



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Inteligencia emocional y desempeño docente del nivel secundaria de
una institución educativa de Trujillo, 2022

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

AUTORA:

Leiva Arroyo, Yuliana Vanesa (orcid.org/0000-0002-0955-7177)

ASESOR:

Dr. Espejo Lázaro, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-9314-1894)

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

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación, lo dedico a mi familia que con su apoyo constante me acompañaron de forma positiva y con desprendimiento excepcional. Asimismo, a todos aquellos que con sus palabras de aliento fortalecieron mi espíritu para cumplir esta meta importante en mi vida.

Yuliana Vanesa

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser la luz para emprender este nuevo camino, a mis familiares por su apoyo incondicional, en especial a mi madre. A mis maestros que impartieron su sabiduría y han calado en mi vida tanto personal como profesional.

Yuliana Vanesa

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 01 <i>Distribución de la población</i>	19
Tabla 02 <i>Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de inteligencia emocional</i>	20
Tabla 03 <i>Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del cuestionario de desempeño docente</i>	21
Tabla 04 <i>Niveles de la variable inteligencia emocional</i>	24
Tabla 05 <i>Niveles de la variable desempeño docente</i>	25
Tabla 06 <i>Distribución y frecuencia de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones</i>	26
Tabla 07 <i>Distribución y frecuencia de la variable desempeño docente y sus dimensiones</i>	27
Tabla 08 <i>Prueba de normalidad de las variables desempeño docente e inteligencia emocional y sus dimensiones</i>	28
Tabla 09 <i>Correlación de la variable inteligencia emocional y desempeño docente</i>	29
Tabla 10 <i>Prueba de correlación de la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable inteligencia emocional</i>	30
Tabla 11 <i>Prueba de correlación de la variable inteligencia emocional y las dimensiones de la variable desempeño docente</i>	30

Índice de figuras

Figura 1 <i>Niveles de la variable inteligencia emocional</i>	24
Figura 2 <i>Niveles de la variable desempeño docente</i>	25
Figura 3 <i>Niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional</i>	26
Figura 4 <i>Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente</i>	27

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar si se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo durante el año 2022. Para ello se realizó una investigación básica y un diseño no experimental, correlacional. La población estuvo conformada por 31 docentes del nivel secundaria y se aplicó como técnica la encuesta para reunir la información. Los instrumentos de medición fueron el cuestionario de inteligencia emocional, tomado del instrumento de inteligencia emocional (BarOn) y el cuestionario de desempeño docente, adaptado y tomado del Minedu. Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD). En ambos se hizo uso de una escala tipo Likert, se validaron por juicio de expertos y su confiabilidad fue a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron manifestaron que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño de los docentes del nivel secundaria, considerando que la correlación es de un 0.674 y la Significancia (Bilateral) = 0.00, es decir que a mayor nivel de inteligencia emocional es mejor el desempeño de los docentes participantes, confirmándose la hipótesis general.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente, emociones, motivación.

Abstract

The general objective of this work was to determine if emotional intelligence and teaching performance at the secondary level of an educational institution in Trujillo during the year 2022 are related. For this, a basic investigation and a non-experimental, correlational design were carried out. The population consisted of 31 secondary level teachers and the survey was applied as a technique to gather the information. The measurement instruments were the emotional intelligence questionnaire, taken from the emotional intelligence instrument (BarOn) and the teacher performance questionnaire, adapted and taken from Minedu. Teaching Performance Evaluation System (SEDD). In both, a Likert-type scale was used, they were validated by expert judgment and their reliability was through Cronbach's Alpha reliability statistic. The results obtained showed that emotional intelligence is related to the performance of teachers at the secondary level, considering that the correlation is 0.674 and the Significance (Bilateral) = 0.00, that is, the higher the level of emotional intelligence, the better. the performance of the participating teachers, confirming the general hypothesis.

Keywords: Emotional intelligence, teaching performance, emotions, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos es de suma importancia tratar sobre la inteligencia emocional, ya que como seres humanos vivimos diversas situaciones en distintos contextos donde manifestamos nuestras emociones, sentimientos y forma de pensar que se demuestran en nuestro accionar. Justamente, en estos lugares es en donde demostramos si podemos controlar nuestra emociones y conducta para poder socializar con los demás. López (2000) señala que en 1990 Solovey y Mayer, de la Universidad de Yale (EUA) expusieron el término inteligencia emocional (IE) de esta manera darle importancia a la manifestación de los sentimientos en la socialización con los demás y en los procesos que tienen relación con lo intelectual. Ellos establecieron que tener esta facultad permite tener dominio propio de lo que sentimos y comprender a otros, de tal manera resolver situaciones adversas.

A nivel internacional, se ha ido generando preponderancia en este tema, tanto así que existe gran cantidad de libros, investigaciones, estrategias, experimentos que conllevan a responder que cuánto es inteligente emocionalmente una persona frente a las vicisitudes de la vida. Por ejemplo, tenemos a Goleman (2010) que nos ilustra sobre las aptitudes que definen a los profesionales competentes. Él nos deja claro que más allá de los títulos que tenga un profesional, lo que prevalece es su inteligencia emocional. Este tema ha trascendido no solo en el campo laboral, también en la educación de la niñez en el área familiar como educativo. Shapiro (1997) nos enseña múltiples estrategias que permiten formar niños conscientes de sus emociones y capaces de controlarlas. Con estas menciones se evidencia la importancia que tiene desarrollar el autoconocimiento y control de nuestros estados emocionales en cualquier situación desde temprana edad.

A nivel nacional, el MINEDU (2012) es constante en la capacitación de los docentes con el fin de preparar a los maestros en cómo deben actuar y qué estrategias plantear frente a una educación inclusiva donde todos deben aprender, sin excepción. Estos talleres o capacitaciones tienen como fundamento la comprensión del ser humano a plenitud, en este caso a nuestros niños y adolescentes; además, que el docente debe estar preparado tanto emocional como intelectualmente para actuar de forma apropiada porque no solo son los estudiantes, es también el trato con los padres. Es en estos momentos donde los maestros demuestran que tanto

son inteligentes emocionalmente. El MINEDU (2021) ha publicado una guía para los maestros y encargados de la dirección de las escuelas que permitirán fortalecer las habilidades socioemocionales de estudiantes para el retorno gradual a las clases presenciales. Asimismo, una capacitación sobre el logro de habilidades socioemocionales con el objetivo de brindar a los maestros herramientas para conducirse adecuadamente en su quehacer formativo, en este nuevo sistema de educación que por motivos de una pandemia ha sido necesario emplear otra metodología, espacio y estrategias de enseñanza, para ello es necesario un soporte emocional que está ligada a sus ideas y accionar hacia los educandos. Se puede decir que la inteligencia emocional es una temática vigente y urge poseerla porque en estos tiempos prevalece, más que todo, nuestra calidad como seres humanos y está estrechamente relacionada a los maestros.

En relación al desempeño docente podemos decir que es inherente a los educadores en relación de cómo actúa en todos los ámbitos que lo relacionan con la institución educativa. El MINEDU (2012) provee el marco del buen desempeño docente que señala características como parámetros los cuales identifican maestros de excelencia que contribuyen a una educación de calidad en nuestro país. Por eso, se requiere con urgencia cambios radicales y necesarios, con el propósito de revalorar la profesión de docentes y, sobre todo, nos encamine a ser profesionales competentes, reflexivos y dispuestos al cambio positivo en nuestra práctica pedagógica e interrelación con las nuevas exigencias educativas. Cuenca et al. (2011) mencionan que los educandos demandan y merecen docentes que se identifiquen con ellos, en su forma y ritmo de aprender, empleando recursos que faciliten su aprendizaje. Además, que los animen, emocionen y generen el interés por todo aquello que les será útil para sus vidas, sobre todo, que demuestren valores como el respeto, solidaridad y sean empáticos para tener un espacio de confianza, seguridad y armonía en el contexto escolar. Esto quiere decir que no solo es lo que debe ser un buen docente sino cómo influye su buen desempeño en los estudiantes, que están atentos a la enseñanza a nivel de conocimiento como de actitudes, pues los maestros somos fuente de inspiración y cambio en la sociedad.

En el ámbito local, específicamente en una institución educativa de Trujillo, fundada en 1995 en el distrito de Trujillo siempre hay una constante preocupación sobre el

desenvolvimiento de los docentes de inicial, primaria y secundaria. Los directivos realizan capacitaciones y reuniones donde se dialoga temas pedagógicos, asimismo acerca del buen trato a los alumnos y padres de familia, generando recomendaciones, métodos y técnicas para actuar correctamente frente alguna situación en clases. Las actividades que realizan los docentes exigen el dominio del conocimiento a nivel pedagógico como el control de sus emociones. Sin embargo, existen algunos maestros que aún no han logrado equilibrar estos aspectos para desempeñarse adecuadamente, pues a pesar de ser excelentes en la materia que enseñan se muestran carentes del control de sus emociones frente a sus alumnos. En ese sentido, este estudio se encaminó a determinar si la inteligencia emocional de los docentes se relaciona con su desempeño laboral.

Para ello, se estableció la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022? Asimismo, los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la empatía y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el autoconocimiento y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022?, ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022?

Esta investigación es de relevancia porque con los resultados y conclusiones los docentes podrán autoevaluarse para mejorar de manera personal como profesional. Asimismo, fortalecer su compromiso para lograr cumplir con las metas trazadas en el proyecto educativo del colegio. La justificación teórica se basa en las diferentes teorías que sustentan las variables de estudio para conocer cómo se relacionan. La variable inteligencia emocional tiene como base a Goleman (1998) y la variable desempeño docente en el marco del buen desempeño docente del

MINEDU (2012), brindando beneficios a futuros estudios o para elevar el nivel y asociación entre las variables para un buen servicio educativo.

También se justifica de manera práctica porque los resultados que se obtuvieron fueron entregados al director de la institución, de tal manera se pueda establecer nuevas directivas o un plan estratégico de mejora en la población de docentes en estudio ante la problemática presente. Con respecto a la justificación metodológica esta investigación utilizó instrumentos con validez aceptable y confiabilidad brindada por expertos, los cuales sirven como modelo a otros estudios; además, lo que resulte de esta investigación permiten utilizar las orientaciones para perfeccionar el trabajo de los profesores del nivel secundaria y será un referente para poder evaluar a los maestros de inicial y primaria que también son parte del colegio.

Por último, es de implicancia social porque la investigación permite brindar información a toda la comunidad educativa sobre la evaluación y constante mejora del personal docente para certificar una educación de calidad, lo que repercutirá en la imagen institucional. Además, este estudio es una base para investigaciones posteriores.

El objetivo general es Determinar si se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022. Los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; determinar la relación entre la empatía y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; establecer la relación entre el autoconocimiento y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022, determinar la relación entre la autorregulación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución de Trujillo, 2022; establecer la relación entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022.

