



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y desempeño docente en una
institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AUTORA:

Quevedo Chunga, Sthephany Solansh (orcid.org/0000-0003-2656-7243)

ASESOR:

Mg. Loayza Reymer, Raul Americo (orcid.org/0000-0003-4866-1601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi querida madre, por haber sido la forjadora de lo que ahora soy y que me acompañó en la realización de mis sueños y que ahora desde el cielo sonrío orgullosa de mis logros.

A mi hijo, quien con su afecto y tu cariño se convirtió en la base de mi felicidad, de mis ganas de salir adelante, eres mi mejor motivación porque aun con tu corta edad, me enseñaste y me sigues enseñando muchas cosas de la vida.

Stephany Solansh

Agradecimiento

Al asesor Mg. Loayza Reymer, Raúl Américo por su apoyo constante, él ha sido un gran apoyo para poder culminar esta investigación. A mis compañeros de maestría, gracias por su sincero afecto.

Sthephany Solansh

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Pág.

<i>Tabla 1 Nivel de inteligencia emocional en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 2 Dimensiones de inteligencia emocional en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 3 Nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 4 Dimensiones de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 5 Nivel entre inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 6 Nivel de relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 7 Nivel entre la dimensión autoconciencia y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 8 Nivel entre dimensión autorregulación y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 9 Nivel entre dimensión automotivación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 10 Nivel entre dimensión la empatía y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 11 Nivel entre dimensión habilidades Sociales y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022</i>	<i>26</i>

Resumen

La investigación denominada “Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación entre Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022, según su finalidad es investigación básica, según su carácter es investigación correlacional simple, según su naturaleza es un estudio cuantitativo, según su alcance temporal es estudio transversal, el diseño de investigación fue no experimental, la muestra de estudio 11 trabajadores de una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento aplicado el cuestionario, administrando el Cuestionario de Inteligencia emocional y desempeño docente (adaptado por la investigadora). De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que $0,05$; por lo tanto, se deduce que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula; existiendo una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente, trabajadores.

Abstract

The research called "Emotional intelligence and teaching performance in a public educational institution of the district of Suyo, 2022", aimed to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in a public educational institution of the district of Suyo, 2022, according to its purpose is basic research, according to its character, it is simple correlational research, according to its nature, it is a quantitative study, according to its temporal scope, it is a cross-sectional study, the research design was non-experimental, the study sample was 11 workers from a public educational institution in the district of Suyo , 2022, the technique used for data collection was the survey and the instrument applied was the questionnaire, administering the Emotional Intelligence and Teaching Performance Questionnaire (adapted by the researcher). According to the information collected, it was found that the level of significance $p = 0.000$ is less than 0.05; therefore, it follows that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected; There is a significant relationship between emotional intelligence and teaching performance

Keywords: Emotional intelligence, teaching performance, workers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional Porras et al. (2020) enfatiza la necesidad de incluir el desarrollo emocional en la educación como práctica docente, por ser un elemento básico del proceso educativo, teniendo en cuenta las habilidades emocionales como conciencia de emociones, autonomía de emociones, competencia social, para el bienestar y un adecuado desempeño docente. Señalamos que la docencia es destacable como profesión extremadamente estresante, incluye trabajo de presión a diario, basado en interacciones donde el docente se esfuerza por conocer y entender a los estudiantes y sus emociones (Molero et al., 2018).

Latinoamérica y el Caribe están pasando una revolución educativa, estos se ven obligados a tener una visión diferente del docente en el centro institucional, allí se implementa nuevos modelos de educación (Rodríguez, 2020; Vaillant, 2016). Las nuevas políticas educacionales en los países aumentaron la decisión de organismos mundiales como la UNESCO, el BID, el Banco Mundial para realizar proyectos de desarrollo en beneficio de una educación de calidad. Pese a ello, en los años últimos los sistemas de educación aún son de muy escasa inversión o atención al sistema educacional, la evolución no ha estado nada generosa en cuanto con la función del maestro (Benítez et al., 2017). La formación inicial y continua del profesorado como instrumento elucidario hacia favorecer una docencia de calidad. Florece fundamental agregar a la formación el perfeccionamiento habilidades afectivo, anímico hacia la futura práctica (Eccles et al., 2017).

A nivel nacional la formación del sistema educativo se estableció en el MBDD, siendo un escrito donde especifica los criterios que deben cumplir cada docente para mejorar o perfeccionar su aprendizaje, estas acciones muestra una preocupación por parte del MINEDU para ejecutar pedagógicamente un fin correcto, agregando su desarrollo personal, inteligencia emocional y una convivencia adecuada (MINEDU, 2014).

A nivel regional, la Dirección Regional de Educación Piura y sus ugeles vienen desarrollando capacitaciones con el fin de fortalecer las habilidades socioemocionales en los docentes. De esta manera, cobra importancia el hecho que los docentes sean sujetos emocionalmente inteligentes, capaces de poder

resolver situaciones cotidianas o adversas, afrontarlas con éxito y cumplir objetivos importantes para el progreso pleno del aprendizaje y la enseñanza.

En el aspecto local, las escuelas del distrito de SuYO- Ayabaca en su mayoría son rurales por ello los docentes tienen que viajar durante varias horas para llegar a su trabajo permaneciendo lejos de su familia. A esto se suma el desinterés de los padres y el poco acceso a materiales didácticos y servicios básicos. En las relaciones entre compañeros existe disconformidad y se alteran con facilidad, todos estos aspectos impiden un desempeño adecuado en el aula.

El problema general de la investigación será ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de SuYO, 2022?; los problemas específicos serán: (a) ¿Cómo se relaciona la autoconciencia con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de SuYO, 2022?; (b) ¿Cómo se relaciona la autorregulación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de SuYO, 2022?; (c) ¿Cómo se relaciona la automotivación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de SuYO, 2022?.,(d) ¿Cómo se relaciona la empatía con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de SuYO, 2022?.,(e) ¿Cómo se relaciona las habilidades Sociales con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de SuYO, 2022?.

La investigación está teóricamente justificada al delimitar de la inteligencia emocional con el desempeño docente anhelando se aproveche como precedente a otras. A nivel metodológico, este estudio aporta el método, esbozo de exploración, la aplicación y validez de las herramientas para recolectar información que orientará futuros estudios relacionados con inteligencia emocional o desempeño docente para mejorar su formación. A nivel práctico se brinda a la institución educativa las estrategias necesarias para dar solución al problema, ayudando a las autoridades educativas a concientizar sobre eficacia de fortalecer la inteligencia emocional en los docentes en talleres o capacitaciones sobre el tema. Desde el nivel social, la investigación se vincula al uso de los distintos recursos para la labor del pedagogo y todo mundo académico de la institución educativa del distrito de

Suyo. Para ello es necesario utilizar materiales bibliográficos adecuados e implementar capacitaciones con el propósito de promover la motivación en el rendimiento profesional de los docentes.

El objetivo general de la averiguación será Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022; los objetivos específicos serán: (a) Determinar la relación entre la autoconciencia y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022, (b) Evaluar la relación entre la autorregulación y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022, (c) Determinar la relación entre la automotivación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022, (d) Evaluar la relación entre la empatía y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022., (e) Determinar la relación de las habilidades Sociales y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022.

La hipótesis general de la investigación será la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo; las hipótesis específicas serán: (a) La autoconciencia se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022., (b) La autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022., (c) La automotivación se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022., (d) La empatía se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022., (e) Las habilidades Sociales se relacionan significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios se han realizado que tienen relación con la investigación, tenemos en el ámbito internacional como en México, Castañeda et al. (2020) presentaron una pesquisa de la inteligencia emocional y el comportamiento laboral académico, para distinguir el vínculo en medio de los niveles de conocimiento sensible docente además de su desempeño profesional. El estudio dispone de un método no experimental, correlaciona, cuantitativo. La demografía la conformaron maestros de nivel superior de seis instituciones educativas. Su muestra fue de 31 maestros determinándose mediante muestreo aleatorio simple. Con el fin de recopilar información se utilizó el nivel de inteligencia emocional para docentes universitarios y la escala de autopercepción del servicio magistral. Las consecuencias mostraron la existencia de una conexión importante bilateral en medio del conocimiento sensible de los docentes y su desempeño profesional, por lo tanto, queda demostrada la relevancia de las emociones en el trabajo docente.

En Chile, Costa et al. (2021) analizaron lo fundamental que es la inteligencia emocional siendo un requisito primordial para educativos con su pericia pedagógica y a la vez que, en la educación emocional en los estudiantes sea mejorada el desarrollo integral de los individuos los métodos de aprendizaje y enseñanza y aprendizaje. El artículo se analizó mediante diversas bibliografías con un enfoque descriptivo y proceso documental, para lograr el objetivo se empieza con un breve análisis de emociones, y procesos de nivel cerebral, luego en su descripción se une la conexión con respecto a educación básica del área docente y la Educación Emocional e Inteligencia Emocional, con la asistencia de tres programas de capacitación en enseñanza afectiva hacia los alumnos, poniendo en evidencia la formación de los docentes.

Así mismo en Bolivia Zambrano et al. (2021) detallaron un artículo con el fin de identificar las competencias emocionales básicas y procesos de enseñanza-pedagogía del profesorado en capacitación de la Universidad Nacional de Loja, el análisis tuvo un planteamiento colectivo, para ello se llevó a cabo con instrumentos de acuerdo con los propósitos previstos. Además, para amplificar las respuestas de los docentes y adultos, en sus resultados se identificaron los elementos que facilitan el quehacer de los docentes acerca de las emociones de los alumnos, identificar

una discapacidad en el profesorado académico con respecto a la evolución de entendimiento de la materia, escasez de métodos aplicadas y poca aplicación de habilidades emocionales, concluyendo que es pertinente dar al funcionario académico un prototipo de enseñanza que utilicé la inteligencia emocional y metodología.

En Ecuador, Quezada et al. (2021) plantearon una investigación cuya misión fue la descripción del conocimiento afectivo poseyéndolo pedagogos; se maneja una guía cuantitativa, no experimental con un nivel explicativo, en la cual participaron 31 profesores aplicando un expediente de recolección de información para ambos criterios de aprendizaje, nivel de inteligencia emocional. En sus resultados se estableció la relación señalando un marcador elevado en las magnitudes de su valoración y uso de convenientes emociones siendo evidencia la vivacidad emocional intermedia alta, como conclusión si hay relación entre las variables encontrando una coherente gestión de conocimiento afectivo frente a problemáticas propias de la docencia.

