARMEN**    DNI: 15975458

**Especialidad del validador: DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 DE OCTUBRE del 2021

   
Jesús Cárdenas Flores E.  
Director

---

**Firma del Experto Informante.**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 : INTRAPERSONAL</b>								
1	El/la director(a) expresa con facilidad lo que siente (alegría, tristeza, cólera, miedo, estrés o frustración) en los espacios de comunicación virtual donde interactúa con los docentes.	X		X		X		
2	El/la director(a) comparte con facilidad sus sentimientos que experimenta en el trabajo remoto.	X		X		X		
3	El/la director(a) intenta mostrar alegría a pesar de los tiempos difíciles o situaciones vividas durante la pandemia.	X		X		X		
4	El/la director(a) expresa su desacuerdo de manera adecuada en los espacios virtuales de comunicación.	X		X		X		
5	El/la director(a) mantiene la calma cuando suscitan problemas a consecuencia de esta pandemia.	X		X		X		
6	El/la director(a) demuestra seguridad de sí mismo, cuando dirige las reuniones virtuales entre los docentes.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL</b>								
7	El/la director(a) muestra ser solidario (a) en estos momentos difíciles que venimos atravesando a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X		
8	El/la director(a) llama telefónicamente a los docentes cuando percibe que no están bien emocionalmente o cuando sabe que estas enfermo(a).	X		X		X		
9	El/la director(a) brinda a los docentes la oportunidad de ser escuchados frente a los temores o penas que puedan estar atravesando durante la emergencia sanitaria.	X		X		X		
10	El/la director(a) promueve el buen clima laboral en cada uno de los espacios virtuales de trabajo.	X		X		X		
11	El/la director(a) permite la libre expresión de ideas en las reuniones virtuales que organiza.	X		X		X		
12	El/la director(a) reconoce el desempeño superior de cada uno de los docentes en el trabajo remoto que vienen desarrollando.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD</b>								
13	El/la director(a) muestra tener capacidad de adaptarse a este nuevo contexto laboral a consecuencia de la emergencia sanitaria.	X		X		X		
14	El/la director(a) es flexible ante situaciones de permiso o faltas de los docentes por estar enfermos.	X		X		X		
15	El/la director(a) respeta las posturas diferentes a la de él, así lo demuestra en los diferentes canales de comunicación.	X		X		X		
16	El/la director(a) actúa con calma para superar alguna dificultad presentada a los docentes durante el confinamiento o el trabajo remoto.	X		X		X		

17	El/la director(a) organiza reuniones virtuales con los docentes sobre la importancia del autocuidado para evitar contagiarnos de la COVID 19.	X		X		X		
18	El/la director(a) toma las decisiones más adecuadas cuando se trata de dar solución a un problema suscitado en estos tiempos de confinamiento.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: MANEJO DE ESTRES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	El/la director(a) demuestra ser una persona tolerante en cada reunión virtual que organiza.	X		X		X		
20	El/la director(a) posee la actitud de escuchar hasta entender lo que los docentes están pasando en esta situación de pandemia.	X		X		X		
21	El/la director(a) se abstiene de criticar y realizar falsos juicios de valor sin antes conocer la verdad de los hechos.	X		X		X		
22	El/la director(a) cumple con todas sus funciones en el trabajo remoto sin mostrar molestia.	X		X		X		
23	El/la director(a) promueve la comunicación asertiva como medio para dar solución a conflictos presentados en el trabajo remoto.	X		X		X		
24	El/la director(a) muestra una actitud positiva aun cuando estamos pasando por momentos críticos a consecuencia de la COVID 19.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: ESTADO DE ÁNIMO GENERAL</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
25	El/la director(a) considera a la emergencia sanitaria como una oportunidad para potenciar la educación emocional de los docentes.	X		X		X		
26	El/la director(a) motiva a su plana docente a seguir trabajando con optimismo a pesar de momento adverso que vivimos.	X		X		X		
27	El/la director(a) muestra estar siempre de buen humor en las diferentes reuniones de trabajo virtual.	X		X		X		
28	El/la director(a) siempre muestra una sonrisa en los espacios de trabajo virtual de los docentes.	X		X		X		
29	El/la director(a) es una persona entusiasta, así lo demuestra en cada reunión virtual que hay entre los docentes.	X		X		X		
30	El/la director(a) valora los logros de los docentes alcanzados en esta educación a distancia.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO PRESENTA SUFICIENCIA.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** ~~CASTRO GRANADOS DORIS~~      **CASTRO GRANADOS DORIS**      **DNI: 15741227**

**Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**01 DE OCTUBRE del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**ANEXO 03**
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	X		X		X		
2	Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	X		X		X		
3	Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
4	Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	X		X		X		
5	Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		X		X		
6	Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ADECUACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
8	Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
9	Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
10	Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	X		X		X		
11	Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y/O RETROALIMENTACIÓN DEL ESTUDIANTE</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
13	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.	X		X		X		
14	Retroalimento a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes	X		X		X		

	esperados.						
15	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X	
16	Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO ENTRE PARES Y COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	X		X		X	
18	Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X	
19	El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X	
20	Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	X		X		X	
21	Participo en las reuniones de coordinación y cumplo con los acuerdos tomados.	X		X		X	
22	Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE PRECISA QUE EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: ~~MOLINA CHIGNE LUZ ANGÉLICA~~      **DNI : 10229725**

**Especialidad del validador : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**01 DE OCTUBRE del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Luz Angélica Molina Chigne**  
 Mg. en Administración de la educación