Y como respuesta a la interrogante principal planteada se formuló la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022. Como hipótesis específicas se plantearon las siguientes: Existe relación significativa entre el nivel de la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; existe relación significativa entre la empatía y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; existe relación significativa entre el autoconocimiento y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; existe relación significativa entre la autorregulación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022; existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó las diferentes fuentes y repositorios para indagar sobre los antecedentes que sustentan las variables teóricamente. A nivel internacional, Cejudo y López (2017) en España se propusieron dejar sentado que un docente puede enseñar siempre y cuando tenga el manejo apropiado de lo que siente expresar, cuyo objetivo fue conocer qué criterios consideran para ser maestros calificados. Se evaluó a 196 maestros del sistema educativo infantil y primaria, considerado como elementos de evaluación las competencias docentes e inteligencia emocional. Después de toda la evaluación se concretizó que existe interrelación preponderante de índice alto y positivamente se establece el control de sí mismos, emocionalidad y bienestar. Concluyeron que los docentes con alta inteligencia emocional valoraron significativamente ser un maestro altamente capaz de lograr aprendizajes útiles para la vida, a diferencia de los otros docentes con índices bajos de inteligencia emocional.

Pincay et al. (2018) describió en Ecuador la conexión entre la capacidad del dominio de las emociones y el desenvolvimiento de los maestros en sus funciones, cuya finalidad fue conocer si los docentes pueden tener dominio de sí mismos en el entorno educativo para demostrar sus capacidades, habilidades propias de un maestro, empleando un instrumento validado, y la recolección de datos brindados por el departamento que se encarga de evaluar permanentemente a los docentes con el interés de asegurar la calidad en la enseñanza. Se tuvo como resultado evaluarse a sí mismos como entre ellos, siendo imparciales y objetivos. Además, la evaluación al personal directivo. Concluyendo que, si existe alto nivel de control de sus emociones, es el mismo en relación al desenvolvimiento en los cargos que asuman, cumpliendo a cabalidad para aportar en la misión de la escuela.

Molero et al. (2018) en España hizo un estudio minucioso que abordó el autocontrol de las emociones como elemento principal en el trabajo de los docentes con estudiantes de las tres etapas básicas de la educación, teniendo como método de estudio la indagación de producción de textos que han sido certificados científicamente en un programa de almacenamiento de información científica. Se revisaron exhaustivamente 116 producciones reconocidas públicamente por su

rigurosidad en los datos que contienen los años 2007-2017, tras aplicar los criterios de introducción se registraron 50 investigaciones para su estudio y aplicación. Se obtuvo como información que los textos científicos que se especializan en el estudio del cociente emocional de los docentes tienen un carácter ascendente y de tipo transversal, debido cansancio que tienen por las ocupaciones que realizan y la falta de autogestión de sus emociones conllevándolos a la ansiedad. Concluyendo que el cociente emocional, favorece el desenvolvimiento laboral, porque los maestros se sienten satisfechos con lo que van logrando en el trabajo, Asimismo, el interés por continuar mejorando, de esta manera disminuyendo problemas en la salud mental, que afectan disminuyendo el interés por la superación personal.

A nivel nacional, Quispe (2017) en Lima-Perú se propuso obtener información si es que existe un nexo entre la forma de enseñar, cociente emocional y el trabajo docente con los niños y adolescentes que estudian desde primer grado hasta quinto de secundaria. Los resultados que se obtuvieron es la existencia de una significativa atribución de los estilos de enseñanza en la capacidad de reconocer sus emociones como la de sus compañeros de trabajo. Se empleó una investigación sistemática de tipo no probabilístico. Se tuvo como conclusión que, a mientras más desarrolle diferentes estrategias de enseñanza, cociente emocional mayor nivel de desempeñarse en sus labores. Se convierte en un docente proactivo y generador de proyectos que conduzcan elevar el nivel académico. Lo que significó un avance sustancial en los objetivos estipulados por la institución. Asimismo, la constante preparación para ser mejores profesionales.

Quispe (2020) en Lima-Perú tuvo el propósito determinar si los docentes se expresaban y demostraban sus emociones de forma inteligente en sus clases virtuales., pues el cambio de entorno educativo fue trasladado a los hogares y generó desazón, no solo en los maestros sino también el estudiantes y padres de familia. La muestra la conformaron 102 educadores de todos los niveles de estudio que fueron evaluados respondiendo de manera objetiva preguntas planteadas de forma estratégica siguiendo un enfoque cuantitativo. El resultado fue que los docentes que poseen mayor escala de cociente emocional mejor se desenvuelven

profesionalmente, proponiendo proyectos ejecutables para una enseñanza de calidad. Por ende, se comprobó la hipótesis que planteó.

Del Águila (2020) en Yurimaguas analizó el estudio realizado a 208 maestros, aplicando un test reconocido de BarON, conllevando su investigación a ser un estudio básico, obteniendo como resultado que los docentes que guían, manejan y controlan sus emociones son capaces de desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral. Es decir, tienen un alto nivel de autoconfianza y deseo de superación porque buscan tener conocimientos para aplicarlos en su práctica educativa. Esto conlleva a que son asertivos con cada uno de sus estudiantes, entendiendo que son únicos en su forma de ser y aprender. Asimismo, valoran el trabajo en conjunto por el bienestar de la escuela. Estableció que las variables se encuentran estrechamente unidas e identifican a los maestros.

A nivel local, Esquivel y Urquiza (2021) en Trujillo, midió el nivel de cociente emocional de los docentes de las escuelas Gerardo Kuppens y Alfredo Pinillos. La investigación siguió el enfoque cuantitativo, teniendo como muestra 22 docentes. Se empleó un instrumento riguroso que fue Inventario del BarON y se usó la estadística descriptiva. Dieron a conocer como resultados que los docentes de ambos planteles se encuentran en un índice alto (72%) de cociente emocional; concluyendo que, autogestionan adecuadamente sus emociones, resuelven problemas propios de la labor presentes en el contexto académico como en la gestión de la escuela y pueden relacionarse en el trabajo cooperativo, siendo empáticos, comprensivos y apoyándose en el trabajo en común.

Guevara (2019) en Chicama, Ascope, tuvo como muestra de su investigación a 45 docentes. Se fundamenta en la teoría de BarON Ice y la teoría Cognitivista. Su finalidad fue señalar la correlación existente entre la variable que define su forma de comportarse y otra de cómo ejecutan su trabajo los docentes. El resultado fue una correlación positiva de nivel bajo. El investigador deduce que no existe correlación lineal significativa entre las variables.

Acosta (2021) en Trujillo tuvo como resultado en su tesis que la inteligencia emocional injiere en la actuación y rendimiento de los maestros, concluyendo que si existe mayor nivel de cociente emocional será equivalente a forma de cumplir sus

funciones en la escuela como en su enseñanza, actividades de coordinación y trabajo en equipo. Su estudio cumplió su razón de ser y los 59 docentes evaluados conocieron los datos obtenidos de esta investigación con el fin de reorientar y valorar la gestión educativa en el colegio estatal República de Panamá. Asimismo, establecer nuevos criterios que caracterizan al maestro para potenciar el profesionalismo y se genere competitividad constante.

El soporte teórico de este estudio es la de Goleman (1998) quien señala que la inteligencia emocional es el poder interno de nosotros mismos, de lo que sentimos como la capacidad para reconocer lo que sienten los demás, mejorando la relación con el entorno que nos rodea. Esta definición nos permite considerar que el ser humano es capaz de regular sus emociones por sí mismo. Según Salovey y Mayer (1990) señala que el ser humano expresa cinco emociones que son elementales y parecidas a la de los mamíferos, pero que nosotros somos conscientes del por qué nos sentimos así por ser racionales. Son: miedo, afecto, tristeza, enojo y alegría. Estas emociones nos permiten asumir actitudes frente a la vida (p. 185-211). Para Bharwaney (2010) es la capacidad para armonizar nuestras emociones a la situación en que nos encontremos para actuar correctamente (p. 185-211). Esto quiere decir que, si estamos en una situación complicada en vez de tener miedos y augurarnos con pesimismo, pues actuaremos positivamente dando soluciones. Según, Rodríguez (2013) es el rasgo inherente de nuestra forma de ser que nos permitirá adecuarnos a diferentes espacios y cumplir nuestras metas. Esto explica que, es imprescindible que el ser humano logre habilidades que le permitan mantener el control de sus actitudes y lo conlleven a cumplir metas personales. Asimismo, Cabello (2016) establece que la inteligencia emocional permite comunicarnos apropiadamente, pero que son necesarias ciertas aptitudes como el control de nuestro actuar, atención total, motivación, buena actitud y agilidad intelectual (p. 22). De otro lado, Martín (2018) refiere que ser inteligente emocional es aceptarse y gestionar de forma consciente nuestras emociones, teniendo en cuenta lo que decidimos para nuestras vidas y las consecuencias de estas decisiones. Es decir, cada quien es responsable de lo que pueda suceder, pero será positivo en la medida que nos conozcamos internamente.

Mayer et al. (1999) menciona que Inteligencia emocional nos caracteriza y diferencia de los demás pero que nos permite conllevar una relación directa con otras personas. Asimismo, introducen término como cociente intelectual y cociente emocional para explicar su relación, señalando que Goleman es el pionero en hablar de esta inteligencia.

Goleman (2015) indica que el estudio de BarOn que tanto la inteligencia emocional como la intelectual se encuentran en diferentes regiones del cerebro, siendo validada por otros estudios similares. Esto quiere decir que el ser humano puede activar y controlar a nivel neuronal sus emociones como su capacidad cognitiva, obteniendo y discriminando información empleando los distintos procesos cognitivos.

Mayer et al. (2000, como se citó en Leal, 2011) conciben que la inteligencia emocional es el resultado de la interrelación de percibir las manifestaciones internas. luego Integrarlas apoyándonos en nuestro sistema cognitivo, para comprenderlas razonando y avizorar las consecuencias que acarrearán. Por último, regularlas promoviendo el aspecto emocional, intelectual y personal.

Los investigadores Salovey y Mayer (1990) señalan que Goleman divide a la inteligencia emocional en la intrapersonal que es la percepción de un mismo, de cómo sentimos y actuamos, reconociendo que somos seres únicos que podemos tener contextos parecidos a otras personas, pero individuales porque percibimos la realidad a nuestro parecer. Y la interpersonal que es la facultad de entender a los demás; siendo empáticos con los sentimientos de los demás. En este afán de entender a los demás buscamos respuestas mas no justificaciones a la conducta de los que nos rodean. Tratamos de dar respuesta a sus reacciones, temperamento, sentimientos y valores.

Martín (2018) indica que tener inteligencia emocional es importante porque sirve para relacionarnos con nosotros mismos y con los demás. Esto quiere decir, que como somos seres racionales y sociales por naturaleza al desarrollar esta inteligencia permitirá seres humanos más empáticos, responsables de sus actos y conscientes de sus decisiones, por ende, una sociedad con valores. Además, Fernández (2003) señala que es un complemento del intelecto o en otras palabras,

el cociente intelectual. Se puede referir que, de nada sirve tener un gran intelecto si no sabemos gestionar nuestras emociones. Por años pensamos que el niño que obtiene buenas calificaciones durante su etapa escolar tendrá el éxito asegurado, pero estos tiempos nos demuestran todo lo contrario, de qué serviría que resuelvan problemas matemáticos muy difíciles si durante el desarrollo de estos se encuentran tensionados y finalmente les genera estrés esta actividad académica. Es allí que radica el valor de formar desde la infancia esta facultad para tener adultos exitosos y que les sea inherente el liderazgo. Para ello, los padres y maestros también deben tener un coeficiente emocional apropiado para poder conllevárselos. Costa et al. (2021) recalca que educar manifestando emociones pueden ayudar o entorpecer el aprendizaje. Esto dependerá de la forma como el docente construya un espacio para que los alumnos expresen lo que sienten, propiciando su intervención constante y creando una atmósfera equilibrada para poder aprender.

