

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL
SUIT, SAYAPULLO 2021

Tesis para obtener el grado académico de
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORA

Br. Rosa Filomena, Portilla Delgado

ORCID: 0000-0002-9505-6976

ASESORA

Dra. Teresita del Rosario, Merino Salazar

ORCID: 0000-0001-8700-1441

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO – PERÚ

2023

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

7

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad del asesor

Yo, Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar con DNI N° 17903361, asesora de la Tesis de Maestría titulada:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021, presentado por la maestranda Br. Rosa Filomena Portilla Delgado, con DNI N° 26629494, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 25 de enero del 2023



.....
Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
ORCID: 0000-0001-8700-1441
Asesora

Dedicatoria

A nuestro creador, majestuoso y bondadoso conmigo en cada momento de mi vida.

A mis hijos Llaqueline, Kevin y Naysha, también a mi madre Emperatriz por su apoyo moral en todo momento del estudio de maestría para seguir avanzando profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios, por la existencia y por iluminarme siempre en mis estudios.

A mi asesora la Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar, por su monitoreo y supervisión oportuna en cada una de las etapas para obtener los resultados en mi investigación.

A los profesores de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por brindarme los conocimientos y herramientas necesarias para mi formación como investigadora.

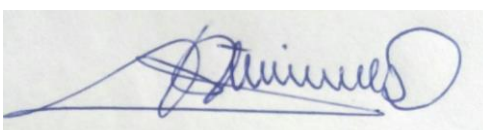
A mi querida madre Emperatriz Delgado Terrones, por apoyarme y ser la luz de mis ojos, ejemplo y guía en mi formación, a mis hijos por su apoyo en todo momento para lograr mis objetivos anhelados.

La autora

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rosa Filomena Portilla Delgado, con DNI N° 26629494, egresada de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021, dejo constancia de la originalidad y autenticidad que la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido del mencionado documento, es de mi autoría en relación a la redacción, organización, metodología y diagramación. Además, garantizo que los fundamentos teóricos son respaldados por las referencias bibliográficas, se asume un mínimo porcentaje de omisión involuntaria sobre el tratamiento al citar autores, lo cual es de mi completa responsabilidad.

Se declara además que el porcentaje de similitud es de 13% el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.



Br. Rosa Filomena Portilla Delgado
DNI N° 26629494

Índice general

Porcentaje de similitud.....	ii
Autoridades Universitarias	iii
Conformidad del asesor	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
Índice general.....	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. METODOLOGÍA.....	26
2.1. Objeto de estudio	26
2.2. Instrumentos, técnicas de recojo de datos	33
2.3. Análisis de datos.....	34
2.4. Aspectos éticos en investigación	35
III. RESULTADOS	37
3.1. Presentación y análisis de resultados.....	37
3.2. Prueba de hipótesis	40
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES.....	54
VII. REFERENCIAS	55
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1	
Distribución de población/muestra censal	27
Tabla 2	
Nivel de inteligencia emocional	37
Tabla 3	
Nivel en dimensiones de inteligencia emocional	38
Tabla 4	
Niveles de desempeño docente.....	39
Tabla 5	
Niveles en dimensiones de desempeño docente	40
Tabla 6	
Prueba de normalidad	41
Tabla 7	
Prueba de contraste de inteligencia emocional y desempeño docente	42
Tabla 8 Prueba de contraste de relación entre dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente.....	43
Tabla 9 Prueba de contraste de relación entre dimensión manejar las emociones y desempeño docente.....	44
Tabla 10	
Prueba de contraste de relación entre dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente	45
Tabla 11 Prueba de contraste de relación entre dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente.....	46
Tabla 12 Prueba de contraste de relación entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente.....	47

Índice de figuras

Figura 1

Nivel de inteligencia emocional37

Figura 2

Niveles de desempeño docente.....39

RESUMEN

El informe tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021, considerando la Teoría del Paradigma Histórico – Cultural, Inteligencias Múltiples, teoría Social Cognitiva de Bandura y Teoría de las Expectativas. De tipo cuantitativa, con diseño correlacional, teniendo como muestra a 32 docentes a quienes se les suministró los instrumentos Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente con escala ordinal, siendo 20 preguntas para la variable inteligencia emocional y 20 preguntas para la variable desempeño docente, dichos instrumentos fueron validados por tres expertos y al realizarse el análisis estadístico de confiabilidad se obtuvo coeficientes de Alfa de Cronbach mayores a 0,8, demostrando que, los instrumentos fueron confiables para su aplicación. Luego de realizarse la tabulación y procesamiento de los datos recopilados, se aplicó la prueba de Correlación de Spearman obteniendo un índice de correlación ($r_s = 0,900$) y significancia $p = 0.000$, siendo menor al 5%; por lo que se acepta la hipótesis de investigación; determinándose que existe relación significativa entre las variables investigadas; interpretándose que las emociones se relacionan con el desempeño laboral y es importante que los docentes las manejen adecuadamente.

Palabras clave: Desempeño, inteligencia emocional, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of the report was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in Educational Institution N° 82982, El Suit, 2021, considering the Theory of the Historical - Cultural Paradigm, Multiple Intelligences, Bandura's Social Cognitive theory and Theory of Expectations. Quantitative, with correlational design, having as a sample 32 teachers who were given the Emotional Intelligence Test and Teacher Performance Questionnaire instruments with an ordinal scale, with 20 items for the emotional intelligence variable and 20 items for the teacher performance variable. , these instruments were validated by three experts and when performing the statistical reliability analysis, Cronbach's Alpha coefficients greater than 0.8 were obtained, demonstrating that the instruments were reliable for their application. After tabulating and processing the collected data, the Spearman Correlation test was applied, obtaining a correlation index ($r_s = 0.900$) and significance $p = 0.000$, being less than 5%; so the research hypothesis is accepted; determining that there is a significant relationship between the variables investigated; interpreting that emotions are related to job performance and it is important that teachers handle them properly.

Keywords: Performance, emotional intelligence, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo a través de los años con la implementación de nuevos modelos curriculares educativos se ha dejado de lado la inteligencia emocional en el sistema educativo; la cual perjudica gravemente el desempeño docente, los profesores están obligados a realizar innumerables documentos a fin de cumplir con los requisitos para poder trabajar.

Algunos de los grandes problemas que presenta el desempeño laboral del educador son en la gestión pedagógica e institucional; es decir en su qué hacer y práctica docente, López (2016) encontró que, en percepción emocional el puntaje se obtuvo el más bajo, permitiendo concluir que presentan menos habilidad para prestar atención a sus emociones, por lo que esta habilidad se debe tener en cuenta. Por otro lado, para Flores (2019) los profesores no lograron el nivel óptimo y hay una agrupación importante que se encuentra en el nivel bajo, requiriendo atención, ya sea para suscitar el progreso personal como para impedir repercusión negativa en el proceso formativo para el aprendizaje de los alumnos. Asimismo, según Cueva y Pérez (2019) encontraron, que existen relaciones significativas y directas entre relación interpersonal y desempeño de maestros que trabajan en la I.E. Antonio Torres Araujo, determinado a través de $Rho=0.797$.

Se realizaron visitas a la institución educativa N° 82982 y se ha observado que los docentes tienen dificultad para manejar emociones, conocimiento de propias emociones, reconocimiento de emociones de los demás, motivarse a sí mismo y establecimiento de relaciones; lo cual dificulta el desempeño docente generando un ambiente inadecuado para generar aprendizajes y las buenas relaciones entre docentes. A partir de la problemática detallada se escogió investigar sobre la identificación de la relación entre inteligencia emocional y desempeño de maestros en I.E. N° 82982, El Suit, distrito Sayapullo, provincia Gran Chimú, región La Libertad, 2021; para lo cual se formuló el problema general ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre conocer las propias emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre manejar las emociones y desempeño docente de los profesores de la

Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre motivarse a sí mismo y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre establecer relaciones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?

Además se enunció el objetivo general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021 y como objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre conocer las propias emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; establecer la relación que existe entre manejar las emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; establecer la relación que existe entre motivarse a sí mismo y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; establecer la relación que existe entre reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; establecer la relación que existe entre establecer relaciones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Teniendo en cuenta los objetivos se formuló como hipótesis general existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021 y como hipótesis específicas existe relación significativa entre la dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; existe relación significativa entre la dimensión manejar las emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; existe relación significativa entre la dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; existe relación significativa entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; existe relación significativa entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Asimismo, se planteó la justificación de la investigación, en la cual en esta investigación se proporciona conocimiento y comprensión acerca de las relaciones entre inteligencia emocional y desempeño de maestros en I.E. N° 82982; con la finalidad que sirva como guía de orientación imprescindible para fortalecer el trabajo de docentes oportunamente en instituciones educativas. Es significativa esta investigación porque beneficia a docentes con el objeto de emplear la inteligencia emocional; además es pertinente pues es conveniente y oportuno para tener conocimiento profundo sobre inteligencia emocional y sus relaciones con desempeño docente. Se justifica de forma teórica, pues esta investigación está basada en la teoría del paradigma Histórico – Cultural, Inteligencias Múltiples, teoría social cognitiva de Bandura y teoría de las expectativas para el fortalecimiento del desempeño de maestros al aplicar la inteligencia emocional. Se justifica de manera práctica, debido a que, se pudo comparar la inteligencia emocional y desempeño de maestros, con el propósito de saber sus relaciones científicas. También con la información recopilada en los instrumentos se tuvo conocimiento de los niveles de relación de las variables propuestas en esta investigación realizada. Se justifica metodológicamente, porque tiene instrumentos adecuadamente validados y apreciados en confiabilidad realizados por la propia investigadora con el fin que los resultados sean objetivos y se pueda aplicar a poblaciones con características parecidas. Y en lo social; puesto que, en esta investigación el beneficio no solo es para los educadores de la Institución Educativa considerada en esta investigación con los resultados, sino además los alumnos y alumnas, padres de familia y comunidad. La relevancia social está enfocada a que en las instituciones educativas den respuesta a necesidades de la comunidad, con la implementación como estrategia a la inteligencia emocional para fortalecer los desempeños de maestros. El estudio es factible pues se consiguió información respecto a relaciones de inteligencia emocional y desempeño de los educadores para contrastar las hipótesis.

Para fundamentar la investigación se recurrieron a estudios previos del ámbito internacional como el de Jaramillo (2019) realizó la investigación Inteligencia emocional y desempeño docente, formuló como objetivo determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional. Esta investigación asumió un enfoque cuantitativo, con una población de 25 docentes. Aplicó los instrumentos test

psicométrico y cuestionario. Concluyó que, la inteligencia emocional se relaciona significativamente con los desempeños de maestros, aunque en ambos aspectos los profesores obtuvieron niveles altos; es decir, son profesionales que dominan sus emociones, manejan sus habilidades interpersonales y están capacitados para el trabajo como profesores con el fin de generar aprendizajes en los escolares que asisten a las aulas del centro educativo.

López (2016) efectuó la tesis *Inteligencia emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granda*, formuló como objetivo describir el estado actual de inteligencia emocional. Esta investigación asumió un enfoque cuantitativo y descriptivo transversal, participaron 70 profesores. Usó la técnica encuesta y el instrumento cuestionario. Concluyó que, esta investigación permite evaluar algunas habilidades emocionales de los profesores, entre los descubrimientos importantes sobresale que el grupo de profesores tienen un calificativo adecuado. En la habilidad de regulación emocional se alcanzó el puntaje más alto y en percepción emocional el puntaje se obtuvo el más bajo, interpretándose que los profesores se perciben a sí mismos como buenos para la regulación de sus emociones, pero presentan menos habilidad para atender sus propias emociones, por lo que esta habilidad se debe tener en cuenta.

A nivel nacional, Flores (2019) realizó la investigación sobre *Inteligencia emocional en docentes*, planteó como objetivo la descripción del nivel de inteligencia emocional en maestros, en una muestra de 70 educadores utilizó la investigación de tipo Básica y descriptiva, aplicó el instrumento *Bar-On Emotional Quotient Inventory*. Analizado los resultados concluyó que, un gran porcentaje de profesores poseen el nivel promedio de la inteligencia emocional, pues, son adecuadamente empáticos al interactuar de forma conveniente en el contexto, pero no lograron el nivel óptimo. Hay una agrupación importante que se encuentra en el nivel bajo, requiriendo atención, ya sea para suscitar el progreso personal como para impedir repercusión negativa en el proceso formativo para que aprendan los alumnos.

Alejandro (2018) investigó sobre *Inteligencia emocional y desempeño docente*, planteó como objetivo determinar la relación entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente, con 30 educadores como muestra, utilizó la investigación básica no experimental, aplicó el *Inventario adaptado de BarOn* como instrumento. Analizado

los resultados concluyó que, concerniente a la inteligencia emocional prevalece en maestros el nivel medio superior con 63%, el nivel alto con 37%. Por lo tanto, el 100% alcanzaron el nivel medio y medio superior, indicando que, los profesores en la inteligencia emocional tienen el nivel aceptable. En desempeño de maestros predomina el nivel logro satisfactorio con 57%, nivel alto con 33%, nivel medio con 30% y nivel logro destacado con 10%. El 67% de docentes se ubica en los niveles logro satisfactorio y logro destacado, indicando que tienen un adecuado desempeño en el aula, siendo un resultado significativo para esta variable.