En Ecuador, Gamboa (2021) presentó una tesis sobre el conocimiento afectivo en la contribución profesional de los profesores de organizaciones académicas de Puerto Ayora, con el fin de identificar la conexión del conocimiento afectivo a cerca de la evolución de la influencia profesional con maestros de la entidad educativa. Este trabajo se ha desarrollado bajo alcance correlacional y el enfoque mixto, empírico intersectorial en una demostración de 186 maestros de primaria y grado secundario. Los docentes fueron seleccionados por muestreo estratificado. Se aplicó una encuesta con el fin de recolectar los datos con herramientas virtuales con la ayuda de una planilla. La investigación obtuvo como resultado una significancia de 0,002, por lo tanto, el conocimiento afectivo si afecta el desenvolvimiento profesional, indicando que si hay relación entre ellas.

En Perú, Peralta y Ortiz (2019) analizaron sobre la enseñanza afectiva y su desenvolvimiento profesional de los profesores, se le dio un planteamiento cuantificado y un prototipo empírico transaccional explicativo. Se utilizaron cuestionarios a una muestra censal de 45 docentes. De los hallazgos alcanzados,

un 93% los maestros que salvaguardan su moderación promueven su labor adecuadamente. La investigación evidencia la influencia positiva entre las variables

Guizado et al. (2020) llevaron a cabo un reportaje para identificar la conexión en medio del rendimiento profesional y el desempeño educativo con un estudio - espécimen descriptivo correlacional, empleando a todos los educandos del centro de estudios de promociones de 2011 y 2012 registrados en el periodo 2015-I, de la Facultad de Tecnología, en sus resultados se encontraron de acuerdo con la existencia de una conexión relevante en medio de los criterios indicados que el desempeño docente concuerda con el desempeño académico del alumnado.

Soria et al. (2020) determinaron la conexión como asociarse al rendimiento del profesorado y el entendimiento de alumnos en las carreras para educadores de primaria e inicial, del periodo 2016, en su trabajo fue de carácter descriptivo-correlacional, ejerciéndose con 94 alumnos las cuales se les aplicaron dos formularios, con el fin de cuantificar los criterios aplicadas, estuvieron segmentadas con 27 ítems según la escala de Likert y el segundo test con 33 ítems, en la cual se concluyó que hay un grado de relación alta en medio de los criterios de empleo, demostrando que el rendimiento influye en el aprendizaje de los estudiantes.

Candela et al. (2020) investigaron sobre el rendimiento profesional y conocimiento afectivo con la finalidad de identificar la administración del rendimiento educacional de enseñanza superior y el conocimiento afectivo en el establecimiento escolar, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, compuestas por 90 docentes, así mismo fueron utilizados para aplicar dos cuestionarios, las cuales dieron resultado de una correlación baja de 0.33 en conducción de la productividad pedagógica y aprendizaje afectivo, arribando a la conclusión que el desempeño en el grado superior se vincula la mayoría de veces y en medida proporcional deficiente con el conocimiento afectivo

Ramos (2021) realizó una investigación referente al desempeño afectivo y rendimiento laboral del profesorado, en su estudio fue de carácter básico, nivel relacional, no experimental y transversal. El muestreo estuvo integrado por 35 maestros, utilizando cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos.

Adquiriendo como producto general el valor de Rho de Spearman = 0,708. Por lo tanto, se establece relación positiva.

Norabuena (2021) considerando en objetivo establecer la conexión con respecto al desempeño y la inteligencia afectiva docente del centro educativo. Se desarrolló un estudio sustantivo y descriptivo con diseño correlacional. Tuvo una muestra de 21 docentes siendo la totalidad de la población. Para recoger la información se utilizaron cuestionarios de inteligencia emocional y desempeño docente siendo el principal resultado el coeficiente de correlación 0.914, confirmando la disponibilidad de conexión relevante entre variables. El estudio concluyó que hay relación significativa, favorable hacia variables que se estudiaron.

Las investigaciones dadas serán de utilidad para ayudar en el aporte científico, y se alinearán los elementos relacionados a las variables estudiadas, dando a su vez los aspectos teóricos siendo soporte a la investigación.

Al respecto Goleman (1999) en su teoría de la inteligencia emocional señala que esta forma de inteligencia implica la predisposición para el ejercicio del sentimiento, la comprensión, el control, la transformación y estimulación de los estados afectivos, propiamente en uno mismo, así como en los demás. La persona, por excelencia es racional y además muestra sensibilidad a las emociones más contradictorias y sin sentido, sin embargo, puede controlarlas, en tal sentido el mejor camino a seguir comprende el aprovechamiento de las eventualidades de ajuste de los hábitos emocionales (Belmonte, 2013)

La inteligencia emocional constituye aquella competencia para la identificación de los sentimientos individuales y de los otros. Es la predisposición de incentivarse y de efectuar interrelaciones saludables con los congéneres. Estas actitudes condicionan de alguna manera la conducta del individuo, sus formas respecto a cuál sería su reacción (Goleman, 1997).

La teoría de expectativas según Vroom (1964), indica que en cada individuo subsiste 3 factores que determinan la incentivación para alcanzar objetivos individuales que marcan el ímpetu de voluntad, la percepción de la persona entre lo que significa el rendimiento y el alcance de lo propuesto, cuya significación radica

en la predisposición que se aprecia de la individualidad y las fuerzas motivacionales. Esta teoría ha sido desarrollada para presagiar los índices motivacionales de los sujetos en el ambiente laboral; surge de la precisión de que la gente asumirá una actuación cuando perciba que sus esfuerzos conducen a un desenvolvimiento competente que le va a permitir lograr los propósitos preestablecidos.

Es importante definirla como la posibilidad de orientar y dirigir los sentimientos y emociones de cada uno y hacia los semejantes; también incluye el manejo y uso de estos sentimientos y emociones, en la dirección correcta de sus pensamientos y acciones. La inteligencia emocional incluye habilidades para regular las emociones y estas habilidades están relacionadas con el éxito que una persona logrará en la vida. Para que todos, que las emociones de miedo, ira o frustración, sepan controlarlas y dirigir las, sus pensamientos y acciones en una dirección equilibrada para que puedan tener más éxito en el campo de estudio y la carrera. (Mayer y Salovey, 1995).

La inteligencia emocional optimiza y promueve el control y la gestión eficaz y adaptativa de las emociones y los sentimientos, así como la gestión y el sentimiento. Esto quiere decir que permite el autocontrol según parámetros individuales e interpersonales, el ardid del estrés, la adaptación y la etapa de esfuerzo. (Baron, 2006).

Las fases de la variable inteligencia emocional según indica Goleman (1999) son: La autoconciencia se trata de conocerse internamente, desde sus preferencias y recursos hasta su intuición. Las aptitudes relacionadas con el autoconocimiento regulan otras aptitudes: Conciencia emocional, Autoevaluación exacta, Confianza propia.

Autorregulación, como menciona Goleman (1999) se refiere al manejo del estado interno, los impulsos y los recursos. Entre las competencias que calculan la aptitud emocional están el autocontrol, la confianza, los escrúpulos, la adaptabilidad y la innovación. De esta manera se evidencia que la autorregulación aporta la habilidad para controlar y re direccionar los impulsos, los estados emocionales negativos, y también a tener la capacidad de no juzgar y no actuar sin antes reflexionar.

Automotivación, según Goleman (1999) se trata de las tendencias que presentan los sentimientos y que llevan a alcanzar metas. Las habilidades para regular las capacidades emocionales: disposición para ganar, vivir con propósito, determinación y optimismo. Gracias a esto, al estar motivado se está dando un proceso de varias fases que tiene implicancias individuales, administrativas u organizacionales. Por ejemplo, No se trata sólo de lo que el trabajador muestra con sus actitudes, sino también todo su contexto laboral que es lo que provoca que una persona se conduzca de una u otra manera en su puesto de trabajo.

Empatía, Goleman (1999) establece la identificación con problemas externos a ti, implica la conciencia de las necesidades, sentimientos e intereses de los demás. Las competencias que miden la empatía son: la comprensión, ayuda a los demás, voluntad de ayudar, conveniencia de la multiplicidad y sabiduría estratégica.

Habilidades sociales, es el resultado de las relaciones con el entorno, desde el contexto familiar, desde el grupo donde se inicia la socialización, el tránsito a una sociedad y cultura en la que se pueden concretar habilidades (Miyamoto, 2020), todo armoniza con la afirmación sobre el comportamiento de los grupos de pares y referentes que deben operar durante todo el ciclo de vida. (Salavera et al., 2017). Las habilidades sociales cubren una amplia gama de patrones de comportamiento interpersonal practicados en las relaciones con individuos externos (Monjas, 2002).

En esta categorización de criterios, el desempeño docente incluye una de las variables que según Chiavenato (2009), la competencia docente es vista como la acumulación de inteligencia, actitudes, habilidades y valores que los profesores necesitan para enfrentar situaciones de la vida cotidiana. El aspecto reflexivo del Marco de Buen Desempeño establece que el trabajo del educador se basa en una autorreflexión y la estimación del aprendizaje, donde los docentes contribuyen al empoderamiento y desarrollo de los estudiantes (Minedu, 2014).

Robbins (2017) afirma que el marco del buen desempeño expone aspectos de la profesión docente, es decir, un aspecto cultural, político y pedagógico en el que los docentes deben conocer bien sus tradiciones y costumbres; y formar ciudadanos que tengan la capacidad de realizar importantes aportes a la sociedad, despertar

en los educandos el deseo de aprender, investigar y respetar las peculiaridades que acompañan el desarrollo de la competencia.

Así mismo, Puig et al. (2016) mencionó que el desempeño profesional del maestro tiene relación con las actividades ejecutadas por él cuando realiza su labor pedagógica, la cual se concreta cuando cumple a cabalidad su rol y consigue las metas y objetivos propuestos. Del mismo modo, estas acciones realizadas tienen tendencia a lo reflexivo, lo particular y lo productivo.

Al respecto Robalino (2005) identificó el desempeño docente como las actividades inherentes a su profesión. Las competencias de los alumnos se van construyendo en un proceso que se mueve al ritmo de sus necesidades, de esta manera, se logra también obtener aprendizajes para la vida. Si este rol del maestro se cumple con espíritu servicial y atendiendo a un llamado vocacional, se convierte en el motivador principal de un éxito venidero tanto para él como para sus alumnos.

La teoría del cognitivismo que lo sustenta Piaget expone que las personas para que aprendan deben estar presentes, codificar y almacenar información para usarla según lo requiera. Así que el aprendizaje debe basarse en la experimentación. Si la enseñanza efectiva se relaciona con esta teoría, se puede aplicar a medida que los maestros crecen a través de la experiencia con sus alumnos, lo que requiere más atención por parte de los alumnos.

Para Rodríguez (2020) la labor de los maestros es el mero cumplimiento de sus deberes. Su desempeño está determinado por elementos asociados al docente como tal, así como al alumno y su entorno. Su desenvolvimiento está compuesto por las acciones realizadas en el aula de clases, estas mismas conllevan al cumplimiento de sus responsabilidades.