Goleman (2008) señala cinco dimensiones de la inteligencia emocional que son el Autoconocimiento emocional que es el reconocimiento de lo que estamos sintiendo ante alguna situación, que nos permite entender con mayor capacidad sobre nuestros sentimientos y las razones de nuestro actuar. Además, nos permite diferenciar los sentimientos y las acciones. Según Prieto (2018) tener desarrollado el pensamiento crítico generará mayor amplitud de lo que somos y se podrá ser más coherentes con lo que determinemos. Para Genis (2016) conocernos a nosotros mismos tiene que ver con la verdad aprendida en un espacio educativo y evitar la subjetividad que solo ocasionaría incurrir en ideas erróneas sobre lo que somos. El conocernos evitará situaciones adversas con quienes nos rodean. Para lograr esta dimensión es necesario la meditación para localizar y observar nuestros sentimientos (Martín, 2018). La Autorregulación se refiere a la facultad de mantener el control y dominio de nuestras acciones. Implica ser tolerantes frente a las situaciones difíciles y tener una conducta asertiva para no dejar que el enojo o agresividad irrumpa. Esta dimensión no quiere decir que tengamos que reprimir lo que sentimos, sino de aceptarlas tal y como son para tener el dominio y dirigir las hacia nuestra estabilidad. Además, permitirá conseguir lo que deseamos porque si nuestros impulsos no son regulados perdemos la conciencia y podemos quebrantar las relaciones interpersonales. La regulación emocional influye distintas áreas del

desarrollo del ser humano, en especial en la interacción social (Lozano et al., 2004). La Motivación que implica actuar con optimismo, impulsarnos a conseguir nuestras metas concentrándonos en el objetivo que deseamos conseguir y ser más responsables de los resultados de nuestro trabajo. La motivación es el empuje que necesitamos para romper con los pensamientos negativos de no lograr algo que anhelamos. Se podría relacionar la motivación con la resiliencia porque se necesita automotivarse para romper cadenas que nos pueden atar y no nos dejan avanzar hacia lo que deseamos. Esta es una fuente de energía que conduce nuestra forma de actuar (Fischman y Matos, 2014). Es necesario considerar que la motivación intrínseca es necesario pero la extrínseca también se hace imprescindible. Pereira (2009) menciona que existe una perspectiva conductual. Esta tiene que ver con los premios que modifican la conducta del sujeto fortaleciendo acciones que se desean para lograr una meta y los castigos para dejar de realizar aquello que afecte cualquier ámbito. La Empatía que es la demostración de sensibilidad frente a lo que siente otra persona, que no necesariamente debe decirlo con palabras. Justamente, es la interpretación inmediata de las emociones del otro ser que puede manifestarlas con gestos. Para ser empáticos es necesario desarrollar la escucha activa. Según, Carpena (2016) el ser humano puede desarrollar la empatía, pero debe ser educado para ello. La educación cumple un rol fundamental y el principal núcleo donde aprendemos a ser empáticos con los demás es el hogar. Por ejemplo: cuando nuestros hermanos tienen alguna dificultad, lo ideal es que los padres y toda la familia sean el soporte emocional para salir haciendo frente a esta situación. El otro núcleo central sería la escuela donde estamos gran parte de nuestro tiempo relacionándonos con nuestros compañeros y maestros. Aquí en donde fortalecemos lo aprendido en el hogar. Por último, las Habilidades Sociales que se relacionan con la capacidad de interactuar de manera efectiva, generando un ambiente de armonía con actitudes positivas como la cooperación, democracia y negociación. Según Gil (2020) estas habilidades están estrechamente relacionadas con expresar nuestros sentimientos, lo que pensamos y deseos sin sentirnos culpables y hacer sentir mal a otras personas. También se relaciona con la capacidad de aceptar las críticas hacia nosotros sin ofendernos, sino más bien tomando estas ideas para mejorar, para ello debemos aprenderlas como aprendemos a escribir. Feroso et al. (2019) señalan que es vital realizar

actividades desde que el ser humano está en la infancia para que se adquiriera estas destrezas y evitar conductas de agresividad. Por tanto, observar en ellos estabilidad en lo académico, personal y social. Es necesario transformar nuestra mentalidad hacia positivo y ser flexibles ante las personas del entorno en el que nos encontramos. Roca (2014) afirma que estas habilidades son parte de estar sanos, pero de no poseerlas podría ocasionarnos enfermedades como la ansiedad o depresión. En consecuencia, nuestra calidad de vida puede verse afectada.

Para la segunda variable Desempeño Docente, Martínez y Lavín (2017) destacan que se refiere a la capacidad, perfil, competencias, desarrollo profesional, metodología, rol docente, entre otras. Según, Quero (2006) el educador desde su praxis interviene y forma a los educandos que son seres humanos capaces de cambiar la sociedad según el pensamiento con el que sean educados, para ello con minuciosidad debe autoevaluar su quehacer educativo para mejorar su desempeño. Los maestros forman de manera constante y el aprender ser maestros no termina en una casa de estudios superiores, sino es un aprendizaje permanente porque el conocimiento va cambiando; por lo tanto, la sociedad a la que hay que educar requiere nuevas estrategias y modos de enseñanza. Del mismo modo, los docentes deben llevar a sus estudiantes a la reflexión de sus propios aprendizajes no solo intelectuales, también a nivel emocional, de tal manera progresen en las diferentes áreas de sus vidas y por qué no en el área espiritual. Galvis (2007) menciona que el educador debe cambiar los paradigmas tradicionales para que su práctica pedagógica sea concebida desde otros conceptos; es decir que su desempeño sea valorado por su capacidad intelectual, actitudinal, destrezas y habilidades para que se ubique en un contexto con demandas urgentes para el cambio de la sociedad. De esta manera enseñar con emoción para propiciar que los educandos se motiven e interesen por los aprendizajes propuestos y se cumplan los propósitos de clase. Asimismo, Fernández (1994) señala que el buen desempeño del docente requiere la preparación y actualización permanente que favorezcan la movilización de saberes, aplicando nuevas estrategias y promuevan un proceso sistemático y ordenado en el contexto educativo. Esta idea, nos dirige a señalar que el maestro debe capacitarse para estar preparado antes los cambios y demandas actuales de una educación por competencias.

Tejedor (2012) postula que evaluar el desempeño docente busca tener una idea precisa sobre el actuar del docente en el aula y las habilidades que demuestra para lograr que todos los estudiantes aprendan y no quede ninguno sin ser parte de la meta de aprendizaje. Esto no quiere decir que, si se encuentra deficiencias no se puede desestimar sus capacidades, más bien que tenga un acompañamiento pedagógico que lo oriente. Además, esta evaluación se dirige a conocer si el maestro tiene dominio del área que enseña, aplica estrategias, enseña considerando procesos cognitivos, estilos de aprendizaje y desarrollo mental de los estudiantes. Asimismo, ejerce con compromiso lo que se propuso lograr y es respetuoso de la misión que tienen los docentes como parte del sistema nacional educativo. Elementalmente, se evalúa a los docentes en dos aspectos que son el conocimiento y la práctica. Estos son inherentes a docentes competentes que están en constante perfeccionamiento profesional. Estrada (2013) menciona que evaluar cómo se desenvuelve el docente en el contexto educativo en sus diferentes funciones es el motor principal de un sistema educativo que brinda posibilidades propias del avance y bienestar de los alumnos. En tanto Guzmán (2016) propone que la evaluación al docente debe ser mediante la observación de la ejecución de su clase. Es importante que los docentes sean evaluados de manera constante para brindarle la posibilidad que demuestre sus habilidades en la praxis educativa y se cumplan las metas propuestas del aprendizaje.

El Marco de Buen Desempeño Docente, es un conjunto compuesto de lineamientos estratégicos e integrales que posibilitan evaluar el actuar del docente en su práctica pedagógica. Este Marco permitirá conllevarnos hacia una educación que cumpla con sus propósitos, y que los docentes sabrán que competencias deben de tener para un buen desempeño (MINEDU, 20212). Este documento es de vital importancia para que nuestros niños y adolescentes logren el perfil de egresado, porque si un docente tiene las competencias necesarias para enseñar, conllevará a que reflexione y emprenda estrategias centradas en el estudiante para que logre el aprendizaje. Ahora bien, se puede definir como competencia al conjunto de características que posee cada persona, en este caso los docentes dentro del ámbito educativo.

El MINEDU (2012) indica como primera dimensión del desempeño docente a la cultural que se relaciona con la adquisición de conocimientos de diferentes contextos para afrontar las exigencias de un mundo globalizado que requiere profesionales preparados y puedan dar respuesta a los desafíos a nivel económico, político, social y cultural, ya sea en su propio espacio como fuera del país. Esta dimensión señala que el docente sea capaz de gestionar proyectos y concretizarlos para el desarrollo de nuestro país y mejorar las relaciones internacionales con otras sociedades que nos llevan ventaja en distintos ámbitos. La segunda dimensión es la política que se direcciona a formar ciudadanos con la capacidad de transformar su realidad para bien, basándose en la igualdad de derechos y la equidad, es decir sustentándose en los principios de una sociedad justa. Se puede decir que, los maestros aportan significativamente a revalorar y fortalecer la identidad. El núcleo para generar cambios es el hogar que va de la mano con la escuela. Los maestros están en el compromiso de propiciar en sus alumnos el aprendizaje y la toma de iniciativas, respetando nuestro medio natural. Un docente justo que conlleva su práctica pedagógica hacia la equidad conduce a transformar la mente de sus estudiantes. Y la tercera dimensión es la pedagógica que se conecta con las características de los discentes de ser profesionales competentes que emplean estrategias didácticas, prácticas e innovadoras para la formación integral de sus estudiantes, quienes serán futuros profesionales. Para lograrlo, es necesario de un trabajo en equipo coordinado y sistemático que haya un compromiso tanto de los maestros como de los estudiantes por aprender. Vallejo (2006) justifica que un buen docente domina distintas formas de enseñar porque de esta manera demuestra su competitividad y capacidad de resolución de problemas. Si en el caso se diera que uno de sus alumnos no logre avanzar como los demás, pues se tendrá que realizar nuevos planteamientos; de nada serviría conocer distintas estrategias sino son efectivas. Esta dimensión alude también que el docente es consciente que está formando a ser humanos capaces de discernir y tomar con libertad cualquier idea. Asimismo, desarrollarla e implantarla como un pensamiento que transforme el mundo. Esto nos conlleva a una enseñanza de calidad que significa que los colegiales desarrollen las competencias y los conocimientos necesarios para desenvolverse o actuar frente a cualquier situación y aportar en la sociedad generando cambios positivos que sean consistentes y sólidos. También se puede

mencionar que el maestro debe estar preparado y capacitado para las distintas formas de aprender de los niños y adolescentes como la de una educación inclusiva que permite insertarse a un sistema educativo que valora las capacidades de cada estudiante, mostrando ser un líder que conlleva la mente de sus estudiantes hacia la transformación de sus pensamientos que los hará más libres y capaces de alzar su voz ante algún evento que se suscite. Ante esto Muñiz (2021) afirma que el entorno educativo es un ambiente para interactuar mediante la reflexión constante de lo que acontece en la sociedad para buscar respuestas y brindar alternativas de solución. Por ello, los profesores deben vincularse de forma efectiva y afectiva, de esta manera mejorar la convivencia y lograr un espacio de entendimiento, aceptación y respeto.