Aguado (2016) realizó su trabajo titulado Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de ciudad de Pampas, propuso como objetivo establecer si existen diferencias en inteligencia emocional en maestros, con una muestra de 124 docentes, utilizó el tipo de investigación básica, aplicó el instrumento Test de Bar-On. Analizado los resultados concluyó que, un gran porcentaje de profesores alcanzaron en la inteligencia de las emociones el nivel bajo, en el nivel promedio se ubica aproximadamente la cuarta parte de profesores, pues presentan una adecuada inteligencia emocional, asimismo en el componente intrapersonal mayormente los docentes alcanzaron el nivel muy bajo. Respecto a inteligencia emocional sobre nivel educativo se observa que, en profesores de inicial el nivel bajo prevalece más. Asimismo, tienen un nivel bajo los profesores de primaria y secundaria; pero en menor tamaño respecto a los profesores de inicial.

A nivel regional, Cueva y Pérez (2019) realizaron su trabajo de investigación sobre Relaciones interpersonales y desempeño docente, trazaron como objetivo determinar los grados de correspondencias entre relaciones interpersonales y desempeño de maestros, con una muestra de 50 docentes, utilizaron la investigación descriptivo correlacional, aplicaron Cuestionario para relaciones interpersonales y Test de desempeño docente como instrumentos. Concluyeron que, existe relaciones significativas y directas entre relación interpersonal y desempeño de profesores, determinado a través de $Rho=0.797$. Además, hay relación significativa y directa entre comunicación expresiva de la relación interpersonal y los desempeños de los docentes, determinado a través de $Rho=0.384$.

Arteaga y Sánchez (2018) investigaron sobre Inteligencia emocional y clima organizacional en trabajadores de I.E. N° 80824, plantearon como objetivo determinar

la relación que hay entre inteligencia emocional y clima organizacional, con 89 trabajadores del centro educativo como muestra, utilizaron una investigación básica, según su fin es correlacional, aplicaron los instrumentos Test y cuestionario. Analizado los resultados concluyeron: El nivel de inteligencia emocional y del clima organizacional, obtuvo similar inclinación con 57,3% y 69,7% proporcionalmente en nivel medio; mientras que, el 11,2% y 16,9%, equitativamente en nivel alto; significando que inteligencia emocional y clima organizacional se ubican en nivel medio y alto, respecto a la estimación adecuada según dimensiones. Con la prueba de hipótesis determinaron la existencia de relaciones entre variables propuestas en la investigación, pues se observó correlación positiva muy alta, según valor $r_s = 0,967^{**}$.

Para fundamentar el marco conceptual se tienen las bases teórico científicas sobre la inteligencia emocional:

El paradigma Histórico – Cultural de Vigotsky, plantea que la mente tiene un origen social. La conceptualización principal es la “Zona de desarrollo próximo”. Para este teórico, cada uno de los estudiantes tiene la capacidad para estudiar un conjunto de aspectos relacionados con el nivel de desarrollo, pero existen otros que no están al alcance y que pueden ser asimilados con el acompañamiento de una persona más mayor o de iguales que poseen más conocimientos y que han desarrollado más sus competencias. En esta parte está lo que el discípulo no consigue aprender solo y todo lo que logra aprender con la colaboración de otros, llamado zona de desarrollo próximo (Hamachek, 1987).

Teoría de Inteligencias Múltiples: Gardner (1999) funda la existencia de diversos tipos de inteligencia, indica que existen nueve tipos, agrega además que mayormente las personas desarrollan cada tipo de inteligencia de forma exclusiva para determinadas actividades de manera particular, que puede formar parte de la predisposición biológica de cada sujeto según sus propias características, también cabe precisar la relación con el ambiente social y de la cultura, además es un criterio que influye en sobremanera, ya que resulta que no necesariamente las altas calificaciones tienen como consecuencia a un buen profesional, esto en correspondencia con la teoría que considera que se puede desarrollar la inteligencia, pues es una capacidad, sin excluir la existencia de los componentes genéticos, estas se desarrollan en interrelación

con el entorno, las experiencias vividas y la formación en el centro educativo que se recibe en la etapa escolar.

Modelo de inteligencia emocional – rasgo planteado por Petrides y Furnham (2000) percibe a inteligencia emocional como grupo de rasgos de personalidad interrelacionados con la habilidad cognitiva, la motivación y la competencia socio-emocional que tiene el individuo. El modelo de la inteligencia emocional–rasgo trata sobre diferencias de cada individuo en las capacidades de comprensión, procesamiento y uso de la información emocional. Este modelo está compuesto por cuatro factores: bienestar, sociabilidad, autocontrol y emocionalidad, también de dos facetas independientes que se relacionan con la adaptación y automotivación del individuo.

Petrides y Furnham (2000) manifiestan que los componentes del bienestar son: Felicidad, optimismo y autoestima. El factor autocontrol está organizado por: regulación de las emociones, controlar la impulsividad y gestionar el estrés. La emocionalidad está compuesta por: Empatía (Situarse en el lugar de la otra persona para poder comprenderla), percepción emocional (Saber percibir las emociones que está viviendo el sujeto), expresividad emocional (Saber y practicar la óptima estabilidad de nuestras emociones) y relaciones. La sociabilidad está compuesta por: Gestión de la emoción (aprender a controlar nuestras emociones), asertividad (Decir y hacer lo indicado para evitar hacer sentir mal a otra persona) y conciencia social (Permite tomar conciencia sobre las actuaciones en la sociedad y el entorno). Este modelo tiene como finalidad evaluar la inteligencia emocional tomando en cuenta los rasgos de la personalidad y aportando información importante permitiendo a las organizaciones la planificación de programas con intenciones de cumplir con el bienestar y para desarrollar a las personas que intervienen en las organizaciones.

Modelo Secuencial de Autorregulación Emocional planteado por Bonano (2001) muestra tres categorías que son generales: Regulación de control: Son comportamientos realizados automáticamente e instrumentales para regular rápidamente las respuestas emocionales que ya se han estimulado. Como supresión emocional, disociación emocional, risa y expresión emocional. Regulación anticipatoria: Es la anticipación a desafíos futuros, darse cuenta de las necesidades de control que pueden presentarse ante diversas situaciones que puede vivir la persona.

Mecanismos: Expresar nuestras emociones, actuar con alegría y fuerza, evitar incluir personas, contextos o actitudes, lugares o situaciones, adquirir habilidades nuevas, revalorarse, hablar o escribir sobre hechos que producen angustia. Regulación exploratoria: Las actividades exploratorias permiten conseguir nuevos recursos o habilidades, para conservar la homeostasis emocional que es fundamental para responder de forma adecuada ante situaciones que le sucedan. Actividades como: entretenimiento, escribir sobre emociones.

Modelo de cuatro pilares: Para Cooper y Sawaf (2004) son:

Primer Pilar. Está referido al conocimiento de las emociones. Creación de un ambiente de eficacia personal y de confianza que le permitan al sujeto desenvolverse de forma adecuada; para ello se muestra honesto emocionalmente, enérgico, recargado de información, capacidad para intuir, ser responsable para cumplir con sus obligaciones y establecer conexiones. Los componentes son: Ser honestos emocionalmente (Es poseer una estabilidad emocional para comunicar los sentimientos transparentemente y así se pueda crecer como persona), energía emocional (Es aquella que se ve plasmada en la actividad y empeño que le ponemos a las actividades que se tienen a cargo), retroalimentación emocional (Es darse cuenta de las oportunidades perdidas y reflexionar sobre los actos que se cometen y su acción en la vida de otros) e intuición práctica (Sirve para fomentar la creatividad a partir del conocimiento).

Segundo Pilar. Está referido a ser apto emocionalmente. Se conforma por la forma auténtica que tiene cada ser humano para desenvolverse, poseer la cualidad de credibilidad que es la capacidad de ser creído objetivamente y ser flexible para adaptarse fácil a los cambios de las diferentes situaciones, incrementando su ámbito de confiabilidad, poseyendo la capacidad de escucha activa, dominar conflictos sabiéndolos manejar ante desacuerdos y obtener el lado positivo. Los componentes son: Perímetro de confianza, presencia auténtica, descontento constructivo, ser flexible y saber renovarse (...).

Tercer Pilar. Está referido a la profundidad emocional. Se realizan las formas de organizar la vida y el empleo con potencial propio sosteniéndose de forma íntegra y aumenta su dominio sin autoridad. Los componentes son: Potenciales únicos, propósitos, compromiso para involucrarse en su trabajo con los objetivos y valores de

la institución, responsable y ser consciente para mantenerse focalizados en lo que está sucediendo, practicar la integridad e influir en los demás.

Cuarto Pilar. Involucra el aprendizaje sobre el reconocimiento y orientación de ondas emocionales o resonancias para la producción de una innovación; en donde se apliquen nuevas ideas con la intención de ser provechosas para incrementar la productividad de las personas. Los componentes: Tener flujo de intuiciones, percepción de la oportunidad, desplazamiento de forma reflexiva en el tiempo y crear el futuro.

Inteligencia emocional para Goleman (1995) es la manera de interrelacionarse con todas las personas del mundo considerando los sentimientos y comprende habilidades como controlar los impulsos antes de actuar, la autoconciencia que permite conocernos a nosotros mismos, en nuestras dimensiones y profundidades internas, la motivación permite buscar el interés por alguna persona, objeto o situación, para realizar las actividades con mayor empeño y consideración, el entusiasmo, la perseverancia permite obtener la fuerza interna para poder lograr las metas, la empatía (Situarse en el lugar de otro ser humano para la comprensión de su comportamiento, la forma de actuar y de reaccionar ante diversos estímulos), la agilidad mental para la ejecución rápida y eficiente de las tareas cognitivas e intelectuales. Estas forman parte de los aspectos de carácter como autodisciplina, ser compasivo o altruista, que es imprescindible para la óptima y creativa acomodación social. Para Gardner (1994) la inteligencia es la capacidad para dar solución a problemas que puede vivir en su vida cotidiana o crear producciones valiosas en uno o diversos espacios culturales que se desarrolla o interactúa el sujeto.

La inteligencia emocional para Mayer y Salovey (1997) contiene habilidades para apreciar con exactitud, valoración y expresión de las emociones; las habilidades para acceso y/o generación de sentimientos relacionados con lo que se piensa; habilidad de comprensión de emociones y tener conocimiento emocional y habilidades para la regulación de la emoción para suscitar y propiciar el crecimiento emocionalmente e intelectualmente del ser humano.

Inteligencia emocional según Cooper y Sawaf (2004) es tener la capacidad para sentir (Percibir por los sentidos), entender y poner en práctica de forma eficaz el poder y agudeza de la emoción, como origen para la generación de energía en las personas,

información, establecer conexión para que las personas se relacionen o se comuniquen, practicando la influencia persuadiendo en su pensamiento o actuación. Comprende un conjunto de componentes interrelacionados, la inteligencia aparte de ser una capacidad del cerebro, también tiene un grupo de funciones mediante las cuales es capaz de producir un nivel exitoso en los diversos ámbitos que se desarrolla el ser humano.

Las dimensiones de inteligencia emocional. Para Goleman (1995) son: Conocer las propias emociones: Consiste en ser consciente de emociones propias y el reconocimiento de un sentimiento en el instante que sucede una determinada situación o contexto. Manejar las emociones: Es el control de sentimientos y sensaciones con la finalidad de manifestarlos de manera adecuada y oportuna ante distintas situaciones vividas, se basa en tomar conciencia de emociones propias que pueden ser positivas o aflictivas según el contexto que vive. Motivarse a sí mismo: Es la orientación de la emoción y la consecuente motivación, lograr objetivos es primordial para poder prestar atención, automotivación que es la capacidad de motivarse a sí mismo, manejo y realización de acciones creativas para generar nuevos conceptos o ideas que ayuden a la superación del individuo para que pueda sobresalir. Reconocer las emociones de los demás: Es practicar la empatía, los individuos empáticos vibran mejor con sutiles señales interpretando y deduciendo lo que otros desean o necesitan según el suceso que están viviendo, permitiendo tener óptimas relaciones con los seres humanos que le rodean. Establecer relaciones: Es componer óptimas relaciones con los sujetos en un determinado contexto, es la habilidad para manejar las emociones con los demás seres humanos con quienes interactúa de forma adecuada suscitando vínculos de amistad y afecto a los sujetos del entorno en el cual se desenvuelve, valorando a los demás respetando los puntos de vista distintos a los que tienen.

