

**ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PRIVADA  
“MARÍA MONTESSORI”**



**Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente – Arequipa 2021**

**Trabajo de investigación presentado por las  
alumnas:**

**BLAS QUISPE, Luz Clarita**

**SULLO LAROTA, Jackeline Ruth**

**Para optar el grado académico de Bachiller en**

**Educación**

**Asesora: Dra. Zulvi Madeleine Torres Ramos**

**0009-0002-5622-1550**

**AREQUIPA-PERU**

**2023**

# INV 8 H

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	10%
2	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Nacional San Agustin Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	

## **DEDICATORIA**

Dedico y agradezco a toda mi familia, en especial a mi madre Valeriana y a mi padre Alejandro por el apoyo económico, moral e incondicional recibido a lo largo de mi carrera profesional. A Dios por haberme dado salud y fortaleza para poder culminar mis estudios y a mis docentes quienes siempre estuvieron ahí para orientarme y guiarme.

*Luz Clarita*

Dedico este trabajo a Dios por guiarme y darme la fortaleza, a mi familia en especial a mi madre Josefina Larota Yucra y hermanos que depositaron en mí su confianza agradezco su apoyo incondicional por brindarme su ayuda constante en todo este proceso de mi carrera, quienes con nobleza y entusiasmo que con sus concejos y comprensión han sabido guiarme al camino de la verdad y justicia a fin de engrandecer y ser una gran profesional.

*Jackeline*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestra prestigiosa Escuela de Educación Superior Pedagógica Privada María Montessori, a las autoridades y a los docentes que lo conforman, especialmente a nuestra asesora Dra. Zulvi Madeleine Torres Ramos, por su apoyo y enseñanza constante e incondicional orientándonos a lograr una mejor profesionalización en el contexto educativo.

*Luz Clarita y Jackeline*

## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue: Determinar la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa – 2021.

El método utilizado en esta investigación fue el cuantitativo, de tipología básica y diseño no experimental, correlacional, transeccional. Las técnicas implementadas fueron la encuesta y como instrumento el Test de inteligencia de Bar-On y la guía de observación para observar el desempeño de los docentes. La muestra se conformó por la totalidad de los docentes de la institución educativa en estudios, siendo un total de 25 profesionales de la educación. Los datos fueron procesados a través del Programa Estadístico SPSS y presentados en tablas y gráficos de frecuencia.

Conclusiones: Se corroboró la relación positiva y alta entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso de un nivel positivamente muy alta, ya que su valor de  $r=0.942$  para la correlación de Pearson y  $0.960$  para los datos arrojados por el estadígrafo de Spearman lo que demuestra que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de desempeño docente de estos profesionales.

Palabras clave: inteligencia emocional, desempeño docente, interpersonal, intrapersonal.

## ABSTRACT

The objective of this study was: To determine the relationship between emotional intelligence in the teaching performance of the Mariano Melgar Valdivieso Educational Institution Gran Unidad Escolar, Arequipa - 2021.

The method used in this research was the quantitative, basic typology and non-experimental, correlational, transectional design. The techniques implemented were the survey and as an instrument the Bar-On intelligence test and the observation guide to observe the performance of the teachers. The sample was made up of all the teachers of the educational institution undergoing studies, with a total of 25 education professionals. The data were processed through the SPSS Statistical Program and presented in tables and frequency graphs.

Conclusions: The positive and high relationship between emotional intelligence in the teaching performance of the Educational Institution Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso was corroborated at a positively very high level, since its value of  $r = 0.942$  for the Pearson correlation and 0.960 for the data produced by the statistician of Spearman, which shows that the higher the level of emotional intelligence, the higher the level of teaching performance of these professionals.

Keywords: emotional intelligence, teaching performance, interpersonal, intrapersonal.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT .....	5
ÍNDICE GENERAL.....	6
ÍNDICE DE TABLAS .....	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
INTRODUCCIÓN .....	11
GENERALIDADES .....	14
CAPÍTULO I.....	15
PLAN DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. Plan de Investigación .....	15
1.1.1. El Problema de Investigación.....	15
1.1.2. Planteamiento del Problema .....	15
1.1.3. Justificación del Problema.....	18
1.1.4. Delimitación .....	19
1.1.5. Problemas de la investigación .....	20
1.1.6 Objetivos de la Investigación .....	21
1.1.7. Hipótesis de la Investigación.....	22
1.1.8. Variables de Investigación.....	23
1.1.9 Matriz de Operacionalización de Variables .....	24
CAPÍTULO II .....	25
MARCO TEÓRICO .....	25
2.2. Marco Teórico.....	25
2.2.1. Antecedentes de la investigación .....	25
2.2.2. Marco teórico – científico .....	30
Inteligencia Emocional.....	30
Las emociones.....	30
Funciones principales de las emociones .....	30

Conceptualización de la inteligencia emocional .....	31
Dimensiones de la Inteligencia emocional (Bar-On) .....	34
Desempeño docente .....	40
Propósitos del marco del buen desempeño docente .....	44
Dimensiones del desempeño docente.....	45
Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente .....	54
2.2.3. Definición de términos básicos .....	56
CAPÍTULO III .....	58
MARCO METODOLÓGICO .....	58
3.3. Marco Metodológico .....	58
3.3.1. Población y muestra.....	58
3.3.2. Unidad de análisis.....	58
3.3.3. Métodos de investigación .....	59
3.3.4. Tipo de investigación.....	59
3.3.5. Diseño de investigación.....	59
3.3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	60
3.3.7. Validez y confiabilidad.....	64
3.3.8. Técnicas para el procesamiento de análisis de los datos .....	65
3.3.9. Validación y confiabilidad.....	65
CAPÍTULO IV .....	67
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	67
4.1. Presentación de resultados .....	68
4.2. Comprobación de hipótesis .....	80
4.3. Discusión de los resultados .....	86
CAPÍTULO V .....	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	90
5.1. Conclusiones .....	91
5.2. Recomendaciones.....	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
ANEXOS.....	99
Anexo 1: Cronograma de actividades .....	100

Anexo 2: Recursos y presupuestos.....	101
Anexo 3: Financiamiento .....	102
Anexo 4: Instrumento de medición .....	103
Anexo 5: Matriz de consistencia .....	116
Anexo 6: Evidencias Fotográficas .....	120

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Intrapersonal .....	68
Tabla 2. Interpersonal .....	69
Tabla 3. Adaptabilidad .....	70
Tabla 4. Manejo de la Tensión .....	71
Tabla 5. Estado de animo .....	72
Tabla 6. Inteligencia emocional .....	73
Tabla 7. De la asistencia y puntualidad .....	74
Tabla 8. De la actitud docente .....	75
Tabla 9. Dominio de la asignatura .....	76
Tabla 10. Profesionalidad e identidad docente .....	77
Tabla 11. De evaluación .....	78
Tabla 12. Desempeño docente .....	79
Tabla 13 Hipótesis específica 1 .....	80
Tabla 14 Hipótesis específica 2 .....	81
Tabla 15 Hipótesis específica 3 .....	82
Tabla 16 Hipótesis específica 4 .....	83
Tabla 17 Hipótesis específica 5 .....	84
Tabla 18 Hipótesis general .....	85

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dominios del marco del buen desempeño docente.....	44
Figura 2. Intrapersonal .....	68
Figura 3. Interpersonal .....	69
Figura 4. Adaptabilidad.....	70
Figura 5. Manejo de la tensión.....	71
Figura 6. Estado de ánimo.....	72
Figura 7. Inteligencia emocional.....	73
Figura 8. De la asistencia y puntualidad .....	74
Figura 9. De la actitud docente .....	75
Figura 10. Dominio de la asignatura .....	76
Figura 11. Profesionalidad e identidad docente .....	77
Figura 12. De evaluación .....	78
Figura 13. Desempeño docente .....	79

## INTRODUCCIÓN

Constantemente los seres humanos pasan por procesos de transformaciones que determinan el contexto social, político, cultural, científico y laboral en el que se desenvuelve. En el caso de los docentes los cuales se manejan en instituciones educativas vienen pasando por un conjunto de transformaciones curriculares, educativas y políticas, ya que, la globalización propone entornos diferente a lo que se venían trabajando, por lo tanto, los docentes buscan que su labor proporcione probabilidades de formar alumnos con la preparación necesaria para la vida, qué les permita tener un trabajo que sea una fuente de satisfacción para ellos. (Arribasplata, 2018).

De allí que, Canaza et al. (2015) plantea que, como respuesta a tales transformaciones surgidas en centros educativos, se consideren las exigencias de competitividad del contexto en el que hace vida el estudiante, siendo necesario resaltar áreas específicas de labor como el desarrollo de la creatividad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la inteligencia emocional, entre otros. Por lo tanto, a diario en la educación a nivel mundial y nacional deben aplicarse programas curriculares y de capacitación que involucren propósitos y áreas novedosas, prácticas y actualizadas, contribuyendo así a desarrollar el potencial del individuo, estando siempre a la vanguardia de los requerimientos tecnológicos del nuevo milenio.

Partiendo de ello, es necesario considerar la utilidad de la inteligencia emocional por ser la base del desarrollo y aplicación de conductas asertivas y eficaces que influyen positivamente en los resultados esperados por las instituciones educativas. Las destrezas emocionales que se refieren a los componentes: interpersonal, intrapersonal, manejo de la atención, adaptabilidad y estado de ánimo planteado por Bar-On no han sido consideradas elemento contribuyente en la mejora de los procedimientos institucionales, por lo que no son suficientes los resultados sociales y financieros que se obtienen del desempeño.

En función de ello, nace la necesidad de identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso de Arequipa, 2021. De allí que, la inteligencia emocional juega un rol relevante en los diferentes contextos del quehacer humano y en especial en el educativo, propiciando la identificación y manejo de las emociones que contribuirán sustancialmente en el desempeño del docente, favoreciendo la interacción y el éxito profesional en el contexto pedagógico, por lo que es un punto clave de comprensión de las peculiaridades dada en el sistema educativo peruano.

Este documento de investigación se compone de los siguientes capítulos explicados a continuación:

*Capítulo I Plan de investigación:* contiene el problema de investigación, planteamiento del problema, justificación del problema, delimitación de la investigación, problema general y específico expresado en interrogantes, objetivos de investigación, hipótesis de estudio y variable de investigación.

*Capítulo II Marco Teórico:* refleja los antecedentes del estudio a nivel internacional, nacional y local y el marco teórico científico que describe ampliamente las variables de investigación. Finalmente muestra las definiciones de términos referida a la investigación en curso.

*Capítulo III Marco Metodológico:* comienza explicando la población y muestra de dónde se extrajeron los datos, métodos de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y finalmente se describen las técnicas para el procesamiento de la información.

*Capítulo IV Resultados y Discusión:* este capítulo contiene la presentación de los resultados en tablas y figuras estadísticas, luego presenta la comprobación de hipótesis y finalmente la discusión de los resultados.

*Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones:* refleja las conclusiones en respuesta de los objetivos y las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones señaladas.

Finalmente se presentan las referencias y anexos que complementan esta investigación.

## **GENERALIDADES**

### **1.1. Título del Trabajo de Investigación**

Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa - 2021

### **1.2. Autor**

Luz Clarita Blas Quispe

Jackeline Ruth Sullo Larota

### **1.3. Asesor**

Dra. Zulvi Madeleine Torres Ramos

### **1.4. Línea de Investigación**

Gestión Educativa

### **1.5. Localidad/Institución donde se realizará el Trabajo de Investigación**

Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso

### **1.6. Duración**

6 meses

## **CAPÍTULO I**

### **PLAN DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Plan de Investigación**

##### **1.1.1. El Problema de Investigación**

Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa – 2021.

##### **1.1.2. Planteamiento del Problema**

La inteligencia emocional es una habilidad clave para el desempeño docente efectivo en una institución educativa. La capacidad de los docentes para comprender, reconocer y gestionar sus propias emociones, así como para comprender y responder adecuadamente a las emociones de los estudiantes, puede tener un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, sin embargo, en muchas instituciones educativas, la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño docente no se reconoce ni se fomenta adecuadamente. En lugar de enfocarse exclusivamente en los conocimientos académicos y

las habilidades pedagógicas, se descuida el desarrollo de las competencias emocionales de los docentes.

Es así a nivel mundial en España se llevó a cabo una investigación por parte de Extremera y Fernández-Berrocal (2015) presentado en la Revista Iberoamericana de Educación, la cual refleje la relevancia del desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, indicando que la misma favorecerá positivamente el nivel preventivo de los profesionales, pues le propiciará la interpretación de sus emociones de manera que puedan comprenderla y percibirla.

Asimismo, a nivel de América Latina específicamente en Colombia, Isaza y Calle (2016) presentaron un estudio centrado en comprender el perfil de la inteligencia emocional, donde reflejaba que la inteligencia emocional propicia en el sujeto el reconocimiento de sus destrezas, habilidades y competencias que les permiten la interrelación con el entorno, de esta manera la inteligencia se consolida como la cualidad adaptativa al entorno.

A nivel nacional Candela *et al* (2020) llevó a cabo una investigación centrada en la inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas, siendo un estudio de tipo longitudinal, dónde señaló qué es necesario que el docente posea la inteligencia emocional como la habilidad de expresar y reconocer sus emociones, para que éstas puedan ser dirigidas y controladas, obteniendo la oportunidad de educar afectos emocionales en diferentes tiempos y espacios formativos de las instituciones educativas, enseñando lo que aprenden previamente en relación al reconocimiento de presión y control respetuosa demás emociones teniendo un impacto positivo en los estudiantes.

Es por ello, que la inteligencia emocional ha tomado gran importancia en la capacitación y formación de los docentes, pues, estos no solo deben contar con las

habilidades, destrezas y competencias profesionales académicas, sino que requieren de una serie de destrezas y competencias no cognitivas que fortalezcan y complementen su desempeño, basadas en una formación integral que se centre en el sujeto, sus necesidades, expectativas, personalidad y requerimiento desde una visión pedagógica más constructiva.

En función de ello, Villalpando (2016) indica que la inteligencia emocional va más allá de ser una destreza propia señalada para un docente, sino que determina la relevancia de una adecuada gestión de la conciencia, emoción y expresividad, siendo el docente un gestor social que desde su desempeño exige autocontrol, rigor, capacidad de liderazgo y determinación.

Actualmente, la praxis docente exige acciones diversas y complejas por la cantidad de circunstancias de descontrol emocional y violencia que se suscitan en la familia, escuela y sociedad y que se expresa en el alfabetismo emocional a causa de un excesivo estrés que llega a recaer en la despersonalización de quién la padece. Tales aspectos son necesarios enfrentarlos y prevenirlos desde una visión de la inteligencia emocional, la cual tiene como propósito desarrollar el equilibrio y la autorregulación en donde los objetos reciban una formación variada y que abarca aspectos de la vida social y familiar.