Klingner y Nabaldian (2002) exponen que, para lograr resultados positivos en el trabajo pedagógico, los docentes deben demostrar su propio espíritu eficaz al alentar a los estudiantes a desarrollar sus habilidades. El principio de esta teoría es imitar patrones mediante la observación.

MINEDU (2014) informaron que se ha desarrollado una herramienta cuyo propósito es demostrar el desempeño de un docente a partir de su trabajo. Este documento tiene como finalidad orientar la iniciación profesional de los docentes y mantener

las competencias de los maestros para que se desarrollen en sus actividades, de manera que se asegure el crecimiento académico de los estudiantes. Por cuanto para las dimensiones se consideramos los dominios del buen trabajo magistral. Los docentes desean conocer las características del lugar del centro educativo, de acuerdo a la realidad, donde los alumnos logren un nivel de competencias deseadas.

Dimensiones del desempeño docente. Según MINEDU (2014) se tiene en cuenta a la preparación para el aprendizaje. comentando que es el progreso del compromiso a efectuar por el educativo en un explícito término lo que implica que el pedagogo comprenda su ambiente, los materiales, medios y recursos para lograr los fines en relación al conocimiento, aspectos psicológicos, disciplinarios y pedagógicos.

Asimismo, la enseñanza para el aprendizaje. involucra el manejo de las enseñanzas en una perspectiva inclusiva y diferenciada que tiene correspondencia con el desarrollo de un clima adecuado para los aprendizajes.

También, colaboración en el servicio. articulada a la comunidad que corresponde a toda la comunidad educativa teniendo en cuenta una comunicación asertiva a la entidad.

Además, profesionalismo e Identificación educativo. Es la meditación hacia su pericia pedagógica, la entidad formativa, efectos de aprendizajes, así como de los lineamientos de las leyes educativas en los diferentes contextos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Teniendo en cuenta a Tam et al., (2018), quienes manifestaron que el estudio fue de tipo básica porque se caracteriza por incrementar los conocimientos adquiridos y responder a una posición particular conceptual en un estudio que amplíe aún más nuestra comprensión de la correlación entre variables. Asimismo, dicha investigación fue enfoque cuantitativo, tal como afirman Hernández y Duarte (2018) estuvo orientada a recopilar, encausar y examinar datos sobre las variables predeterminadas.

El trabajo fue no experimental, no fueron modificadas ni alteradas las variables y solo estará enfocada al estudio de ellas. Es decir, sin manejo premeditado de las variables, los fenómenos se observarán tal y como acontecen naturalmente, sin que el investigador interfiera en su desarrollo (Arredondo et al., 2020).

El corte o tiempo de la investigación fue transversal, ya que se emplea para investigaciones en donde se recaudarán datos se efectúa en un definido tiempo (Arias y Covinos,2021).

El nivel de la pesquisa, es correlacional, pues, induce la relación que existe entre ambas variables. Por ello, Arias et al. (2020) expone que el nivel de indagación correlacional tiene el fin de evaluar el enlace que existe en las dos variables aplicando métodos estadísticos y de igual forma, midiendo una variable sabremos cómo se comporta la otra.

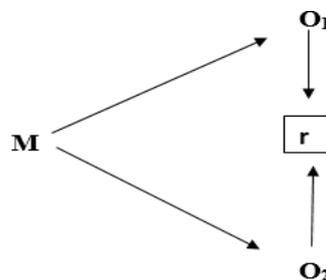
Se define de la siguiente manera:

En dónde:

M: Muestra

O1: Variable Inteligencia emocional

O2: Variable desempeño docente



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual.

Goleman (1999) explica que la inteligencia emocional tiene una parte intrapersonal y una parte interpersonal, que se basa en cinco aptitudes distribuidas entre personales y sociales, considerando a la aptitud como una característica inherente a la personalidad o hábitos que ayudan a desempeñarse en su máximo potencial. Autoconciencia, autorregulación, automotivación, habilidades sociales y empatía. Dividiendo las primeras tres en habilidades propias y las últimas dos en sociales. Se entiende por aptitudes propias las que regulan el poder de uno mismo y sociales las que orientan el manejo de las interacciones con otros y con el resto del contexto.

La disertación se operacionalizó en fases: Autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía, habilidades sociales; como escala valorativa ordinal, comenzando en la diligencia del cuestionario adecuado.

Indicadores. Se trabajaron con 5 dimensiones y con 21 indicadores.

La escala de medición fue ordinal

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Según Chiavenato (2009) como capacidad pedagógica es un cúmulo de conocimientos y actitudes que los maestros necesitan para enfrentarse a situaciones de la vida cotidiana. La práctica magistral se fundamenta en la autorreflexión y la evaluación de los resultados por parte de los maestros, que contribuyen a mejorar los aprendizajes de los estudiantes y desarrollar competencias. (Minedu,2014).

Definición operacional

La variable de investigación se operó en base a las dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñar a aprender, participación en la gestión, profesionalismo e identidad de los maestros, los cuales se medirán en una escala ordinal para aplicar el cuestionario correspondiente.

Indicadores. Se trabajaron con 4 dimensiones y con 12 indicadores.

La escala de medición fue ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La demografía estuvo incluida por todos los colaboradores con las mismas peculiaridades en concordancia a un inconveniente y tratamiento del estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Abarcará a 11 trabajadores de un centro educativo público del distrito de Suyo, 2022.

Discernimiento de inclusión:

- a) Aspectos operativos: Se tomaron a trabajadores de la I.E pública del distrito de Suyo, que participaron libremente del estudio.
- b) Aspectos de contenidos de la investigación: trabajadores menores de 60 años.

Juicios de exclusión:

- a) Aspectos operativos: Trabajadores con problemas disciplinarios o mala salud se excluyeron del proyecto.
- b) Aspectos de táticos de la investigación: Trabajadores mayores de 60 años a menores de 24 años.

3.3.2. Muestra: Fue censal e incluirá a 11 empleados de la I.E. pública del Distrito de Suyo, 2022

3.3.3. Muestreo: Para este trabajo de investigación la muestra es censal, dado que la población es pequeña. López (1998) sostiene con relación a muestra censal representa toda la población. De igual forma, Hayes (1999) afirma que existen tres métodos de muestreo: Censal: cuando se muestrea a toda la población, este tipo de métodos se utilizan cuando es necesaria la opinión de todos los participantes o cuando se tiene fácil acceso a la base de datos. Basado en criterios individuales: la muestra se selecciona de acuerdo con las preferencias del investigador.

Estadísticas: Muestra seleccionada como subconjunto a tener en cuenta, ya que, es probable que sea seleccionado.

Unidad de análisis: Trabajadores de centro educativo público del distrito de Suyo, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica.

Se empleó la encuesta para desarrollar un análisis exploratorio para obtener información requerida con el Cuestionario de reactivos como el instrumento principal para la compilación de datos indicada. (Hernández y Mendoza,2018).

3.4.2. Instrumentos.

Se recogieron y almacenaron los datos es un cuestionario, compuesto por 24 y 26 ítems por cada variable respectivamente.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Inteligencia emocional en entidad educativa pública del distrito de Suyo, 2022

Autor: Sthephany Solansh Quevedo Chunga.

Dimensiones: Autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía habilidades sociales

Baremos:

Bajo (24-56)

Medio (57-88)

Alto (89-120)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Desempeño docente en un centro educativo público del distrito de Suyo, 2022

Autor: Sthephany Solansh Quevedo Chunga.

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión, profesionalidad e Identidad docente.

Baremos:

Malo (26-61)

Regular (62-95)

Bueno: (96-130)

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los ítems que se presentan en un instrumento para medir o evaluar acciones o conductas deben estar revisadas y verificadas por expertos (Hernández et al., 2014). Se seleccionó a 3 profesionales expertos con grado de doctor o maestro, que garantizarán que la inspección y valoración de los cuestionarios para los dos criterios de investigación determinen el objeto que se quiere estimar, manifestando su juicio sobre el acomodamiento del instrumento, la opinión de los jueces garantizará la coherencia con los objetivos planteados, por lo cual, las variables se reconocerán en función de la base teórica, que se gestionará sobre el fundamento de la operacionalización.

Según Valderrama (2015), expresó que la confiabilidad de un instrumento se considera al aplicarlo las veces que sean necesarias siempre nos darán los mismos resultados por lo que no varía. Una vez validados los instrumentos se aplicó la prueba para evaluar su confiabilidad se emprendió la prueba experimental a 10 docentes.

Se realizó el Alfa de Cronbach para corroborar la confiabilidad; empleando el programa estadístico SPSS con puntuaciones de pruebas piloto superiores a 0,8; debido a este valor, se indicará un alto grado de confianza, contra el cual se destinarán herramientas delineadas para un determinado objetivo.

3.5. Procedimientos

La encuesta incluyó dos pasos principales: la selección de la institución pertinente, lo cual requerirá la aprobación de donde se desarrollará el trabajo y el cuestionario que se aplicará a los empleados.

La información se recogió por medio de una herramienta adecuada mediante el cual, tras el debido proceso de consentimiento, se aplicarán cuestionarios al equipo de investigación. El investigador será responsable de implementar los cuestionarios, con base en los resultados de con dimensión, y clasificar los resultados en categorías bajo, medio y alto para determinados criterios y las dimensiones apropiadas.

Las variables fueron corregidas de parámetros e índices, la investigación validada con la participación del maestrante, supervisor y tres expertos, tanto para los conceptos teóricos como para la adecuada comprobación de las preguntas. Los resultados adquiridos se utilizarán para ampliar la discusión, comparando las teorías y los resultados con elaboraciones anteriores. Por lo tanto, aportará a la formulación de deducciones y sugerencias pertinentes.

3.6. Métodos de análisis de datos

La pesquisa incluyó las fases subsecuentes en cuanto a análisis de datos y los métodos de procesamiento:

Pruebas pasadas

Prueba de normalidad: La prueba requirió un análisis normativo usando la prueba de Shapiro-Wilk dependiendo del número de sujetos evaluados. En última instancia, estarán determinados por el número de entidades que participarán en la individualidad de investigación, que busca determinar si los datos son habituales o fuera de lo común; y siguieron los métodos estadísticos apropiados.

Generación de datos: En base a los datos recopilados para ambas variables se creó utilizando el Excel y SPSS para su encausamiento.

Tipo de Análisis: Se ejecutó el análisis descriptivo para recopilar, analizar y sintetizar los datos en tablas respecto a las variables y sus dimensiones. Del mismo modo, se efectuó el estudio de tipo inferencial de datos utilizando pruebas de hipótesis no paramétricas para establecer el modelo Pearson en ambas variables del nivel de medición ordinal que esgrimirá hacia medir la relación entre ellas.

Visualización de datos: El producto se mostró de acuerdo con las dimensiones procesadas y se guardaron en tablas elaboradas bajo los programas y con el software utilizados.