También se presentan las bases teórico científicas sobre el desempeño docente:

Teoría social cognitiva de Bandura: Ubica las funciones humanas partiendo del modelo del determinismo mutuo en donde contexto, individuo y conducta componen una tríada dinámica y de influencia recíproca. La trascendencia del enfoque sociocognitivo es valiosa en la investigación del sentir de autoeficacia del docente para la organización y ejecución de acciones requeridas para el logro exitoso de una actividad en un contexto determinado en circunstancias específicas de tiempo y lugar (Chacón, 2006).

La teoría de expectativas para Klingner y Nabaldian (2002) se centra en sentir satisfacción del trabajador, que de esta forma transmite un excelente desempeño laboral en proporción a otros. Se identifican los factores: La eficacia que un trabajador piensa que posee al momento de la realización del trabajo para llegar al nivel esperado. La valoración del trabajador con la consecuente afirmación a través de la gratificación para premiar el buen desempeño del trabajador o sanción como efecto por realizar una acción inadecuada o por infringir normas; como derivación de alcanzar el desempeño o no en el nivel esperado.

Teoría de la equidad: Esta teoría se refiere principalmente a la apreciación del empleado respecto al trato recibido, que puede ser bueno o malo, esto depende al contexto en el cual se desenvuelve diariamente. Se evidencia según Klingner y Nabaldian (2002) en ser leales, teniendo expresión de afectuosa voluntad y notable eficiencia en su labor en el organismo. Si bien la teoría precisa las dificultades que se derivan en que varias veces esta apreciación se vincula al estado mental que se basa en juicios subjetivos. Incluso, significando que ser imparcial y un buen trato, son componentes esenciales, surgiendo con el mismo peso la óptima interacción entre directivos y empleados. Este equilibrio se compone por el rendimiento y equiparación con los demás.

Para Montenegro (2003) el desempeño docente son actividades concretas que efectúan los maestros con el fin del cumplimiento de su función en cuatro contextos diferentes como dentro del entorno sociocultural, en el ambiente de la institución, aula y vida íntima que es parte de la vida íntima de cada una de las personas, a través de la actividad de reflexión que permite el análisis y comprensión de situaciones referidas al proceso de enseñanza, para detectar alguna situación en la cual pueda intervenir de forma conveniente para solucionarla mejorando la enseñanza.

García (2009) manifiesta que, es trascendental indicar que el desempeño de los docentes engloba no solamente las tareas en las aulas, sino las tareas, talleres o actividades realizadas dentro de toda la institución educativa, es decir en las diversas actividades que se plantean en el centro educativo.

Las competencias del desempeño docente según Zabalza (2010) son: a) Diseños y planificaciones de la docencia es aquella que determina la organización conjunta de los programas: Contextualizar, objetivos, contenido, metodología, evaluación y

bibliografía. b) La utilización de los espacios, se distingue por equilibrar componentes fijos, móviles, semimóviles, que se implementa con muebles ergonómicos y recurso didáctico que cumple con el nivel de calidad para satisfacer necesidades o expectativas. c) Seleccionar contenidos incluye: Presentar, incorporar organizadores, relacionar con diferentes materias y visión de grupo - componente. d) Material de apoyo para que utilicen los alumnos (Guías, información adicional que incluya datos supervisados y ordenados) e) Metodología didáctica, se relaciona con aproximarse a contenidos, nivel de dependencia – independencia de las sesiones e interrelación entre estudiantes. f) Incorporar nueva tecnología y recursos distintos, compone un plus en la docencia, lo importante varía según la materia; se considera también los años, experiencia, actitud del maestro al enfrentar determinada situación. g) Atención particular a alumnos, será siempre el rol de maestros que enseñan en las universidades para el establecimiento de relaciones humanas con el alumno. h) Estrategias de coordinación con colegas, todo maestro tiende a la actuación de una manera autónoma, independiente e individual; tienen que trazarse retos de colegialidad para conseguir optimizar resultados formativos implicando la búsqueda del mejor funcionamiento empleando adecuadamente los recursos. i) Sistemas de evaluaciones que forman parte de la valoración de los aprendizajes que posee el estudiante y certificación de habilidades. j) Mecanismos de revisar el procedimiento que enriquece la reevaluación de la planificación, ejecutar, resultados y revisar para poder trazar una propuesta de reformas que mejoren la calidad educativa.

Dimensiones del desempeño:

Capacidades pedagógicas: Krutetski (1989) menciona que, son el grupo de particularidades psicológico - individuales de los rasgos personales que forman parte de los requisitos de las actividades pedagógicas y que predeterminan el éxito para el dominio de la actividad permitiendo la generación de los aprendizajes de los escolares.

Responsabilidad profesional: Según Pinaya (2005) se relaciona con la forma como actúan y concretizan en la práctica los objetivos académicos que orientan la educación del estudiante para conseguir puntualmente y de forma comprometida el mejor desempeño del alumno para lograr un buen rendimiento académico que mide sus capacidades y competencias, el cual expresa lo que aprende en todo el proceso formativo durante el año académico.

Como definición de términos básicos se presenta:

Desempeño: Eficiencia de trabajadores dentro de una institución, la cual se necesita para que el sujeto se pueda organizar y actuar con esmerada labor y agrado en la función que desempeña (Chiavenato, 2002).

Desempeño docente: Son actividades concretas que efectúan los maestros con el fin del cumplimiento de su función en cuatro contextos diferentes como en el entorno sociocultural, ambiente de la institución, aula y vida íntima, a través de la actividad de reflexión (Montenegro, 2003).

Inteligencia emocional: Manera de interrelacionarse con personas considerando sentimientos y comprende habilidades como controlar impulsos antes de actuar, ser autoconsciente, practicar la motivación y el entusiasmo, ser perseverante y empático (Goleman, 1995).

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

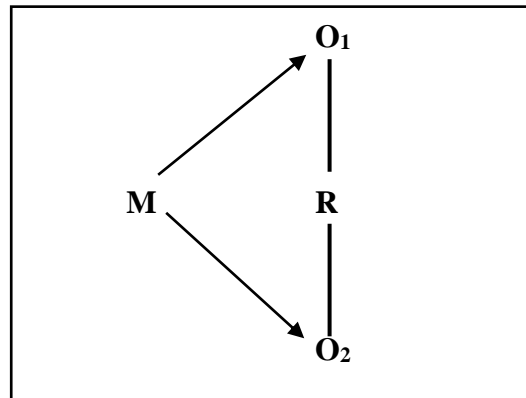
El tipo de investigación respecto a la finalidad del estudio es básica y teórica, la cual se caracteriza por aplicar conocimientos teóricos a situaciones concretas y derivaciones prácticas que se emanen de ellas, se busca el conocimiento, para hacer, actuar, construir, para la modificación de una situación circunstancial (Sánchez y Reyes, 2006). Asimismo, por el enfoque es cuantitativo, pues se recolectó información para comprobar la hipótesis con base a mediciones numéricas y analizar estadísticamente, con el propósito de instaurar patrones de comportamientos y comprobación de teorías (Hernández et al., 2014). Por su profundidad es correlacional, pues pretende obtener el conocimiento de las relaciones entre las dos variables en una delimitada muestra para conseguir información imparcial y verídica acerca de las variables, mostrando de forma objetiva los hallazgos que se obtiene de investigar (Hernández et al., 2014). Respecto al manejo de variables es no experimental; en el cual, ni se genera, ni hay control de ninguna circunstancia, sino que se perciben contextos ya presentes en el grupo de estudios para conocerlos y así estudiarlos (Hernández et al., 2014). En proporción a recolección de información es transversal, pues la recopilación de datos o información concreta se efectúa en un solo momento y un espacio delimitado a un determinado grupo muestral; tiene como intención describir variables, análisis de la incidencia y su relación en la situación del grupo en estudio (Hernández et al., 2010).

Se utilizó el método analítico-sintético, este método es utilizado para descomponer el todo en partes, tener conocimiento de las raíces y a partir de este análisis se realiza la síntesis para la reconstrucción y explicación sobre los resultados encontrados; lo que implica la elaboración de conocimientos, aunque lo más común en su empleo es para buscar información precisa acerca de un determinado tema el cual es importante para las investigaciones (Véliz y Jorna, 2014).

El diseño empleado fue descriptivo correlacional, para Sánchez y Reyes (2006) se encamina a determinar el nivel de relación entre dos o varias variables de

investigación en el grupo muestral de individuos o nivel de las relaciones que existe en dos sucesos o fenómenos que se pueden percibir.

Se grafica de la siguiente forma:



Donde:

M = Muestra de docentes

O₁ = Medida de inteligencia emocional

O₂ = Medida del desempeño docente.

R = Medida de la relación de variables en investigación.

La población estuvo compuesta por 32 docentes entre mujeres y hombres que trabajan en educación inicial, primaria, secundaria de la I.E. N° 82982 del caserío El Suit, distrito Sayapullo, región La Libertad, 2021; pues la institución educativa se ubica en el ámbito rural, poco tránsito y está muy retirada de la ciudad. Además de ello cabe resaltar que el instrumento se aplicó en plena situación de pandemia lo que no permitía considerar otros caseríos y dada la característica principal del ámbito educativo una institución polidocente, en donde se dificulta la asignación de profesores, teniendo cada uno de ellos que trabajar a la vez varios grados e inclusive de diferencia de ciclo. Esa la razón fundamental por lo que la muestra es reducida.

Tabla 1

Distribución de población/muestra censal

NIVEL	INICIAL		PRIMARIA		SECUNDARIA		TOTAL
GÉNERO	H	M	H	M	H	M	
CANTIDAD	-	4	2	10	8	8	32

Nota. Archivo de la I.E. N° 82982, 2021.

Los criterios de inclusión: La población seleccionada son todos los profesores nombrados y contratados que laboran en la I.E. N° 82982. Sociabilidad de profesores y disponibilidad para desarrollar los instrumentos, el cual permita la recolección de datos objetivamente.

Los criterios de exclusión: Los profesores nombrados y contratados del nivel inicial, primaria, secundaria de I.E. N° 82982 que se encuentren de licencia.

La muestra se determinó a través de la muestra censal o universal, quedando organizada por todos los docentes entre mujeres y hombres que trabajan en Inicial, Primaria, Secundaria de la I.E. N° 82982 del caserío El Suit, distrito Sayapullo, región La Libertad, 2021; debido a que es una institución educativa que queda en el ámbito rural, de escaso tránsito y alejada de la ciudad, de allí que se consideró toda la población como muestra.

Se empleó el muestreo de tipo intencional, no probabilístico; porque se seleccionó a todos los maestros que trabajan en el centro educativo. Esta muestra no probabilística (intencional) se relaciona a causas que se investigan y no al azar (Hernández et al., 2010).

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Es la forma de interrelacionarse entre las personas apreciando sentimientos y comprende habilidades como controlar impulsos antes de actuar (Goleman, 1995).	Test de inteligencia emocional de Weisinger (2001), se organiza en cinco dimensiones; está compuesta por 20 preguntas y cada uno posee escala tipo Likert.	Conocer las propias emociones	Posee conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos en el momento en que ocurre.	1. Identificas si tus pensamientos son positivos. 2. Relacionas los gestos con su emoción correspondiente. 3. Reconoces tus cambios de humor. 4. Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.	Test de inteligencia emocional	Ordinal
			Manejar las emociones	Conduce sus propios sentimientos expresándolo adecuadamente.	5. Puedes relajarte en situaciones de tensión. 6. Buscas ser productivo para evitar el enfado. 7. Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva. 8. Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.		
			Motivarse a sí mismo	Se automotiva de manera creativa y consecuente orientando emociones al logro de	9. Te recuperas rápido ante un conflicto. 10. Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan. 11. Buscas ocuparte en actividades productivas.		

			objetivos.	12. Orientas tus emociones para lograr objetivos.
		Reconocer las emociones de los demás	Interpreta las emociones de las personas.	13. Distingues cuándo las personas están a la defensiva. 14. Eres consciente que tu forma de actuar influye en las personas. 15. Reconoces los cambios de humor en los profesores. 16. Comprendes la forma de actuar de otras personas.
		Establecer relaciones	Interactúa con los demás instaurando buenas relaciones.	17. Inicias conversaciones personales con los profesores. 18. Conoces cuando las personas están ansiosas. 19. Te relacionas con los demás de diversas formas. 20. Apoyas a las personas para que controlen las emociones de los demás.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Son actividades concretas que efectúan los maestros con el fin del cumplimiento de su función en cuatro contextos diferentes como dentro del entorno sociocultural, en los ambientes de la institución, del aula y la vida íntima, a través de la actividad de reflexión (Montenegro, 2003).	El cuestionario de desempeño docente elaborado por la autora de esta investigación se organiza en dos dimensiones; está compuesta por 20 preguntas y cada uno tiene escala tipo Likert.	Capacidades pedagógicas	Emplea el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la actividad pedagógica.	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Te capacitas de forma constante? 2. ¿Demuestras conocimientos actualizados? 3. ¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional? 4. ¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área? 5. ¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad? 6. ¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias? 7. ¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes? 8. ¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje? 9. ¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños? 10. ¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de 	Cuestionario de desempeño docente	Ordinal

					aprendizaje de los estudiantes?		
			Responsabilidad profesional	Concretiza en la práctica los objetivos pedagógicos responsablemente.	11. ¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica? 12. ¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional? 13. ¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos? 14. ¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente? 15. ¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente? 16. ¿Expresas información actualizada sobre temas educativos? 17. ¿Participas activamente en las reuniones de la Institución Educativa? 18. ¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias? 19. ¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales? 20. ¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?		