Partiendo de ello, las competencias y habilidades de los docentes deben enmarcarse en el perfil emocional del docente en las instituciones educativas, que requieren aplicar sus destrezas emocionales en la praxis educativa, más aun cuándo se interrelacionan permanentemente con estudiantes y comunidad educativa en general, tomando en cuenta la revolución tecnológica, la globalización y la era del conocimiento en las que se encuentran inmerso, requiriendo el desarrollo de estas destrezas y habilidades para alcanzar la competitividad.

No obstante, este deber ser, dista mucho de la realidad observada a nivel local en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso del Distrito de Mariano Melgar de la Provincia de Arequipa, dónde se han observado problemáticas referidas a el manejo de la inteligencia emocional en los docentes, ya que, tiene una capacidad limitada para el manejo interpersonal e intrapersonal. De igual manera se ha observado un control bajo del estrés y la forma de resolver los conflictos suscitados entre los estudiantes, así como pocas habilidades en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas laborales por la inestabilidad emocional a la que se encuentran sujetos. Tal circunstancia se debe a causas como poca empatía entre el personal administrativo y los docentes, baja interacción entre los docentes, vocabulario emocional escaso, pero la causa principal detectada por el investigador es que los docentes no saben controlar adecuadamente sus emociones, para que puedan desarrollar su desempeño adecuadamente. Esto acarrea una serie de problemas que si no se solucionan a tiempo pueden agravarse cómo en el temor de los niños hacia los docentes bajo nivel en la toma de decisiones para resolver problemas que se suscitan en el aula incremento de los niveles de estrés y bajo rendimiento tanto de la labor docente como en el desempeño de los niños.

Partiendo de esta realidad surge la inquietud de llevar a cabo este estudio que se centra en conocer la relación dada entre la inteligencia emocional y el desempeño docente pertenecientes a la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso Arequipa, de manera que a partir de esta información puedan aplicarse los correctivos necesarios que benefician el desempeño docente y por ende el proceso educativo en general.

### **1.1.3. Justificación del Problema**

Esta investigación se basa en identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en La Institución Educativa Gran Unidad Mariano Melgar Valdivieso, el cual es de gran significancia para los investigadores, quienes como futuro docente buscan implementar alternativas que permitan un mejor desempeño de la praxis pedagógica basada en inteligencia emocional por la importancia que está tiene en el desarrollo de habilidades inter e intrapersonales.

La educación es un procedimiento de gran relevancia para la vida de todos los seres humanos, por lo que, es necesario que el docente se desempeñe favorablemente en su labor, siendo capaz de racionalizar sobre sus emociones propias ante circunstancias de conflictos que se den a nivel personal y educativo, pues el docente siempre será un modelo a seguir para los estudiantes. Por lo tanto, el llevar a cabo este tipo de investigaciones aportan beneficios metodológicos de su labor, favoreciendo el equilibrio emocional e incrementando el autocontrol de sentimientos y emociones que inciden en el rendimiento académico de los estudiantes.

Partiendo de ello, se justifica la realización del estudio, la cual es un aporte teórico dado a la ciencia de la educación en el análisis e interpretación de la realidad del desempeño docente y los aspectos que pueden intervenir positivamente en el mismo. De igual forma proporciona un aporte práctico, en el sentido de que los resultados obtenidos servirán de base para proponer políticas macro y micro educativas que mejoren el desempeño docente y por ende la calidad de la educación que se proporciona en el instituto en estudio y a nivel nacional.

#### 1.1.4. Delimitación

El tema:	Inteligencia Emocional
Problemática:	Desempeño Docente
Población de estudio:	Docentes
Lugar de estudio:	Mariano Melgar – Arequipa
Año de estudio:	2021
Duración de la investigación:	1 año.

#### 1.1.5. Problemas de la investigación

##### **Problema General**

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?

##### **Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?
- ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?
- ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?
- ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y Profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?

- ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?

#### **1.1.6. Objetivos de la Investigación**

##### **Objetivo General**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa – 2021.

##### **Objetivos Específicos**

- Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.
- Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.
- Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.
- Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.
- Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

### **1.1.7. Hipótesis de la Investigación**

#### **Hipótesis General**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

#### **Hipótesis Específicos**

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

- Existe relación significativa entre inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

### 1.1.7. Variables de Investigación

- **Variable 1: Inteligencia Emocional**

**Definición conceptual Inteligencia Emocional:** Según el modelo teórico de Bar-On (1997)

Se define como un conjunto de habilidades y competencias que permiten a las personas reconocer, comprender y gestionar sus propias emociones y las emociones de los demás de manera efectiva, según este modelo, la inteligencia emocional no se limita a la gestión de las emociones individuales, sino que también se extiende a las habilidades sociales ya la capacidad de establecer relaciones interpersonales saludables. Se considera que la inteligencia emocional es una habilidad que se puede desarrollar a lo largo del tiempo con la práctica y la adquisición de nuevas estrategias y enfoques.

- **Variable 2: Desempeño Docente**

**Definición conceptual:** Comellas (2012) indica que el desempeño docente se conforma como la habilidad que propicia la correcta ejecución de la labor, lo que, involucra poseer una serie de conocimientos y prácticas que permitan resolver la tarea, por lo tanto, una persona es competente cuando tiene la capacidad de “saber hacer, saber y saber ser” a través de una serie de conductas psicomotoras, cognitivas y afectivas que le propuso implementar eficazmente las acciones que se considera generalmente complejas.

### 1.1.9 Matriz de Operacionalización de Variables

Variables	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Inteligencia Emocional</b>	La inteligencia emocional se define como una serie de destrezas y competencias personales, emocionales e interpersonales que determinan la cualidad general de afrontar los requerimientos y presiones del contexto en el que se desenvuelve el individuo. La inteligencia emocional como tal es un aspecto importante en la denominación de las competencias para alcanzar el éxito, pues, impacta directamente en el bienestar emocional de la persona.	Intrapersonal	- Conocimiento emocional, personal, seguridad -Autoestima, autorrealización. -Independencia.
		Interpersonal	-Relaciones interpersonales. -Responsabilidad social, empatía.
		Adaptabilidad	- Solución de problemas -Prueba de la realidad. -Flexibilidad.
		Manejo de la tensión	-Tolerancia a la tensión. -Control de impulsos
		Estado de ánimo	-Felicidad. -Optimismo
<b>Desempeño Docente</b>	Comellas (2012) indica que el desempeño docente se conforma como la habilidad que propicia la correcta ejecución de la labor, lo que involucra poseer una serie de conocimientos y prácticas que permiten resolver la tarea, por lo tanto, una persona es competente cuando tiene la capacidad de “saber hacer, saber y saber hacer” a través de una serie de conductas psicomotoras, cognitivas y afectivas que le propuso implementar eficazmente las acciones que se consideran generalmente complejas.	De la asistencia y puntualidad	-Cumple el horario establecido. -Cumple con las programaciones. -Asiste a reuniones
		De la actitud docente	Participa con actitud crítica, democrática y colaborativa en la institución. -Establece relaciones de respeto y colaboración. -Evalúa permanentemente el aprendizaje.
		Dominio de la asignatura	-Conoce bibliografía y fuentes sobre los temas. -Maneja información actualizada y pertinente. -Experiencias novedosas.
		Profesionalidad e identidad docente	-Se capacita constantemente. -Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos. Mantiene una actitud de desarrollo profesional.
		De la evaluación	-Diseña y planifica instrumentos de evaluación. -Hace reflexiones sobre las evaluaciones. -Coherencia entre lo que se enseña y evalúa.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.2. Marco Teórico**

##### **2.2.1. Antecedentes de la investigación**

###### **Antecedentes Internacionales**

En Ecuador, Solano (2016) en su tesis *“Importancia de la Inteligencia Emocional en los Docentes como parte del vínculo socio afectivo docente – alumno, y su incidencia en la disciplina en el aula”* se centró en explicar la relevancia de la inteligencia emocional para propiciar un nexo afectivo y positivo entre los docentes y los estudiantes, señalando además la influencia que está imprimiendo en la disciplina en el aula en un instituto privado de la ciudad de Quito. Metódicamente, fue una investigación cualitativa cuya muestra se conformó de 13 estudiantes del nivel inicial y 6 docentes. Los resultados demostraron un nexo afectivo entre los docentes y estudiantes que se respalda la inteligencia emocional de los docentes teniendo un indiscutible impacto en el manejo del grupo y era disciplina dentro del aula.

En Chile, Zúñiga (2019) en su tesis *“Influencia de la Inteligencia Emocional presente en los profesores de Educación General Básica, de un colegio particular subvencionado de la comuna de la Florida, en la promoción de aprendizaje socioemocional en sus prácticas pedagógicas”* se planteó el propósito de analizar la incidencia de la inteligencia emocional en la promoción de aprendizaje socioemocional de la práctica pedagógica de los docentes de educación básica general de un colegio particular. Metódicamente se aplicó un diseño correlacional, bajo el enfoque cuali-cuantitativo, cuya muestra se conformó de 5 docentes de educación general, perteneciente a los primeros niveles educativos. Los resultados demostraron que estos tienen niveles adecuados de inteligencia emocional, sin embargo, no la emplean adecuadamente en su praxis pedagógica a excepción de una docente de la que se le adjudica la relevancia y reconocimiento del método emocional en la práctica pedagógica.

En Bolivia, Álvarez (2020) en su tesis *“Relación entre Inteligencia Emocional y Asertividad en maestros de la Unidad Educativa Boliviano Holandés de Ciudad Satélite del alto”* siendo el propósito general determinar la incidencia de la inteligencia emocional en la asertividad de los docentes de una unidad educativa pública. Metódicamente se empleó el diseño transversal, no experimental y correlacional, siendo la muestra 67 docente a quienes se les aplicó dos instrumentos referidos a las variables de investigación. Los resultados obtenidos a partir de un análisis estadístico determinaron una correlación alta y positiva, con un valor de 0.904, por lo que tales habilidades se conectan, afectan e interactúan entre sí.

### **Antecedentes Nacionales**

Alejandro (2018) en su tesis *“Inteligencia Emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la vida Chimbote”* se formuló el objetivo de establecer la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes de un

Instituto Educativo de Chimbote. Metodológicamente se aplicó una investigación correlacional, de categoría no experimental, cuya muestra fue de 30 docentes de este instituto educativo del año académico 2017. Los resultados principales determinan la aceptación de la hipótesis, pues se obtuvo un valor de  $r = 0.869$  de correlaciones decir inferior a 1, demostrando que el nivel de inteligencia emocional incide estadística y significativamente con el nivel de desempeño de los docentes de la institución educativa en estudio.

Rufino (2018) en su tesis *“Desempeño Docente e Inteligencia Emocional en Docente de Educación Inicial de Huánuco”* se formuló el propósito de establecer la relación estadística entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de educación inicial de Huánuco, por lo que, se implementó un diseño investigativo correlacional de carácter transversal, de campo, prospectivo, bajo un enfoque cuantitativo, cuya muestra fue de 79 docentes del nivel inicial. Los hallazgos principales señalaron que no se da una relación estadística y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la institución educativa en estudio.

Flores (2019) en su tesis *“Inteligencia Emocional en Docentes de una Institución Educativa Pública del Distrito mi Perú – Callao”* siendo su propósito central caracterizar el nivel de inteligencia emocional de los docentes de una institución educativa del Callao, por lo que, se implementó el diseño descriptivo simple, de carácter no experimental, cuya muestra se conformó de 70 docentes del nivel primario y secundario. Los resultados demostraron que el 70% de los docentes tiene un nivel regular de cociente emocional, es decir, se sienten bien consigo mismo y tienen relaciones adecuadas con otras personas, adaptándose y adecuándose a las exigencias del contexto educativo y afrontando calmadamente el estrés, siendo optimista y sin perder el control.

León (2017) en sus tesis *“Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel”*, planteándose el propósito central de establecer la incidencia entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de una institución educativa. Metódicamente se trabajó bajo la perspectiva cuantitativa con un diseño no experimental, de nivel correlacional y carácter transversal. La muestra fue de 65 docentes del instituto educativo en estudio. Los resultados demostraron la correlación existente entre la inteligencia emocional del desempeño de los docentes de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman.

Flores, Polo y Torres (2018) presentaron su estudio de título: *“Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima”* siendo el propósito central establecer la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño de los docentes de una institución educativa de Lima. Para lo que metodológicamente se implementó un diseño correlacional y descriptivo, de carácter transversal, usando una muestra censal compuesta de 331 persona que es la totalidad de los docentes de la institución en estudio. Los resultados señalan la relación significativa y directa de la inteligencia emocional con el desempeño de los docentes, por lo tanto, a mayor puntuación de los componentes de la inteligencia emocional, mayor será el puntaje de los componentes del desempeño docente en la muestra estudiada.

### **Antecedentes Locales**

Condori (2019) en su tesis *“La inteligencia emocional y desempeño de los docentes del programa de formación en servicio para docentes del nivel de educación secundaria del área de ciencia, tecnología y medio ambiente - aula n°7- AREQUIPA, 2018”*, se plantea el propósito de determinar el nivel correlacional dado entre la inteligencia emocional y el

desempeño de los docentes de un programa de formación en servicio a docentes de educación secundaria. Por lo que se implementó un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional no experimental, cuya población fue de 28 asistentes. Los resultados permitieron evidenciar una correlación positiva y leve entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes.

Carcausto (2019) en sus tesis *“Relación entre la Inteligencia Emocional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa 10038 Jorge Basadre Grohmann del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa”* se planteó el propósito de establecer el nexo dado inteligente emocional y el desempeño de los docentes de una institución educativa del distrito de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, dónde se implementó un estudio de diseño descriptivo, correlacional, cuya muestra fueron los 91 docentes de la institución educativa en estudio. Los resultados demostraron la relación existente y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la institución.

Pérez (2018) en su tesis *“La inteligencia Emocional y su Relación con el clima Institucional de los Docentes de las instituciones Educativas, Cristo Rey y San José de Cottolengo de Circa del Distrito de Cerro Colorado”*, se plantea el propósito de establecer la relación de entre la inteligencia emocional y el clima institucional, basada en la opinión de los docentes de la institución educativa en estudio. Por lo que el diseño de investigación fue no experimental, ceñido en el método deductivo inductivo, cuya población fue de 40 docentes del nivel primario y secundario de la institución educativa. Los resultados demostraron que en su praxis pedagógica los docentes necesitan mejorar la inteligencia emocional para que esté se refleje en un mejor clima institucional.

## 2.2.2. Marco teórico – científico

### Inteligencia Emocional

#### Las emociones

Son una serie de manifestaciones psicofisiológicas que logra experimentar el sujeto, cuando da respuesta distintos estímulos externos, reflejando las maneras eficaces de adaptación en los distintos contextos en el que se desenvuelve (Condori, 2019).