Evaluación e interpretación de datos: De acuerdo al tipo de estudio correlacional, se cumplirá con los procesos estadísticos correlacionales simples, para responder a los objetivos propuestos y confrontación de la hipótesis pertinente.

3.7. Aspectos éticos

Este análisis desarrollo la máxima consideración por los miembros del equipo de investigación estableciendo criterios facultativos para resguardar la privacidad del personal. Por ello, se estableció la propiedad teórica de la organización del conocimiento y de cada fuente verídica de reporte, la cual será citada en parte o en su totalidad en la práctica problemática y soporte teórico de la investigación.

Los resultados se presentaron en tablas realizándose con el criterio de inalterabilidad, que se enviará a la entidad educativa estatal del distrito de Suyo, bajo el propósito de enriquecer sus operaciones y efectividad. Los creadores de las investigaciones que se consideraron fueron completamente acatados, tratando de evitar el plagio de hecho de acuerdo a lo que la UCV establece acerca de esta disciplina si lo que ha sido registrado es el producto de la repetición de alguna otra investigación.

De acuerdo con el génesis de beneficencia, es indicar, la protección de las acciones de la buena voluntad en utilidad de la comunidad educativa de la I.E investigada, además de la afabilidad, acogimiento y colaboración con lo que el

investigador está sujeto a condicionarse por la fuente normativa para las actividades disciplinarias.

La investigación se realizó con un procedimiento inteligible, sin menoscabar a los individuos que contribuyeron con la realización de este estudio, sin recibir ningún beneficio con el fin de no perjudicar a los participantes, dicho de otra manera, la acción del principio de no maleficencia, tratar de no dañarlos de manera adrede, creando siempre un espacio de acción afable en el momento de la contribución con el análisis del formulario.

También se actuó adecuándose al principio de autonomía, dicho de otro modo, intentando encaminar al personal al accionar libre y espontáneamente sin la interferencia de circunstancias extrínsecas que los afecten. Además, se operó bajo los principios de justicia, brindando un acuerdo equitativo a todos los individuos, tomando en cuenta el empeño individual y su ayuda en la ejecución de la herramienta de recolección de pesquisa.

IV. RESULTADOS

Nivel descriptivo

Tabla 1 *Nivel de inteligencia emocional en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022*

Nivel	f	%
Bajo	4	36.36
Medio	6	54.55
Alto	1	9.09
Total	11	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Análisis

Se observa que un 54.55% de los colaboradores de la institución educativa, perciben en un nivel medio de inteligencia emocional y tal solo el 9.09% perciben un nivel alto.

Interpretación

La mayoría de colaboradores de la institución educativa, su estado afectivo se encuentra sensible de emociones no desarrollándose correctamente en un ambiente laboral, siendo parte de sus autoridades de no brindar capacitaciones de refuerzo emocional.

Tabla 2 *Dimensiones de inteligencia emocional en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022*

Nivel	Autoconciencia		Autorregulación		Automotivación		Empatía		Habilidades sociales	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	45.45	4	36.36	4	36.36	5	45.45	4	36.36
Medio	4	36.36	6	54.55	6	54.55	5	45.45	7	63.64
Alto	2	18.18	1	9.09	1	9.09	1	9.09	0	0.00
Total	11	100.00	11	100.00	11	100.00	11	100.00	11	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Análisis

Se observa que un 45.45% de los colaboradores, perciben un nivel bajo de autoconciencia, luego el 54.55% percibe un nivel medio de autorregulación y automotivación, después el 45.45% se encuentran en un nivel medio y bajo y finalmente el 36.36% manifiestan un nivel medio.

Interpretación

La mayoría de colaboradores, muestran actitudes negativas, poco organizadas disminuyendo la empatía entre sus compañeros, las autoridades deben verificar mejor el trabajo de sus colaboradores iniciando estrategias de socialización.

Tabla 3 *Nivel de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022*

Nivel	f	%
Bajo	3	27.27
Medio	7	63.64
Alto	1	9.09
Total	11	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Análisis

Se observa que un 63.64% de los colaboradores de la institución educativa, perciben en un nivel medio del desempeño docente y tal solo el 9.09% perciben un nivel alto.

Interpretación

La mayoría de colaboradores de la institución educativa, no están desenvolviéndose correctamente en su ambiente laboral, con un alto grado de irresponsabilidad al ejecutar sus actividades pedagógicas demostrando poca capacidad en el centro educativo, siendo responsables sus autoridades por la poca atención de competencias dadas, escasa estrategias y motivación a sus colaboradores.

Tabla 4 *Dimensiones de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022*

Nivel	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión		Profesionalidad e Identidad docente	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	4	36.36	4	36.36	3	27.27	6	54.55
Medio	4	36.36	5	45.45	7	63.64	4	36.36
Alto	3	27.27	2	18.18	1	9.09	1	9.09
Total	11	100.00	11	100.00	11	100.00	11	100.00

Nota: De acuerdo al cuestionario elaborado

Análisis

Se observa que un 36.36% de los colaboradores, perciben un nivel bajo y medio de preparación para el aprendizaje, luego el 45.45% percibe un nivel medio de enseñanza para el aprendizaje, después el 63.64% se encuentran en un nivel medio en la participación de la gestión y finalmente el 54.55% manifiestan en un nivel medio de profesionalidad e identidad docente.

Interpretación

La mayoría de maestros, muestran problemas de trabajo en su ambiente laboral, demostrando poco desarrollo de convivencia entre compañeros, esto es debido a sus autoridades ya que no muestran importancia por brindar capacitaciones y estrategias a sus docentes.

Prueba de normalidad

Tabla 5 Nivel entre inteligencia emocional y el desempeño docente en *una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,929	11	,397
Desempeño docente	,938	11	,499
Autorregulación	,894	11	,154
Automotivación	,906	11	,578
Empatía	,945	11	,262
Habilidades sociales	,913	11	,499

En la tabla 5, de acuerdo a los criterios estadísticos de la información se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk ya que contiene menos de 50 usuarios como muestra;

además de ello su nivel de significancia es mayor de 0,05 por lo tanto se consideró la correlación de Pearson

Objetivo general

Tabla 6 Nivel de relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022

		Inteligencia emocional	Desempeño docente
Inteligencia emocional	Coeficiente de Pearson	1,000	,953**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	11	11
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	,953**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	11	11

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

En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación es de 0,953 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación entre variables.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₁: La inteligencia emocional está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022.

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; en consecuencia, se infiere que se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre variables una relación significativa.

Objetivo 1.

Tabla 7 Nivel entre la dimensión autoconciencia y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022

		Autoconciencia	Desempeño docente
Autoconciencia	Coeficiente de Pearson	1,000	,886**
	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	11	11
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	,886**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	11	11

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

En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación es de 0,886 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación autoconciencia y desempeño laboral

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 1

H₁: La autoconciencia está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en *una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022*

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; en consecuencia, se infiere que se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre autoconciencia y la eficacia docente una relación significativa.

Objetivo 2.

Tabla 8 Nivel entre dimensión autorregulación y el desempeño docente en *una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022*

		Autorregulación	Desempeño docente
Autorregulación	Coeficiente de Pearson	1,000	,826**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	11	11
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	,826**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	11	11

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

En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación es de 0,826 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación autorregulación y desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 2

H₁: La autorregulación está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que $0,05$; de modo que, se infiere que se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre autorregulación y las habilidades sociales una relación significativa.

Objetivo 3.

Tabla 9 *Nivel entre dimensión automotivación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022*

		Automotivación	Desempeño docente
Automotivación	Coeficiente de Pearson	1,000	,858**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	11	11
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	,858**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	11	11

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

En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación es de $0,858$ y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación automotivación y desempeño laboral

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 3

H₁: La automotivación está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, 2022.

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que $0,05$ de modo que, se infiere que se admite la hipótesis

alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo una relación significativa entre automotivación y el sistema de control.

Objetivo 4.

Tabla 10 *Nivel entre dimensión la empatía y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sujo,2022*

		Empatía	Desempeño docente
Empatía	Coeficiente de Pearson	1,000	,881**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	11	11
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	,881**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	11	11

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

En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación es de 0,881 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación empatía y desempeño laboral

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 4

H₁: La empatía está relacionada de manera significativa con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sujo, 2022

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; de modo que, se infiere que se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre empatía y las habilidades sociales una relación significativa.

Objetivo 5

Tabla 11 *Nivel entre dimensión habilidades Sociales y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sujo,2022*

		Habilidades sociales	Desempeño docente
Habilidades sociales	Coeficiente de Pearson	1,000	,743**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	11	11
Desempeño docente	Coeficiente de Pearson	,743**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.

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

En los resultados demostrados a continuación, detalla que, el coeficiente de correlación es de 0,743 y de acuerdo a la formulación estadística presenta una relación alta y positiva por lo tanto si existe relación empatía y desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis específica 5

H₁: Las habilidades Sociales están relacionadas de manera significativa con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo,2022

De acuerdo a la información recolectada, se encontró que el grado de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; de modo que, se infiere que se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre habilidades sociales y las habilidades sociales una relación significativa.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se ha recolectado los datos para analizar y lograr resultados de una posible problemática, luego de analizar estos resultados se realiza un contraste con antecedentes de investigaciones similares al estudio que puedan contribuir a la información, todo ello respondido conforme a los propósitos determinados, tal como el objetivo general siendo el intelecto sentimental se asocia de manera alta y positiva con el desempeño docente con el coeficiente de correlación de Pearson 0,953; así mismo se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; de modo que, se infiere que se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre variables relación significativa.

En esta misma línea este estudio se fundamentó en los resultados encontrados que son similares con la investigación del Norabuena (2021) considerando en objetivo establecer la conexión con respecto al desempeño y la inteligencia afectiva docente del centro educativo. Se desarrolló un estudio sustantivo y descriptivo con diseño correlacional. Tuvo una muestra de 21 docentes siendo la totalidad de la población. Para recoger la información se utilizaron cuestionarios de inteligencia emocional y desempeño docente siendo el principal resultado el coeficiente de correlación 0.914, confirmando la disponibilidad de conexión relevante entre variables. El estudio concluyó que hay relación significativa, favorable hacia variables que se estudiaron.

También aporta y argumenta Castañeda-Burciaga et al. (2020) presentaron una pesquisa del intelecto sentimental y el comportamiento laboral académico, para distinguir el vínculo en medio de los niveles de conocimiento sensible docente además de su desempeño profesional. El estudio dispone de un método no experimental, correlaciona, cuantitativo. La demografía la conformaron maestros de nivel superior de seis instituciones educativas. Su muestra fue de 31 maestros determinándose mediante muestreo aleatorio simple. Con el fin de recopilar información se utilizó el grado de intelecto sentimental para docentes universitarios y la escala de autopercepción del servicio magistral. Las consecuencias mostraron la existencia de una conexión importante bilateral en medio del conocimiento

sensible de los docentes y su desempeño profesional, por lo tanto, queda demostrada la relevancia de las emociones en el trabajo docente, estos aportes ayudan a contribuir con la investigación.