2.2. Instrumentos, técnicas de recojo de datos

2.2.1. Técnicas

A. Encuesta: Es el proceso apropiado para la recolección de datos e información a muestras grandes respecto a un solo periodo (Hernández et al.,2010); esta técnica permitió aplicar los instrumentos de investigación en un solo momento a los docentes que conforman la muestra; quienes estuvieron predispuestos a responder las preguntas de forma clara y objetiva.

2.2.2. Instrumentos

A. Test de inteligencia emocional: Elaborado por Weisinger (2001) y se adaptó por la autora de esta investigación, se organiza en las dimensiones: Conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás, establecer relaciones; está compuesta por 20 preguntas, con escala Likert como se detalla a continuación: Nunca (1) / Muy pocas veces (2) / Alguna vez (3) / A menudo (4) / Siempre (5). De rango general de 0-100, con rangos específicos: Alto (81-100), regular (51-80), bajo (0-50).

Se validó el Test usando el juicio de expertos (Grupo de maestros que se encargaron de la revisión del instrumento de investigación asignando un puntaje a cada pregunta); luego mediante coeficiente de Aiken global que permite la cuantificación de las preguntas propuestas concerniente al dominio de los contenidos según la valoración asignada por cada uno de los jueces; para este instrumento es 0.83, indicando que es alto; mientras que, se obtuvo 0.77, indicando que es alto en confiabilidad según alfa de Cronbach.

B. Cuestionario de desempeño docente: Elaborado por la autora de esta investigación se organiza en dos dimensiones capacidades pedagógicas, responsabilidad profesional; está compuesta por 20 preguntas y cada uno con escala Likert como se detalla a

continuación: Nunca (1) / Casi nunca (2) / A veces (3) / Casi siempre (4) / Siempre (5). Con un rango general de 0-100, con rangos específicos: Alto (81-100), regular (51-80), bajo (0-50).

Se validó el cuestionario mediante el juicio de expertos (Grupo de profesores que tienen conocimientos en trabajos de investigación que se encargaron de revisar el instrumento de investigación y le asignaron un puntaje), para analizar los puntajes asignados por los jueces se utilizó coeficiente de Aiken global el cual es 0.8, indicando que es alto; mientras que, se obtuvo 0.87, indicando que es alto en confiabilidad según alfa de Cronbach.

2.3. Análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos: Se seleccionó la muestra, la misma que fue intencional y se encuestaron a los docentes con los instrumentos elaborados o adaptados exclusivamente en esta investigación para determinación de la relación de variables; los resultados se ubicaron en una tabla de datos para realizar su proceso y analizarlos.

Estadística descriptiva: Contienen mediciones centrales y de dispersión, con tablas y figuras estadísticas que permiten describir y comprender las variables investigadas y como impactan en una población (Pérez, 2012). Se organizaron los resultados en tablas estadísticas con sus respectivas figuras de barras para cada variable y cada dimensión sobre los niveles alcanzados por los educadores, permitiendo mostrar mejor la información.

Estadística inferencial: Se utilizó el aplicativo Excel para elaborar la base de puntajes encontrados con la aplicación de instrumentos y el software SPSS (V.0.22) se usó para realizar las pruebas estadísticas de tipo inferencial y para efectuar la prueba a la hipótesis respecto a los datos encontrados; el cual es un método que maneja datos de un grupo muestral para rechazar la hipótesis nula (Devore, 2008). Los pasos para la prueba de hipótesis según Pérez (2012) son: Primer paso. Se evaluó la hipótesis nula (H_0) así como la hipótesis alterna (H_a), esta última se aceptó porque la información proporcionada por la muestra evidencia que la hipótesis nula es inválida. Segundo paso. Se seleccionó como nivel de

significatividad a 0,05 y tiene 95% como nivel de confianza. Tercer paso. La distribución para el nivel de significancia de Spearman es 0.05 examinándose para las relaciones entre variables y para la distribución normal. Cuarto paso. Se empleó la ley de decisión para que se acepte o rechace la hipótesis de investigación. Quinto paso. Se observó el estadístico de la prueba de hipótesis permitiendo conocer una correlación de Spearman= 0,900** correlación fuerte y $p=0.000<0.05$ estableciendo que, entre inteligencia emocional y desempeño de maestros hay correlación positiva, fuerte y de tipo significativa con p-valor inferior a 0,01

La prueba de hipótesis se efectuó a través de la siguiente fórmula:

Donde:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s : Correlación de Spearman.

D : Diferencia respecto a los rangos (X menos Y).

n : Cantidad de datos.

2.4. Aspectos éticos en investigación

Esta investigación tomó en cuenta las normas determinadas por las autoridades que laboran en la distinguida Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quienes sugieren en el documento oficial titulado “Guía de redacción para presentar el informe de tesis”, la ruta que se debe adoptar en el procedimiento de investigar; con el propósito que pueda ser valorado por el jurado de tesis y aprobado con el fin de obtener el grado de magíster. Además, se respeta la autoría de la información bibliográfica, para lo cual se indican el autor o autores citando sus correspondientes datos personales, editoriales y la estructura según ética que las citas conllevan; por lo que se tuvo en cuenta las normas APA 7ma edición con el fin que esta investigación cuente con los estándares internacionales para trabajos de investigación. La interpretación de los textos corresponde únicamente a la autora de esta investigación, quien menciona la autoría de ser necesario de forma detallada. Se especifica la autoría y/o adaptación de instrumentos aplicados para

recolectar información objetiva sobre variables en estudio; los cuales fueron estimados en valoración por el juicio de expertos, quienes son profesores con conocimientos en trabajos de investigación y se encargaron de revisar el instrumento de investigación con el propósito de asignar un puntaje para obtener la validación de los mismos; además se cuenta con el permiso del director de la institución educativa seleccionada; de tal forma se muestran los resultados encontrados en tablas y figuras estadísticas de los instrumentos usados para que se pueda comprender mejor la información hallada, los cuales fueron tratados de forma confidencial, es decir no se van a publicar los nombres de las personas que participaron como muestra en esta investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

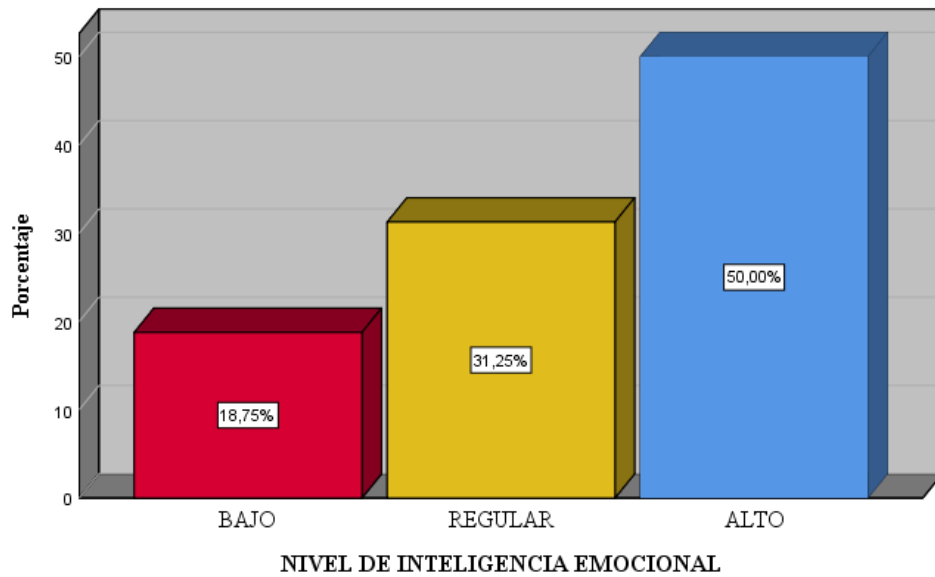
Nivel de inteligencia emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	50,0
Regular	10	31,3
Bajo	6	18,8
Total	32	100,0

Nota. Resultados del Test de inteligencia emocional.

Figura 1

Nivel de inteligencia emocional



Interpretación: Se aprecia en tabla 2 y figura 1 que del 100% (32) docentes, el nivel alto en inteligencia emocional se consiguió por el 50% (16) profesores de la I.E. N° 82982; el 31,3% (10) están en el nivel regular; asimismo, el 18,8% (6) en el nivel bajo. Se interpreta a partir de los resultados que, los docentes presentan dificultades para practicar la inteligencia emocional; pues el 50% se encuentran entre el nivel bajo y regular.

Tabla 3
Nivel en dimensiones de inteligencia emocional

Niveles	Dimensiones									
	Conocer las propias emociones		Manejar las emociones		Motivarse a sí mismo		Reconocer las emociones de los demás		Establecer relaciones	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	20	62,5%	10	31,25%	8	25%	12	37,5%	8	25%
Regular	8	25%	16	50%	18	56,25%	14	43,75%	18	56,25%
Bajo	4	12,5%	6	18,75%	6	18,75%	6	18,75%	6	18,75%
Total	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%	32	100%

Nota. Resultados del Test de inteligencia emocional.

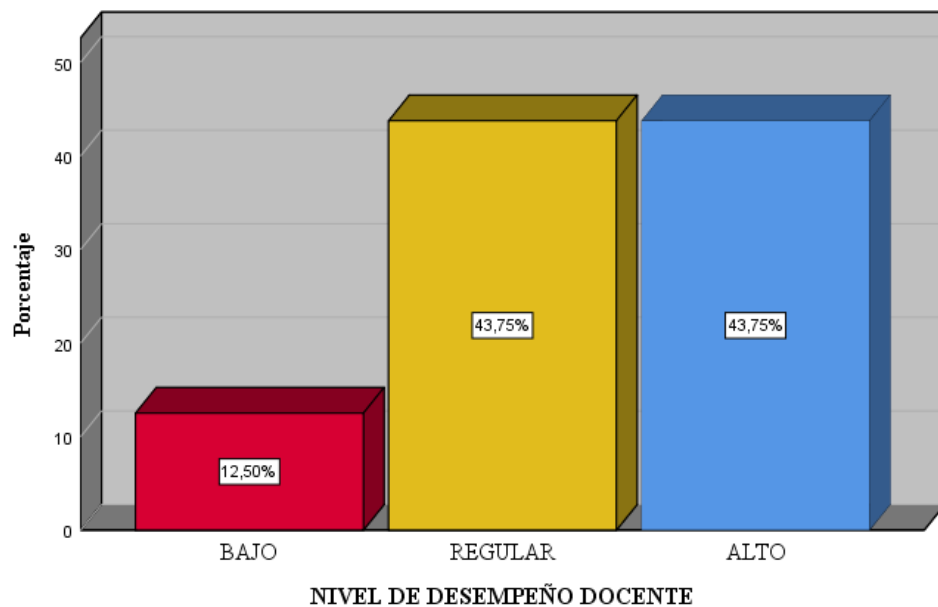
Interpretación: Se observó en tabla 3 que del 100% (32) docentes en la dimensión Conocer las propias emociones el nivel alto fue obtenido por el 62,5% (20) docentes; además el nivel regular por el 25% (8); asimismo, el nivel bajo por el 12,5% (4). En la dimensión Manejar las emociones el nivel regular fue conseguido por el 50% (16) docentes; además el nivel alto por el 31,25% (10); asimismo, el nivel bajo por el 18,75% (6). En la dimensión Motivarse a sí mismo el nivel regular fue obtenido por el 56,25% (18) docentes; además el nivel alto por el 25% (8); asimismo el nivel bajo por el 18,75% (6). En dimensión Reconocer las emociones de los demás el nivel regular fue obtenido por el 43,75% (14) docentes; además, el nivel alto por el 37,5% (12); asimismo el nivel bajo por el 18,75% (6). En dimensión Establecer relaciones el nivel regular fue obtenido por el 56,25% (18) docentes; además el nivel alto por el 25% (8); asimismo el nivel bajo por el 18,75% (6). Se interpreta a partir de los resultados que, los docentes presentan dificultades en dimensiones de inteligencia emocional; pues el 37,5% de profesores se ubican entre nivel bajo y regular en la dimensión Conocer las propias emociones, el 68,75% entre nivel bajo y regular de dimensión Manejar las emociones, el 75% en nivel bajo y regular de dimensión Motivarse a sí mismo, el 62,5% entre nivel bajo y regular en dimensión Reconocer emociones de los demás, el 75% entre el nivel bajo y regular de dimensión Establecer relaciones.

Tabla 4
Niveles de desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	43,8
Regular	14	43,8
Bajo	4	12,5
Total	32	100%

Nota. Resultados del Cuestionario de desempeño docente.