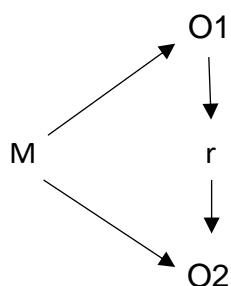
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es una investigación básica o pura. El fin fue analizar cómo se relaciona las variables de estudio en una escuela. Hakansson (2015) señala que es una investigación que logra información relevante si el estudio es estricto, el cual servirá para apoyar y reforzar otros estudios. Asimismo, emplea teorías que de forma general son aceptadas por la comunidad intelectual, efectuando la rigurosidad que exige para una dar una respuesta correcta y apropiada al realizar la investigación. Esteban (2018) afirma que sirve de base a la investigación aplicada siendo primordial para el avance de la ciencia.

El diseño es correlacional, ya que evaluó el nivel de correspondencia entre las variables en un contexto de características propias, donde solo se consideran las variables señaladas sin influencia de alguna variable no conocida. Según (Lui et. al, 2016) no se vulnera el valor de cada variable de estudio. Se centra en la problemática real para luego determinar conclusiones. Asimismo, Cauas (2015) señala que este tipo de estudio busca indagar de qué forma la variación de una variable afecta en la validez de la otra variable.

El diseño se representa con el siguiente gráfico:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Medición de la variable Inteligencia emocional

O2 = Medición de la variable Desempeño docente

r = Relación generada entre variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Inteligencia emocional

Definición conceptual:

La inteligencia emocional es la facultad que tenemos los seres humanos para identificar los sentimientos que nos genera alguna situación positiva o difícil; ya sea propia o que percibimos en otras personas, de tal manera tener dominio propio de lo que pensamos, sentimos y hacemos para que nuestro entendimiento hacia los demás sea posible. Esta inteligencia puede ir desarrollándose en la medida que seamos conscientes de nuestra forma de actuar (Goleman, 1998).

Definición operacional:

Esta variable es operacionalizada por sus dimensiones: Autorregulación, Motivación, Empatía, Autoconocimiento, Habilidades sociales, siendo evaluadas a través de una escala tipo Likert que tiene como base el inventario de inteligencia emocional.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual:

Es el actuar del maestro en el entorno de la enseñanza aprendizaje. Estas acciones pueden ser valoradas por estándares que señalan que tan óptimas son y cumplen con los requerimientos para lograr el aprendizaje significativo de los estudiantes. Asimismo, muestran que tan competente es el docente en el campo laboral (MINEDU, 2012).

Definición operacional:

Acciones docentes de desempeño, evaluadas mediante una escala tipo Likert, incluyendo sus dimensiones que son pedagógica, cultural, y política según el Marco del Buen Desempeño Docente.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Está comprendida por los 31 profesores, nombrados y contratados, que laboran en una Institución Educativa de Trujillo, Hernández et. al citado en Castro (2003), revela que "la muestra es igual a la población cuando esta es menor a cincuenta (50) individuos". Por lo ende, la muestra y la población han sido iguales, permitiendo que la investigación sí sea válida y permita cumplir con los objetivos planteados al inicio.

La población que fue parte de esta investigación se representa en la siguiente tabla:

Tabla1:

Población de docentes

ESTAMENTOS	Nivel	Sexo		Total
		M	F	
Institución Educativa de Trujillo	Secundaria	21	10	31

Nota. Información obtenida de la nómina de docentes de la I.E.

Criterio de inclusión

- Docentes que enseñan en el nivel de secundaria y polidocencia (4^o,5, 6^o).
- Docentes que asisten de forma permanente.
- Docentes estables y contratados en horarios completos.

Criterio de exclusión

- Docentes del nivel inicial y nivel primaria que enseñan en 1^o, 2^o, 3^o

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

La encuesta. Sirvió para medir las variables de la investigación. Romo (1998) menciona que se utiliza como un instrumento necesario en los estudios rigurosos para adquirir conocimiento del grupo de estudio, analizar, dar respuesta y establecer soluciones.

Instrumento

Es el medio por el cual se obtuvo datos o información. Algunos instrumentos son: Escala para la práctica pedagógica, cuestionario, ficha de cotejos, escala de estimación, portafolios, pruebas, monografías, proyectos, entre otros (Hernández, 2010).

Se aplicaron dos cuestionarios para medir cada variable.

- a. **Cuestionario de Inteligencia emocional:** Está conformado por 75 ítems, organizado en 15 ítems para cada dimensión que son Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Autoconocimiento, Habilidades sociales. Para medir la inteligencia emocional, se hizo uso una Escala tipo Likert, tomado del instrumento de inteligencia emocional (BarOn) adaptado por Acosta. Las escalas fueron 1=Bajo, 2=Medio, 3=Alto. Con un intervalo de 75-225 en tres niveles: Nivel de la inteligencia emocional Bajo (75 – 125), Nivel de la inteligencia emocional Medio (126 – 175) y Nivel de la inteligencia emocional Alto (176 – 225) (Anexo 2).

Este instrumento ha sido validado por el juicio de 5 expertos con grado de doctores en Psicología educativa, quienes revisaron minuciosamente y evaluaron y dieron las recomendaciones adecuadas y oportunas para su validez (Anexo 2).

La confiabilidad se comprobó utilizando los coeficientes Alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad del 0.988, definiéndose como un instrumento altamente confiable.

Tabla 2: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.988	75
El instrumento es altamente confiable	

Nota. Instrumento validado por Acosta Amador, Elí Benjamín

b. **Cuestionario de desempeño docente:** Está conformado por 45 ítems, organizado en 13 ítems para la dimensión Pedagógica, 22 ítems para la dimensión Cultural y 10 ítems para la dimensión Política. Para la variable desempeño docente, se hizo uso una Escala tipo Likert, adaptado y tomado de Minedu. Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (SEDD). Las escalas fueron 1=Deficiente, 2=Regular, 3=Bueno. Con un intervalo de 45-135 en tres niveles: Nivel de desempeño docente Bajo (45 – 75), Nivel de desempeño docente Medio (75 – 105) y Nivel de desempeño docente alto (106 – 135) (Anexo 2).

Este instrumento ha sido validado por el juicio de 5 expertos con grado de doctores en Educación, quienes revisaron minuciosamente y evaluaron y dieron las recomendaciones adecuadas y oportunas para su validez (Anexo 2).

La confiabilidad se comprobó utilizando los coeficientes Alfa de Cronbach, obteniéndose una confiabilidad del 0.990, definiéndose como un instrumento altamente confiable.

Tabla 3: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.990	45
El instrumento es altamente confiable	

Nota. Instrumento validado por Acosta Amador, Elí Benjamín

3.5. Procedimientos

Se requirió el permiso de autorización respectivo a los directivos de una Institución Educativa de Trujillo para realizar la investigación obteniendo como respuesta satisfactoria la autorización por parte de las autoridades educativas del plantel y posteriormente una constancia que certifica la aplicación de la misma (Anexo 4). En el colegio seleccionado como muestra, los instrumentos de recolección de

información se aplicaron para la inteligencia emocional y desempeño docente. A partir de su aplicación se obtuvo información importante y útil que estadísticamente se organizó para un mejor análisis e interpretación por parte del investigador, los mismos que cuentan con sus respectivas fichas técnicas (Anexo 2), y se alcanzó a determinar conclusiones y establecer recomendaciones pertinentes para dicha casa de estudios de Educación Básica Regular.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos se ha empleado la estadística descriptiva e inferencial, considerando estadígrafos como la desviación estándar, la media aritmética, el factor de variación y para hallar la normalidad se usó Kolmogorov – Smirnov. Se organizó la información en tablas, agrupados en frecuencias y porcentajes. Además, se empleó el software informático Excel 2010 para tabular los datos obtenidos para luego utilizar el programa de estadística SPSS 25 (Anexo 3).

Finalmente, para la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente se usó la prueba de Spearman, de esta manera poder elaborar la discusión de resultados y conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio consignó el procedimiento y diligencias apropiadas, a través de una solicitud para aplicar la investigación de forma oportuna y adecuada con los directivos de la institución, para alcanzar el consentimiento informado del director y discentes, de tal manera ejecutar la investigación, corroborándose su aplicación con la constancia otorgada por el director de la institución educativa (Anexo 4). Asimismo, se consideró los requerimientos que forman parte del código de ética de la Universidad con el objetivo de respetar los derechos de los autores citados, empleando las normas APA 7ª edición para citar adecuadamente al autor o autores mencionados en toda la investigación. Además, se ha protegido el anonimato de los maestros que conformaron la población en estudio, teniéndose en cuenta la ética pública como la aceptación de los maestros, dignidad humana y derecho de reserva.

Los datos que presentan son verdaderos y fueron aplicados en las fechas consignados en el informe. El estudio cumplió con los criterios exigidos como la

Credibilidad y formalidad en la presentación de los resultados. Confidencialidad en la discusión e interpretación de los resultados. Aplicación del informe a diferentes contextos lo que lo constituye en un antecedente pertinente. De la misma forma, se consideró recoger la información aplicando formularios Google Drive para evitar el uso de papel, de tal manera economizar el uso de recursos y aportar a la conservación del medio ambiente como emplear nuevas herramientas virtuales que son propias de una generación que avanza vertiginosamente en el uso de la tecnología. Todo lo mencionado comprueba que el estudio es original, por lo tanto, no ha sido copiado.