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	X		X		X		
2	Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	X		X		X		
3	Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
4	Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	X		X		X		
5	Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		X		X		
6	Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ADECUACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
8	Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
9	Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
10	Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	X		X		X		
11	Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y/O RETROALIMENTACIÓN DEL ESTUDIANTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
13	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.	X		X		X		
14	Retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus	X		X		X		

	logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.						
15	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X	
16	Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO ENTRE PARES Y COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	X		X		X	
18	Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X	
19	El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X	
20	Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	X		X		X	
21	Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X		X		X	
22	Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE PRECISA QUE EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** ~~Mg~~ **FLORES ESPÍRITU JESÚS CARMEN**      **DNI : 15975458**

**Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**01 DE OCTUBRE del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
**Teresa Carmen Flores E.**  
 Directora

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	X		X		X		
2	Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	X		X		X		
3	Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
4	Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	X		X		X		
5	Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		X		X		
6	Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ADECUACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
8	Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
9	Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
10	Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	X		X		X		
11	Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y/O RETROALIMENTACIÓN DEL ESTUDIANTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
13	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.	X		X		X		



14	Retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X		X		X		
15	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X		
16	Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO ENTRE PARES Y COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	X		X		X		
18	Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X		
19	El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X		
20	Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	X		X		X		
21	Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X		X		X		
22	Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE PRECISA QUE EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** ~~Mg~~ **VILCHEZ HURTADO ZAIDA ROSA**      **DNI : : 09314942**

**Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**01 DE OCTUBRE del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	X		X		X		
2	Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	X		X		X		
3	Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
4	Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	X		X		X		
5	Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		X		X		
6	Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ADECUACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
8	Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
9	Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
10	Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	X		X		X		
11	Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y/O RETROALIMENTACIÓN DEL ESTUDIANTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
13	Utilizo criterios de evaluación durante la revisión de las evidencias	X		X		X		

	para verificar el nivel de logro alcanzado por el estudiante.						
14	Retroalimentación a los estudiantes con información que describe sus logros, progresos y/o dificultades en función a los aprendizajes esperados.	X		X		X	
15	Logro realizar la retroalimentación requerida y diferenciada a todos los estudiantes.	X		X		X	
16	Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO ENTRE PARES Y COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	X		X		X	
18	Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X	
19	El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X	
20	Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	X		X		X	
21	Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X		X		X	
22	Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE PRECISA QUE EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:** **MONTOYA RIVEROS DE AEDO MARILUZ**      **DNI : : 09409262**

**Especialidad del validador: MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**01 DE OCTUBRE del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 : ACOMPAÑAMIENTO A LOS ESTUDIANTES</b>							
1	Elaboro un plan semanal de atención a los estudiantes en el marco de la educación a distancia.	X		X		X		
2	Identifico las habilidades cognitivas (habilidad o capacidad de la persona para procesar información) de mis estudiantes.	X		X		X		
3	Doy seguimiento al estudiante en el desarrollo de las actividades educativas acorde con las necesidades de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
4	Brindo apoyo pedagógico y emocional a los estudiantes en el contexto de educación a distancia.	X		X		X		
5	Mantengo comunicación con los estudiantes para dar seguimiento al progreso de sus aprendizajes.	X		X		X		
6	Utilizo medios/canales para realizar el acompañamiento al estudiante en el acceso y uso de recursos pedagógicos definidos según los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: ADECUACIÓN Y/O ADAPTACIÓN DE ACTIVIDADES CURRICULARES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Realizo la adecuación y/o adaptación de las actividades según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
8	Realizo la adecuación y/o adaptación de los materiales educativos según las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
9	Realizo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento con los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante.	X		X		X		
10	Menciono a los estudiantes el propósito de aprendizaje utilizando un lenguaje sencillo muy fácil de entender.	X		X		X		
11	Comento a los estudiantes sobre los criterios de evaluación que fueron seleccionados para evaluar el logro de sus aprendizajes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: ANÁLISIS DE EVIDENCIAS Y/O RETROALIMENTACIÓN DEL ESTUDIANTE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Analizo las evidencias presentadas por los estudiantes con la finalidad de determinar el nivel de logro de la competencia que han alcanzado en relación con los propósitos de aprendizaje.	X		X		X		

	estudiantes.						
16	Genero procesos reflexivos en los estudiantes que favorecen el logro de los aprendizajes.	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: TRABAJO COLEGIADO ENTRE PARES Y COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DIRECTIVO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Asisto a las reuniones de trabajo colegiado coordinadas por mi institución educativa.	X		X		X	
18	Establezco coordinaciones con mis pares necesarias para el desarrollo y mejora de la práctica pedagógica.	X		X		X	
19	El trabajo colegiado me permite recibir las capacitaciones para mi formación y desarrollo personal.	X		X		X	
20	Promuevo grupos para el aprendizaje cooperativo.	X		X		X	
21	Participo en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	X		X		X	
22	Brindo información referida al compromiso de los logros de aprendizaje que posibilita la toma de decisiones de gestión por parte de la institución educativa.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE PRECISA QUE EXISTE SUFICIENCIA EN EL INSTRUMENTO.**

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ~~Dr/ Mg:~~ **CASTRO GRANADOS DORIS    DNI : 15741227**

**Especialidad del validador: GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

**01 DE OCTUBRE del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEIVA TORRES JAKLINE GICELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 11 DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO,2021", cuyo autor es RAMOS TRUJILLO ANA MARIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 10 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LEIVA TORRES JAKLINE GICELA <b>DNI:</b> 40601866 <b>ORCID</b> 0000-0001-7635-5746	Firmado digitalmente por: LEIVATJ el 10-01-2022 20:44:01

Código documento Trilce: TRI - 0264487