#### Funciones principales de las emociones

- 1. Función adaptativa:** Está referida a la preparación que se hace al organismo para actuar frente a un estímulo externo, percibido de forma diferente por el humano. Cuando las personas se exponen a estímulos desfavorables puede considerarse una amenaza, contrariamente cuando nota un estímulo positivo o agradable se genera una acción de cercanía al estímulo (Zúñiga, 2019).
- 2. Función Social:** Las emociones transmiten y comunican al sujeto ya los otros la manera en cómo se siente y explica la forma en que se desenvuelve partiendo del estado emocional por lo que se hace necesario comprender analizar y conocer la forma de manejar nuestras emociones.  
  
De esta forma, el sujeto sabrá socializar y expresarse con los individuos de su entorno, pues las emociones favorecerán la comunicación acertada o desfavorecer a generando malas interpretaciones o entendidos (Zúñiga, 2019).
- 3. Función Motivacional:** Es la relación entre la emoción y la motivación la cual orienta y genera una conducta emocional, conduciendo hacia un destino en dónde influye además la intensidad de la respuesta dada. Un bajo nivel arousal propicia una respuesta insuficiente, cuando la emoción tiene un alto nivel arousal genera una reacción

entusiasta, propiciada por la emoción, dándose el alejamiento o aproximación del estímulo, tales funciones de la inteligencia personal están más desarrolladas en una persona que en otra, propiciando la disminución de algunas funciones (Zúñiga, 2019). Las emociones pueden ayudar a influir en otro sujeto, teniendo un adecuado vínculo con la sociedad, así como relaciones interpersonales adecuadas en el contexto que las rodea.

### **Conceptualización de la inteligencia emocional**

La inteligencia emocional es un constructo que surge de la inteligencia social, cuyo precursor fue el psicólogo Thorndike, el cual la definió como una destreza de comprender y dirigir a los sujetos a comportarse adecuadamente en sus relaciones humanas (Chamorro, 2014).

Asimismo, la inteligencia emocional fue trabajada por primera vez por los investigadores Salovey y Mayer en 1990, explicando que la inteligencia emocional es la cualidad perceptiva de los sentimientos y la conciencia de las emociones propias y de los otros, configurándose como el impulso interno que orienta las emociones y sentimientos que equilibran el pensamiento y la conducta de las personas (Pérez, 2018).

La inteligencia propiamente dicha, es un medio que permite solucionar la problemática que se presentan, no obstante, desde una óptica emocional la gestión y el control de las emociones es primordial para el desarrollo de la persona y la construcción de una mejor calidad de vida en torno a las relaciones interpersonales. En este contexto, las emociones desempeñan un rol básico para la conformación de la inteligencia emocional, iniciando con la identificación de las emociones propias, aceptándolas y tomando conciencia de ellas.

Por su parte, Bar — On (1997) indica que las emociones se consideran un componente central para comprender y desarrollar esta habilidad. una de las dimensiones clave es la dimensión interpersonal. Esta dimensión se refiere a las habilidades y competencias relacionadas con las interacciones y relaciones con los demás, la importancia de comprender y gestionar las propias emociones, así como las emociones de los demás, para lograr un funcionamiento emocionalmente saludable y una adaptación efectiva al entorno.. (p. 78).

Bar-On identifica diferentes emociones y las clasifica en varias categorías, enfatiza la importancia de comprender y gestionar las propias emociones, así como las emociones de los demás, para lograr un funcionamiento emocionalmente saludable y una adaptación efectiva al entorno. Su modelo se centra más en las capacidades y emociones que en la identificación de emociones específicas

Por lo tanto, la inteligencia emocional es una destreza interna que orienta y dirige el comportamiento, complementándolo con el elemento racional que determina los límites de la emoción, concientizando sobre las emociones propias y la de los otros, gestionándolas y canalizándolas para así optimizar las relaciones personales.

Asimismo, Cooper y Sawaf (2015) indica que la inteligencia emocional es un ingrediente motivacional de las personas que propician la optimización de su potencial y única interioridad, determinando sus capacidades y valores que surgen desde lo intrínseco de su personalidad, para aplicarlo eficazmente cómo un impulso de conexión influencia e interrelación (p. 43).

Abanto (2010) propone que la definición de inteligencia emocional se basa en rasgos actitudinales, micro habilidades y competencias que a la par con la experiencia y los conocimientos son necesarias para el manejo de circunstancias adversas dadas en la

cotidianidad, las mismas se vinculan con las relaciones sociales y humanas complejas (p. 23).

Fragoso (2015) señala que la inteligencia emocional es un aspecto clave para la motivación y orientación de la vida de una forma exitosa y plena, progresando en capacidades, actitudes, destrezas y habilidades que se relacionan a los sentimientos y emociones, así como en la canalización y manejo, para que sustancialmente se mantengan relaciones saludables que estén a la par con el proyecto de vida de las personas (p. 87).

El autor Goleman (2000) señala que la inteligencia emocional propicia habilidades de concientización de las emociones, comprensión de los sentimientos de las otras personas y tolerancia frente a las frustraciones y expresiones soportadas en el contexto laboral, por lo tanto, es necesario acentuar la capacidad del trabajo en equipo adoptando comportamientos sociales y empático que proporcionan habilidades para el desarrollo profesional (p. 34).

Sobre la base de lo anterior, se puede señalar que en los últimos 20 años los especialistas en inteligencia emocional han descrito y consolidado ampliamente este constructo, no solo en el contexto organizacional sino en el conyugal, familiar, educativo y laboral, cobrando mayor importancia en el aspecto educativo, que se centra más en la persona que en las metodologías utilizadas, propiciando una formación holística e integral bajo el enfoque humanista. En aspectos generales la inteligencia emocional se centra en componentes de competencia, habilidad y comportamiento ligados a la inteligencia que propiciarán en el docente una comprensión de su sentimiento propio y de los estudiantes para desempeñarse adecuadamente en su labor.

### **Dimensiones de la Inteligencia emocional (Bar- On)**

Inteligencia emocional se ha presentado bajo distinto modelo teórico que enfocan su dimensión, no obstante, y a efectos de este estudio se tomará la propuesta de Bar-On que es la que más se utiliza en la actualidad, contribuyendo con la estandarización y medición del inventario general, aportando dimensiones e indicadores que explican la inteligencia emocional en los individuos.

Las dimensiones que se enfocan en la inteligencia emocional son aquellas que comprende el inventario de este autor, en las que se menciona los aspectos característicos emocionales a un nivel intrapersonal, los cuales son claves para la gestión y canalización de las emociones propias y de los otros. A continuación, se detallarán las dimensiones que conforman el constructo de inteligencia emocional.

#### **Dimensión 1: El componente Intrapersonal (CIA)**

De la dimensión intrapersonal, Bar-On (1997) la señaló como una serie de destrezas orientadas a identificar las emociones propias y otorgarles un significado consistente con la reacción y la identidad realizadas, en pocas palabras es reconocer los sentimientos propios en circunstancias de exaltación, llegando a canalizarla y racionalizarla orientándolas a los propósitos culturales y personales tomando así una conciencia emocional de lo mismo denominada inteligencia intrapersonal. Dentro de la dimensión intrapersonal se dan una serie de micro habilidades que deben fortalecerse y reconocerse para alcanzar este componente, en resumen, se da todo un conjunto de habilidades que se plasman en la categoría de inteligencia intrapersonal entre los que se obtienen:

*Comprender de las emociones:* Se conforma como la comprensión de las emociones propias en circunstancias difíciles, la cual es una ardua tarea, lográndose solo con la

interiorización y comprensión que surge de la introspección, reflexión, meditación y autoevaluación de las emociones y sentimientos propios. Es bien conocido que el exterior es un reflejo de lo que se encuentra en el interior de la persona, siendo un proceso complejo, profundo y amplio en el que se sumerge, para identificar los fenómenos que nunca se habían experimentado (Ugarriza; 2003).

*La asertividad:* Tal y como es conocida no requieren solo aspectos de empatía con los otros, sino que es una expresión final de un conjunto de pasos empáticos que se da desde que la persona adquiere la habilidad de la escucha activa. La asertividad en un principio es la interiorización de los eventos experimentados, que son reflexionados, meditados y extrapolados íntegramente. No obstante, esto alcanza la aptitud cuando se transcurre por vivencias similares que remontan a la persona en el tiempo volviendo a vivir tales circunstancias, por lo que la asertividad permite adoptar un lugar y que la persona se abra con naturalidad a la comprensión de los otros.

*El autoconcepto:* se conforma como la habilidad y capacidad de conformar una sólida concepción de lo que la persona piensa de sí mismo, de allí la importancia de ser consciente de las fortalezas, potencialidades y limitaciones propias, transigiendo un perfil que salvaguarde el desarrollo personal y una autoestima sólida.

*Autorrealización:* Representa la competencia y destreza que mueve el individuo a lograr sus objetivos, metas e ideales a través de la autoestima sólida el optimismo y la perseverancia.

*La independencia:* Se entiende como la autonomía responsable e íntegra que propicie permitiendo decidir sobre la base de emociones, sentimientos y valores con un adecuado manejo emocional (Ugarriza; 2003).

## **Dimensión 2: Componente Interpersonal**

Con esta dimensión se entiende, la capacidad que tienen las personas para poder leer e interpretar y analizar las emociones ajenas, asimismo establecer buenas relaciones de cordialidad, armonía y asertividad siendo la clave primordial, la gestión de nuestras emociones.

En este sentido, León (2013) señala que la inteligencia interpersonal representa cualidades de diferenciación y manejo apropiado de las conductas temperamentales, motivación, emociones y aspiraciones de los otros sujetos. (p. 67)

Según Bar-On (1997), indica que la inteligencia interpersonal es la habilidad social de manejar los sentimientos y emociones canalizados de forma confiable, conducida y responsable que permiten un contexto tolerante, respetuoso y armónico (p. 32).

Asimismo, Couto (2016, p. 102) señaló que los nexos interpersonales deben poseer aspectos que armonicen y estabilicen tales relaciones, para ello la inteligencia emocional cumple un importante rol en el control, manejo y encauzamiento de las emociones al momento de relacionarse con las otras personas, manteniendo y fortaleciendo el radar social en los contextos familiares laborales, culturales y de amistad.

En esta misma línea, Fragroso (2015, p. 119) explica qué las habilidades interpersonales equivalen a conductas relacionadas con la asertividad y la empatía, es decir, cuando el sujeto tiene la habilidad de ponerse en el papel del otro entenderá y se abrirá al diálogo, la tolerancia y la comprensión. Por lo tanto, a través de la estabilidad emergen diferentes capacidades que dan paso a relaciones humanas adecuadas como: el dominio de las destrezas sociales básicas que se expresan en micro habilidades como: la comunicación verbal y no verbal, la comunicación receptiva, la comunicación de las emociones, las

conductas pro-sociales, resolución del conflicto y gestión de emociones.

### **Dimensión 3: Componente de Adaptabilidad**

La adaptabilidad representa la apertura a nuevos enfoques e ideas, siendo flexible a la reacción frente a las transformaciones. La persona que posee esta habilidad sabe manejar fácilmente múltiples exigencias, traslados inesperados o prioridades cambiantes, de igual forma ajustan su estrategia y reaccionan a momentos de inestabilidad, siendo flexible en la visión de sus acciones.

Para Perandones y Castejón (2005, p. 244) es totalmente natural y relevante que los organismos manifiesten una respuesta advertida a transformaciones o circunstancias novedosas para su subsistencia. De igual forma la supervivencia en épocas de cambio, permiten evaluar la capacidad adaptativa alcanzando crecimiento y estabilidad cómo lo realiza cualquier otro organismo vivo.

Calcina (2015) señalan que la adaptabilidad es una serie de secuencias que buscan maximizar y aprovechar las circunstancias del ambiente para afianzar la interacción dada entre el sujeto y el entorno. De acuerdo a este concepto se hace necesario que los docentes y alumnos generen habilidades de adaptación para saber adecuarse a los distintos ambientes, por lo que necesitan capacidades emocionales que le propician la interacción con nuevas maneras de convivir y de relacionarse interpersonalmente, demostrando en ello asertividad, manejo de conflicto y empatía.

Fragoso (2015, p. 117) revela que la adaptabilidad es la capacidad para resolver y adaptarse a circunstancias críticas y adversas que se deben realizar, disminuyendo las consecuencias al momento en que ocurre el problema. La adaptación emocional permite disminuir el impacto como una manera de solucionar el problema. La habilidad de

flexibilidad describe a las personas que manifiestan eficiente y eficazmente al momento de cumplir su labor en diferentes circunstancias y adversidades, de igual forma se adaptan como un elemento importante de la inteligencia emocional a nueva circunstancia que genera la institución en un puesto o área determinada, de forma que buscan solucionar novedosamente estando aperturados al cambio.

#### **Dimensión 4: Componente manejo del estrés**

En el componente de manejo del estrés se relaciona otro tipo de sus componentes coherentes a la tolerancia, frente a las frustraciones y el manejo de los impulsos.

La tolerancia frente al estrés se refiere a las destrezas que poseen las personas para hacer frente a circunstancias difíciles, lo que no es una acción sencilla para algunos, pues la tolerancia es la cualidad que nos permite postergar y manejar estratégicamente sin que esto menoscabe el estado de salud o afectividad, teniendo un mayor autodominio y no maximizando la situación estresante.

Otro aspecto de la dimensión es el control y manejo de los impulsos, que se refiere a ajustar adecuadamente las emociones estableciendo un parámetro para no caer en reacciones violentas y descontroladas, la cual es una destreza que permite que las relaciones humanas se mantengan favorablemente (Ugarriza, 2003).

Por su parte, Guardiola y Basurto (2014) indican que el estrés físico es una respuesta fisiológica corporal que sigue una orientación psicósomática, es decir, cuando las personas son víctimas de una circunstancia estresante y psicológica las distintas partes del cuerpo manifiestan respuestas adversas como calambres, malestar estomacal y cefaleas. (p. 45)

Las manifestaciones del estrés se caracterizan por sentimientos negativos como los celos, la ansiedad, la ira, percepción, tristeza y desesperación, las cuales tienden a ser

pasajera. El aspecto relevante de una manifestación emotiva del estrés, es el comportamiento cognitivo, ya que, por el hecho de que los estímulos externos se perciben como circunstancias estresantes, por lo que, es necesario aclarar que las manifestaciones cognitivas de las personas pueden variar considerando autoeficiencia, rasgos personales, soporte social y experiencias previas.

Por lo tanto, al ser este componente una fase transitoria es necesario que las personas y docentes especialmente posean habilidades relacionales y emocionales de concientización de sus emociones, que deben controlar a través de un manejo afectivo, conductual y cognitivo.