IV. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

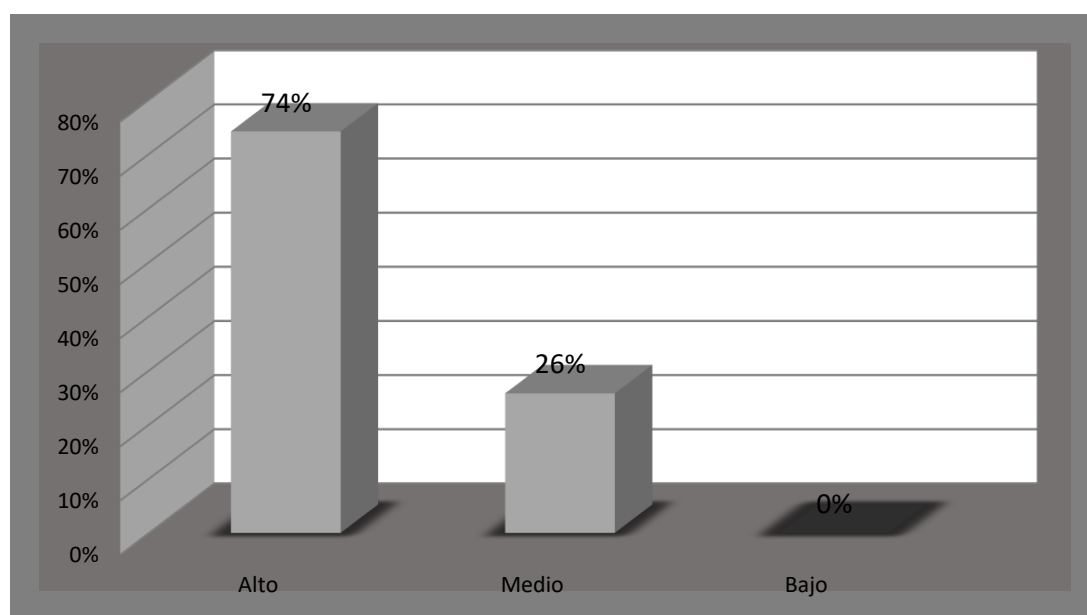
Tabla 4

Niveles de la variable inteligencia emocional

Niveles	n	%
Alto	23	74%
Medio	8	26%
Bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Resultados del Cuestionario sobre inteligencia emocional.

Figura 1: *Niveles de la variable inteligencia emocional*



Nota. Resultados del cuestionario sobre inteligencia emocional.

Interpretación: En la tabla 4, se observa que el nivel que sobresale en la variable inteligencia emocional es alto con el 74%, medio 26% y bajo 0%. Determinándose que el nivel de inteligencia emocional en una institución educativa de Trujillo, se encuentra el nivel alto (74%)

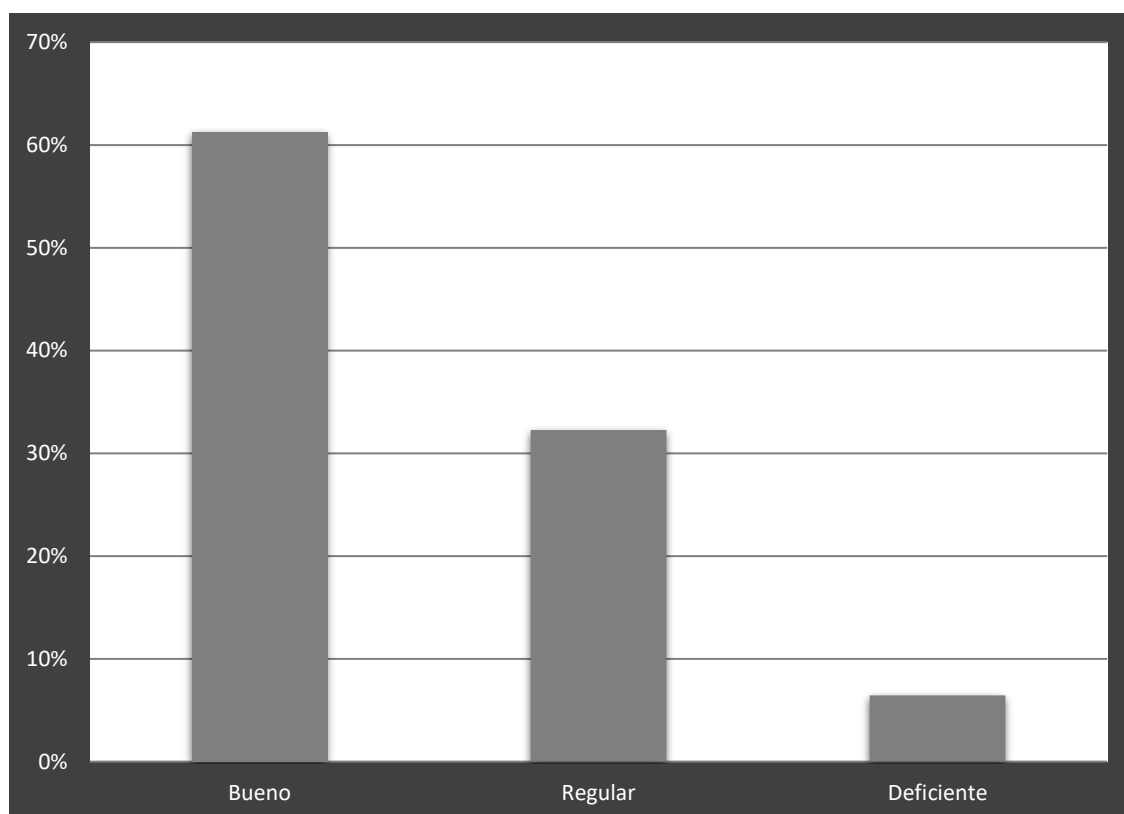
Tabla 5

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	n	%
Bueno	19	61%
Regular	10	32%
Deficiente	2	6%
Total	31	100%

Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente.

Figura 2: *Niveles de la variable desempeño docente*



Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente.

Interpretación: En la tabla 5, se observa que el nivel que sobresale es bueno con el 61%, regular 32%, y deficiente con el 6%. Determinándose que el nivel del desempeño docente en una institución educativa de Trujillo, se encuentra el nivel bueno (61%).

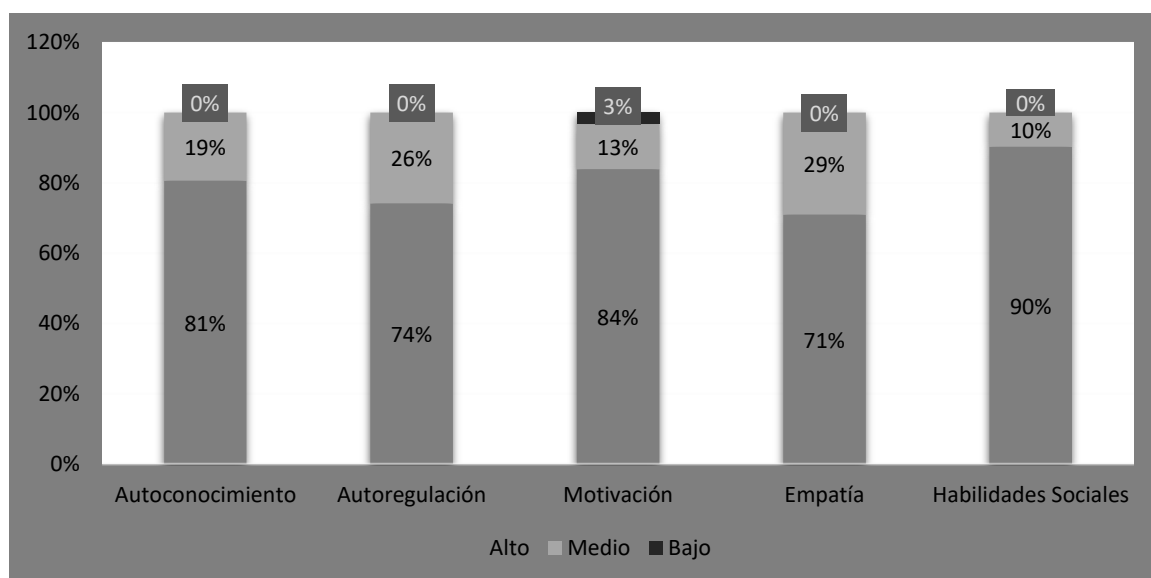
Tabla 6

Distribución y frecuencia de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones

Niveles	Autoconocimiento		Autorregulación		Motivación		Empatía		Habilidades sociales	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Alto	25	81%	23	74%	26	84%	22	71%	28	90%
Medio	6	19%	8	26%	4	13%	9	29%	3	10%
Bajo	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%
Total	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%

Nota. Resultados del cuestionario sobre inteligencia emocional.

Figura 3: *Niveles de las dimensiones de la variable inteligencia emocional*



Nota. Resultados del cuestionario sobre inteligencia emocional.

Interpretación: En la tabla 6, se observa que en todas las dimensiones de la variable inteligencia emocional predomina el nivel alto: en la dimensión autoconocimiento con 81%, autorregulación 74%, motivación 84%, empatía 71% y en habilidades sociales con 90%.

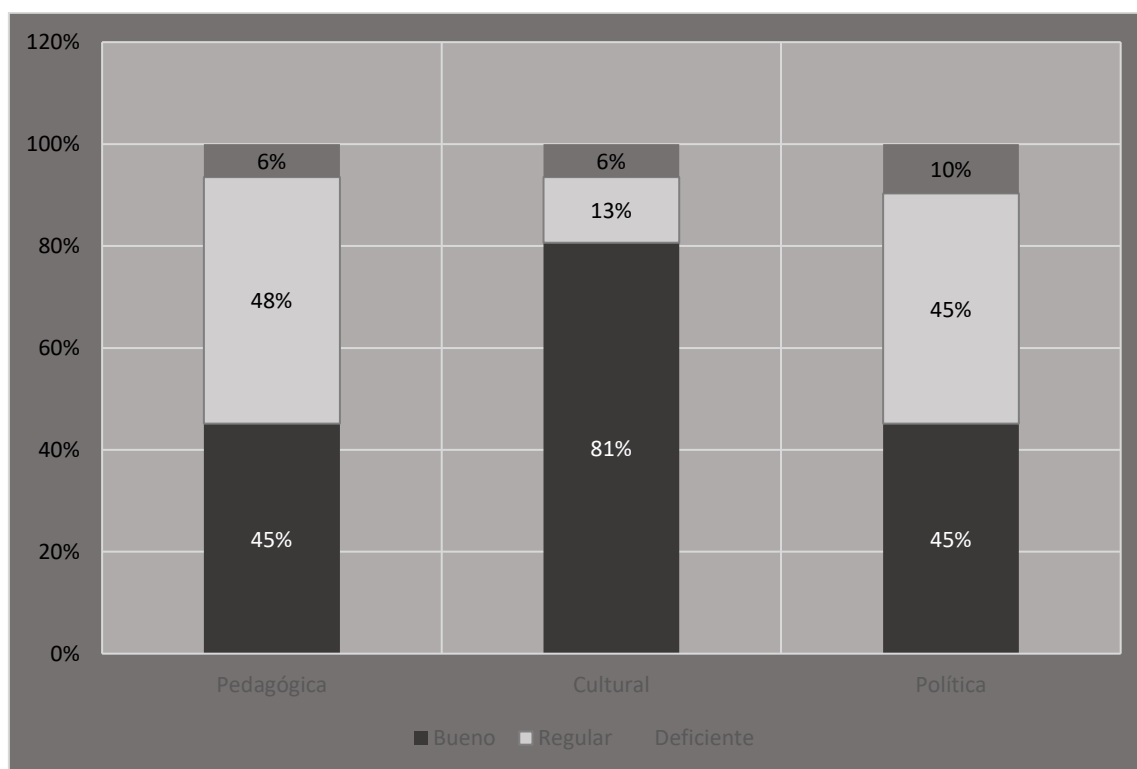
Tabla 7

Distribución y frecuencia de la variable desempeño docente y sus dimensiones

	Pedagógica		Cultural		Política	
Bueno	14	45%	25	81%	14	45%
Regular	15	48%	4	13%	14	45%
Deficiente	2	6%	2	6%	3	10%
Total	31	100%	31	100%	31	100%

Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente.