Fundamentando el estudio con, Porras et al. (2020) enfatiza la necesidad de incluir el desarrollo emocional en la educación como práctica docente, por ser un elemento básico del proceso educativo, teniendo en cuenta las habilidades emocionales como conciencia de emociones, autonomía de emociones, competencia social, para el bienestar y un adecuado desempeño docente.

En el mismo contexto, Molero et al. (2018) explica que la docencia es destacable como profesión extremadamente estresante, incluye trabajo de presión a diario, basado en interacciones donde el docente se esfuerza por conocer y entender a los estudiantes y sus emociones. También, las nuevas políticas educativas en los países aumentaron la decisión de entes mundiales como la UNESCO, el BID, el Banco Mundial para realizar proyectos de desarrollo en beneficio de una educación de calidad. Pese a ello, en los años últimos los sistemas de educación aún son de muy escasa inversión o atención al sistema educacional, la evolución no ha estado nada generosa en cuanto con la función del maestro (Benítez et al., 2017). La formación inicial y continua del profesorado como instrumento elucidario hacia favorecer una docencia de calidad. Florece fundamental agregar a la formación el perfeccionamiento habilidades afectivo, anímico hacia la futura práctica (Eccles et al., 2017). En tal sentido la formación del sistema educativo se estableció en el MBDD, siendo un escrito donde especifica los criterios que deben cumplir cada docente para mejorar o perfeccionar su aprendizaje, estas acciones muestra una preocupación por parte del MINEDU para ejecutar pedagógicamente un fin correcto, agregando su desarrollo personal, inteligencia emocional y una convivencia adecuada (MINEDU, 2014).

Con el objetivo específico uno, siendo la dimensión autoconciencia se asocia de manera alta y positiva con el desempeño docente con el coeficiente de correlación de Pearson 0,886; así mismo se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; por ello, se deduce que se admite la hipótesis alterna y desestima

la hipótesis nula; existiendo una relación significativa entre autoconciencia y el desempeño docente estos resultados encontrados son semejantes con el estudio de Costa et al. (2021) analizaron lo fundamental que es la inteligencia emocional siendo un requisito primordial para educativos con su pericia pedagógica y a la vez que, en la educación emocional en los estudiantes sea mejorada el desarrollo integral de los individuos los métodos de aprendizaje y enseñanza y aprendizaje. El artículo se analizó mediante diversas bibliografías con un enfoque descriptivo y proceso documental, para lograr el objetivo se empieza con un breve análisis de emociones, y procesos de nivel cerebral, luego en su descripción se une la conexión con respecto a educación básica del área docente y la Educación Emocional e Inteligencia Emocional, con la asistencia de tres programas de capacitación en enseñanza afectiva hacia los alumnos, poniendo en evidencia la formación de los docentes; así mismo Zambrano et al. (2021) detallaron un artículo con el fin de identificar las competencias emocionales básicas y procesos de enseñanza-pedagogía del profesorado en capacitación de la Universidad Nacional de Loja, el análisis tuvo un planteamiento colectivo, para ello se llevó a cabo con instrumentos de acuerdo con los propósitos previstos. Además, para amplificar las respuestas de los docentes y adultos, en sus resultados se identificaron los elementos que facilitan el quehacer de los docentes acerca de las emociones de los alumnos, identificar una discapacidad en el profesorado académico con respecto a la evolución de entendimiento de la materia, escasez de métodos aplicadas y poca aplicación de habilidades emocionales, concluyendo que es pertinente dar al funcionario académico un prototipo de enseñanza que utilicé la inteligencia emocional y metodología, los aportes detallan investigaciones similares al tema a tratar ayudando a analizar las variables y dimensiones.

Con el objetivo específico dos, siendo la dimensión autorregulación se asocia de manera alta y positiva con la eficacia docente con el coeficiente de correlación de Pearson 0,826; así mismo se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; por consiguiente, se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo una relación significativa entre autorregulación y el desempeño docente estos resultados encontrados son semejantes con el estudio del Quezada et al. (2021) plantearon una investigación cuya misión fue la descripción

del conocimiento afectivo poseyéndolo pedagogos; se maneja una guía cuantitativa, no experimental con un nivel explicativo, en la cual participaron 31 profesores aplicando un expediente de recolección de información para ambos criterios de aprendizaje, nivel de inteligencia emocional. En sus resultados se estableció la relación señalando un marcador elevado en las magnitudes de su valoración y uso de convenientes emociones siendo evidencia la vivacidad emocional intermedia alta, como conclusión si hay relación entre las variables encontrando una coherente gestión de conocimiento afectivo frente a problemáticas propias de la docencia, aporta Gamboa (2021) presentó una tesis sobre el conocimiento afectivo en la contribución profesional de los profesores de organizaciones académicas de Puerto Ayora, con el fin de identificar la conexión del conocimiento afectivo a cerca de la evolución de la influencia profesional con maestros de la entidad educativa. Este trabajo se ha desarrollado bajo alcance correlacional y el enfoque mixto, empírico intersectorial en una demostración de 186 maestros de primaria y grado secundario. Los docentes fueron seleccionados por muestreo estratificado. Se aplicó una encuesta con el fin de recolectar los datos con herramientas virtuales con la ayuda de una planilla. La investigación obtuvo como resultado una significancia de 0,002, por lo tanto, el conocimiento afectivo si afecta el desenvolvimiento profesional, indicando que si hay relación entre ellas.

Con el objetivo específico tres siendo la dimensión automotivación se asocia de manera alta y positiva con el desempeño docente con el coeficiente de correlación de Pearson 0,858; así mismo se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; de tal manera, se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre automotivación y el desempeño docente una relación significativa estos resultados encontrados son semejantes con la investigación del Peralta y Ortiz (2019) analizaron sobre la enseñanza afectiva y su desenvolvimiento profesional de los profesores, se le dio un planteamiento cuantificado y un prototipo empírico transaccional explicativo. Se utilizaron cuestionarios a una muestra censal de 45 docentes. De los hallazgos alcanzados, un 93% los maestros que salvaguardan su moderación promueven su labor adecuadamente. La investigación evidencia la influencia positiva entre las variables y Guizado et al. (2020) llevaron a cabo un reportaje para identificar la conexión en

medio del rendimiento profesional y el desempeño educativo con un estudio -espécimen descriptivo correlacional, empleando a todos los educandos del centro de estudios de promociones de 2011 y 2012 registrados en el periodo 2015-I, de la Facultad de Tecnología, en sus resultados se encontraron de acuerdo con la existencia de una conexión relevante en medio de los criterios indicados que el desempeño docente concuerda con el desempeño académico del alumnado.

Con el objetivo específico cuatro siendo la dimensión empatía se asocia de manera alta y positiva con el desempeño docente con el coeficiente de correlación de Pearson 0,881; así mismo se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; por consiguiente, se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre empatía y el desempeño docente una relación significativa estos resultados encontrados son similares con el estudio del Candela et al. (2020) investigaron sobre el rendimiento profesional y conocimiento afectivo con la finalidad de identificar la administración del rendimiento educacional de enseñanza superior y el conocimiento afectivo en el establecimiento escolar, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, compuestas por 90 docentes, así mismo fueron utilizados para aplicar dos cuestionarios, las cuales dieron resultado de una correlación baja de 0.33 en conducción de la productividad pedagógica y aprendizaje afectivo, arribando a la conclusión que el desempeño en el grado superior se vincula la mayoría de veces y en medida proporcional deficiente con el conocimiento afectivo.

Con el objetivo específico cinco siendo la dimensión habilidades sociales se asocia de manera alta y positiva con el desempeño docente con el coeficiente de correlación de Pearson 0,743; así mismo se encontró que el nivel de significancia $p = 0,000$ es menor que 0,05; por consiguiente, se admite la hipótesis alterna y desestima la hipótesis nula; existiendo entre habilidades sociales y el desempeño docente una relación significativa estos resultados encontrados son similares con el estudio del analiza Ramos (2021) realizó una investigación referente al desempeño afectivo y rendimiento laboral del profesorado, en su estudio fue de carácter básico, nivel relacional, no experimental y transversal. El muestreo estuvo

integrado por 35 maestros, utilizando cuestionarios como instrumentos de recopilación de datos. Adquiriendo como producto general el valor de Rho de Spearman = 0,708. Por lo tanto, como conclusión hay una relación positiva.

Todas las investigaciones mencionadas por diferentes autores contribuyen a visualizar la problemática de las variables aportando ideas, recomendaciones y bases, además se identificó gracias a ello la inteligencia emocional si repercutía en la eficacia docente de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

1. Primera conclusión: Manifestamos que inteligencia emocional se enlaza altamente y directa con el desempeño docente, por lo tanto, señala que si existe una adecuada inteligencia emocional por ende el trabajo docente será eficiente.

2. Segunda conclusión: La relación entre la autoconciencia y el desempeño docente se enlaza altamente y directa, estableciendo una asociación en ambas variables, por consiguiente, es importante aumentar la autoconciencia para que el docente cumple adecuadamente sus funciones.

3. Tercera conclusión: La relación entre la autorregulación y desempeño docente se correlaciona altamente y directa con la eficacia docente siendo muy significativa la asociación.

4. Cuarta conclusión: La correlación entre la automotivación con el desempeño docente, positiva y directa, considerando a la automotivación un factor decisivo para el buen trabajo del docente.

5. Quinta conclusión: Referente a la asociación entre la empatía y la eficacia según el análisis es muy positiva y significativa, señalando según los resultados que en la actividad pedagógica se necesita poner en práctica la empatía.

6. Sexta conclusión: La relación de las habilidades Sociales y el desempeño docente se asocia de manera alta y positiva, se puede confirmar según el análisis que las habilidades sociales juegan un papel primordial en el proceso de la E-A.

VII. RECOMENDACIONES

1.A DREP, se le recomienda planificar y ejecutar talleres sobre inteligencia emocional, habilidades socioemocionales en beneficio de los docentes de las instituciones educativas para mejorar su labora pedagógico con el fin que ellos se sientan satisfechos, escuchados y tomados en cuenta ante sus perspectivas y parvedades.

2.A la UGEL se le recomienda gestionar cursos de capacitación sobre talleres sobre las capacidades emocionales, de esa manera se estaría fomentando docentes responsables con su labor pedagógica

3. Al director se le sugiere fomentar talleres en sus docentes en base a la inteligencia emocional y el desempeño docente., para el desarrollo de la aptitud de reconocer sus sentimientos tanto propios y ajenos, de motivarse, esgrimir apropiadamente las relaciones de sus pares., para generar un ambiente propicio al aprendizaje, de sus estudiantes. empleando el desarrollo de disímiles estrategias metodológicas y de valoración, al igual que el uso de recursos didácticos oportunos y apreciables.