#### **Dimensión 5: Estado de ánimo en general**

Por lo general, a lo largo de la vida se presentan días en que las personas se sienten estresadas o deprimida estos días son inevitable, pero es crucial, la capacidad del individuo de seguir adelante y superarlos, buscando momentos más felices, en todo ello interviene el estado de ánimo, la cual es una habilidad que surge desde los primeros años de vida, pero es hasta los 6 años cuando el niño afronta diferente las sensaciones negativas (Ugarriza, 2003).

El estado de ánimo posee dos dimensiones importantes de acuerdo a los autores consultados que son la felicidad y el optimismo (Guardiola y Basurto, 2014).

Algunos autores consideran que la felicidad sustancialmente llega a ser una utopía, cuando la persona busca obtenerla por medio de elementos materiales o el cariño de otra persona, por lo que, la felicidad es una actitud que orienta el logro de objetivos y metas que proporcionan satisfacción.

En cuanto al componente del optimismo, se entiende como la cualidad que tienen las personas para mantener actitudes positivas y orientadas a alcanzar los propósitos, superar

los obstáculos y erradicar sentimientos negativos que deben ser reducidos para contar con fortaleza personal y convicción de las acciones (Ugarriza, 2003, pp. 203-205).

Una de las grandes interrogantes que surgen a los docentes que se encuentran en el aula es la probabilidad de manejar los estados de ánimo, analizado desde diversos actores que se han basado en distintos puntos de vista y en teorías que afirman que muchas personas se abocan a permanecer en estados de ánimos que en algunas ocasiones no pueden controlarse, reflexionando qué se requiere de la habilidad para gestionarlos y manejarlos a través de las micro habilidades a utilizar en cada momento, pues las emociones se encuentran todo el tiempo en las personas, por lo que, el estado de ánimo se considera una actitud que guía la experiencia de vida cotidiana, bajo la disciplina y la responsabilidad de forma intrapersonal y eficaz.

### **Desempeño docente**

Indicar una visión general del docente desde un contexto holístico no es tan fácil, pues se han señalado una variedad de posturas teóricas que se han construido en el tiempo y en las diferentes culturas y sociedades donde el docente es un profesional, servidor público, formador o simplemente un transmisor de conocimiento. El rol importante que esté cumple ha ido variando ya que es guía, acompañante, facilitador o líder, configurando un sistema propio para su monitoreo y evaluación. En tal sentido Zelada (2016) señalaron que llevar a cabo una valoración del desempeño, lo que se busca es monitorear y revisar periódica y formalmente el desempeño del docente o del equipo docente.

En función de ello, es necesario que las instituciones educativas determinen un sistema de planeación, ordenamiento, dirección y monitoreo del desempeño de los docentes que

hacen vida en las instituciones para alcanzar los propósitos institucionales, los cuales se involucran de forma directa con los docentes que tienen la labor de llevar el aprendizaje en los estudiantes.

Montenegro (2003) diferencia los términos de desempeño y competencia, indicando que la competencia es un esquema o patrón general de conducta mientras que el desempeño se conforma como una serie de acciones específicas, evidenciadas en la actividad laboral. Por lo tanto, el desempeño docente en el cumplimiento de las funciones considera tres primordiales ejes del servicio cómo es: el estudiante, el docente y el contexto, donde se manifiestan las competencias y capacidades. (p. 42).

Valdés (2004), indica que el desempeño docente es un procedimiento de recolección de la información de una forma sistemática que busca alcanzar cierto nivel de fiabilidad y validez, cuyo propósito es valorar y corroborar el impacto que genera la labor del docente en los estudiantes, desplegando sus destrezas y cualidades pedagógicas en su praxis educativa, tanto en el aspecto emocional como en la naturaleza de sus interacciones, responsabilidad laboral e interacción con la comunidad educativa en general.

Asimismo, los contextos específicos de la praxis del docente, así como su competencia son evidentes de forma precisa, como una serie de valores, destrezas y actitudes que el docente ha formado y que orienta su acción en el desempeño dentro del aula (Delanoy, 2001, p.12).

Por su parte, Comellas (2002) señala que el desempeño es la habilidad manifestada por el docente, que le permite ejecutar correctamente su función, lo que requiere de un conjunto de conocimientos teóricos y prácticos para resolver adecuadamente las tareas. Por lo que se señala que las personas son competentes cuando tienen la capacidad de “saber

hacer, saber y saber estar”, la cual se obtiene por medio de una serie de conductas psicomotoras, cognitiva y afectivas de manera que facilitan la eficaz realización de las acciones consideradas por lo general como complicadas.

Aldama (2003) señala que “Las competencias del desempeño docente son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un docente debe poseer y demostrar en su labor educativa. Estas competencias son fundamentales para llevar a cabo eficientemente las tareas y responsabilidades propias de la enseñanza, y se basan en las necesidades y demandas del contexto educativo en el que se desenvuelve el docente.” (p. 12).

Por lo tanto, la profesión docente posee una serie de funciones, cuya importancia no solo se basa en su relación con el servicio a los usuarios y a las comunidades o procesos de la labor educativa, sino también está cimentada en la valoración y acreditación que debe poseer el servicio propio para mejorar sus estándares de calidad y de valor social.

El desempeño docente adecuado, así como en cualquier profesional está determinado desde una perspectiva del saber-hacer y del saber simpatizar y toda una serie de destrezas y capacidades, por lo que no sólo la evaluación se basa en algunos aspectos, sino que debe darse de forma integral, considerando todos los elementos del desempeño que manifiestan una serie de capacidades.

Para Astocaza (2014) el desempeño docente se conforma como una valoración que evidencia la experiencia, el manejo cognitivo de conocimiento y el contenido a través de los métodos de enseñanza y expresión de la competencia en las áreas que corresponden a la especialidad del docente, dónde es demostrada la organización de destrezas, habilidades y la aplicación de medios didácticos, así como entusiasmo, evaluación y actitud permanente de

perfeccionamiento, puntualidad, innovación y empatía con los estudiantes y con la acción investigativa en su contexto.

Minedu (2012) afirma que el desempeño docente es una serie de competencias dominio y desempeños determinados, que caracterizan a los docentes del nivel básico regular a nivel nacional. De igual forma es una concordancia social y técnico entre los aspectos educativos, estatales, docentes y la población en general, es un lineamiento político educativo integrador que se conforma como estrategia para la profesionalización y optimización del docente que poseen capacidades y competencias formativas de procesos de enseñanza aprendizaje, para mejorar la calidad educativa de los estudiantes desde una visión científica, humanística y técnica

Según Monroy (2012) en cuanto a la evaluación señala que la misma debe ser integradora y holística, no solo considerando prácticas casuísticas, sino proporcionando una valoración que considere: la observación directa en el contexto escolar, ficha de observación, encuesta a los representantes y juicios que se basan en evidencias, dónde la mayor relevancia la tenga la observación directa dada en el contexto educativo, con un tiempo de duración de 60 minutos, coordinación previa con el docente a evaluar. De igual forma, aquellos docentes que no tengan la aprobación necesaria poseerán dos oportunidades, más capacitación previa y aquellos que aprueben estarán habilitados para continuar con el proceso de ascenso.

Cómo se ha comprendido los autores señalados anteriormente determinan que para observar el desempeño docente es necesario practicar y desarrollar un conjunto de estrategias correspondiente habilidades, capacidades, estrategias y destrezas al momento de concretar el currículo en sesiones, unidades, actividades educativas y evaluativas, añadiéndole un

comportamiento empático y proactivo del docente, que determine una conexión emocional y garantice el aprendizaje duradero, significativa y fluido de los estudiantes.

### **Propósitos del marco del buen desempeño docente**

El Ministerio de Educación (2012) indica en el marco del buen desempeño docente que el mismo tiene como objetivo contemplar los aspectos característicos del lenguaje dado entre los docentes y la población en general para alcanzar una comunicación fluida sobre los distintos elementos y maneras de enseñanza. Asimismo, este marco busca la concientización y promoción de la reflexión del docente desde una perspectiva socializadora, conformando prácticas y actitudes justas con la comunidad, la cual deberá compartir una perspectiva integral de la enseñanza. Tiene como propósito, además, orientar la valoración profesional y social de los docentes, para que estos logren incrementar sus niveles de autoestima y continua mejora de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje. Finalmente se planteó como propósito el poder proporcionar las condiciones laborales de perfeccionamiento, capacitación y reconocimiento de los profesionales.



*Figura 1. Dominios del marco del buen desempeño docente.*

Fuente: <https://es.slideshare.net/poelherrerabendezu/marcobuendesempeodocente>

### **Dimensiones del desempeño docente**

De acuerdo con Comellas (2012, p. 19) las competencias que conforman el desempeño docente están definidas de la forma siguiente: serie de destrezas y habilidades que propicia la eficiencia y la eficacia en la ejecución de tareas asignadas, esto involucra el logro y afianzamiento de actitudes, conocimientos y experiencia que se integran al desenvolvimiento adecuado en el contexto educativo complejo, bajo acciones específicas de enseñanza-aprendizaje y desarrollo de destrezas.

Al hacer referencia del desempeño docente, se aluden a la competencia de los mismos desde la perspectiva profesional, propiciando un adecuado desempeño de su praxis pedagógica, por lo que, no solo se trata del nivel de conocimiento que adquirió en la formación docente, sino de las competencias que propician acción, es decir, la destreza de acción que le permite al docente la capacidad de acción y reflexión en circunstancias complejas y tomas de decisiones.

Por lo que, el docente altamente competente tiene un desempeño óptimo que le propicia la capacidad de señalar sus problemas y dificultades del entorno distinguiendo distintas estrategias realistas y optando por aquellas que se adecuen, tomando en cuenta los riesgos de su escogencia, planificación de sus acciones pedagógicas, tomando en cuenta los elementos y orientaciones de su labor, tratando de moldear los probables cambios, respetando cada proceso de enseñanza y tomando los principios de libertad, igualdad, control de emociones, equidad, trabajo colaborativo e intervención en el procedimiento de optimización y cambio para propiciar conclusiones y el aprendizaje de circunstancias novedosas.

Adicional a ello, las distintas dimensiones y futuras que se consideran en la actualidad para medir y valorar el desempeño de los docentes son suficientemente variadas en la literatura educativa, bien sea a nivel de autores y de naciones, por lo que en tal contexto se hace mención de relevantes aspectos que se consideran en el desempeño docente, los cuales por los aportes de Comellas (2012) se posee un conjunto de dimensiones que conforman la variable del desempeño a considerar en esta investigación.

De acuerdo a lo indicado por Comellas (2012) las competencias no pueden dissociarse de la capacidad de proporcionar respuestas ante una situación determinada, lo cual propicia la necesidad de señalar anticipadamente nexos con el conocimiento que favorezca la movilización y transferencia a los distintos contextos, de esta forma se reelabora de acuerdo al entorno y a la circunstancia.

Por lo que, la persona no aplicará solamente el saber aprendido con la experiencia vivida, sino que se comportará en el análisis del contexto, las representaciones y valoraciones posible de las oportunidades de sus decisiones referentes al saber hacer, qué implica a su vez la manera profesional y personal de su accionar, que es el saber estar, en este sentido es necesario tomar en cuenta que la competencia global es la capacidad referida tal y como lo hace Comellas (2012):

*Saber*, involucra el conocimiento y la manera objetiva de interpretarlos siendo externo al sujeto y relacionado con el contexto en el que se desenvuelve.

*Saber hacer*, involucra la destreza de ejecutar que actualmente cuenta con una perspectiva más amplia denotando el conocimiento empleado en una situación específica.

*Saber estar*, está referido al dominio de tipo afectivo de la persona siendo que por este tipo de saber las personas emplean actitudes efecto motivaciones emociones y valores los cuales están en juego en situaciones determinadas.

La función del modelo teórico que expone Comellas (2002) señalados anteriormente se han tomado en consideración las dimensiones de actitud docente profesionalismo identidad qué corresponde al saber, dominio de la asignatura evaluación que forman parte del saber hacer y la asistencia y puntualidad qué son equivalentes al saber estar.

### **Dimensión 1: De la asistencia y puntualidad**

La labor que realizan los maestros abarca la instrucción y el incremento de las enseñanzas de los alumnos siendo necesario que se tenga ambientes óptimos con condiciones adecuadas donde los alumnos siempre estén presentes y sean puntuales, aunque haya muchas opiniones de que esto corresponde a una labor del maestro muy tradicional, lo cierto es con variados desempeños que existen en el ejercicio laboral. Vargas, (como se citó en Arriata 2010) la eficacia laboral comprende la obediencia, puntualidad etc. que se unen con las capacidades que realizan los maestros para trabajar en grupo desarrollando su habilidad de enseñanza. (p.25)

Montenegro (2007, p. 56) “manifiesta su responsabilidad y obligaciones con la colectividad educativa a través del desempeño docente mediante el compromiso. En la actualidad el educador tiene una resistente obligación con el hecho de ser puntuales a nivel laboral y personal a ejecutar en el contexto académico. De igual forma, el tiempo es relevante para aprovechar adecuadamente el aprendizaje y la capacitación personal. Es relevante enfatizar que el docente debe ser puntual en su labor, así como la gestión del tiempo y el cumplimiento de las asignaciones.

Según Comellas (2012) nos dice que un profesor está capacitado cuando tiene la habilidad de desarrollar un grupo de conductas a nivel socioemocional, cognitivo y motriz lo que debe permitir culminar con sus actividades difíciles. (p.45). Los requisitos de trabajo y el conocimiento son fundamentales, así como tiene que tener una capacidad psicológica adecuada, por lo que siempre tienen que estar presentes en el comportamiento del maestro, en este ámbito un docente tiene que ser puntual en la asistencia a clases ya que son un conjunto las habilidades y competencias que debe practicar el actual maestro adentro y afuera de la clase. El maestro debe comprometerse a manejar adecuadamente su tiempo en la labor que realiza, maximizando sus habilidades cognitivas, emocionales etc.

Zabala (2003, citado en Díaz, 2014, p. 45), El maestro tiene una función importante al desarrollar las diversas competencias relacionadas con la actitud, siendo un compromiso primordial es su labor docente. También podemos ver que cuando sugerimos como tema la puntualidad es primordial y también el tiempo porque el maestro debe saber manejarlo al máximo en la enseñanza, lo que comprende una sesión fluida, con interrupciones, con descansos etc. el maestro debe dominar ese tiempo y concentrarse totalmente en su trabajo que va a realizar en la clase. (Minedu, 2017, pág.24)

**Dimensión 2: De la actitud docente** La actitud de los docentes se refleja como un conjunto de conductas que se interrelacionan y determinan la acción del profesional ante los estudiantes la entidad académica tal y como lo señala Comellas (2012) El maestro gestiona una serie de habilidades como las destrezas, valores, conocimientos etc. las que

regula gestionando estas actitudes de lo que tiene que saber y lo que tiene que hacer en los procedimientos de enseñanza. (p. 34)

Al hacer mención de las actitudes, la misma se relacionan con el comportamiento observable desde una perspectiva afectiva, cognitiva y conativa, evidenciada en la acción del sujeto que establecen los lineamientos de su personalidad. Con respecto a la labor docente, el desempeño es básico, por lo tanto, su actitud deberá mostrar el ejercicio y compromiso altamente competente y basado en virtudes y valores que se relacionan con la misión y visión de la institución educativa. En tal sentido, Cuenca y Portocarrero (2003, p. 45) indica “La actitud como una inclinación a la psicología se manifiesta en la manera de comportarse siendo evaluado con grado de desaprobatorio o aprobatorio.