Figura 4: Niveles de las dimensiones de la variable desempeño docente



Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente.

Interpretación: En la tabla 7, se observa que en la dimensión pedagógica predomina el nivel regular con 48%, en la dimensión cultural y política predomina el nivel bueno.

Tabla 8

Prueba de normalidad de las variables desempeño docente e inteligencia emocional y sus dimensiones.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión pedagógica	,156	31	,053	,931	31	,047
Dimensión cultural	,257	31	,000	,766	31	,000
Dimensión política	,283	31	,000	,810	31	,000
Desempeño docente	,193	31	,005	,894	31	,005
Autoconocimiento	,242	31	,000	,877	31	,002
Autorregulación	,258	31	,000	,770	31	,000
Motivación	,259	31	,000	,717	31	,000
Empatía	,148	31	,081	,913	31	,015
Habilidades sociales	,137	31	,147	,909	31	,012
Inteligencia emocional	,196	31	,004	,884	31	,003

Nota. Resultados del Cuestionario sobre desempeño docente e inteligencia emocional.

Interpretación: En la tabla 8, se puede observar que tanto la variable desempeño docente y sus dimensiones, así como la variable inteligencia emocional no presentan distribución normal por obtener un nivel de significancia $p < 0,05$ observando la prueba de Shapiro Wilk utilizado para muestras menores a 50 encuestados; por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, para medir la relación entre ambas variables.

Tabla 9*Correlación de la variable inteligencia emocional y desempeño docente.*

			Desempeño docente	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente e inteligencia emocional.

Interpretación: En la tabla 9, se evidencia que entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente existe relación positiva moderada (Rho= 0,674) estadísticamente significativa ($p < 0,05$), Determinándose que a mayor nivel de inteligencia emocional es mejor el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo.

Tabla 10

Prueba de correlación de la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable inteligencia emocional.

		Autoconocimiento	Autorregulación	Motivación	Empatía	habilidades sociales
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,608**	,581**	,689**	,559**	,550**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,001	,001
	N	31	31	31	31	31

Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente e inteligencia emocional.

Interpretación: En la tabla 10, se observa que existe relación moderada positiva, entre la variable desempeño docente con la dimensión autoconocimiento (Rho=0,608), autorregulación (Rho=0,581), motivación (Rho=0,689), empatía (Rho=0,559) y habilidades sociales (Rho=0,550) estadísticamente significativa ($p < 0,05$).

Tabla 11

Prueba de correlación de la variable inteligencia emocional y las dimensiones del desempeño docente.

		Dimensión pedagógica	Dimensión cultural	Dimensión política
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,446*	,517**	,562**
	Sig. (bilateral)	,012	,003	,001
	N	31	31	31

Nota. Resultados del cuestionario sobre desempeño docente e inteligencia emocional.

Interpretación: En la tabla 11 se observa que existe relación moderada positiva, entre la variable inteligencia emocional con la dimensión pedagógica (Rho=0,446), cultural (Rho=0,517), política (Rho=0,562), estadísticamente significativa ($p < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

La investigación se realizó empleando el análisis estadístico descriptivo e inferencial y tuvo como objetivo principal determinar si se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022. Para ello, una vez enunciada la idea y problema de investigación, se recopiló información sobre los antecedentes y marco teórico. Luego se aplicó dos cuestionarios en escala de Likert, para la variable inteligencia emocional fueron 75 ítems y para la variable desempeño docente 45 ítems, en donde se obtuvo como resultado descriptivo que el 74% de docentes tiene un nivel alto de inteligencia emocional, el 26% un nivel medio y ningún docente se encuentra en el nivel bajo. Asimismo, para la segunda variable, los resultados fueron que el 61% de docentes se encuentran en un nivel bueno de desempeño docente, el 32% en el nivel regular y el 6% en el nivel deficiente. Al realizar la prueba de normalidad de las variables (tabla 08), se determina que la variable desempeño docente y sus dimensiones, así como la variable inteligencia emocional no presentan distribución normal por obtener un nivel de significancia $p < 0,05$ observando la prueba de Shapiro Wilk utilizado para muestras menores a 50 encuestados; por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, para medir la relación entre ambas variables. Además, según los resultados alcanzados, después de aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se evidencia que entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente existe relación positiva moderada ($Rho = 0,674$) estadísticamente significativa ($p < 0,05$) (tabla 09), determinándose que a mayor nivel de inteligencia emocional es mejor el desempeño docente en la institución educativa en estudio, lo que confirma la hipótesis principal en la investigación, coincidiendo con los resultados que obtuvo en su tesis Acosta (2021) quien en su investigación confirmó que la inteligencia emocional influye de manera directa en el desempeño de los docentes, determinando que el valor de correlación entre las variables de estudio es de un 0,699 con significancia = 0,00, dando a confirmar que los docentes que refuerzan constantemente las habilidades que permiten considerar que pueden autodominarse ante cualquier situación logran que su desempeño en la praxis pedagógica sea pertinente ante los objetivos de la institución. Un docente que en el contexto educativo enfrenta situaciones de alumnos con problemas de

aprendizaje o conducta sabrá cómo actuar, ya que podrá autogestionar sus emociones, de tal manera plantear estrategias que ayuden a superar y controlar el entorno académico. Además, los docentes que se encuentran en mayor coeficiente emocional tienden a ser más competitivos y afrontan retos que se convierten en evidencia del buen manejo del conocimiento de su especialidad. Por otro lado, se coincide con Molero et al. (2018) quienes en su indagación con finalidad de responder a las demandas y exigencias educativas actuales demostraron que la inteligencia emocional es un referente esencial en la actividad pedagógica en cualquier nivel educativo, esto confirma la estrecha relación entre las variables que esta investigación también presenta y considera que un maestro no solo es intelecto, es una dupla de conocimiento y emociones que tiene una condición adaptativa al entorno que se encuentran.

Con respecto al objetivo específico 1: identificar el nivel de la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, la estadística que aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman dio como resultados que el 74% de los maestros se encuentran en un nivel alto de inteligencia emocional, el 26% en el nivel medio y ningún participante se encuentra el nivel bajo (tabla 4), esto quiere decir que los docentes manejan sus emociones de forma adecuada, como menciona Goleman (1998) que la inteligencia emocional es ser conscientes y apoderarse de nuestras emociones impactando en nosotros mismos y en otros de forma positiva para crear ambientes de armonía y una convivencia sana, entendiendo nuestras relaciones interpersonales como una oportunidad para intervenir en las vidas de los demás de forma auténtica y afectiva. En relación al desempeño docente el 61% de los participantes están en el nivel bueno, 32% en un nivel regular y el 6% en un nivel deficiente (tabla 5). Esto concuerda con el MINEDU (2012) que el desempeño de los docentes se puede medir por los criterios que son exigentes a la carrera magisterial para lograr que la educación brindada sea de calidad y logre en los alumnos aprendizajes que le sirvan para enfrentarse a los retos de una sociedad que avanza vertiginosamente en todo sentido y necesita con urgencia modelos de personas que sean un referente de cambio y quienes más llamados que los docentes que tienen la misión de cambiar mentes y corazones para tener una sociedad equitativa, justa, donde no haya miedo de emprender proyectos y tener un pensamiento divergente. Para

ello, los maestros deben crear nuevas formas de llegar a los estudiantes para lograr que desarrollen competencias y habilidades para la vida, esto quiere decir que debe prepararse constantemente para estar al nivel de los alumnos que demandan aprendizajes propios de sus intereses. Ante esto Tejedor (2012) expresa que es necesario la evaluación al docente para identificar las fortalezas, debilidades y haya mejoras en la praxis educativa, de esta manera orientar de forma pertinente al maestro para que logre afianzar aquello que no está permitiendo el avance y logro de los propósitos educativos y su desempeño pueda superar las barreras que imposibilitan una educación eficiente y eficaz. Justamente en esta etapa de reconocimiento es necesario que el docente sea lo más hábil emocionalmente para aceptar el cambio sin sentirse opacado. Esto coincide con Pincay et al. (2018) quienes en su investigación definieron que los docentes con la inteligencia emocional desarrollada se desenvuelven mejor en sus labores. Es necesario interiorizar que enseñar es una labor que puede cambiar realidades y potenciar en los educandos calidad de personas a nivel intelectual, emocional y social. Estos tiempos no miden a las personas por cuánto saben en comunicación, matemática, cultura general u otros, sino cómo pueden desenvolverse en distintos entornos con el conociendo que tienen y qué pueden generar en los espacios donde se les brinda la oportunidad para desarrollarse de forma genuina propiciando la disertación y concertación.

También se puede analizar y discutir el objetivo específico 2: establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, los datos estadísticos que son el resultado de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman prueban que existe una relación moderada positiva, entre la dimensión motivación y la variable desempeño docente ($Rho=0,689$), estadísticamente significativa ($p<0,05$) (tabla10). Cabe señalar en concordancia a Quispe (2017) quien determinó en su estudio que existe relación entre los estilos de enseñanza, inteligencia emocional con el desempeño docente. Dejando claro que los estilos de enseñanza están guiados bajo la motivación que tiene el docente para conseguir el aprendizaje significativo en sus estudiantes, creando estrategias innovadoras que inspiren y sean modelos a seguir. El estar motivado crea espacios de libertad de expresión y tolerancia. Además, inspira a sus alumnos con la actitud positiva para enseñar y aprender a la vez. Para

el investigador esta dimensión es un factor primordial para que el maestro demuestre su máximo potencial en toda aquella responsabilidad que asuma en el entorno educativo, traspasando a su entorno personal. Asimismo, este estudio concuerda con lo que mencionan Fischman y Matos (2014) que la motivación es un eje principal en el actuar de los docentes, ya que en la medida que estén más motivados será mejor su desempeño como se evidencia estadísticamente en esta investigación. La motivación del docente no se debe confundir que se consigue con la remuneración de su trabajo, sino con el reconocimiento de sus cualidades y calidad de persona. Esto engrandece su espíritu para manifestar su vocación y entrega para conseguir un país con ciudadanos que practiquen la justicia, ética y moral, reinventándose en cada momento.