4.Al coordinador de las diferentes áreas motivar a los docentes para participar a en el desarrollo de cursos de capacitación en base a la autoconciencia, autorregulación y la empatía, porque es importante tener diagnósticos de cada uno de los docentes en base a sus fortalezas y desafíos, de esta manera puedan generar estudiantes seguros de sí mismo.

5.Al Coordinador de TOECE de la institución educativa se le sugiere convocar a todos sus docentes tutores a participar activamente en los talleres de inteligencia emocional para mejorar su labora tutorial con el fin que ellos brinden un soporte emocional eficiente y eficaz a sus estudiantes.

6.A los docentes de la institución educativa se le sugiere participar en los talleres habilidades sociales para mejorar su labora pedagógico con el fin que ellos se sientan satisfechos, escuchados y tomados en cuenta ante sus perspectivas y parvedades.

REFERENCIAS

- Arias, J.L., Covinos, M.G. & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4 (2), 237-247.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73/46>
- Arias, J.L. & Covinos, G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arredondo, D.E., Gómez, C.R., Lalama, F.R. & Chóez, CH.L. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(1).
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2411/2456>
- Barrera, M., Morón, J., Ochoa, R., y Morán, G. (2022). Docentes emocionalmente inteligentes y su práctica pedagógica en el aula. *Revista de propuestas educativas*, 4(7), 10–18.
<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/771>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Belmonte, V. (2013). *Inteligencia emocional y creatividad: Factores predictores del rendimiento académico*. [Tesis Doctorado, Universidad de Murcia].
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/35772/1/TESIS%20V%c3%8dCTOR%20BELMONTE%20LATEST1.pdf>
- Benítez, J. E. M., Cabay, L. C. C., & Encalada, V. D. G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *Revista digital*

de educación física, 8(48), 83-95.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>

- Benítez, C. J., Moreira, R. Á., Fabero, W., Díaz, M., Quintana, F., & Rodríguez, H. E. (2018). Develop emotional intelligence through the work of the guidance teacher. *EDUMECENTRO*, 10(4), 103-121.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000400007&lng=es&tlng=es.
https://emasf.webcindario.com/Formacion_inicial_del_docente_de_EF_y_su_desempen~o_profesional.pdf.
- Candela, F., Obregón, N., & Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019. *Revista EDUCA UMCH*, (16).
<https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/162>
- Castañeda, S., Guirette, O., Durán, H. & Arroyo, A. (2020). Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 155-163.
<https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe01a905b6f849a9906f87/1610482089931/20+Casta%C3%B1edaBurciaga+PU+E646+ATS+V12N1+155-163.pdf>
- Costa, C., Palma, X.; & Salgado, C. (2021). Emotionally intelligent teachers: importance of Emotional Intelligence for application of Emotional Education in pedagogical work. *Estudios pedagógicos Valdivia*, 47(1), 219-233.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100219&script=sci_arttext.
- Chiavenato, A. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-HILL Interamericana.
<https://www.cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Eccles, S., Devis, C.; & Mayer, M. (2017). Developing Socio-Emotional Intelligence in first year higher education student through one-to-one learning development tutorials. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 12, 1-21.
<http://journal.aldinhe.ac.uk/index.php/jldhe/article/view/389>
- Gamboa, L. (2021). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas de Puerto Ayora, Cantón Santa Cruz*. [Tesis de licenciatura, Universidad de las Fuerzas Armadas].
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24208/1/T-ESPE-044436.pdf>
- Goleman, D. (1997). *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual* (4ªed). Editorial Litoarte, 21(5), 77-96.
<https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa* (3ªed). Editorial Vergara.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos.
<https://www.casadellibro.com/libro-la-practica-de-la-inteligencia-emocional/9788472454071/638486>
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en la Institución*. Editorial Vergara.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225029797003.pdf>
- Guizado Salazar, G.; Valenzuela Rodríguez, M.; & Vallejo Quispe, P. (2020). Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Tecnología en la Universidad Nacional de Educación de Perú. *Conrado*, 16(72), 200-203.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100200&lng=es&tlng=es.

- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. Oxford. <https://www.casadellibro.com/libro-como-medir-la-satisfaccion-del-cliente-diseno-de-encuestas-uso-y-metodos-de-analisis-estadistico-2-ed/9789706134516/757898>
- Hernández, A. & Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Educación Médica Superior, 32(4). https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed). Editorial McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Klingner, E. & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. ELIAC. <https://www.worldcat.org/title/administracion-del-personal-en-el-sector-publico-contextos-y-estrategias/oclc/1045712252>
- MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.
- Miyamoto, D. (2020). *Programa de habilidades sociales para prevenir la violencia escolar en adolescentes: Una revisión sistemática*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48752/Miyamoto_DDDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molero, P.P., Ubago, J.L., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A. & Gonzales, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente una

revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 128-142. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6714262>

Monjas, I. (2002). *Programa de enseñanza de las habilidades de interacción social (pehis) para niños y niñas en edad escolar*. Cepe. <https://editorialcepe.es/titulo/programa-de-ensenanza-de-habilidades-de-interaccion-social/>

Norabuena, L. (2021). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 20341 “Madre Teresa De Calcuta”- Santa María – Huaura – 2021*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/5735/Luis%20Enrique%20Norabuena%20Obreg%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peralta, F., y Ortiz, T. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Santa Teresa de Jesús – Sullana*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/11625>

Porras, S; Pérez, C & Checa, P. (2020). Emotional Competence among Future Teachers: A Study on Emotional Intelligence and Empathy Levels. *Revista Educación*, 44(2), 80-95. <https://www.redalyc.org/journal/440/44062184014/>

Puig, M., Martínez M., & Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(3), 433-441. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OSZ2yvufBkcJ:scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n3/enf170316.pdf+&cd=1&hl=qu&ct=clnk&gl=pe>

Quezada, S.B., Pernas, I.A. & Ortiz, W.A. (2021). *Inteligencia emocional en docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad de la Rioja]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7900333>

- Lazzati, S. (2019). *Liderazgo gerencial*. Editorial Granica.
<https://www.marcialpons.es/libros/liderazgo-gerencial/9789878358031/>
- López, R. H. (1998). *La Metodología de la Encuesta*. Consejo Nacional de Cultura y Artes. https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf
- Ramos, R. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Champagnat, Tacna, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1975/Ramos-Rejas-Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robalino, M. (2005). Formación docente y TIC: logros, tensiones y desafíos estudio de 17 experiencias en América Latina. *Educ. Foco*, 12(2), 91-92.
https://www.ufjf.br/revistaedufoco/files/2009/11/cp_06.pdf
- Rodríguez, J. (2020) Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova Research Journal*.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1321>
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Editorial PEARSON.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Salavera, C., Usán, P., & Jarie, L. (2017). Emotional intelligence and social skills on self-efficacy in Secondary Education students. Are there gender differences? *Journal of Adolescence*, 60, 39-46.
https://www.researchgate.net/publication/318679192_Emotional_intelligence_and_social_skills_on_self-efficacy_in_Secondary_Education_students_Are_there_gender_differences
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Cognition and Personality*, 9(3), 185 – 211.
http://gruberpeplab.com/3131/SaloveyMayer_1989_EmotionalIntelligence.pdf

Soria, LL., Ortega, W. & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Prax. Saber*, 11 (27).

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592020000300303.

Socarrás, S. D., Flores M & Sáez, A. (2018). El profesor guía: máximo orientador del trabajo educativo en la educación médica superior cubana. *Rev Hum Med*, 12(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300005&lng=es

Tacca, D. R., Tacca, A. L., & Cuarez, R. (2020). Inteligência emocional do professor e satisfação acadêmica do estudante universitário. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162020000100009&script=sci_arttext

Tam, J., Vera, G.; y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación. *Pensamiento y acción*, 5, 145-154.

http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf

Vaillant, D. (2016). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7- 22. <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/viewFile/4663/5100>

Valenzuela, B., Álvarez, M., Salgado, E. (2021). A Study into the emotional intelligence of teachers of the province of Concepción, Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(44), 29-42. <https://www.redalyc.org/journal/2431/243169780003/html/>

- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Editorial San Marcos. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Vivas, N. (2020). *La Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un Instituto de Educación Superior Piura, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48407/Vivas_GGN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. *Carnegie Institute of Technology*. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>
- Zambrano, Y. Y. (2021). Competencias emocionales básicas para profesores en formación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 910-919. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000300910&script=sci_arttext

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1. Inteligencia emocional				
¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022?	Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Autoconciencia	Reacciones físicas Sentimientos y pensamientos Calidad de tiempo Identifica el tipo de emoción	1,2,3,4,5,	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (24-56) Medio (57-88) Alto (89-120)
			Autoregulación	Estado de ánimo Apertura a las personas Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor Controla sus estados de ánimo	6,7,8,9,10		
			Automotivación	Situaciones positivas Vencer obstáculos Sentido de vida	11,12,13,		
			Empatía	Comprensión de los sentimientos Interactúa con otra persona	14,15,16, 17,18		

				<p>Recurre y pide su ayuda a otras Personas</p> <p>Demuestra empatía</p> <p>Escucha activa</p>			
			Habilidades Sociales	<p>Facilidad para conversaciones</p> <p>Manifestaciones emocionales de otras personas</p> <p>Respeto de opiniones</p> <p>Expresa sus puntos de vista con honestidad</p> <p>Persuación</p>	19,20,21,22,23,24		
Variable 2. Desempeño docente							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿ Cómo se relaciona la autoconciencia con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022 ?	Determinar la relación entre la autoconciencia y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	La autoconciencia se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	Preparación para el aprendizaje	<p>Conocimiento de estudiantes</p> <p>Conocimiento disciplinar pedagógico.</p> <p>Planificación y evaluación</p>	1,2,3,4,5,6,7	<p>Ordinal</p> <p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3)A veces</p>	<p>Malo (26-61)</p> <p>Regular (62-95)</p> <p>Bueno: (96-130)</p>
			Enseñanza para el aprendizaje	<p>Clima propicio</p> <p>Proceso de enseñanza Aprendizajes</p>	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	<p>(4) Casi siempre</p> <p>(5)Siempre</p>	

				evaluados		
¿Cómo se relaciona la autorregulación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022?	Evaluar la relación entre la autorregulación y el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	La autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	Participación en la gestión	Actitud democrática. Mejora del proyecto educativo. Colaboración con las familias	19,20,21, 22	
¿Cómo se relaciona la automotivación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022 ?	Determinar la relación entre la automotivación con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	La automotivación se relaciona significativamente con el desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022	Profesionalidad e Identidad docente	Reflexiona Aprendizaje continuo Profesión ética	23,24,25, 26	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica- nivel correlacional Método: Cuantitativo, hipotético deductivo Diseño: No experimental-correlacional		Población: 11 Muestra: Censal, se trabajará con toda la población.		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Se realizará con la estadística descriptiva para la variabilidad de los datos Inferencial: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p_ valor en relación con el nivel de significación de 5%