Asimismo, afirma Cuenca y Portocarrero, (2003, p. 23) Una actitud es una tendencia explícita donde se obtiene una respuesta que se evalúa y donde se refleja las virtudes y valores de esta actitud. La persona que ejerce la profesión de maestro en directrices y desempeño de sus labores debe afrontar y mostrar cualidad y competencia en los diferentes contextos, para garantizar la enseñanza y el aprendizaje propicio con un compromiso sólido y un comportamiento resiliente, empático y asertivo, que manifieste principalmente la calidad del servicio de enseñanza. No obstante para ello es necesario tomar en cuenta diferentes actividades que deben realizar los docentes en su formación, iniciando en la planificación educativa hasta su función de extensión y extracurriculares en la comunidad, donde la actitud que asumen será la clave para enfrentar las relaciones circunstancias, contextos, emergencias imprevisto en ilustraciones naturales.

En función de ello, Minedu (2012) manifestó que el profesor debe tomar parte activamente, democráticamente etc. de manera consecutiva en el proyecto educativo institucional, garantizando la viabilidad de la calidad de la enseñanza. (p. 23).

Sobre la evaluación del desempeño docente se da un elemento que genera un contexto de proximidad y respeto donde se determina que el aula deberá ser un espacio donde los estudiantes y docentes se traten con respeto. La actitud docente, por lo tanto, es de gran relevancia para propiciar conductas cordiales, afectivas y cálidas, que además sean asertivas y empáticas frente a las necesidades, creando así un clima afable y cálido. (Minedu 2017, p. 42).

En esta misma línea, Minedu (2017) señala que el comportamiento del maestro debe evidenciar la capacidad de controlar la conducta de los alumnos, brindándoles un modelo efectivo, que les va ayudar en el incremento de la autorregulación en su manera de comportarse logrando una convivencia óptima. (p. 48).

### **Dimensión 3: Del dominio de la asignatura**

Identificar y dominar el contenido, muestra la experticia de un docente sobre la especialidad que brinda. El desempeño de los docentes inicia con la perspectiva de conocer profundamente el área o la temática impartida, siendo uno de los requerimientos principales de su labor. En función de ello, Comellas (2012) señala a los elementos intelectuales y el posicionamiento de algunos entendimientos determinados en la especialidad del desempeño son dominios del área formativa, competencia conjunta del abanico de conocimientos de cultura general, involucrando a que el profesor posea la habilidad de presentar el conocimiento, sentimientos y pensamientos, por medio de su expresión oral, manifestándose en actividades grupales conversaciones y entrevistas.

De acuerdo a lo indicado por el autor citado anteriormente, el dominio del área de conocimiento se interrelaciona como una serie de aspectos como la experiencia, conocimiento, tendencia y nuevos enfoques de la especialidad que representa, conformada así un perfil para brindar un proceso de enseñanza propicio que profundice en su área. Morazán (2013) refirió “que el maestro debe poseer el manejo del entendimiento en el área que imparte, además de las capacidades que el maestro tiene para ayudar a la enseñanza del alumno. (p.23)

Adicional a ello, Villalpando (2016) señaló: para dominar las materias que se van a impartir, se necesita que el profesor organice los diversos conocimientos sobre los cursos que enseña, teniendo un rol fundamental en el dictado de clases (p.45).

### **Nivel de conocimientos**

El progreso de la tecnología y la ciencia hace más fácil la fluidez del conocimiento y actualización de los mismos en un periodo de tiempo mucho menor, en función de ello, los docentes cumplen la labor de actualizar y adquirir las nuevas actualizaciones del conocimiento referidos especialidad.

De acuerdo con Carro (2000) los conocimientos deben estar fundamentados en los cuatro cimientos de la educación dirigida al futuro como lo son: el ser, saber hacer, convivir y aprender, reflejando a su vez el conocimiento adquirido a lo largo de su ciclo vital. El entendimiento del docente universitario comprendiéndolo como una persona que conforma su estilo propio de enseñanza, aprendiendo por medio de las interacciones suscitadas en los contextos que se involucran con sus intereses y precauciones específicas.

### **Dimensión 4: profesionalidad e identidad docente**

Cuando se indaga por la vocación docente se conoce la razón y la identidad de la profesión adecuadamente fortalecida, es decir, su nivel profesional está enmarcado en el desempeño de la profesión, además del respeto por la vocación, sobre ello Comellas (2012) refirió “que la evaluación docente debe abarcar diversos aspectos del trabajo que realiza en la enseñanza a los alumnos permitiéndole tener una fluida capacitación y preparación pedagógica (p.45).

El desarrollo del maestro forma parte de su desempeño formando parte de la responsabilidad que se mantiene al obtener su titulación, en donde a través del tiempo se debe mejorar y perdurar un comportamiento profesional y comprometido a través de la capacitación, innovación y actualización, estando a la vanguardia de los progresos educativos y el desarrollo de las competencias. La personalidad de los docentes propicia la autoestima y la motivación preserven un comportamiento de superación y autorrealización de una persona preparada.

Minedu (2012, p.42) señaló que, por medio de esta dimensión, se cimienta lo siguiente: considerar acerca de la praxis y la destreza institucional y la evolución del incremento de la enseñanza de forma continua ya sea de forma personal o conjunta, para edificar y cimentar su carácter con un compromiso laboral (p. 42). A través del grupo de los desempeños que se requiere para el desarrollar su área laboral y su forma de ser el maestro sobre la serie de desempeños necesarios, para desarrollar la profesionalidad e identidad de los docentes indica:

Analiza e interpreta en el contexto comunitario, educativo y profesional en el quehacer de la praxis pedagógica e institucional, además de los procedimientos de aprendizaje en estudiantes, considerando sus necesidades y diversidad.

El docente requiere mostrar iniciativa e interés para la innovación y desarrollo de su participación con certámenes y eventos que le propicien el acceso a la TICS y a los nuevos avances, de las mismas de manera que alcance un aprendizaje significativo basado en sus intereses.

Ser partícipes de la conformación de lineamientos educativos, locales e institucionales, con conocimientos sólidos sobre la base de la normativa actual para propiciar opiniones asertivas, conociendo los derechos deberes y normas de desempeño para la función adecuada docente, cuyos aportes sean favorables y críticos de la administración educativa.

### **Dimensión 5: De la evaluación**

En el entorno educativo los docentes cumplen la función y desempeño de control, monitoreo y evaluación del aprendizaje como procedimiento y resultado, lo cual consiste en alcanzar la información utilizándola para elaborar juicios de valor para luego tomar decisiones y hacer de liberaciones.

La evaluación docente es crucial para la optimización de la calidad educativa, así como para las competencias de monitoreo y evaluación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje y enseñanza, cómo se sabe las capacidades de valoración y asignación de valores en procesos de aprendizaje requiere de instrumentos criterios y técnicas que recaben la información para ser interpretada y analizada posteriormente (Comellas, 2012, p. 67).

Para Minedu (2017, p. 36) los docentes valoran el avance del estudiante en el procedimiento de aprendizaje, evaluando las dificultades y progresos que presentan, haciendo énfasis en la retroalimentación como aspecto relevante de la evaluación formativa. De igual forma es necesario que el docente aproveche las debilidades y errores de los estudiantes para transformarlo en oportunidades de un aprendizaje significativo.

Asimismo, señala el Minedu, (2017, p. 37) “el docente debe realizar un monitoreo activo del trabajo de los estudiantes, sus avances y dificultades al menos durante el 25% de la sesión”. Desde esta perspectiva el docente requiere dedicarse a la verificación y evaluación del desarrollo y cumplimiento de ejercicios y tareas, mostrando una actitud motivadora, receptiva y preocupada por los avances que presenten los estudiantes, los cuales será percibido como un comportamiento de interés en la optimización del aprendizaje.

Minedu (2017, p. 37) indicó que proporcionar una retroalimentación adecuada es uno de los propósitos específicos en el contexto, comprendiéndose como el sustento pedagógico ante las carencias y necesidades de aprendizaje, distinguiéndose algunas categorías como descriptiva, descubrimiento, reflexión y elemental.

### **Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente**

En el área educativa los maestros son los primeros en practicar la influencia en las capacidades afectivas de los alumnos, ya que es una habilidad para entender y tramitar en la clase las emociones. Hay algunos tipos de concepto que concluyen que la enseñanza en los pequeños les va favorecer en el entendimiento y la exposición de sus emociones para que el área cognitiva pueda desarrollarse de manera significativa.

El informe Delors (UNESCO, 1998), hay que motiva y da las instrucciones para incentivar el crecimiento de la persona en su conjunto, porque los individuos no dejan de adquirir nuevos conocimientos y ser seres vivientes. De manera que los conceptos que se tienen sobre la creencia de la inteligencia emocional se han modificado ya que tenemos el conocimiento de que la unidad biopsicosocial de las personas es complicada en la interrelación de sus capacidades emocionales, corporales y cognitivas. En nuestro entorno emocional desarrollamos, nos incentivamos en la manera de pensar, de aprender, de sentir

entre otros, eso va a depender del estado emocional que tengamos encontrando una manera de canalizarlo emocionalmente.

Se sostiene que la enseñanza se basa en 4 columnas principales, para obtener una enseñanza de manera íntegra para el desenvolvimiento de la vida del siglo XX, fundamentándose en que el estudiante debe aprender: Aprender a convivir, Aprender a hacer, Aprender a ser y Aprender a conocer.

Sabemos que la mayor parte del fracaso en el colegio no solo se debe a los inconvenientes cognitivos sino también a los acontecimientos de frustración y negatividad en el entorno emocional que se encuentra, los cuales obstruyen las competencias alentadoras y meta cognitivas fundamentales para una enseñanza fundamental.

Según Nickel (2015, p. 34) la psicóloga expresa que la manera de comportarse de un maestro y como interactúa con la manera de comportarse de los alumnos nos proyecta como va a ser la conducta de los alumnos, tratando de mejorar en ambas maneras de comportarse tanto de los estudiantes como el maestro.

En el momento actual en la psicología educacional, los maestros y las personas que laboran en el sector educación acrecientan sus capacidades como: trabajar en equipo, llevarse bien con las personas, tener una buena toma de decisiones, tener expresiones socio afectivas y tengan la habilidad para resolver los problemas con facilidad, ya que esto proporciona a los maestros a que tengan un crecimiento de su inteligencia emocional y expresivo de manera eficaz. (Abarca, Marzo y Salas. 2002, p. 21)

La manera de actuar del maestro en la clase, se ha convertido en un área formativa fundamental de las competencias en la manera motivar, interactuar con los alumnos, creando conciencia en el maestro para con sus alumnos, esto nos hace recapacitar sobre

cuán importante es un tener un modelo a seguir sobre el manejo de las emociones de los alumnos; ya que el trabajo del maestro abarca un grupo de responsabilidades y acciones que se toman en cuenta.

La incentivación emocional es una responsabilidad en la manera de regular las emociones desde las negativas hasta las positivas, otra responsabilidad es la creación de estudios cooperativos y de colaboración donde van a interactuar con las competencias emocionales y así poder resolver los problemas personales otra responsabilidad de participar en las situaciones emocionales sabiendo manejarlas si se sienten frustrados y por último la responsabilidad de ser empáticos para incentivarlos a ser unas personas sensibles y saben afrontar los inconvenientes que se les presenten en el entorno que se encuentren. (Nickel, 2015, p. 34)

### 2.2.3. Definición de términos básicos

1. **Inteligencia:** “Es la habilidad de solucionar inconvenientes, o de inventar cosas o adquirir nuevos conocimientos, los cuales les van a servir para desarrollarlos en el ambiente que se encuentran” (Garner, 2001, p. 5); podemos decir que hay varios tipos de inteligencia. En base a la Real Academia Española y a Garner (2001), nos dice que es el grupo de destrezas, aptitudes, enseñanzas las cuales se basan en solucionar los inconvenientes que se les presente en un determinado momento.
2. **Emoción:** Es un elemento importante de la inteligencia ya que es un proceso en el que el cerebro, el entorno que lo rodea y el resto de su cuerpo se unen funcionalmente haciendo sobresalir nuestros bonitos o malos momentos los que siempre están ligados a sus emociones. (Marañón, 2013, p. 6).

3. **Inteligencia emocional:** Abarca el reconocimiento de nuestras emociones, las emociones de otras personas, la cuales tiene un manejo adecuado de las relaciones con nosotros mismos y con los demás. (Goleman, 1998, p.349). Categorizada como una capacidad de los seres humanos; Mayer, Caruso, & Salovey (2016) refiere que es la capacidad que permite optimizar la comprensión, regulación y pensamiento de las emociones, entendiendo y percibiendo la de las otras personas, generando así una guía y motivación para regular la emoción. Asimismo, es una serie de destrezas que involucran influencias sociales, actitudes, habilidades y elementos personales según la experiencia (Bar-On, 2016).
4. . **Desempeño docente:** En la serie de cualidades emotivas actitudes y saberes que el profesor utiliza y practica cuando ejerce los distintos roles que concuerdan con el perfil del estudiante que debe estar articulado con el modelo educativo que cimienta su labor y su comportamiento fuera y dentro de la entidad educativa (Montenegro, 2004).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.3. Marco Metodológico**

##### **3.3.1. Población y muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), “la población es como el grupo de personas que se relacionan entre sí en una serie de las situaciones” (p. 65). Es la integridad de los individuos que comparten la afinidad por lo mismo, de los cuales se obtendrán los datos para su estudio e interpretación. Para la presente investigación, la población es de 25 docentes y la muestra es no probabilística intencional y estuvo compuesta por 25 docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

##### **3.3.2. Unidad de análisis**

Según Piergiorgio Corbbeta (2007 pág. 79) nos menciona que la unidad de análisis son los individuos que se van a tomar en cuenta en la investigación para ser medidos, para este estudio se ha tomado en cuenta a 25 docentes entre damas y varones de la I.E. Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso.

### **3.3.3. Métodos de investigación**

Nuestra investigación es cuantitativa, porque se recogen y analizan las cifras cuantitativas o numéricas sobre variables y estudia el estado, la agrupación o afinidad entre dichas variables.

Por otra parte, Fernández & Díaz (2012) los estudios cuantitativos buscan juzgar el nivel de correlación o comité entre las variables, a romper de la objetivación y extensión de las cifras obtenidas de una muestra que hacen inferencia de una entrada enormemente mayor de dónde procede la muestra.