Con relación al análisis del objetivo específico 3: determinar la relación entre la empatía y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, los resultados de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman nos evidencian que existe relación moderada positiva, entre la dimensión empatía y la variable desempeño docente ($Rho=0,559$), estadísticamente significativa ($p<0,05$) (tabla 10). Esto concuerda con el estudio de Quispe (2020) quien aseveró que a mayor nivel de inteligencia emocional es mejor el cumplimiento profesional del educador en las clases virtuales y que existe una relación muy significativa. El investigador señala que la empatía en las clases virtuales es una capacidad necesaria para entender a sus estudiantes en un contexto nuevo de aprendizaje que requiere de mayor esfuerzo y actitud positiva para superar las barreras que surgen en esta modalidad de aprendizaje. El entendimiento se rige en comprender las emociones y comportamiento que manifiesta el estudiante para aprender sin tener la presencia directa del maestro. Está claro que, si existen dificultades en un entorno educativo presencial, cuanto más en un entorno virtual, por eso se necesita que los docentes desarrollen esta habilidad. Carpena (2016) firmemente menciona que la escuela es un entorno idóneo para aprender a ser empáticos desde un modelo que es el educador. La empatía se va desarrollando en la medida de las experiencias que vivimos y vayan enseñando que situarnos en el lugar del otro nos hace más aperturados a una vida social en armonía. Esto es congruente porque si deseamos una sociedad solidaria, el hogar y las escuelas tienen esta misión de sensibilizar y concientizar a niños y

adolescentes que forman parte de la sociedad y probablemente conformarán nuevas familias.

En función al análisis del objetivo específico 4: establecer la relación entre el autoconocimiento y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, los datos estadísticos después de aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman establecen que existe una relación moderada positiva, entre la dimensión autoconocimiento y la variable desempeño docente ($Rho=0,608$), con significancia bilateral menor al 1 % ($p<0,00$) (tabla 10), dando a entender que el autoconocimiento se relaciona con el desempeño de los docentes de la institución donde se aplicó la investigación, coincidiendo con Cejudo y López (2017) quienes establecieron que es importante que los maestros para enseñar deben tener desarrolladas las habilidades que conforman el ser inteligente emocional, una de ellas la conciencia de sí mismo y reconocimiento propio de sus conductas, conllevándolos a ser competentes y agentes de cambio. En relación de esta investigación con los autores mencionados es que en la medida que los docentes reconocen sus propias características y cualidades podrán desempeñarse mejor en la escuela en cualquier función que se les otorgue, pues un docente no solo ejerce su función dentro de las aulas también en áreas como la tutoría y orientación académica. Un maestro consciente de su potencial será capaz de innovar, crear y ejecutar proyectos que lo identifiquen y permitan conocer que tan eficiente es. En esta medida generar cambios ante sus limitaciones, para que alcance superar con medidas o estrategias demostrando su liderazgo.

Por otro lado, al análisis del objetivo específico 5: determinar la relación entre la autorregulación y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, los resultados después de aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman nos muestran que existe relación moderada positiva, entre la dimensión autorregulación con la variable desempeño docente ($Rho=0,581$), estadísticamente significativa ($p<0,05$) (tabla 10). Esto concuerda con lo que señala Lozano et al. (2004) que la autorregulación en los docentes es necesaria para propiciar una interacción adecuada, en este caso con los estudiantes porque manifestar nuestro carácter debe ser de forma correcta para que los demás nos acepten, sobre todo, porque si tenemos esta capacidad

manejaremos nuestros sentimientos. Un docente debe tener esta habilidad desarrollada, ya que en el aula existen diversas situaciones que acontecen la diaria labor. Si en el caso no se diera el aprendizaje como lo espera, pues debe manifestar su sentir de forma controlada, flexible y correcta hacia los demás para encontrar la forma cómo solucionar y encaminarse al objetivo. Lo anterior se relaciona con el desempeño docente como lo indica Galvis (2007), pues el maestro debe crear nuevos horizontes en la praxis educativa en la que demuestre no solo su capacidad intelectual sino también la actitudinal.

Por último, al análisis del objetivo específico 6: establecer la relación entre las habilidades sociales y el desempeño de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, la estadística después de aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman nos muestra que existe relación moderada positiva, entre la dimensión habilidades sociales y la variable desempeño docente ($Rho=0,550$) estadísticamente significativa ($p<0,05$) (tabla 10), los resultados son concordantes con lo que menciona Gil (2020), ya que las habilidades sociales están en relación a cómo nos manifestamos ante los demás y en qué aportamos para que ellos sean mejores sin hacerlos sentir menos; es decir, mantener buena comunicación y asertividad para relacionarse interpersonalmente y resolver conflictos propios de la convivencia o una situación. Por eso, Martín (2018) recalca que tener desarrollado nuestro coeficiente emocional permite actuar con amabilidad, cordura y afecto hacia los demás para que las situaciones adversas que sucedan se solucionen con actitudes positivas, respetando el pensamiento del otro. Esta investigación se respalda, también, con Quero (2006) que define al docente como un ejemplo a seguir en todo sentido, ya sea en conocimiento como en valores, pues el maestro está siendo observado en todo sentido por los alumnos y son fuente de inspiración en muchos de ellos. Para esto, Martínez y Lavín (2017) enfatizan que el desempeño docente tiene que ver con el rol docente, se puede decir que las acciones que realice están relacionadas con las habilidades sociales. Estas son inherentes a la función que ejerce el maestro dentro y fuera del aula, confirmando que existe relación muy directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Finalmente, se determina que la correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo es positiva moderada y significativa, lo que permite afirmar que este estudio es trascendente porque permitirá aportar a futuras investigaciones de la comunidad académica, de tal manera lograr una educación de calidad.

VI. CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, considerando que la correlación es de un 0.674 y la Significancia (Bilateral) = 0.00,
2. La inteligencia emocional en una institución educativa de Trujillo se encuentra en un índice alto (74%), es decir que los docentes que han participado de la investigación poseen capacidades como la motivación, empatía, autoconocimiento, autorregulación y habilidades sociales. Asimismo, el desempeño docente en una institución educativa de Trujillo se encuentra en un índice bueno (61%), lo que conlleva a concluir que los docentes del nivel secundaria presentan un nivel óptimo en las áreas pedagógica, cultural y política.
3. La motivación se relaciona con el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, de forma moderada, positiva y significativa, con un coeficiente de correlación $r_s=0,689$, ($p<0,00$), esto quiere decir que si los maestros se encuentran motivados su desempeño será óptimo.
4. La empatía se relaciona con el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, de forma moderada, positiva y significativa, con un coeficiente de correlación $r_s=0,559$, ($p<0,01$), esto quiere decir que si los docentes son empáticos su desempeño será apropiado.
5. El autoconocimiento se relaciona con el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo de forma moderada, positiva y significativa, con un coeficiente de correlación $r_s=0,608$, ($p<0,00$), esto quiere decir que si los docentes poseen la capacidad del autoconocimiento se corresponderá directamente con su desempeño.
6. La autorregulación se relaciona con el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, de forma moderada, positiva y significativa, con un coeficiente de correlación $r_s=0,581$, ($p<0,01$), esto quiere decir que si

los maestros poseen la capacidad de la autorregulación se corresponderá directamente con su desempeño.

7. Las habilidades sociales se relacionan con el desempeño de los docentes de una institución educativa de Trujillo, de forma moderada, positiva y significativa, con un coeficiente de correlación $r_s=0,550$, ($p<0,01$), esto quiere decir que, si los docentes han desarrollado sus habilidades sociales adecuadamente, su desempeño será pertinente.

VII. RECOMENDACIONES

A la dirección de la Institución Educativa donde se aplicó esta investigación.

1. Realizar actividades como charlas, talleres, y acompañamiento psicológico para seguir fortaleciendo la inteligencia emocional de los maestros, de esta manera optimizar al máximo potencial su desempeño y otorgar una educación de calidad con docentes preparados a nivel académico y emocional.
2. Brindar siempre el reconocimiento a los docentes por su desempeño para mantenerlos motivados y generar un ambiente de competitividad para cumplir con la misión y visión de la institución educativa como los desafíos de la educación actual.
3. Aplicar los instrumentos empleados en esta investigación para ir midiendo el avance del desempeño de los docentes como de su inteligencia emocional, con el fin de hacer un autoanálisis como institución y cumplir con las metas trazadas en cada año académico.
4. Emplear los instrumentos de esta investigación para medir la inteligencia emocional y desempeño de los docentes del nivel inicial y primaria de la institución.

REFERENCIAS

- Acosta Amador, Elí Benjamín. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54766>
- Bharwaney, G. (2010). *Vida emocionalmente Inteligente: Estrategias para incrementar el coeficiente emocional*. [Versión en línea]. España: Desclée de Brouwer. Base de datos E-libro, de la Biblioteca Digital UVEG.
- Cabello, R. (2016). *Programa Interno: Mejorar la inteligencia emocional de los adolescentes*. Madrid: Pirámide. ISBN 978-84-368-3490-1
- Carpaena, A. (2016). *La empatía es posible*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.
- Cejudo, Javier; López-Delgado, María Luz. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Revista de los Psicólogos de la Educación*, 23 (1), 29-36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>
- Costa Rodríguez, C., Palma Leal, X., & Salgado Farías, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(1), 219-233.
- Cuenca, R., Montero, C., Ames, P., & Rojas, V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: estudios que aportan a la reflexión, al diálogo ya la construcción concertada de una política educativa*. CNE, FSM.
- Del Aguila Sedano, Isabel Lorena (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de instituciones educativas, Yurimaguas, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50768>

- Esquivel Avalos, Alicia Isabel, Urquizo Ginocchio, Tiffany Dayan (2021). *Inteligencia emocional de las docentes de la I.E. Gerardo Kuppens y la I.E. Alfredo Pinillos, Trujillo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86006>
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo, 88.
- Fermoso, D. A., Cruzes, G. C., & Ruiz, E. J. C. (2019). Habilidades sociales en niños de primaria. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19), 191-206.
- Fernández, G. C. (2003). La inteligencia emocional. *Revista Costarricense de Trabajo Social*, (15).
- Fernández, M. (1994). *La profesionalización del docente*. Edit. Escuela Española. Madrid.
- Fischman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360*. Editorial Planeta Perú SA.
- Galvis, R. V. (2007). *De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias*.
- Genis, A. D. (2016). *La formación humana desde una perspectiva filosófica: inquietud, cuidado de sí y de los otros, autoconocimiento*. Editorial Biblos.
- Gil, S. (2020). *Habilidades sociales* (Vol. 4). Editorial Flamboyant.
- Goleman, D. (2008). *La inteligencia emocional*. España: Kairós.
- Goleman, D. (2010). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Goleman, D. (2015). *El cerebro y la inteligencia emocional: nuevos descubrimientos*. B de Books.
- Guevara Mercado, Heidy Marilyn (2019). *Inteligencia Emocional Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa "Santo Domingo De Guzmán" De Chicama, Ascope – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37806>

Guzmán, J. C. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y representaciones*, 4(2), 285-358.

Hakansson, A. (2013). *Portal of Research Methods and Methodologies for Research Projects and Degree Projects*. Digitala Vetenskapliga Arkivet, 67 - 73. <https://bit.ly/30QgjXo>

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill

Leal, A., & TUTORIAL, O. Y. A. (2011). *La inteligencia emocional*. Digital Innovación y experiencias educativas, 39.

López, Y. O. (2000). *Inteligencia emocional*. Plaza y Valdés.

Lozano, E. A., Salinas, C. G., & Carnicero, J. A. C. (2004). Aspectos evolutivos de la autorregulación emocional en la infancia. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 20(1), 69-80.