Figura 2
Niveles de desempeño docente



Interpretación: Se aprecia en tabla 4 y figura 2 el nivel alto en el desempeño docente fue obtenido por 43,8% (14) docentes de la Institución Educativa N° 82982; además el nivel regular por el 43,8% (14); asimismo nivel bajo por el 12,5% (4). Se interpreta a partir de los resultados que, los docentes presentan dificultades en su desempeño docente; pues el 56,3% se encuentran entre el nivel bajo y regular.

Tabla 5
Niveles en dimensiones de desempeño docente

Niveles	Dimensiones			
	Capacidades pedagógicas		Responsabilidad profesional	
	F	%	F	%
Alto	12	37,5	12	37,5
Regular	18	56,25	16	50
Bajo	2	6,25	4	12,5
Total	32	100%	32	100%

Nota. Resultados del Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en tabla 5 que, teniendo en cuenta el 100% (32) docentes en dimensión Capacidades pedagógicas el nivel regular se consiguió por 56,25% (18) docentes; además el nivel alto por el 37,5% (12); asimismo el nivel bajo por el 6,25% (2). En la dimensión Responsabilidad profesional el nivel regular fue conseguido por el 50% (16) docentes; además el nivel alto por el 37,5% (12); asimismo el nivel bajo por el 12,5% (4). Se interpreta a partir de los resultados que, los docentes presentan dificultades en dimensiones del desempeño docente; pues el 62,5% profesores se ubican entre nivel bajo y regular en la dimensión Capacidades pedagógicas, el 62,5% se encuentran entre nivel bajo y regular de la dimensión Responsabilidad profesional.

3.2. Prueba de hipótesis

A. Prueba de normalidad

Teniendo en cuenta los datos distribuidos se manipuló la prueba de Shapiro-Wilk pues se consiguió el grupo muestral inferior a 50 datos:

Por tanto:

H_0 : Los datos en variable inteligencia emocional y desempeño docente no son < 0.05 ; indicando no son diferentes a una normal distribución.

H_1 : Los datos en variable inteligencia emocional y desempeño docente son < 0.05 ; indicando que son diferentes a una normal distribución.

Tabla 6
Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
Inteligencia emocional	,758	32	,001
Conocer las propias emociones	,847	32	,012
Manejar las emociones	,849	32	,013
Motivarse a sí mismo	,805	32	,003
Reconocer las emociones de los demás	,872	32	,029
Establecer relaciones	,881	32	,040
Desempeño docente	,872	32	,029
Capacidades pedagógicas	,866	32	,023
Responsabilidad profesional	,877	32	,035

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: A partir de resultados de tabla 6; se logró detectar la utilización de pruebas de tipo no paramétricas, al encontrarse valor Sig. $P < 0.05$ en el test de ajuste normal distribuciones de Shapiro-Wilk con grado de significancia (5%). Con lo que, se logró calcular estadísticamente la distribución con la prueba Rho de Spearman.

B. Contrastación hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

H_o: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Tabla 7*Prueba de contraste de inteligencia emocional y desempeño docente*

			Inteligencia emocional	Desempeño docente
Correlación de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,900**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,900**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . Correlaciones significativas en nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en tabla 7 una correlación de Spearman= 0,900**, estableciendo que, respecto a la variable inteligencia emocional y desempeño de docentes hay correlación positiva fuerte y significativa con p-valor inferior a 0,01, evidenciándose estadísticamente la relación muy alta de inteligencia emocional en desempeño de educadores; aceptándose la hipótesis de investigación.

C. Contrastación hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Tabla 8

Prueba de contraste de relación entre dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente

			Dimensión: Conocer las propias emociones	Desempeño docente
Correlación de Spearman	Dimensión: Conocer las propias emociones	Coefficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . Correlaciones significativas en nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en tabla 8 una correlación de Spearman= 0,826**, estableciendo que entre dimensión Conocer las propias emociones y desempeño docente existe correlación positiva fuerte y de tipo significativa con p-valor inferior a 0,01, evidenciándose estadísticamente la relación alta de la dimensión Conocer las propias emociones en el desempeño docente; aceptándose la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión manejar las emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión manejar las emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Tabla 9

Prueba de contraste de relación entre dimensión manejar las emociones y desempeño docente

			Dimensión: Manejar las emociones	Desempeño docente
Correlación de Spearman	Dimensión: Manejar las emociones	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	32	32
		Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

** . Correlaciones significativas en nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en tabla 9 la correlación de Spearman= 0,781**, estableciendo que entre dimensión Manejar las emociones y Desempeño docente existe correlación positiva fuerte y significativa con p-valor inferior a 0,01, evidenciándose estadísticamente la relación alta de dimensión Manejar las emociones en el Desempeño docente aceptándose la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Tabla 10

Prueba de contraste de relación entre dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente

			Dimensión: Motivarse a sí mismo	Desempeño docente
Correlación de Spearman	Dimensión: Motivarse a sí mismo	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	32	32
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	32	32

** . Correlaciones significativas en nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en tabla 10 la correlación de Spearman= 0,704**, estableciendo que entre la dimensión Motivarse a sí mismo y Desempeño docente existe correlación positiva fuerte y de tipo significativa con p-valor inferior a 0,01, evidenciándose estadísticamente la relación alta de la dimensión Motivarse a sí mismo en el Desempeño docente aceptándose la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Tabla 11

Prueba de contraste de relación entre dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente

			Dimensión: Reconocer las emociones de los demás	Desempeño docente
Correlación de Spearman	Dimensión: Reconocer las emociones de los demás	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	32	32
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

** . Correlaciones significativas en nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en tabla 11 una correlación de Spearman= 0,749**, estableciendo que entre dimensión Reconocer las emociones de los demás y Desempeño docente existe correlación positiva fuerte y de tipo significativa con p-valor inferior a 0,01, evidenciándose estadísticamente la relación alta de Reconocer emociones en los demás en el desempeño de los profesores admitiéndose la hipótesis de investigación.

Hipótesis específica 5

H₅: Existe relación significativa entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.

Tabla 12

Prueba de contraste de relación entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente

			Dimensión: Establecer relaciones	Desempeño docente
Correlación de Spearman	Dimensión: Establecer relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	Desempeño docente	N	32	32
		Coefficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	32	32

** . Correlaciones significativas en nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados según Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente.

Interpretación: Se aprecia en Tabla 12 una correlación de Spearman= 0,759**, estableciendo que entre dimensión Establecer relaciones y Desempeño docente existe correlación positiva fuerte y significativa con p-valor inferior a 0,01, evidenciándose estadísticamente la relación alta de dimensión Establecer relaciones en el Desempeño docente aceptándose la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Se investigó respecto a la relación concerniente a la inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, el cual fue calculado con los niveles alto, regular, bajo; concerniente al objetivo general determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; se planteó la hipótesis de la investigación existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021; para lo cual se tuvieron en cuenta la teoría del paradigma Histórico – Cultural, Inteligencias Múltiples, teoría social cognitiva de Bandura y teoría de las expectativas con el fin de tener un sustento teórico para las variables de investigación.

Aplicado el proceso estadístico según los datos del test de inteligencia emocional se distingue el nivel alto de inteligencia emocional fue conseguido por 50% (16) docentes de I.E. N° 82982; el 31,3% (10) alcanzó el nivel regular; asimismo el nivel bajo por el 18,8% (6). Se interpreta a partir de los resultados que, los docentes presentan dificultades para practicar la inteligencia emocional; pues el 50% se encuentran entre el nivel bajo y regular. Al mismo tiempo, se aplicó la estadística determinando según resultados del desempeño docente que el nivel alto en el desempeño docente fue obtenido por el 43,8% (14) docentes; además el nivel regular por el 43,8% (14); asimismo el nivel bajo por el 12,5% (4). Se interpreta a partir de los resultados que, los docentes presentan dificultades en su desempeño docente; pues la mayoría de la muestra en estudio se encuentra entre el nivel bajo y regular. Estos resultados se relacionan con Flores (2019) sustentó sobre Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa pública del distrito Mí Perú. Tesis presentada la cual le permitió la obtener el grado de magíster. Concluyó que, hay una agrupación importante que se encuentra en el nivel bajo, requiriendo atención, ya sea para suscitar el progreso personal como para impedir repercusión negativa en el desarrollo y aprendizaje con el fin que puedan elevar su rendimiento académico.

Goleman (1995) la inteligencia emocional es la manera de interrelacionarse entre las personas apreciando sentimientos y comprende habilidades como controlar

impulsos antes de actuar. El problema es que los maestros que laboran en el centro educativo en estudio tienen dificultades para apreciar y comprender los sentimientos de los demás; lo que no les permite controlar sus impulsos que tienen antes de reaccionar.

En lo mencionado por Montenegro (2003) los desempeños de docentes son actividades concretas que efectúan los maestros con el fin del cumplimiento de su función en cuatro contextos diferentes como dentro del entorno sociocultural, en los ambientes de la institución, del aula y la vida íntima, a través de la actividad de reflexión. La dificultad es que los maestros que trabajan en el centro educativo en investigación tienen inconvenientes para cumplir sus actividades de tipo pedagógico y de responsabilidad profesional por la existencia de un ambiente inadecuado para la generación de aprendizajes y por las escasas relaciones entre docentes.

Respecto al objetivo específico 01 Establecer la relación que existe entre conocer las propias emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. Se percibe en la prueba correlación de Spearman el valor $Rho = 0,826^{**}$ correlación fuerte y $p = 0.000 < 0.05$; concluyéndose de manera decisiva la existencia correlación positiva y de tipo significativa entre dimensión conocer las propias emociones y desempeño de docentes. Estos resultados están relacionados con Aguado (2016) quien concluyó que, un gran porcentaje de profesores alcanzaron en la inteligencia emocional el nivel bajo, en el nivel promedio se ubica aproximadamente la cuarta parte de profesores, pues presentan una adecuada inteligencia emocional, asimismo en el componente intrapersonal mayormente los educadores se ubican en nivel muy bajo.

Respecto al objetivo específico 02 Establecer la relación que existe entre manejar las emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. Se percibe en la prueba correlación de Spearman el valor $Rho = 0,781^{**}$ correlación fuerte y $p = 0.000 < 0.05$; concluyéndose de manera categórica la existencia de relaciones de tipo directa y significativa entre dimensión manejar las emociones y desempeño de los docentes. Estos hallazgos se relacionan con Jaramillo (2019) sustentó sobre Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán.

Tesis presentada la cual le permitió obtener el grado de magíster. Concluyó que, el 95% de los profesores tienen en la inteligencia emocional un nivel alto, concordando en porcentaje igual con el desempeño de los maestros; en ambos aspectos los profesores obtuvieron niveles altos; es decir, son profesionales que dominan sus emociones, manejan sus habilidades interpersonales y están capacitados para el trabajo como profesores.

Respecto al objetivo específico 03 Establecer la relación que existe entre motivarse a sí mismo y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. Se percibe en la prueba correlación de Spearman el valor= 0,704** correlación fuerte y $p=0.002<0.05$; concluyéndose de manera decisiva la existencia de correlación positiva y de tipo significativa entre dimensión motivarse a sí mismo y el desempeño de docentes. Estos resultados se relacionan con López (2016) sustentó sobre Inteligencia Emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granda. Concluyó que, el puntaje más bajo se obtuvo por los profesores en percepción emocional, interpretándose que presentan menos habilidad para atender sus propias emociones, por lo que esta habilidad se debe tener en cuenta para que los profesores desarrollen la inteligencia emocional y se puedan desenvolver de forma adecuada en su desempeño.

Respecto al objetivo específico 04 Establecer la relación que existe entre reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. Se percibe en la prueba correlación de Spearman el valor $Rho= 0,749^{**}$ correlación fuerte y $p=0.001<0.05$; concluyéndose de manera absoluta la existencia de correlación positiva y de tipo significativa entre dimensión reconocer las emociones de los demás y el desempeño de maestros. Estos resultados se relacionan con Arteaga y Sánchez (2018) quienes concluyeron que, existen relaciones respecto a inteligencia emocional y clima organizacional, según correlación de Spearman de 0,967**.

Respecto al objetivo específico 05 Establecer la relación que existe entre establecer relaciones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. Se percibe en la prueba correlación de Spearman el valor $Rho= 0,759^{**}$ correlación fuerte y $p=0.001<0.05$; concluyéndose de manera categórica la existencia de correlación positiva y

significativa entre dimensión establecer relaciones y desempeño de los docentes. Estos datos concuerdan con Alejandro (2018) quien concluyó que, los profesores en la inteligencia emocional tienen el nivel aceptable y un adecuado desempeño docente en el aula, siendo un resultado significativo para esta variable.