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Inteligencia emocional	Goleman (1999) explica que la inteligencia emocional tiene una parte intrapersonal y una parte interpersonal, que se basa en cinco aptitudes distribuidas entre personales y sociales, sabiendo que una aptitud es una característica inherente a la personalidad o hábitos que ayudan a desempeñarse en su máximo potencial. Autoconciencia, habilidades sociales, autorregulación, automotivación, y empatía. Dividiendo las primeras tres en aptitudes personales y las últimas dos en aptitudes sociales. Se entiende por aptitudes personales las que regulan el dominio de uno mismo y las aptitudes sociales son las que regulan el control de las relaciones con otros y con el resto de la sociedad.	La variable de estudio se operacionalizará en razón de las siguientes dimensiones: Autoconciencia, Autorregulación, Automotivación, Empatía Habilidades Sociales; las cuales serán medidas en escala valorativa ordinal, desde la aplicación del cuestionario pertinente. La operacionalización de la variable se considerará en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.	Autoconciencia	Reacciones físicas Sentimientos y pensamientos Calidad de tiempo Identifica el tipo de emoción	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Autorregulación	Estado de ánimo Apertura a las personas Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor Controla sus estados de ánimo	
			Automotivación	Situaciones positivas Vencer obstáculos Sentido de vida	
			Empatía	Comprensión de los sentimientos Interactúa con otra persona Recurre y pide su ayuda a otras Personas Demuestra empatía Escucha activa	
			Habilidades Sociales	Facilidad para conversaciones Manifestaciones emocionales de otras personas	

				Respeto de opiniones Expresa sus puntos de vista con honestidad Persuasión	
Variable 2 Desempeño docente	El desempeño docente abarca una de las variables según Chiavenato (2009) la competencia docente es vista como un cúmulo de conocimientos habilidades, valores y actitudes que requieren los docentes para la solución de situaciones de la vida cotidiana	La variable de estudio será operacionalizada en función de las dimensiones: Preparación académica, Preparación para el aprendizaje enseñanza para el aprendizaje participación en la gestión profesionalidad e Identidad docente, que serán medidas en escala valorativa ordinal, para lo cual se aplicará el cuestionario pertinente. La operacionalización de las variables se considerará en la matriz correspondiente que se registrará en anexos.	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de estudiantes Conocimiento disciplinar y pedagógico. Planificación y evaluación	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje	Clima propicio Proceso de enseñanza Aprendizajes evaluados	
			Participación en la gestión	Actitud democrática. Mejora del proyecto educativo. Colaboración con las familias	
			Profesionalidad e Identidad docente	Reflexiona Aprendizaje continuo Profesión ética	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Inteligencia emocional en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022

Datos generales:

Nº de cuestionario:Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca de la Inteligencia emocional en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Conjuntamente, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. De la misma forma, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Posteriormente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

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

Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión Autoconciencia						
1	Identifica los cambios de las reacciones físicas					
2	Conoce, lo que piensa, lo que siente y lo que hace					
3	Utilizo método activo para incrementar el nivel de energía cuando nota que está decayendo					
4	Cada día dedica algo de tiempo a la reflexión					
5	Identifica el tipo de emoción que siente en un momento dado					
Dimensión Autorregulación						
6	Actúa de modo fructífero cuando está enfadado o herido					
7	Se abstiene dar una opinión sobre los temas sin previo conocimiento					

8	Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor					
9	No esconde su enfado, pero tampoco lo hace con otros					
10	Controla sus estados de ánimo y muy raras veces lleva las emociones negativas al trabajo					
Dimensión Automotivación						
11	Encuentra el lado positivo de cualquier situación					
12	Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos					
13	El trabajo que hace cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad					
Dimensión Empatía						
14	Comprende los sentimientos de los demás y refleja la idea exacta de cómo percibe la otra persona					
15	Interactúa con otra persona y capta bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales					
16	Demuestra empatía y acopla sus sentimientos a los de la otra persona en una interacción					
17	Centra toda mi atención en la otra persona cuando está escuchándole					
18	Recurre y pide su ayuda a otras personas, cuando lo necesito.					
Dimensión Habilidades Sociales						
19	Facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas					
20	Sin dificultad a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión					
21	Afronta con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas					
22	Los demás le respetan, incluso cuando no están de acuerdo con sus opiniones					
23	Expresa sus puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar					

24	Persuade eficazmente a otros para que adopten su punto de vista sin coacciones					
----	--	--	--	--	--	--

Nota: Tabla elaborado por la investigadora

Cuestionario de desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad obtener información acerca del desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Suyo, Ayabaca, 2022. Es por ello, que debe leer atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Igualmente, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Posteriormente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

ESCALA DE MEDICIÓN

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

Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Preparación para el aprendizaje						
1	Las características individuales de sus estudiantes usted tiene conocimiento					
2	Manifiesta competencias actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña.					
3	Aplica los procesos pedagógicos y procesos didácticos del área que enseña					
4	Toma en cuenta la creatividad en sus procesos pedagógicos despertando el interés y responsabilidad en los logros de sus estudiantes.					
5	Plantea una adecuada estructura en la secuencia de sus sesiones de aprendizaje de manera coherente con los logros de aprendizaje					
6	Planifica su programación curricular de acuerdo al contexto que presenta el salón.					
7	Elige los contenidos de la enseñanza, de acuerdo a los aprendizajes que los escolares corresponde desarrollar					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje						

8	Informa de manera asertiva y empática sus ideas e intereses a sus estudiantes					
9	Genera un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente					
10	Soluciona conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia					
11	Favorece oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
12	Demuestra que los estudiantes comprendan los propósitos de las sesiones de aprendizaje.					
13	Esboza estrategias en las actividades de aprendizaje que desarrolla el pensamiento crítico en sus estudiantes					
14	Utiliza recursos diversos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
15	Toma en cuenta diversas estrategias pedagógicas para la atención de manera individualizada a los estudiantes					
16	Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes, con la finalidad de tomar decisiones y retroalimenta oportunamente.					
17	Retroalimenta oportunamente los saberes para generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.					
18	Comparte de manera oportuna los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias					
Dimensión: Participación en la gestión						
19	Participa en las reuniones pedagógicas e intercambia sus experiencias hasta mejorar los procesos de enseñanza					
20	Participa de manera activa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua					
21	Desarrolla proyectos de investigación e innovación pedagógica en beneficio de su institución educativa					
22	Promueve de manera respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.					
Dimensión Profesionalidad e Identidad docente						
23	Reflexiona con los colegas sobre la práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes					

24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.					
25	Interviene de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.					
26	De acuerdo los derechos humanos del niño y el adolescente toma decisiones en beneficio de su formación					

Nota: Tabla elaborado por la investigadora

Anexo 4 : Validez de los instrumentos de recolección de datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA							
1	Identifica los cambios de las reacciones físicas	X		x		X		
2	Conoce, lo que piensa, lo que siente y lo que hace	X		X		X		
3	Utilizo método activo para incrementar el nivel de energía cuando nota que está decayendo	X		X		X		
4	Cada día dedica algo de tiempo a la reflexión	X		X		X		
5	Identifica el tipo de emoción que siente en un momento dado	X		X		X		
	DIMENSIÓN AUTORREGULACIÓN							
6	Actúa de modo fructífero cuando está enfadado o herido	X		X		X		
7	Se abstiene dar una opinión sobre los temas sin previo conocimiento	X		X		X		
8	Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor	X		X		X		
9	No esconde su enfado, pero tampoco lo hace con otros	X		X		X		
10	Controla sus estados de ánimo y muy raras veces lleva las emociones negativas al trabajo	x		X		X		
	DIMENSIÓN AUTOMOTIVACIÓN							

11	Encuentra el lado positivo de cualquier situación	X		x		x		
12	Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos	x		x		X		
13	El trabajo que hace cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad	X		x		x		
	DIMENSIÓN EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Comprende los sentimientos de los demás y refleja la idea exacta de cómo percibe la otra persona	x		X		X		
15	Interactúa con otra persona y capta bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales	X		X		X		
16	Demuestra empatía y acopla sus sentimientos a los de la otra persona en una interacción	X		X		X		
17	Centra toda mi atención en la otra persona cuando está escuchándole	X		X		X		
18	Recurre y pide su ayuda a otras personas, cuando lo necesito.	X		x		X		
	DIMENSIÓN HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas	X		x		x		
20	Sin dificultad a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión	X		X		X		
21	Afronta con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas	X		X		X		

22	Los demás le respetan, incluso cuando no están de acuerdo con sus opiniones	X		X		X		
23	Expresa sus puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar	X		X		X		
24	Persuade eficazmente a otros para que adopten su punto de vista sin coacciones	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: María Elisa Toro Herrera DNI:40273864

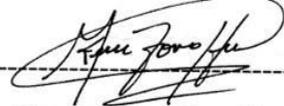
Especialidad del validador: Doctora en educación
07 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Preparación para el aprendizaje							
1	Las características individuales de sus estudiantes usted tiene conocimiento	X		x		X		
2	Manifiesta competencias actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	Aplica los procesos pedagógicos y procesos didácticos del área que enseña	X		X		X		
4	Toma en cuenta la creatividad en sus procesos pedagógicos despertando el interés y responsabilidad en los logros de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Plantea una adecuada estructura en la secuencia de sus sesiones de aprendizaje de manera coherente con los logros de aprendizaje	X		X		X		
6	Planifica su programación curricular de acuerdo al contexto que presenta el salón.	X		x		X		
7	Elige los contenidos de la enseñanza, de acuerdo a los aprendizajes que los escolares corresponde desarrollar	X		x		x		
	DIMENSIÓN Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	

8	Informa de manera asertiva y empática sus ideas e intereses a sus estudiantes	X		X		X		
9	Genera un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente	X		X		X		
10	Soluciona conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia	X		X		X		
11	Favorece oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
12	Demuestra que los estudiantes comprendan los propósitos de las sesiones de aprendizaje.	X		x		X		
13	Esboza estrategias en las actividades de aprendizaje que desarrolla el pensamiento crítico en sus estudiantes	X		X		X		
14	Utiliza recursos diversos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
15	Toma en cuenta diversas estrategias pedagógicas para la atención de manera individualizada a los estudiantes	X		x		x		
16	Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes, con la finalidad de tomar decisiones y retroalimenta oportunamente.	X		X		X		

17	Retroalimenta oportunamente los saberes para generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.	X		x		X		
18	Comparte de manera oportuna los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias	X		X		X		
	DIMENSIÓN Participación en la gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa en las reuniones pedagógicas e intercambia sus experiencias hasta mejorar los procesos de enseñanza	X		x		X		
20	Participa de manera activa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua	X		x		X		
21	Desarrolla proyectos de investigación e innovación pedagógica en beneficio de su institución educativa	X		x		X		
22	Promueve de manera respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		x		x		
	DIMENSIÓN Profesionalidad e Identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Reflexiona con los colegas sobre la práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.	X		X		X		