Lui, G., Starke, M., & Herron, D. (2016). *Microgrid controller advanced distribution management system survey report*. Oak Ridge National Laboratory, 1-37. <https://bit.ly/2YMRSaK>

Martín, E. M. A. (2018). *Inteligencia emocional*. Editorial Elearning, SL.

Martínez Ruiz, Sandra Isabel y Lavín García, Jorge Luis (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*.

<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Cherkasskiy, L. (1999). O que é inteligência emocional. *Inteligência emocional na criança: Aplicações na educação e no dia-a-dia*, 15-49.

Ministerio de Educación (2012) *Marco de buen desempeño docente*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Ministerio de educación (2021) *Desarrollo de las competencias socioemocionales*.
<https://www.perueduca.pe/docentes/noticias-2020/07/atencion-docentes-iniciamos-el-curso-virtual-desarrollo-de-competencias-socioemocionales>
- Ministerio de educación (2021) *Guía de disciplina positiva para el desarrollo de habilidades socioemocionales en la escuela y el trabajo con las familias*.
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/508387-fortaleceran-habilidades-socioemocionales-de-estudiantes-para-retorno-gradual-a-clases-presenciales>
- Molero Puertas, Pilar; Jiménez Ubago, José Luis; Arrebola Moreno, Rubén; Ruz Padial, Rosario; Martínez Martínez, Asunción; Valero González, Gabriel. La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*; Madrid, 29(2), 128-142.<https://www.proquest.com/scholarly-journals/lainteligencia-emocional-en-formación-y/docview/2190924891/se-2?accountid=37408>
- Muñiz, M. V. (2021). El legado pedagógico de Paulo Freire: una pedagogía de la esperanza que nos inspira para transformar el mundo. *Revista de Estudos Aplicados em Educação*, 6(11).
- Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*, 153-170.
- Pincay-Aguilar, Iván; Candelario-Suarez, Gabriela; Castro-Guevara, Jesús. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista psicología unemi issn 2602-8379 electrónico*, 2(2), 32-40.
<http://181.188.214.100/index.php/faso-unemi/article/view/699>
- Prieto Galindo, F. H. (2018). El pensamiento crítico y autoconocimiento. *Revista de filosofía*, 74, 173-191.
- Quero, V. D. (2006). *Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico*. Laurus, 12(Ext), 88-103.
- Quispe Huamani, Nery Susana. (2017). *Estilos de enseñanza, inteligencia emocional y el desempeño docente de los niveles primaria y secundaria*.

[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8436>

Quispe Malaver, Giovana Esther. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en las clases virtuales de los profesores de la Red 22, Los Olivos, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53090>

Roca, E. (2014). *Cómo mejorar tus habilidades sociales*. España, Valencia: Acde.

Rodríguez, M. F. (2013). La inteligencia emocional. *Revista de clases historia*, (7), 1.

Romo, H. L. (1998). *La metodología de la encuesta*. JG Cáceres, Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación, 33-74.

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Inteligencia emocional. Imaginación, conocimiento y personalidad*, 9(3), 185-211

Shapiro, L. E., & Tiscornia, A. (1997). *La inteligencia emocional de los niños*. Buenos Aires: Javier Vergara.

Tejedor, F. J. T. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327.

Vallejo, P. M. (2006). Implicaciones para el profesor de una enseñanza centrada en el alumno. *Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 64(124), 11-38.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia emocional	La inteligencia emocional es la facultad que tenemos los seres humanos para identificar los sentimientos que nos genera alguna situación positiva o difícil; ya sea propia o que percibimos en otras personas, de tal manera tener dominio propio de lo que pensamos, sentimos y hacemos para que nuestro entendimiento hacia los demás sea posible. Esta inteligencia puede ir desarrollándose en la medida que seamos conscientes de nuestra forma de actuar (Goleman, 1998).	Esta variable es operacionalizada por sus dimensiones: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Autoconocimiento, Habilidades sociales, siendo evaluadas a través de una escala tipo Likert que tiene como base el inventario de inteligencia emocional.	Autoconocimiento	Autoestima Confianza	Ordinal
			Autorregulación	Control de emociones Cumplimiento de responsabilidades	
			Motivación	Iniciativa Proyecto de vida esfuerzo	
			Empatía	Entusiasmo Agrado esfuerzo	
			Habilidades sociales	Trabajo en equipo Solución a problemas Socialización	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño docente	Es el actuar del maestro en el entorno de la enseñanza aprendizaje. Estas acciones pueden ser valoradas por estándares que señalan que tan optimas son y cumplen con los requerimientos para lograr el aprendizaje significativo de los estudiantes. Asimismo, muestran que tan competente es el docente en el campo laboral (MINEDU, 2012).	Acciones docentes de desempeño, evaluadas mediante una escala tipo Likert, incluyendo sus dimensiones pedagógicas, cultural, y política según el Marco del Buen Desempeño Docente. Acciones docentes de desempeño, evaluadas mediante una escala tipo Likert, incluyendo sus dimensiones que son pedagógica, cultural, y política según el Marco del Buen Desempeño Docente.	Pedagógica	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de lasteorías y practicas pedagógicas	Ordinal
			Cultural	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes	
			Política	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	

Anexo 2

Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. NOMBRE

ESCALA PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.

2. ELABORACIÓN

El instrumento fue elaborado por el psicólogo Reuven Bar-On y adaptado por el investigador Acosta Amador, Elí Benjamín.

3. OBJETIVO

Evaluar la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Trujillo

4. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa Institución Educativa Marcelino Champagnat.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

No hay tiempo límite, puede ser aproximadamente 60 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Formulario de Google

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

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

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

8. LEYENDA

ALTO: 3

MEDIO: 2

BAJO: 1

9. ESCALAS

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

10. NIVEL DE DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

11. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

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

12. CONFIABILIDAD

Según la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach tiene un valor 0.988. Es altamente confiable.

FICHA TÉCNICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

1. NOMBRE

ESCALA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE.

2. ELABORACIÓN

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

Un documento de Trabajo y adaptado por el investigador Acosta Amador, Elí Benjamín.

3. OBJETIVO

Evaluar la inteligencia emocional en docentes de la Institución Educativa Marcelino Champagnat de Trujillo

4. USUARIOS

Docentes de la Institución Educativa Institución Educativa Marcelino Champagnat.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

No hay tiempo límite, puede ser aproximadamente 60 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Formulario de Google

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

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

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

8. LEYENDA

BUENO: 3

REGULAR: 2

DEFICIENTE: 1

9. ESCALAS

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

10. NIVEL DE DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

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

11. VALIDACIÓN

Por "Juicio de Experto".

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

12. CONFIABILIDAD

Según la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach tiene un valor 0.990. Es altamente confiable

ESCALA PARA MEDIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Adaptado del Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Estimado docente:

Este cuestionario contiene una serie de preguntas que al contestarlas permiten hacer una descripción de Ud. mismo(a). Para ello, debe elegir una de las opciones, de acuerdo a cómo se siente, piensa o actúa la mayoría de las veces con las siguientes opciones:

1. Bajo
2. Medio
3. Alto

Marque en el casillero que considere conveniente. Gracias.

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

20. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos			
21. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones			
22. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.			
23. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso			
24. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar			
25. Me resulta fácil tomar decisiones por mí mismo(a).			
26. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor			
27. Siento que me resulta fácil controlar mi ansiedad.			
28. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo, procurando ser proactivo			
29. Puedo cambiar mis viejas costumbres.			
30. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.			
MOTIVACIÓN			
31. Soy persistente con mis objetivos			
32. Ante cualquier situación tomo la iniciativa			
33. Aprendo de mis errores			
34. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida			
35. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago			
36. Soy una persona bastante alegre y optimista.			
37. Soy una persona divertida.			
38. Soy consciente de cómo me siento			
39. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles			
40. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.			
41. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.			
42. Me resulta fácil enfrentar las cosas desagradables de la vida.			
43. Disfruto de las cosas que me interesan			
44. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.			
45. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).			
EMPATÍA			
46. Saludo con entusiasmo y agrado			
47. Solicito ayuda cuando lo requiero			
48. Aconsejo a mis amigos que tienen problema			
49. Me agradan las personas que conozco			

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

ESCALA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

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

Estimado maestro: Este cuestionario tiene carácter reservado. Elegir la alternativa, que indica el grado en que realmente identifica su desempeño profesional como docente.

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

DESEMPEÑO DOCENTE ÍTEMS	ESCALA		
	1	2	3
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA			
1. Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.			
2. Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.			
3. Comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.			
4. Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.			
5. Relaciona transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular Nacional.			
6. Desarrolla los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del sílabo.			
7. Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución y en el Diseño Curricular Nacional).			
8. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.			
9. Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca u otros), tomando en cuenta conocimientos, características de sus			
10. Formula técnicas y actividades en el proceso de enseñanza aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.			
11. Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.			
12. Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades, conocimientos e indicadores a utilizar.			
13. Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
DIMENSIÓN CULTURAL			
14. Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.			
15. Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
16. Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.			
17. Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.			
18. Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles para todos.			

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

42. Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.			
43. Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.			
44. Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			
45. Demuestra actitudes y valores democráticos en su participación institucional.			

Anexo 4
Constancias



*Colegio Privado Mixto
Champagnat
Trujillo*



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL 03- NOR OESTE- TRUJILLO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DEL COLEGIO PRIVADO MIXTO
"MARCELINO CHAMPAGNAT"

OTORGA LA PRESENTE:

Constancia de Autorización

A la docente **LEIVA ARROYO YULIANA VANESA**, con DNI N° 43687606, trabajadora de la Institución Educativa Particular "Marcelino Champagnat" de Trujillo, para la aplicación de los cuestionarios sobre **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE** a los maestros de esta institución, como parte de su investigación como estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 9 de Mayo del 2022



ING. ARMANDO ARROYO FAJARDO
DIRECTOR

AAF / Dir.
Ycb. J. Imp.

Trujillo - Peru

Av. Manuel Vera Enriquez 659 - Primavera Tel. 044 - 220281
Web Site: www.Champagnat-trujillo.edu.pe Email - contacto@champagnat-trujillo.edu.pe



**Colegio Privado Mixto
Champagnat
Trujillo**



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL 03- NOR OESTE- TRUJILLO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DEL COLEGIO PRIVADO MIXTO
"MARCELINO CHAMPAGNAT"

OTORGA LA PRESENTE:

Constancia

Que la docente Yuliana Leiva Arroyo, estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", aplicó su trabajo de investigación titulado: "Inteligencia emocional y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa de Trujillo, 2022", en la Institución educativa que presido, demostrando responsabilidad y criterio docente en las actividades planificadas.

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

Trujillo, 30 de junio del 2022



Armando Arroyo Fajardo
ING. ARMANDO ARROYO FAJARDO
DIRECTOR

AAF / Dir.
Ycb. J. Imp.

Trujillo - Peru

Av. Manuel Vera Enriquez 659 - Primavera Tel. 044 - 220281
Web Site: www.Champagnat-trujillo.edu.pe Email - contacto@champagnat-trujillo.edu.pe