Respecto a la prueba de hipótesis se manipuló la correlación de Spearman para la determinación de la relación respecto a inteligencia emocional y desempeño docente, valor $Rho= 0,900^{**}$ correlación fuerte y $p=0.000 <0.05$. Se concluye de forma contundente que existe correlación positiva y significativa de Inteligencia emocional en desempeño de maestros; asimismo, en todas las dimensiones que abarcan esta investigación las relaciones son directas y significativas, siendo la dimensión conocer las propias emociones y desempeño de docentes la que más relación tiene. Estos hallazgos conciben con la investigación de Cueva y Pérez (2019) sustentaron sobre Relaciones interpersonales y desempeño docente de I.E. Antonio Torres Araujo. Concluyeron que, existen relaciones significativas y directas entre relación interpersonal y desempeño de profesores, determinado a través de $Rho=0.797$. Además, existe relaciones directas y significativas entre comunicación expresiva de la relación interpersonal y los desempeños de los docentes, determinado mediante $Rho=0.384$.

V. CONCLUSIONES

1. Se estableció que la correspondencia entre inteligencia emocional y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit - 2021 es significativa, según su coeficiente de correlación (0,900) se puede decir que, están correlacionados de manera fuerte y positiva, es decir que, si se practica la inteligencia emocional, el desempeño de maestros mejorará de manera considerable para beneficio de los escolares.
2. Se encontró que la correspondencia entre la dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit - 2021 es significativa, según su coeficiente de correlación (0,826) se concluye que, están correlacionados de manera fuerte y positiva, es decir que, si se sigue mejorando la dimensión conocer las propias emociones, el desempeño de los docentes aumentará; lo cual facilitará el rol de profesor para generar aprendizajes significativos en los estudiantes.
3. Se determinó que la correspondencia entre la dimensión manejar las emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit - 2021 es significativa, según su coeficiente de correlación (0,781) se concluye que, están correlacionados de manera fuerte y positiva, es decir que, si se sigue mejorando la dimensión manejar las emociones, el desempeño docente se incrementará; lo que permitirá que los maestros puedan interactuar con los estudiantes de forma amable y cordial generando un clima óptimo para el desarrollo de los aprendizajes.
4. Se descubrió que la correspondencia entre la dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit - 2021 es significativa, según su coeficiente de correlación (0,704) se puede concluir que, están correlacionados de manera fuerte y positiva, es decir que, si se sigue mejorando la dimensión motivarse a sí

mismo, el desempeño de los docentes aumentará; lo cual proporcionará motivación a los docentes al realizar sus actividades diarias.

5. Se comprobó que la correspondencia entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit - 2021 es significativa, según su coeficiente de correlación (0,749) se concluye que, están correlacionados de manera fuerte y positiva, es decir que, si se sigue mejorando la dimensión reconocer las emociones de los demás, el desempeño docente se acrecentará; facilitando su actuar frente a diversas situaciones que le sucedan.
6. Se evidenció que la correspondencia entre la dimensión establecer relaciones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit - 2021 es significativa, según su coeficiente de correlación (0,759) se concluye que, están correlacionados de manera fuerte y positiva, es decir que, si se mejora la dimensión establecer relaciones, el desempeño de los docentes se ampliará; proporcionando estrategias claves para que pueda interactuar en forma óptima con las personas que le rodean.
7. Finalmente, debido a que la significancia de p valor es menor a 0.05 ($p < 0.05$) se concluye que, las dimensiones conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás, establecer relaciones y el desempeño docente no alcanzan una organización normal, para lo cual se usó la correlación de Spearman.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al personal directivo de la UGEL Gran Chimú, implementar políticas educativas que incluyan la inteligencia emocional para el fortalecimiento del desempeño docente.
2. Al director de la I.E. N° 82982 del caserío El Suit analizar los resultados encontrados para incluir las dimensiones de la inteligencia emocional en documentos de gestión curricular con la finalidad del refuerzo del desempeño docente.
3. A los maestros de la I.E. N° 82982 practicar la inteligencia emocional para fortalecer el desempeño de su trabajo en el centro educativo elevando así el rendimiento laboral en los aspectos capacidades pedagógicas y responsabilidad profesional.

VII. REFERENCIAS

- Aguado, J. (2016). *Inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Pampas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú], Huancayo, Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4233/Aguado%20Vera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arteaga, L. y Sánchez, R. (2018). *Inteligencia emocional y clima organizacional en los trabajadores de la I.E. N° 80824 “José Carlos Mariátegui” del distrito El Porvenir, provincia Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].
https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/548/1/016100707B_016100367G_M_2019.pdf
- Bonano, G. (2001). *Emotion self regulation. En T. Mayne, & G. Bonano, Emotion, current issues and future directions*. New York: The Guilford Press.
- Chacón, C. (2006). *Las creencias de autoeficacia: Un aporte para la formación del docente de inglés, Acción Pedagógica N° 15*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). *La Inteligencia emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Bogotá: Norma.

- Cueva, M. y Pérez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI], Trujillo, Perú. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/589/1/018100179D_018100316A_M_2019.pdf
- Devore, I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. Madrid: CENGAGE Learning.
- Flores, C. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa pública del distrito Mí Perú - Callao*. [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]
- García, B. (2009). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. Revista iberoamericana de evaluación educativa.1 (3).
- Gardner, H. (1999). *La teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura.
- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la mente. La Teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Goleman, D. (2003). *La inteligencia emocional*. Colombia: Brandem.
- Goleman D. (1995). *Inteligencia emocional*. Editorial Kairós.
- Hamachek, Y. (1987). *The Education Frients*. EEUU: Earth
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw.

- Jaramillo, Y. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42813/Jaramillo_TYDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Krutetski, A. (1989). *Psicología*. Moscú: Progreso.
- López, J. (2016). *Inteligencia Emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granada*. [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14793/LOPEZ%20PACHECO%20JENNY%20CAROLINA%202016.pdf;jsessionid=0DDB8AFBA4F04D19A50512AAB836B58A?sequence=1>
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). *¿Qué es la Inteligencia Emocional?* Editorial Basic Books. Nueva York.
- Montenegro (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Ediciones especiales. Bogotá.
- Pérez, H. E. (2012). *Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud*. México: CENGAGE Learning.
- Petrides. K. y Furnham. A. (2000). *On the dimensional structure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences*. 29. 313-320.
- Pinaya, B. (2005). *Constructivismo y prácticas de aula en Caracol/o*. Bolivia: Plural editores.
- Sánchez, H. y Reyes, C (2006). *Metodología y diseño de la Investigación científica*. Lima, Editorial Visión Universitaria.

Véliz Martínez, P. L. y Jorna Calixto, A. R. (2014). *Evolución histórica y perspectivas futuras de la medicina intensiva y emergencia como especialidad en Cuba*. Educación Médica Superior, 28(3), 592-602.

Weisinger, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Javier Vergara. (P. 334-341). Adaptación de Mireya Vivas, Segunda y Tercera Parte.

Zabalza, M. Á. (2010). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*, 2da ed. España. Editorial Narcea.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL



I. DATOS GENERALES:

1.1. **Institución Educativa:** N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

1.2. **Nombre del docente:**

1.3. **Situación laboral:** Nombrado () Contratado ()

1.4. **Fecha:**

II. **INSTRUCCIÓN:** Estimado profesor, a continuación, se le muestran preguntas respecto a la inteligencia emocional que personas como usted practican; por favor, calificar y marcar cada una de ellas, teniendo en cuenta las valoraciones siguientes:

- Marque 1: Si nunca utiliza la inteligencia emocional.
- Marque 2: Si utiliza muy pocas veces la inteligencia emocional.
- Marque 3: Si utiliza alguna vez bien la inteligencia emocional.
- Marque 4: Si utiliza a menudo bien la inteligencia emocional.
- Marque 5: Si utiliza siempre bien la inteligencia emocional.

N°	PREGUNTAS	Nunca	Muy pocas veces	Alguna vez	A menudo	Siempre
Conocer las propias emociones		1	2	3	4	5
1	Identificas si tus pensamientos son positivos.					
2	Relacionas los gestos con su emoción correspondiente.					
3	Reconoces tus cambios de humor.					
4	Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.					
Manejar las emociones		1	2	3	4	5
5	Puedes relajarte en situaciones de tensión.					
6	Buscas ser productivo para evitar el enfado.					
7	Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva.					

8	Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.					
Motivarse a sí mismo		1	2	3	4	5
9	Te recuperas rápido ante un conflicto.					
10	Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan.					
11	Buscas ocuparte en actividades productivas.					
12	Orientas tus emociones para lograr objetivos.					
Reconocer las emociones de los demás		1	2	3	4	5
13	Distingues cuándo las personas están a la defensiva.					
14	Eres consciente que tu forma de actuar influye en las personas.					
15	Reconoces los cambios de humor en los profesores.					
16	Comprendes la forma de actuar de otras personas.					
Establecer relaciones		1	2	3	4	5
17	Inicias conversaciones personales con los profesores.					
18	Conoces cuando las personas están ansiosas.					
19	Te relacionas con los demás de diversas formas.					
20	Apoyas a las personas para que controlen las emociones de los demás.					



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES:

1.1. Institución Educativa: N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

1.2. Nombre del docente:

1.3. Situación laboral: Nombrado () Contratado ()

1.4. Fecha:

II. INSTRUCCIÓN: Estimado profesor, a continuación, se le muestran preguntas respecto a la práctica de su desempeño docente; por favor, calificar y marcar cada una de ellas, teniendo en cuenta las valoraciones siguientes:

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

N°	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Capacidades pedagógicas		1	2	3	4	5
1	¿Te capacitas de forma constante?					
2	¿Demuestras conocimientos actualizados?					
3	¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional?					
4	¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área?					
5	¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad?					
6	¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias?					
7	¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes?					

8	¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje?					
9	¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños?					
10	¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?					
Responsabilidad profesional		1	2	3	4	5
11	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica?					
12	¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional?					
13	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos?					
14	¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente?					
15	¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente?					
16	¿Expresas información actualizada sobre temas educativos?					
17	¿Participas activamente en las reuniones de la Institución Educativa?					
18	¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias?					
19	¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales?					
20	¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?					

¡GRACIAS POR SU TIEMPO!

Anexo 2: Fichas técnicas

Ficha técnica del test

1. Nombre del instrumento	Test de inteligencia emocional
2. Nombre original del instrumento	Test para evaluar la inteligencia emocional
3. Autor y año	Original: Weisinger (2001). Adaptación: Br. Rosa Filomena Portilla Delgado
4. Objetivo del instrumento	Medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los profesores de I.E. N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.
5. Usuarios	Docentes de I.E. N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021
6. Forma de Administración o Modo de aplicación	Se aplicó el instrumento a la muestra de estudio integrada por docentes nombrados y contratados de la I.E. N° 82982 a través de WhatsApp, durante 30 minutos.
7. Validez	Se validó el instrumento utilizando el juicio de expertos, a través del coeficiente de Aiken global el cual es 0.83, indicando que es alto.
8. Confiabilidad	Se aplicó la prueba piloto a 5 profesores, entre nombrados y contratados de la I.E. N° 82333 Colpa, del distrito Sayapullo. Se obtuvo mediante el alfa de Cronbach 0.77, indicando que es alto.

9. Organización de preguntas

Dimensión	Indicadores	Preguntas
Conocer las propias emociones	Posee conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos en el momento en que ocurre.	1, 2, 3, 4
Manejar las emociones	Conduce sus propios sentimientos expresándolo adecuadamente.	5, 6, 7, 8
Motivarse a sí mismo	Se automotiva de manera creativa y consecuente orientando emociones al logro de objetivos.	9, 10, 11, 12
Reconocer las emociones de los demás	Interpreta las emociones de las personas.	13, 14, 15, 16
Establecer relaciones	Interactúa con los demás instaurando buenas relaciones.	17, 18, 19, 20

10. Escala

10.1. Escala general

Escala	Rangos
Bajo	20 – 50
Regular	51 – 80
Alto	81 – 100

10.2. Escala específica

Nivel	Dimensiones				
	Conocer las propias emociones	Manejar las emociones	Motivarse a sí mismo	Reconocer las emociones de los demás	Establecer relaciones
Bajo	4 – 10	4 – 10	4 – 10	4 – 10	4 – 10
Regular	11 – 16	11 – 16	11 – 16	11 – 16	11 – 16
Alto	17 – 20	17 – 20	17 – 20	17 – 20	17 – 20

Ficha técnica del cuestionario

1. Nombre original del instrumento	Cuestionario de desempeño docente.
2. Autor y año	Original: Br. Rosa Filomena Portilla Delgado.
3. Objetivo del instrumento	Medir el nivel de percepción del desempeño docente de los profesores de la I.E. N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.
4. Usuarios	Docentes de I.E. N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.
5. Forma de Administración o Modo de aplicación	Se aplicó el instrumento a la muestra de estudio integrada por docentes nombrados y contratados de I.E. N° 82982 a través de WhatsApp, durante 30 minutos.
6. Validez	Se validó el instrumento utilizando el juicio de expertos, a través del coeficiente de Aiken global el cual es 0.8, indicando que es alto.
7. Confiabilidad	Se aplicó la prueba piloto a 5 profesores, entre nombrados y contratados de I.E. N° 82333 Colpa, del distrito Sayapullo. Se obtuvo mediante el alfa de Cronbach 0.87, indicando que es alto.