### **3.3.4. Tipo de investigación**

El modelo de análisis que se ejecutara es la averiguación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, es básica, porque se ve las características y dinámica de cada una de las variables con las que se va a trabajar, midiendo el nivel de relación que hay entre las variables.

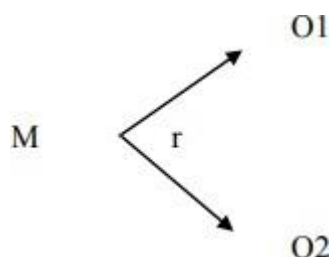
El estudio de tipo básica, según Hernández et al., (2014, p. 157), es un estudio que fundamenta lo exacto o lo netamente puro. Esta investigación trabaja con el objeto que se va a estudiar sin tener en cuenta su aplicación rápida, ya que a partir de su indagación y resultados se obtienen nuevos conocimientos científicos.

### **3.3.5. Diseño de investigación**

Según, Hernández et al., (2014, p. 157) El estudio se encuentra enmarcado en un diseño no experimental transaccional correlacionales, pues permite al investigador

examinar la interacción de hechos verdaderos (variables) para saber su grado de predominación o falta de ellas, deciden el nivel de interacción en medio de las cambiantes que se estudia.

El siguiente gráfico simboliza el diseño correlacional:



Dónde:

- "M = Muestra"
- "O= Observación de la variable"
- "O1= Inteligencia Emocional"
- "O2= Desempeño Docente"
- "r = Correlación entre dichas variables"

### 3.3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

En la presente investigación se utilizó como técnica de instrumento la encuesta y la observación ya que se basa en estudio trasversal en donde se empleó la encuesta. De igual forma, Hernández (2010) refiere que la encuesta propicia el análisis y recolección de la información de una muestra en estudio, por lo que, tal información es parcial y su propósito

es indagar en los encuestados sobre el propósito de estudio referido a la variable de investigación. Sin embargo, la técnica de la encuesta propicia el obtener los datos de los objetos por medio del listado de interrogantes denominado cuestionario y para el análisis estadístico posterior de los datos alcanzando que son procesados por lo general con un software estadístico.

### **Instrumentos**

Hernández (1991), comenta que un instrumento de medición sirve para recoger datos de dicha investigación, de tal manera que representen verdaderamente a las variables de una investigación, registrando los datos observables que el investigador tiene como objeto.

Por tanto para la presente investigación se emplearon dos instrumentos; para la variable de inteligencia emocional fue aplicado el test de Bar-On y en la variable de desempeño docente se utilizó una guía de observación, los mismos se describirán a continuación.

- **Test de Bar-On ICE**

#### ***Ficha técnica***

Nombre: “EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory”

Autor: Reuven Bar-On. Adaptado en Perú por Nelly Ugarriza Chávez.

Regencia: Individual o colectiva.

Tiempo de aplicabilidad: Sin límite.

Dirigido: Docentes.

Calificación: Manual o digitalizada

Trascendencia: Estructura factorial: 1 CE-T- 5 componentes, 15 subcomponentes.

Categorización: Baremo peruano.

Utilización: General de investigación.

Confiabilidad: Valor de alfa de Crombach=,85

Se le conoce como EQ-I (Bar-On Emotional Quotient Inventory), diseñado por: Reuven Bar-On que tuvo como propósito valorar y contrastar los modelos conceptuales del funcionamiento social y emocional iniciados en 1980, no obstante, luego de obtener los resultados de la aplicabilidad se evidenciaron más datos sobre la inteligencia emocional. Este instrumento valora la inteligencia emocional en adultos y jóvenes, por lo que en el Perú fue adaptada estandarizada por la Dra. Nelly Ugarriza Chávez, reflejando que se requerían alcanzar hasta 10 veces más de la cantidad de interrogantes para la prueba.

La muestra para el proceso de estandarización de Chávez se constituyó de 2249 personas utilizando para la estandarización la herramienta del muestro de tipo no probabilístico intencional, de igual forma para su diseño y elaboración se presentó una muestra de 1000 ítems inicialmente, las cuales estaban basadas en las definiciones operacionales, de acuerdo a la muestra preliminar se seleccionó 113 ítems reagrupándose y ordenándose de manera que se comenzará por lo menos “amenazantes”, posteriormente y de diversos procesos llevados a cabo para el diseño del inventario el mismo se conformó de 113 ítems integrado de cinco componentes y 15 sub-componentes.

En las diferentes investigaciones que sirvieron para validar el instrumento se reveló la eficiencia y el éxito del mismo para valorar la inteligencia emocional en los sujetos. En cuanto a la validez del instrumento existen investigaciones de validación en donde la validez de contenido mostró la relación adecuada y teórica de la que se compone cada interrogante en su escala respectiva. De igual forma, la validez aparente propicia la practicidad con la que pueden comprenderse sobre la validez de constructo, la misma es relacionada con puntaje de

subcomponente con las distintas puntuaciones de otras mediciones. La información recabada en tales correlaciones evidencia la consistencia de la conceptualización, de la misma manera, la validez convergente de este cuestionario se evaluó por su creador para corroborar si este cuestionario está correlacionado con las mediciones externas existentes, la información alcanzada demostró una relación significativa entre los puntajes del instrumento y el rendimiento laboral.

Además, se indica una validez óptima convergente, adicional a ello la validez divergente mostró que la inteligencia cognitiva muestra un nivel correlacional bajo con la inteligencia emocional, sobre el nivel de fiabilidad del instrumento su autor indica que el inventario tiene una estabilidad según el coeficiente emocional por medio del tiempo de promedio de 0.85 luego de un mes y de 0.75 luego de cuatro meses. Tales resultados demuestran la adecuada consistencia de la información obtenida para una posterior administración, pero el nivel correlacional no es tan elevado como para afirmar que la inteligencia emocional social puede ser estable.

Asimismo, el instrumento fue aplicado en una muestra de Sudáfrica donde los niveles de coeficiente de confiabilidad en un periodo de 4 meses tuvieron una fluctuación entre el 0.55 y 0.82, no obstante, en el Perú no fue determinada tal confiabilidad.

### *Instrumento desempeño docente*

#### **Ficha técnica**

Denominación: Guía de observación del desempeño docente

Creador: Carmín Nelly León Tarazona

Tiempo de aplicación: 25 minutos

Forma de administración: Individual

Propósito: Identificar el desempeño a nivel de aula y de procesos pedagógicos.

Dimensiones: “Asistencia y puntualidad, actitud docente, dominio de asignatura, profesionalidad e identidad docente y la evaluación”.

Niveles y rangos de puntuación: “Bueno: (38-54) Regular: (19-37) 78 Deficiente: (0-18) Escala de medición: Politémica Siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0 Validación y confiabilidad de instrumento de desempeño docente”.

#### **3.3.7. Validez y confiabilidad**

##### **Validez**

En el presente trabajo de investigación los instrumentos son el Test de Bar-On ICE y la Guía de observación del desempeño docente siendo validados por el docente con el grado de magister mediante una Ficha de Juicio de Expertos

<b>VALIDADOR</b>	<b>DNI</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Mg. Pedro Estanislao Mango Quispe	29674753	Test de Bar-On ICE
Mg. Pedro Estanislao Mango Quispe	29674753	Guía de observación del desempeño docente

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el Alfa de Combrach mediante el programa SPSS 24.

#### **3.3.8. Técnicas para el procesamiento de análisis de los datos**

Después de completar el paso de recopilación de información, los datos se interpretan utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 24. De manera similar, las variables de investigación se analizarán utilizando estadísticas descriptivas e inferenciales para probar hipótesis. Finalmente, los resultados se mostrarán de forma organizada mediante tablas y figuras.

Para el análisis estadístico descriptivo se utilizaron tablas de porcentaje de frecuencia, mientras que para el análisis estadístico inferencial para contrastar hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman Rowe por no observarse normalidad. En ellas encontramos Spearman Ro, cuya fórmula se incorpora al SPSS 24 de la siguiente manera:

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

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencia entre los rangos ( X menos Y)

$n$  = Número de datos

#### **3.3.9. Validación y confiabilidad**

##### **Validación**

Las herramientas utilizadas para la validación de la encuesta utilizada en la variable de Inteligencia Emocional y Desempeño docente en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso – Arequipa 2021. Se han sometido a un riguroso proceso

de verificación. Hernández et al. (2014, p. 210) entienden que la validez es “el grado en que un instrumento mide realmente la variable que se pretende medir”. Sin embargo, la herramienta ha sido validada por una revisión de expertos donde tres expertos familiarizados con el tema probarán la herramienta de manera integral para verificar que los elementos cumplen con un método satisfactorio de recopilación de información de alta calidad.

### **Confiabilidad del instrumento**

Para Kerlinger (2002) "La medida en que el instrumento produce resultados consistentes. Es decir, su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto producirá los mismos resultados" (p. 91). Desde este punto de vista, ganar confianza significa aplicar la herramienta como prueba piloto a un grupo de docentes con características similares entre 15 docentes seleccionados al azar, con los resultados recolectados, tabulados y procesados. Los datos estadísticos desarrollados para las dos variables se presentan a continuación junto con los resultados de las dos pruebas piloto, y lo mismo se muestra al final del suplemento. (Ver Apéndice) según Hernandez et al. Venir. (2014, p. 79) Los niveles de confianza del instrumento se encuentran entre 0 y estandarizado (1) donde 0 significa que no hay confianza y 1 es una confianza alta.

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

$r_s$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman  
 $d$  = Diferencia entre los rangos ( X menos Y)  
 $n$  = Número de datos

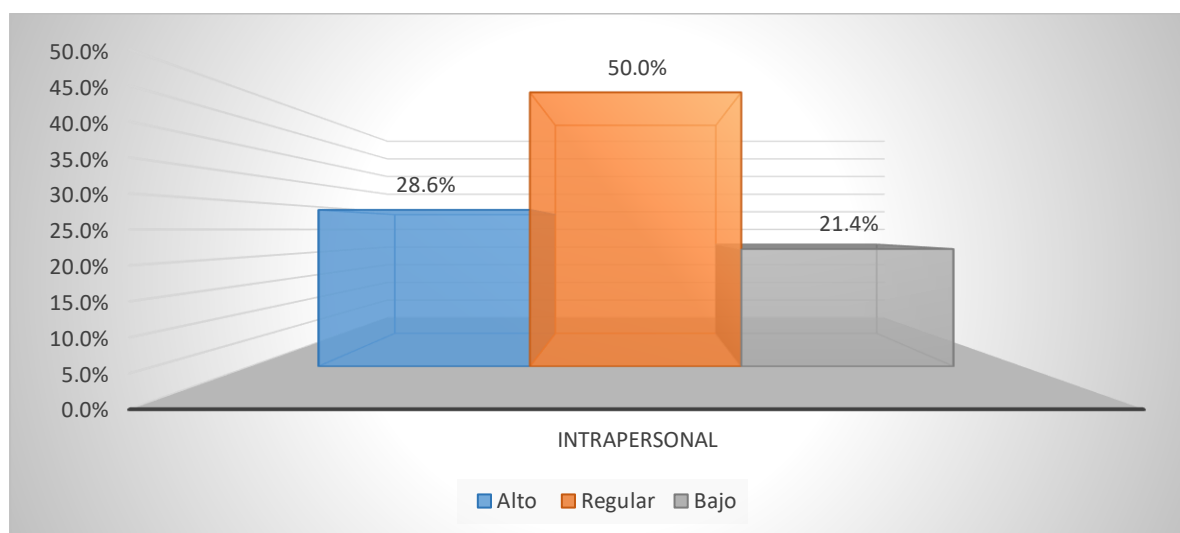
**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### 4.1. Presentación de resultados

*Tabla 1. Intrapersonal*

Nivel	f	%
Alto	7	28.6
Regular	13	50
Bajo	5	21.4
Total	25	100

*Figura 2. Intrapersonal*



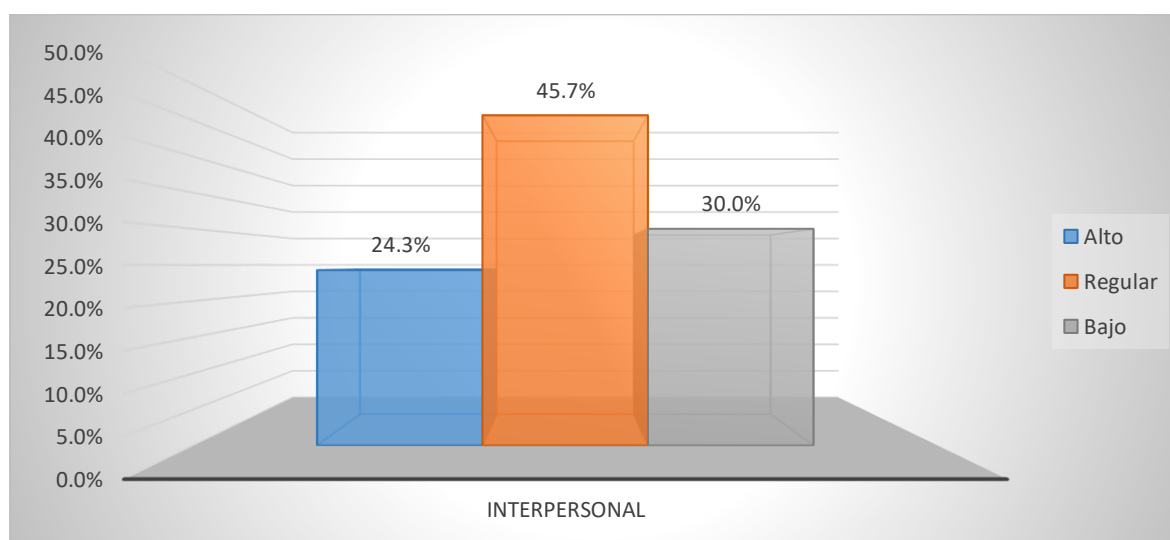
#### Interpretación

En cuanto a la dimensión interpersonal de los docentes encuestados los datos revelan que el 50% tiene un nivel medio de aspectos intrapersonales de la inteligencia emocional, seguido del 28.6% quienes demostraron un alto nivel de esta dimensión, mientras que el 21.4% de los docentes mostró un nivel bajo de la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional. Los resultados revelan una tendencia regular y alta de la dimensión intrapersonal en los docentes encuestados caracterizada por habilidades enfocadas en reconocer las emociones propias dándole un significado consciente de reacciones e identidad.