25	Interviene de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.	X		X		X		
26	De acuerdo los derechos humanos del niño y el adolescente toma decisiones en beneficio de su formación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: María Elisa Toro Herrera DNI:40273864

Especialidad del validador: doctora en educación
07 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Dra. María Elisa Toro Herrera
DNI 40273864

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA							
1	Identifica los cambios de las reacciones físicas	X		x		X		
2	Conoce, lo que piensa, lo que siente y lo que hace	X		X		X		
3	Utilizo método activo para incrementar el nivel de energía cuando nota que está decayendo	X		X		X		
4	Cada día dedica algo de tiempo a la reflexión	X		X		X		
5	Identifica el tipo de emoción que siente en un momento dado	X		X		X		
	DIMENSIÓN AUTORREGULACIÓN							
6	Actúa de modo fructífero cuando está enfadado o herido	X		X		X		
7	Se abstiene dar una opinión sobre los temas sin previo conocimiento	X		X		X		
8	Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor	X		X		X		
9	No esconde su enfado, pero tampoco lo hace con otros	X		X		X		
10	Controla sus estados de ánimo y muy raras veces lleva las emociones negativas al trabajo	x		X		X		
	DIMENSIÓN AUTOMOTIVACIÓN							
11	Encuentra el lado positivo de cualquier situación	X		x		x		

12	Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos	x		x		X		
13	El trabajo que hace cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad	X		x		x		
	DIMENSIÓN EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Comprende los sentimientos de los demás y refleja la idea exacta de cómo percibe la otra persona	x		X		X		
15	Interactúa con otra persona y capta bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales	X		X		X		
16	Demuestra empatía y acopla sus sentimientos a los de la otra persona en una interacción	X		X		X		
17	Centra toda mi atención en la otra persona cuando está escuchándole	X		X		X		
18	Recurre y pide su ayuda a otras personas, cuando lo necesito.	X		x		X		
	DIMENSIÓN HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas	X		x		x		
20	Sin dificultad a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión	X		X		X		
21	Afronta con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas	X		X		X		
22	Los demás le respetan, incluso cuando no están de acuerdo con sus opiniones	X		X		X		

23	Expresa sus puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar	X		X		X		
24	Persuade eficazmente a otros para que adopten su punto de vista sin coacciones	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Luis Montenegro Camacho DNI:16672474

Especialidad del validador: **Doctor en Administración de la educación**
04 mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

Dr. Luis Montenegro Camacho

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Preparación para el aprendizaje							
1	Las características individuales de sus estudiantes usted tiene conocimiento	X		x		X		
2	Manifiesta competencias actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	Aplica los procesos pedagógicos y procesos didácticos del área que enseña	X		X		X		
4	Toma en cuenta la creatividad en sus procesos pedagógicos despertando el interés y responsabilidad en los logros de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Plantea una adecuada estructura en la secuencia de sus sesiones de aprendizaje de manera coherente con los logros de aprendizaje	X		X		X		
6	Planifica su programación curricular de acuerdo al contexto que presenta el salón.	X		x		X		
7	Elige los contenidos de la enseñanza, de acuerdo a los aprendizajes que los escolares corresponde desarrollar	X		x		x		
	DIMENSIÓN Enseñanza para el aprendizaje							

8	Informa de manera asertiva y empática sus ideas e intereses a sus estudiantes	X		X		X		
9	Genera un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente	X		X		X		
10	Soluciona conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia	X		X		X		
11	Favorece oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
12	Demuestra que los estudiantes comprendan los propósitos de las sesiones de aprendizaje.	X		x		X		
13	Esboza estrategias en las actividades de aprendizaje que desarrolla el pensamiento crítico en sus estudiantes	X		X		X		
14	Utiliza recursos diversos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
15	Toma en cuenta diversas estrategias pedagógicas para la atención de manera individualizada a los estudiantes	X		x		x		
16	Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes, con la finalidad de tomar decisiones y retroalimenta oportunamente.	X		X		X		

17	Retroalimenta oportunamente los saberes para generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.	X		x		X		
18	Comparte de manera oportuna los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias	X		X		X		
	DIMENSIÓN Participación en la gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa en las reuniones pedagógicas e intercambia sus experiencias hasta mejorar los procesos de enseñanza	X		x		X		
20	Participa de manera activa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua	X		x		X		
21	Desarrolla proyectos de investigación e innovación pedagógica en beneficio de su institución educativa	X		x		X		
22	Promueve de manera respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		x		x		
	DIMENSIÓN Profesionalidad e Identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Reflexiona con los colegas sobre la práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.	X		X		X		

25	Interviene de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.	X		X		X		
26	De acuerdo los derechos humanos del niño y el adolescente toma decisiones en beneficio de su formación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Luis Montenegro Camacho DNI:16672474

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación
04 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Dr. Luis Montenegro Camacho

DNI: 16672474

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AUTOCONCIENCIA							
1	Identifica los cambios de las reacciones físicas	X		x		X		
2	Conoce, lo que piensa, lo que siente y lo que hace	X		X		X		
3	Utilizo método activo para incrementar el nivel de energía cuando nota que está decayendo	X		X		X		
4	Cada día dedica algo de tiempo a la reflexión	X		X		X		
5	Identifica el tipo de emoción que siente en un momento dado	X		X		X		
	DIMENSIÓN AUTORREGULACIÓN							
6	Actúa de modo fructífero cuando está enfadado o herido	X		X		X		
7	Se abstiene dar una opinión sobre los temas sin previo conocimiento	X		X		X		
8	Cuando algo sale mal, toma las cosas con humor	X		X		X		
9	No esconde su enfado, pero tampoco lo hace con otros	X		X		X		
10	Controla sus estados de ánimo y muy raras veces lleva las emociones negativas al trabajo	x		X		X		
	DIMENSIÓN AUTOMOTIVACIÓN							
11	Encuentra el lado positivo de cualquier situación	X		x		x		

12	Es capaz de seguir adelante en un proyecto importante, a pesar de los obstáculos	x		x		X		
13	El trabajo que hace cada día tiene sentido y aporta valor a la sociedad	X		x		x		
	DIMENSIÓN EMPATÍA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Comprende los sentimientos de los demás y refleja la idea exacta de cómo percibe la otra persona	x		X		X		
15	Interactúa con otra persona y capta bastante bien cuál es su estado de ánimo en base a las señales no verbales	X		X		X		
16	Demuestra empatía y acopla sus sentimientos a los de la otra persona en una interacción	X		X		X		
17	Centra toda mi atención en la otra persona cuando está escuchándole	X		X		X		
18	Recurre y pide su ayuda a otras personas, cuando lo necesito.	X		x		X		
	DIMENSIÓN HABILIDADES SOCIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Facilidad para conocer o iniciar conversaciones con personas desconocidas	X		x		x		
20	Sin dificultad a la hora de hacer una presentación a un grupo o dirigir una reunión	X		X		X		
21	Afronta con calma, sensibilidad y de manera proactiva las manifestaciones emocionales de otras personas	X		X		X		
22	Los demás le respetan, incluso cuando no están de acuerdo con sus opiniones	X		X		X		

23	Expresa sus puntos de vista con honestidad y ponderación, sin agobiar	X		X		X		
24	Persuade eficazmente a otros para que adopten su punto de vista sin coacciones	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Julia Esperanza Castillo Pasapera **DNI:16420099**

Especialidad del validador: Doctora en educación
06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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
DNI. N° 16420099

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Preparación para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las características individuales de sus estudiantes usted tiene conocimiento	X		x		X		
2	Manifiesta competencias actualizados y comprensión de los contenidos disciplinares de las áreas que enseña.	X		X		X		
3	Aplica los procesos pedagógicos y procesos didácticos del área que enseña	X		X		X		
4	Toma en cuenta la creatividad en sus procesos pedagógicos despertando el interés y responsabilidad en los logros de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Plantea una adecuada estructura en la secuencia de sus sesiones de aprendizaje de manera coherente con los logros de aprendizaje	X		X		X		
6	Planifica su programación curricular de acuerdo al contexto que presenta el salón.	X		x		X		
7	Elige los contenidos de la enseñanza, de acuerdo a los aprendizajes que los escolares corresponden desarrollar	X		x		x		
	DIMENSIÓN Enseñanza para el aprendizaje	Si	No	Si	No	Si	No	

8	Informa de manera asertiva y empática sus ideas e intereses a sus estudiantes	X		X		X		
9	Genera un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada adecuadamente	X		X		X		
10	Soluciona conflictos, a través del diálogo con sus estudiantes, sobre la base de los acuerdos de convivencia	X		X		X		
11	Favorece oportunidades para que sus estudiantes solucionen problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X		
12	Demuestra que los estudiantes comprendan los propósitos de las sesiones de aprendizaje.	X		x		X		
13	Esboza estrategias en las actividades de aprendizaje que desarrolla el pensamiento crítico en sus estudiantes	X		X		X		
14	Utiliza recursos diversos en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X		
15	Toma en cuenta diversas estrategias pedagógicas para la atención de manera individualizada a los estudiantes	X		x		x		
16	Evalúa permanentemente el aprendizaje de sus estudiantes, con la finalidad de tomar decisiones y retroalimenta oportunamente.	X		X		X		

17	Retroalimenta oportunamente los saberes para generar aprendizajes significativos en sus estudiantes.	X		x		X		
18	Comparte de manera oportuna los resultados de las evaluaciones de sus estudiantes con sus familias	X		X		X		
	DIMENSIÓN Participación en la gestión	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Participa en las reuniones pedagógicas e intercambia sus experiencias hasta mejorar los procesos de enseñanza	X		x		X		
20	Participa de manera activa en la gestión del proyecto educativo institucional y de los planes de mejora continua	X		x		X		
21	Desarrolla proyectos de investigación e innovación pedagógica en beneficio de su institución educativa	X		x		X		
22	Promueve de manera respetuosa el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de sus estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		x		x		
	DIMENSIÓN Profesionalidad e Identidad docente	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Reflexiona con los colegas sobre la práctica pedagógica e institucional, y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
24	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional por iniciativa propia.	X		X		X		

25	Interviene de acuerdo a los principios de la ética profesional docente, en diversos conflictos que se presentan en la vida escolar.	X		X		X		
26	De acuerdo los derechos humanos del niño y el adolescente toma decisiones en beneficio de su formación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Julia Esperanza Castillo Pasapera**

DNI: 16420099

Especialidad del validador: **Grado académico de doctor**
06 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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
DNI. N° 16420099

Anexo 05: Prueba de normalidad de los datos