8. Organización de las preguntas

Dimensión	Indicadores	Preguntas
Capacidades pedagógicas	Emplea el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la actividad pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Responsabilidad profesional	Concretiza en la práctica los objetivos pedagógicos responsablemente.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20

9. Escala

9.1. Escala general

Escala	Rangos
Bajo	20 – 50
Regular	51 – 80
Alto	81 – 100

9.2. Escala específica

Nivel	Dimensiones	
	Capacidades pedagógicas	Responsabilidad profesional
Bajo	10 – 25	10 – 25
Regular	26 – 40	26 – 40
Alto	41 – 50	41 – 50

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El Suit, 15 de marzo del 2021.

Profesor: José de la Mar García Campos

Director de la I.E. N° 82982 - caserío El Suit.

Presente.

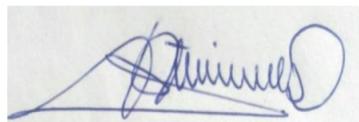
Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo presentarme, soy la Br. Rosa Filomena Portilla Delgado, estudiante de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, quien desarrollará el proyecto de tesis titulado: LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021, con la asesoría de la Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar.

Para ello requiero la autorización y acceso para aplicar los instrumentos: Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente a los participantes de la muestra compuesta por 32 docentes y la divulgación de la filiación de la entidad con las características de la misma.

Conocedora de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención del grado académico de MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.

Agradeciendo su atención a la presente.

Atentamente,



Rosa Filomena Portilla Delgado
D.N.I: 26629494

Recibido el 15-03-21
10:00am



Anexo 4: Validez y fiabilidad de instrumentos

Juicio de expertos Test de inteligencia emocional

PREGUNTA																								PROMEDIO POR JUEZ
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL		PROMEDIO POR JUEZ	
1	4	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	81		0.81	
2	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	85		0.85	
3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	82		0.82	
TOTAL	14	14	12	9	12	11	11	13	13	13	14	12	11	14	13	13	10	11	14	14	248		0.83	

Juicio de expertos Cuestionario de desempeño docente

PREGUNTA																								PROMEDIO POR JUEZ
JUEZ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL		PROMEDIO POR JUEZ	
1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	82		0.82	
2	4	4	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	79		0.79	
3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	80		0.8	
TOTAL	12	11	11	11	11	13	13	15	13	9	12	11	12	12	12	12	12	11	14	14	241		0.8	

Protocolo de validación Juez 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Luis Alberto Palacios Alcantara

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, diseñado por Weisinger (2001) y adaptado por Br. Rosa Filomena Portilla Delgado, cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021; por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Conocer las propias emociones	Posee conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos en el momento en que ocurre.	1, 2, 3, 4	X	
	Manejar las emociones	Conduce sus propios sentimientos expresándolo adecuadamente.	5, 6, 7, 8	X	
	Motivarse a sí mismo	Se automotiva de manera creativa y consecuyente orientando emociones al logro de objetivos.	9, 10, 11, 12	X	
	Reconocer las emociones de los demás	Interpreta las emociones de las personas.	13, 14, 15, 16	X	
	Establecer relaciones	Interactúa con los demás instaurando buenas relaciones.	17, 18, 19, 20	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Identificas si tus pensamientos son positivos.		X				
2	Relacionas los gestos con su emoción correspondiente.		X				
3	Reconoces tus cambios de humor.		X				
4	Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.			X			
5	Puedes relajarte en situaciones de tensión.	X					
6	Buscas ser productivo para evitar el enfado.	X					
7	Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva.		X				
8	Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.	X					
9	Te recuperas rápido ante un conflicto.			X			
10	Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan.			X			
11	Buscas ocuparte en actividades productivas.	X					
12	Orientas tus emociones para lograr objetivos.	X					
13	Distingues cuándo las personas están a la defensiva.		X				
14	Eres consciente que tu forma de actuar influye en las personas.		X				
15	Reconoces los cambios de humor en los profesores.			X			
16	Comprendes la forma de actuar de otras personas.			X			
17	Inicias conversaciones personales con las personas.			X			
18	Conoces cuando las personas están ansiosas.		X				
19	Te relacionas con los demás de diversas formas.	X					
20	Apoyas a las personas para que controlen las emociones de los demás.	X					
Total:		7	7	6			

Evaluado por: Palacios Alcantara, Luis Alberto

DNI: 41644026 **Fecha:** 14-04-2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS ALBERTO PALACIOS ALCANTARA, con Documento Nacional de Identidad N° 41644026, de profesión PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA – ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN, grado académico MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 1541644026, labor que ejerzo actualmente como PROFESOR NOMBRADO, en la institución educativa N° 82334 del caserío El Espinal.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional, a los efectos de su aplicación a los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.			X		
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado (7) Bastante adecuado (7) A= Adecuado (6) PA= Poco adecuado (-)

No adecuado (-) No aporta (-)

Trujillo, a los 14 días del mes de abril del 2021

Apellidos y nombres: PALACIOS ALCANTARA, LUIS ALBERTO DNI: 41644026

Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Luis Alberto Palacios Alcantara

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, diseñado por la Br. Rosa Filomena Portilla Delgado cuyo propósito es medir el nivel de percepción del desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021; por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021.

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades pedagógicas	Emplea el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la actividad pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	X	
	Responsabilidad profesional	Concretiza en la práctica los objetivos pedagógicos responsablemente.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Te capacitas de forma constante?	X					
2	¿Demuestras conocimientos actualizados?		X				
3	¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional?		X				
4	¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área?		X				
5	¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad?		X				
6	¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias?		X				
7	¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes?	X					
8	¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje?	X					
9	¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños?	X					
10	¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?			X			
11	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica?		X				
12	¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional?			X			
13	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos?			X			
14	¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente?			X			
15	¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente?			X			
16	¿Expresa información actualizada sobre temas educativos?	X					
17	¿Participas activamente en las reuniones de la institución educativa?	X					
18	¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias?		X				
19	¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales?		X				
20	¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?	X					
Total:		7	8	5			

Evaluado por: Palacios Alcantara, Luis Alberto

DNI: 41644026 **Fecha:** 14-04-2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LUIS ALBERTO PALACIOS ALCANTARA, con Documento Nacional de Identidad N° 41644026, de profesión PROFESOR DE EDUCACIÓN SECUNDARIA – ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN, grado académico MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 1541644026, labor que ejerzo actualmente como PROFESOR NOMBRADO, en la institución educativa N° 82334 del caserío El Espinal.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir el nivel de percepción del desempeño docente, a los efectos de su aplicación a los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.			X		
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado (7) Bastante adecuado (8) A= Adecuado (5) PA= Poco adecuado (-)

No adecuado (-) No aporta (-)

Trujillo, a los 14 días del mes de abril del 2021

Apellidos y nombres: PALACIOS ALCANTARA, LUIS ALBERTO DNI: 41644026

Firma: _____

Protocolo de validación Juez 2



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: Angelica Victoria Yparraguirre Avalos

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, diseñado por Weisinger (2001) y adaptado por la Br. Rosa Filomena Portilla Delgado, cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021; por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Conocer las propias emociones	Posee conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos en el momento en que ocurre.	1, 2, 3, 4	X	
	Manejar las emociones	Conduce sus propios sentimientos expresándolo adecuadamente.	5, 6, 7, 8	X	
	Motivarse a sí mismo	Se automotiva de manera creativa y consecuente orientando emociones al logro de objetivos.	9, 10, 11, 12	X	
	Reconocer las emociones de los demás	Interpreta las emociones de las personas.	13, 14, 15, 16	X	
	Establecer relaciones	Interactúa con los demás instaurando buenas relaciones.	17, 18, 19, 20	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Identificas si tus pensamientos son positivos.	X					
2	Relacionas los gestos con su emoción correspondiente.	X					
3	Reconoces tus cambios de humor.	X					
4	Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.			X			
5	Puedes relajarte en situaciones de tensión.			X			
6	Buscas ser productivo para evitar el enfado.			X			
7	Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva.			X			
8	Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.	X					
9	Te recuperas rápido ante un conflicto.	X					
10	Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan.	X					
11	Buscas ocuparte en actividades productivas.		X				
12	Orientas tus emociones para lograr objetivos.		X				
13	Distingues cuándo las personas están a la defensiva.		X				
14	Eres consiente que tu forma de actuar influye en las personas.	X					
15	Reconoces los cambios de humor en los profesores.	X					
16	Comprendes la forma de actuar de otras personas.	X					
17	Inicias conversaciones personales con las personas.		X				
18	Conoces cuando las personas están ansiosas.		X				
19	Te relacionas con los demás de diversas formas.		X				
20	Apoyas a las personas para que controlen las emociones de los demás.		X				
Total:		9	7	4			

Evaluado por: Angelica Victoria Yparraguirre Avalos

DNI: 45569714 **Fecha:** 15-04-2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ANGELICA VICTORIA YPARRAGUIRRE AVALOS, con Documento Nacional de Identidad N° 45569714, de profesión PROFESORA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA – ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN, grado académico MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 1545569714, labor que ejerzo actualmente como PROFESORA NOMBRADA, en la institución educativa N° 82854 del caserío Farrat.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional, a los efectos de su aplicación a los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.			X		
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (9) Bastante adecuado (7) A= Adecuado (4) PA= Poco adecuado (-)

No adecuado (-) No aporta (-)

Trujillo, a los 15 días del mes de abril del 2021

Apellidos y nombres: Yparraguirre Avalos, Angelica Victoria DNI: 45569714

Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: Angelica Victoria Yparraguirre Avalos

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, diseñado por la Br. Rosa Filomena Portilla Delgado cuyo propósito es medir el nivel de percepción del desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021; por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades pedagógicas	Emplea el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la actividad pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	X	
	Responsabilidad profesional	Concretiza en la práctica los objetivos pedagógicos responsablemente.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Te capacitas de forma constante?		X				
2	¿Demuestras conocimientos actualizados?		X				
3	¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional?			X			
4	¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área?			X			
5	¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad?			X			
6	¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias?	X					
7	¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes?			X			
8	¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje?	X					
9	¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños?			X			
10	¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?			X			
11	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica?			X			
12	¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional?			X			
13	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos?	X					
14	¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente?	X					
15	¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente?	X					
16	¿Expresa información actualizada sobre temas educativos?		X				
17	¿Participas activamente en las reuniones de la institución educativa?		X				
18	¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias?		X				
19	¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales?	X					
20	¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?	X					
Total:		7	5	8			

Evaluado por: Angelica Victoria Yparraguirre Avalos

DNI: 45569714 **Fecha:** 15-04-2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ANGELICA VICTORIA YPARRAGUIRRE AVALOS, con Documento Nacional de Identidad N° 45569714, de profesión PROFESORA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA – ESPECIALIDAD COMUNICACIÓN, grado académico MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 1545569714, labor que ejerzo actualmente como PROFESORA NOMBRADA, en la institución educativa N° 82854 del caserío Farrat.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir el nivel de percepción del desempeño docente, a los efectos de su aplicación a los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.			X		
Amplitud del contenido a evaluar.			X		
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (7) Bastante adecuado (5) A= Adecuado (8) PA= Poco adecuado (-)

No adecuado (-) No aporta (-)

Trujillo, a los 15 días del mes de abril del 2021

Apellidos y nombres: Yparraguirre Avalos, Angelica Victoria DNI: 45569714

Firma: _____

Protocolo de validación Juez 3



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: JENNY ALEJANDRINA ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, diseñado por Weisinger (2001) y adaptado por la Br. Rosa Filomena Portilla Delgado, cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021; por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
VARIABLE 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	Conocer las propias emociones	Posee conciencia de las propias emociones y reconoce sentimientos en el momento en que ocurre.	1, 2, 3, 4	X	
	Manejar las emociones	Conduce sus propios sentimientos expresándolo adecuadamente.	5, 6, 7, 8	X	
	Motivarse a si mismo	Se automotiva de manera creativa y consecuente orientando emociones al logro de objetivos.	9, 10, 11, 12	X	
	Reconocer las emociones de los demás	Interpreta las emociones de las personas.	13, 14, 15, 16	X	
	Establecer relaciones	Interactúa con los demás instaurando buenas relaciones.	17, 18, 19, 20	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	Identificas si tus pensamientos son positivos.	X					
2	Relacionas los gestos con su emoción correspondiente.	X					
3	Reconoces tus cambios de humor.			X			
4	Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.			X			
5	Puedes relajarte en situaciones de tensión.		X				
6	Buscas ser productivo para evitar el enfado.			X			
7	Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva.		X				
8	Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.			X			
9	Te recuperas rápido ante un conflicto.	X					
10	Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan.	X					
11	Buscas ocuparte en actividades productivas.	X					
12	Orientas tus emociones para lograr objetivos.			X			
13	Distingues cuándo las personas están a la defensiva.			X			
14	Eres consiente que tu forma de actuar influye en las personas.	X					
15	Reconoces los cambios de humor en los profesores.	X					
16	Comprendes la forma de actuar de otras personas.	X					
17	Inicias conversaciones personales con las personas.			X			
18	Conoces cuando las personas están ansiosas.			X			
19	Te relacionas con los demás de diversas formas.	X					
20	Apoyas a las personas para que controlen las emociones de los demás.	X					
Total:		10	2	8			