*Tabla 2. Interpersonal*

Nivel	f	%
Alto	6	24.3
Regular	11	45.7
Bajo	8	30
Total	25	100

*Figura 3. Interpersonal*



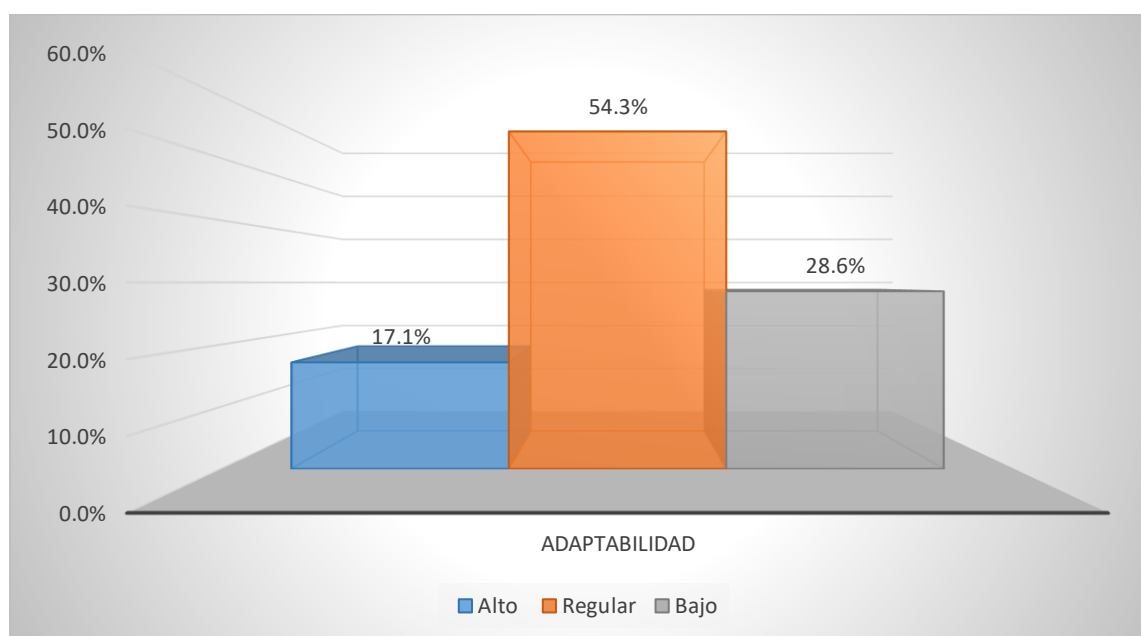
### **Interpretación**

En cuanto a la dimensión interpersonal los resultados demuestran que el 45.7% de los encuestados se mantiene un nivel regular de esta dimensión, seguido del 30% quienes mostraron un bajo nivel de la dimensión interpersonal, mientras que el 24.3% contrariamente demostró un alto nivel de esta dimensión de la inteligencia emocional. Los resultados reflejan una tendencia entre regular y baja de la dimensión interpersonal caracterizada por la capacidad de los docentes para identificar y analizar las emociones de los otros docentes, estudiantes y el resto de la comunidad educativa de manera que puedan mantener adecuadas, armoniosas, cordiales y asertivas relaciones gestionando sus emociones.

*Tabla 3. Adaptabilidad*

Nivel	f	%
Alto	4	17.1
Regular	14	54.3
Bajo	7	28.6
Total	25	100

*Figura 4. Adaptabilidad*



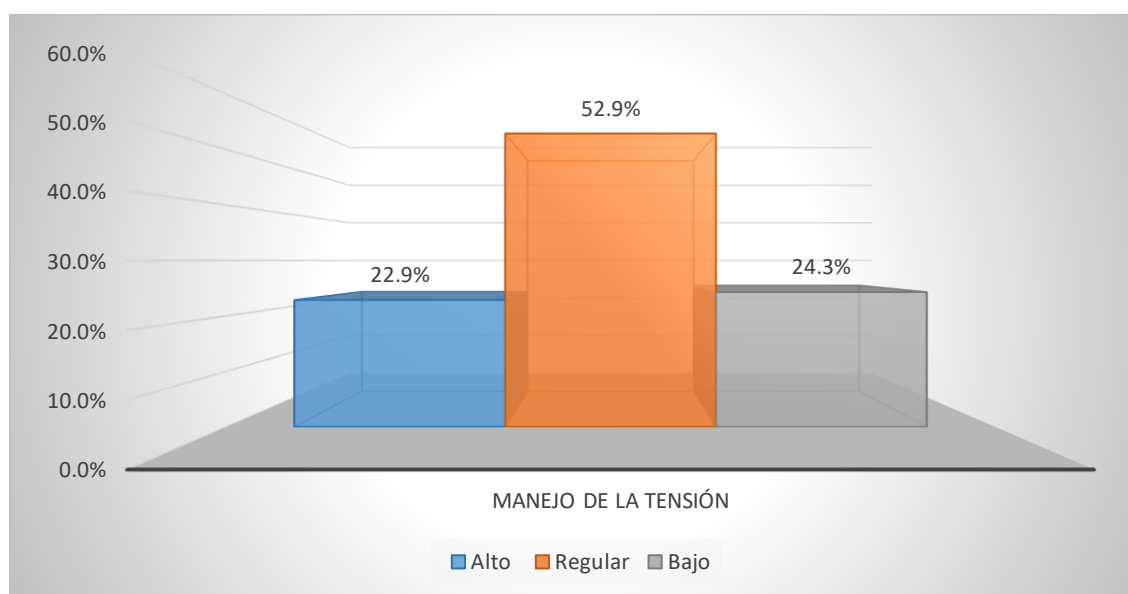
### **Interpretación**

En cuánto la adaptabilidad de los docentes encuestados los resultados indican que el 54.3% tiene un nivel regular de adaptabilidad, seguido del 28.6% quiénes mostraron un nivel bajo de esta cualidad, en un resultado contrario el 17.1% de los encuestados reflejaron un alto nivel de adaptabilidad. Se muestra en la figura anterior que la adaptabilidad de los docentes se encuentra entre un nivel regular y bajo de adaptabilidad, la cual, se caracteriza por la cualidad de apertura a enfoques e ideas novedosas, siendo flexible para reaccionar frente a los cambios, por lo tanto, estos docentes no manejan con total facilidad las múltiples exigencias, traslados inesperados o prioridades cambiantes que pueden darse en la profesión docente.

*Tabla 4. Manejo de la Tensión*

Nivel	f	%
Alto	6	22.9
Regular	13	52.9
Bajo	6	24.3
Total	25	100

*Figura 5. Manejo de la tensión*



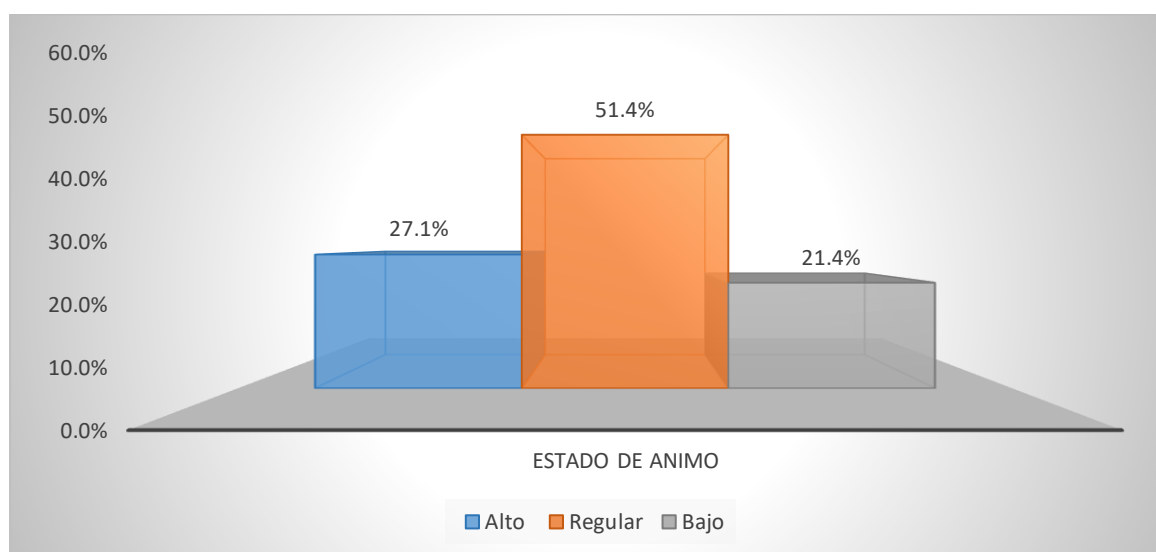
### **Interpretación**

Referido al manejo de la tensión de los docentes el 52.9% indicó tener un nivel regular del manejo de este aspecto, seguido del 24.3% quién manifestó tener un bajo nivel del manejo de la tensión mientras que contrariamente el 22.9% reveló tener altos niveles para manejar las tensiones suscitadas en el aspecto laboral. Los resultados reflejan una tendencia regular y baja del manejo de la tensión entre los docentes participantes del estudio. El manejo de la tensión se caracteriza por poseer dos componentes que son la capacidad de tolerancia ante las frustraciones y el manejo de los impulsos, indicando que ante situaciones estresantes a veces no cuentan con la tolerancia necesaria para llevar la situación.

*Tabla 5. Estado de ánimo*

Nivel	f	%
Alto	7	27.1
Regular	13	51.4
Bajo	5	21.4
Total	25	100

*Figura 6. Estado de ánimo*



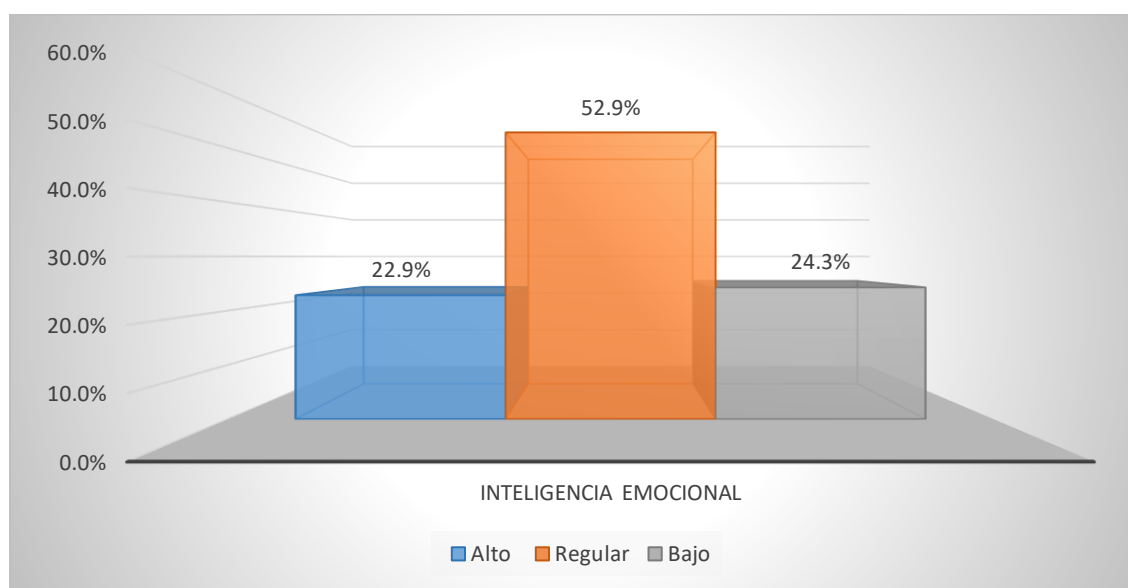
### **Interpretación**

Sobre el estado de ánimo de los docentes, el 51.4% de estos reflejos tener un nivel de estado de ánimo regular, seguido del 27.1% indicando un alto nivel de estado de ánimo, mientras que el 21.4% señaló un estado de ánimo de bajo nivel. Los resultados muestran una tendencia regular y alta del estado de ánimo de los docentes participantes del estudio este componente se conforma de la felicidad y el optimismo que presentaron los docentes al momento del estudio, siendo que la felicidad siendo una actitud que mantienen este ante logro de objetivos y el optimismo como la habilidad de mantener actitudes positivas que se encaminen al alcance de sus metas.

*Tabla 6. Inteligencia emocional*

Nivel	f	%
Alto	6	22.9
Regular	13	52.9
Bajo	6	24.3
Total	25	100

*Figura 7. Inteligencia emocional*



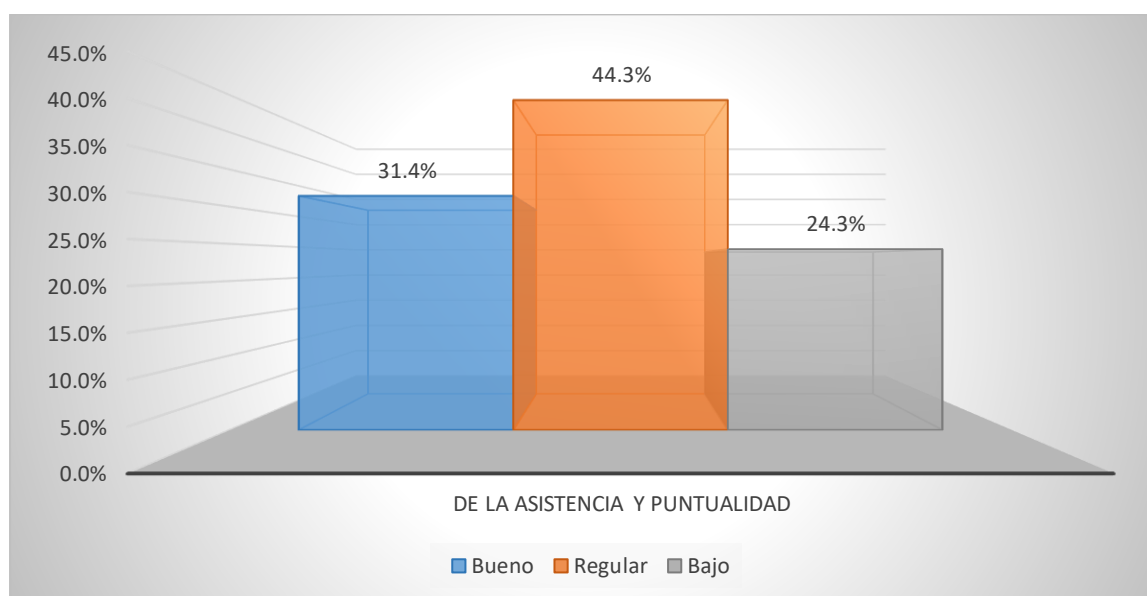
### **Interpretación**

Sobre la variable de inteligencia emocional los resultados indican que el 52.9% de los docentes encuestados tienen un nivel regular de la inteligencia emocional, seguido del 24.3% quienes demostraron un bajo nivel de este tipo de inteligencia, mientras que el 22.9% indicó un alto nivel de inteligencia emocional. Los resultados se caracterizan por una tendencia regular y baja de la inteligencia emocional de estos docentes, los cuales presentan algunas dificultades para comprender dirigir a estudiantes actuando propiamente en las relaciones humanas.