Evaluado por: JENNY ALEJANDRINA ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ

DNI: 18127456 **Fecha:** 19-04-2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JENNY ALEJANDRINA ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ, con Documento Nacional de Identidad N° 18127456, de profesión PROFESORA DE EDUCACIÓN PRIMARIA, grado académico MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 251808, labor que ejerzo actualmente como PROFESORA NOMBRADA, en la institución educativa N° 2128 “MARISCAL ANDRES AVELINO CACERES” DE PAMPAS DE SAN JUAN-LAREDO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL, cuyo propósito es medir el nivel de desarrollo de inteligencia emocional, a los efectos de su aplicación a los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.			X		
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (10) Bastante adecuado (2) A= Adecuado (8) PA= Poco adecuado (-)

No adecuado (-) No aporta (-)

Trujillo, a los 19 días del mes de abril del 2021

Apellidos y nombres: ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ, JENNY ALEJANDRINA
DNI: 18127456

Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimada Validadora: JENNY ALEJANDRINA ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, diseñado por la Br. Rosa Filomena Portilla Delgado cuyo propósito es medir el nivel de percepción del desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021; por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado:

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Capacidades pedagógicas	Emplea el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la actividad pedagógica.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	X	
	Responsabilidad profesional	Concretiza en la práctica los objetivos pedagógicos responsablemente.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	X	



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Te capacitas de forma constante?			X			
2	¿Demuestras conocimientos actualizados?			X			
3	¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional?		X				
4	¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área?		X				
5	¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad?		X				
6	¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias?		X				
7	¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes?	X					
8	¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje?	X					
9	¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños?	X					
10	¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?			X			
11	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica?	X					
12	¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional?	X					
13	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos?		X				
14	¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente?		X				
15	¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente?		X				
16	¿Expresa información actualizada sobre temas educativos?			X			
17	¿Participas activamente en las reuniones de la institución educativa?			X			
18	¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias?			X			
19	¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales?	X					
20	¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?		X				
Total:		6	8	6			

Evaluado por: JENNY ALEJANDRINA ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ

DNI: 18127456 **Fecha:** 19-04-2021

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JENNY ALEJANDRINA ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ, con Documento Nacional de Identidad N° 18127456, de profesión PROFESORA DE EDUCACIÓN PRIMARIA, grado académico MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, con código de colegiatura 251808, labor que ejerzo actualmente como PROFESORA NOMBRADA, en la institución educativa N° 2128 “MARISCAL ANDRES AVELINO CACERES” DE PAMPAS DE SAN JUAN-LAREDO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir el nivel de percepción del desempeño docente, a los efectos de su aplicación a los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo, 2021.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado (6) Bastante adecuado (8) A= Adecuado (6) PA= Poco adecuado (-)

No adecuado (-) No aporta (-)

Trujillo, a los 19 días del mes de abril del 2021

Apellidos y nombres: ALAYO GAMBOA DE DE LA CRUZ, JENNY ALEJANDRINA

DNI: 18127456

Firma: _____

Fiabilidad

APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL																						
DIMENSIONES		Conocer las propias emociones				Manejar las emociones				Motivarse a sí mismo				Reconocer las emociones de los demás				Establecer relaciones				P U N T A J E
ITEMS		Identificas si tus pensamientos son positivos.	Relacionas los gestos con su emoción correspondiente.	Reconoces tus cambios de humor.	Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.	Puedes relajarte en situaciones de tensión.	Buscas ser productivo para evitar el enfado.	Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva.	Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.	Te recuperas rápido ante un conflicto.	Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan.	Buscas ocuparte en actividades productivas.	Orientas tus emociones para lograr objetivos.	Distings cuando las personas están a la defensiva.	Eres consciente que tu forma de actuar influye en las personas.	Reconoces los cambios de humor en los profesores.	Comprendes la forma de actuar de otras personas.	Inicias conversaciones personales con los profesores.	Conoces cuando las personas están ansiosas.	Te relacionas con los demás de diversas formas.	Apoyas a las personas para que controlen las	
PUNTAJE		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 100
01	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	89	
02	5	3	5	5	1	5	3	5	2	1	5	4	3	5	5	3	5	2	3	2	72	
03	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	81	
04	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	5	4	5	3	4	5	4	3	5	5	81	
05	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	92	

APLICACIÓN DE LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES		Capacidades pedagógicas										Responsabilidad profesional								P U N T A J E		
ITEMS		¿Te capacitas de forma constante?	¿Demuestras conocimientos actualizados?	¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional?	¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área?	¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad?	¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias?	¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes?	¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje?	¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños?	¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica?	¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional?	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos?	¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente?	¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente?	¿Expresas información actualizada sobre temas educativos?	¿Participas activamente en las reuniones de la Institución Educativa?	¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias?		¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales?	¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?
PUNTAJE	Nº	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-100
01		4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	91
02		4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	81
03		3	3	3	2	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	5	5	75
04		4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	80
05		5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	93

Anexo 5: Base de datos

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL A LA MUESTRA																						
DIMENSIONES		Conocer las propias emociones			Manejar las emociones				Motivarse a sí mismo			Reconocer las emociones de los demás				Establecer relaciones			P U N T A J E			
ITEMS		Identificas si tus pensamientos son positivos.	Relacionas los gestos con su emoción correspondiente.	Reconoces tus cambios de humor.	Interpretas el impacto de tu comportamiento o acciones en los demás.	Puedes relajarte en situaciones de tensión.	Buscas ser productivo para evitar el enfado.	Tratas de controlarte en momentos que estás a la defensiva.	Conservas la serenidad ante el enojo de los demás.	Te recuperas rápido ante un conflicto.	Te muestras positivo(a) al realizar actividades que no te agradan.	Buscas ocuparte en actividades productivas.	Orientas tus emociones para lograr objetivos.	Distinges cuándo las personas están a la defensiva.	Eres consiente que tu forma de actuar influye en las personas.	Reconoces los cambios de humor en los profesores.	Comprendes la forma de actuar de otras personas.	Inicias conversaciones personales con los profesores.		Conoces cuando las personas están ansiosas.	Te relacionas con los demás de diversas formas.	Apoyas a las personas para que controlen las
Nº	PUNTAJE	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 100
01		5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	90
02		5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	89
03		4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	87
04		4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	82
05		3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	44
06		5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	80

07	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
08	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	43
09	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	72
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
11	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
12	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	86
13	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	87
14	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	46
15	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	74
16	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	2	5	84
17	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	90
18	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	89
19	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	78
20	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	46
22	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	74
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	43
24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	72
25	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	86
26	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	87
27	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	4	3	4	5	82

28	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	44
29	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	80
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
31	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	1	87
32	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	84

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE A LA MUESTRA

DIMENSIONES		Capacidades pedagógicas										Responsabilidad profesional								P U N T A J E		
ITEMS		¿Te capacitas de forma constante?	¿Demuestras conocimientos actualizados?	¿Comprendes las competencias del Currículo Nacional?	¿Conoces los enfoques propuestos en el Currículo Nacional para cada área?	¿Contextualizas tus planificaciones de acuerdo a tu realidad?	¿Creas materiales educativos para emplearlos como soporte para desarrollar competencias?	¿Orientas tu práctica docente para obtener logros en todos los estudiantes?	¿Verificas que todos los escolares comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje?	¿Evalúas a los estudiantes teniendo en cuenta los desempeños?	¿Elaboras instrumentos para evaluar el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica?	¿Implementas tus programaciones teniendo en cuenta el Currículo Nacional?	¿Tomas decisiones respetando los derechos humanos?	¿Interpretas los temas normativos para aplicarlos en tu labor docente?	¿Actúas teniendo en cuenta los principios de la ética profesional docente?	¿Expresas información actualizada sobre temas educativos?	¿Participas activamente en las reuniones de la Institución Educativa?	¿Incluyes estrategias innovadoras para promover las competencias?		¿Analizas tu desenvolvimiento en las actividades institucionales?	¿Consideras importante conocer las normas de la Institución Educativa?
PUNTAJE	Nº	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 100
01		4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	94
02		4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	85
03		5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	88
04		4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	78
05		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	42
06		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	77
07		4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	81

08	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	54
09	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	70
10	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	75
11	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	79
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	81
13	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	89
14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	48
15	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	76
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	91
17	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	81
18	3	3	4	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	76
19	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	79
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	81
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	94
22	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	85
23	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	70
24	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	88
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	78
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	91
27	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	89
28	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	48

29	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	54
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	42
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	77
32	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	75

Anexo 6: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982, EL SUIT, SAYAPULLO, 2020	<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?</p> <p>Problemas específicos P₁: ¿Cuál es la relación que existe entre conocer las propias emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?</p> <p>P₂: ¿Cuál es la relación que existe entre manejar las emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas H₁: Existe relación significativa entre la dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. H₀: No existe relación significativa entre la dimensión conocer las propias emociones y desempeño docente en Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. H₂: Existe relación significativa entre la dimensión manejar las emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. H₀: No existe relación significativa entre la dimensión manejar las emociones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. H₃: Existe relación significativa entre la dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El</p>	<p>Objetivo General determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>Objetivos específicos O₁: Establecer la relación que existe entre conocer las propias emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021. O₂: Establecer la relación que existe entre manejar las emociones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p>	Inteligencia emocional	Conocer las propias emociones Manejar las emociones Motivarse a sí mismo Reconocer las emociones de los demás Establecer relaciones	<p>Tipo: Según el grado de abstracción: Básica. Según el enfoque: Cuantitativa. Según el objetivo: Correlacional. Según el manejo de las variables: No experimental. Según la recolección de los datos o información: Transversal. Métodos: Analítico-sintético Diseño: Correlacional Población: 32 docentes de la Institución Educativa N° 82982 del caserío El Suit, Muestra: 32 docentes entre mujeres y hombres de los niveles de Educación Inicial, Primaria, Secundaria de la Institución</p>
				Desempeño docente	Capacidades pedagógicas Responsabilidad profesional	

	<p>2021?</p> <p>P₃: ¿Cuál es la relación que existe entre motivarse a sí mismo y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?</p> <p>P₄: ¿Cuál es la relación que existe entre reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?</p> <p>P₅: ¿Cuál es la relación que existe entre establecer relaciones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021?</p>	<p>Suit, 2021.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la dimensión motivarse a sí mismo y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>H₄: Existe relación significativa entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre la dimensión reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>H₅: Existe relación significativa entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre dimensión establecer relaciones y desempeño docente de Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p>	<p>O₃: Establecer la relación que existe entre motivarse a sí mismo y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>O₄: Establecer la relación que existe entre reconocer las emociones de los demás y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p> <p>O₅: Establecer la relación que existe entre establecer relaciones y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, 2021.</p>			<p>Educativa N° 82982 del caserío El Suit,</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumentos: Test, Cuestionario</p>
--	---	---	--	--	--	--

Anexo 7: Constancia de aplicación de instrumentos al grupo piloto



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82333
NIVEL SECUNDARIA: COLPA – SAYAPULLO



PERÚ
Ministerio
de Educación

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

La que suscribe, Directora de la Institución Educativa N° 82333 Colpa, distrito Sayapullo, provincia Gran Chimú, región La Libertad, expide la presente:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

AL GRUPO PILOTO DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

- TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL
- CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

A favor de:

BR. ROSA FILOMENA PORTILLA DELGADO

Quién en su calidad de estudiante de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, ha realizado en esta Institución Educativa la aplicación al grupo piloto de los instrumentos de investigación pertenecientes a la investigación titulada: La inteligencia emocional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo 2021, acción efectuada en los meses abril y mayo del presente año.

Expido la presente constancia para los fines que la interesada considere conveniente realizar para la presentación de la documentación para la obtención de su grado de maestría.

Colpa, 12 de julio del 2021




María J. Gálvez Sotero
DIRECTORA

María Jaudiosa Gálvez Sotero
Directora

Anexo 8: Constancia de aplicación de instrumentos a la muestra



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 82982 EL SUIT, DISTRITO SAYAPULLO, PROVINCIA GRAN CHIMÚ, REGIÓN LA LIBERTAD.

HACE CONSTAR

Que la bachiller Rosa Filomena Portilla Delgado, identificada con DNI N° 26629494, estudiante de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, ha realizado en esta Institución Educativa la aplicación de los instrumentos de investigación Test de inteligencia emocional y Cuestionario de desempeño docente; pertenecientes a la investigación titulada: La inteligencia emocional y el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa N° 82982, El Suit, Sayapullo 2021, acción efectuada en los meses octubre y noviembre del año en curso.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

El Suit, 15 de noviembre del 2021.