*Tabla 7. De la asistencia y puntualidad*

Nivel	f	%
Bueno	8	31.4
Regular	11	44.3
Bajo	6	24.3
Total	25	100

*Figura 8. De la asistencia y puntualidad*



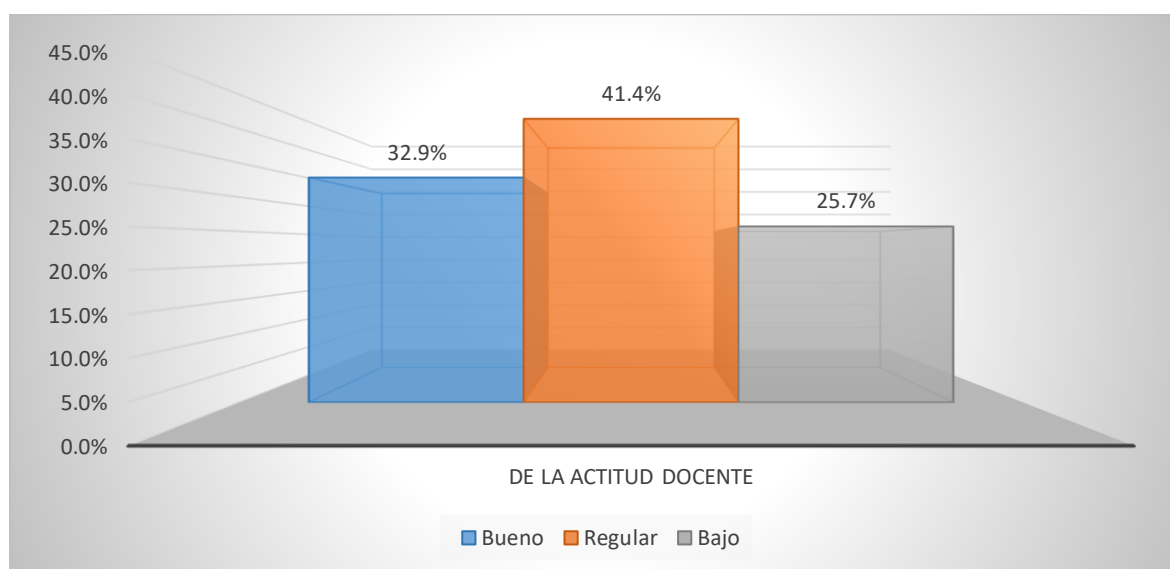
### **Interpretación**

Sobre la asistencia y puntualidad de los docentes a sus labores los resultados demostraron que el 44.3% tienen un nivel regular del cumplimiento de la puntualidad y la asistencia su labor y mientras el 31.4% mostró buen acatamiento de estas virtudes, mientras que el 24.3% de los docentes tenía un bajo nivel en el cumplimiento de la puntualidad y asistencia a su labor docente. Los resultados reflejan una tendencia regular y buena hacia la asistencia y puntualidad hacia sus labores las cuáles son las virtudes laborales observadas por los estudiantes y que están articuladas con las competencias y cualidades docentes del trabajo en equipo, análisis y capacidad de aprendizaje.

*Tabla 8. De la actitud docente*

Nivel	f	%
Bueno	8	32.9
Regular	10	41.4
Bajo	6	25.7
Total	25	100

*Figura 9. De la actitud docente*



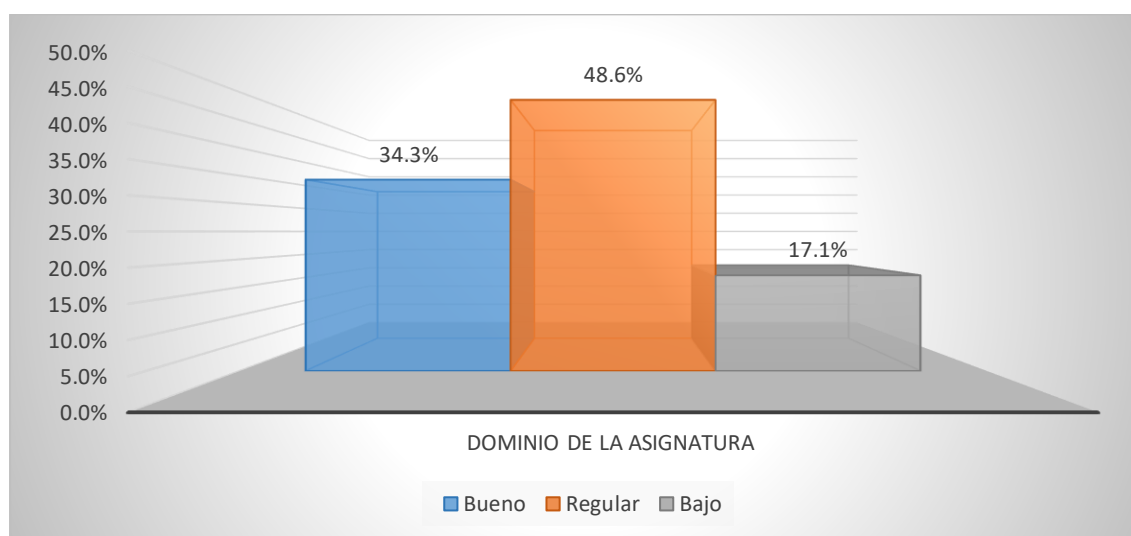
### **Interpretación**

En cuanto la actitud de los docentes los resultados indicaron que el 41.4% de estos manifiesta una actitud docente regular, seguidos del 32.9% quiénes demostraron un buen nivel de actitud, finalmente el 25.7% de los docentes señalaron tener un bajo nivel de actitud frente a su labor los datos señalan un nivel actitudinal de tendencia regular y buena de los docentes el cual se conforma de un conjunto de conductas que establecen e interactúan el comportamiento de los docentes ante la institución y los estudiantes conformando la parte del saber ser y el saber hacer, gestionando un conjunto de cualidades que regulan el comportamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje.

*Tabla 9. Dominio de la asignatura*

Nivel	f	%
Bueno	9	34.3
Regular	12	48.6
Bajo	4	17.1
Total	25	100

*Figura 10. Dominio de la asignatura*



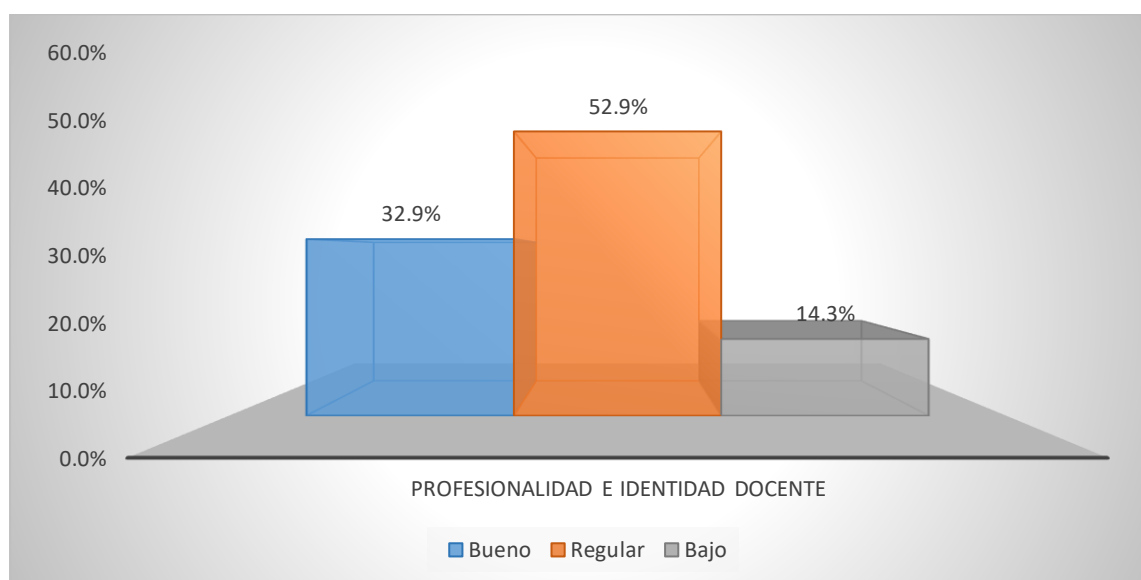
### **Interpretación**

Referido al dominio de la asignatura que proporcionan los docentes, el 48.6% reveló estar en un nivel regular, seguido del 34.3% quiénes demostraron tener un buen nivel de calidad de dominio y en menor proporción a datos muestran que el 17.1% de los docentes se encuentran en un nivel bajo de dominio de la asignatura. Por lo tanto, los datos indica un nivel entre regular y bueno del dominio de la asignatura indicada por una vinculación estrecha entre el proceso de enseñanza aprendizaje y el resultado de lo que se proporciona manifestado por la actitud y el comportamiento del docente, así como la búsqueda y mejora de las capacidades y competencias tanto en el docente como el que esté propicien sus estudiantes.

*Tabla 10. Profesionalidad e identidad docente*

Nivel	f	%
Bueno	8	32.9
Regular	13	52.9
Bajo	4	14.3
Total	25	100

*Figura 11. Profesionalidad e identidad docente*



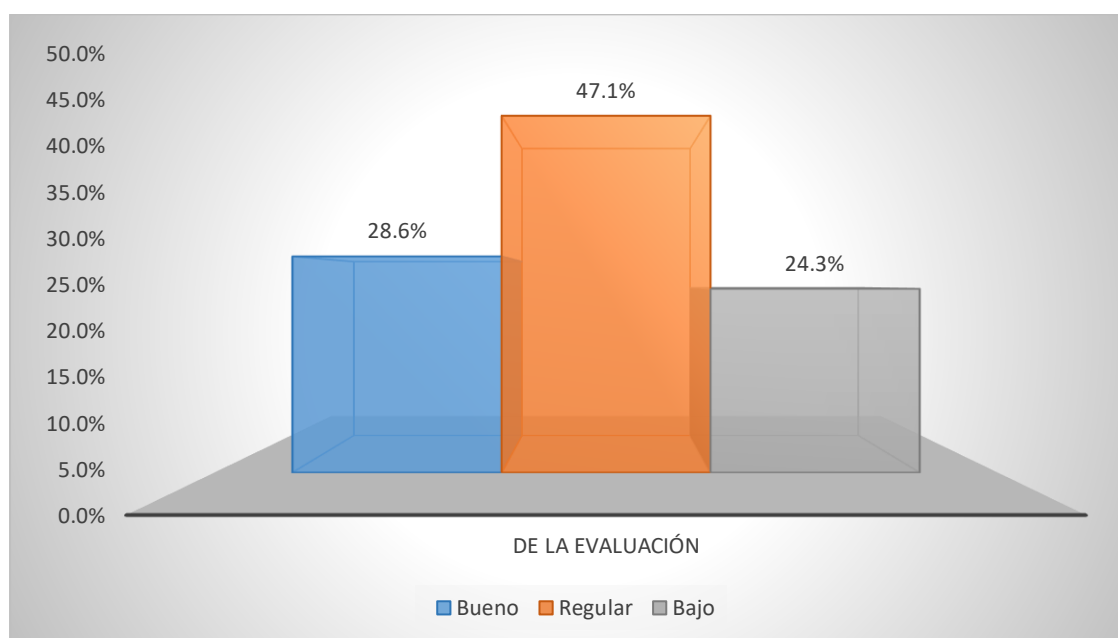
### **Interpretación**

En cuanto a la profesionalidad e identidad docente en 52.9% de los encuestado reflejaron un nivel regular de su nivel de profesionalismo e identidad con su labor, seguido del 32.9% quiénes indicaron un buen nivel de profesionalidad, mientras que en menor proporción se observa que el 14.3% de los docentes considera estar en un bajo nivel de su identidad profesional. Los datos muestran una tendencia regular y elevada de la profesionalidad e identidad docente, la cual puede observarse a través de una evaluación de la labor que refleja aspectos de identidad y vocación en su quehacer pedagógico, así como en la capacitación y preparación constante que los especializa en su labor.

*Tabla 11. De evaluación*

Nivel	f	%
Bueno	7	28.6
Regular	12	47.1
Bajo	6	24.3
Total	25	100

*Figura 12. De evaluación*



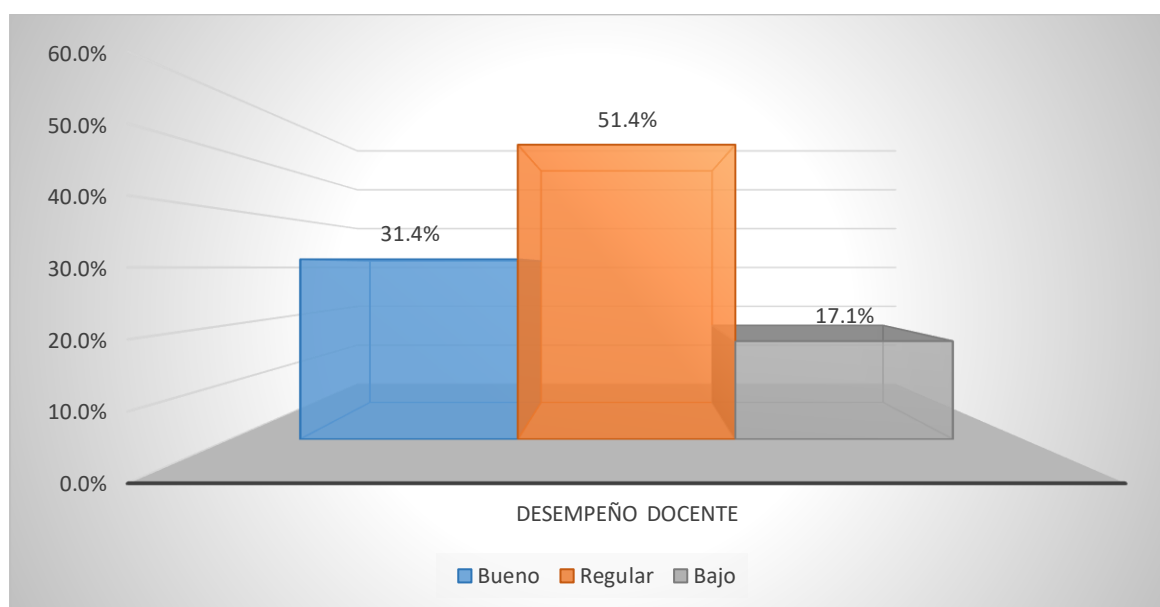
### **Interpretación**

Referida a la evaluación del desempeño docente los datos indican que con respecto a la evaluación está se encuentra en un nivel regular en el 47.1% de los docentes, seguida del 28.6% quienes reflejaron un buen nivel en la evaluación docente finalmente el 24.3% reflejo un bajo nivel de evaluación de su labor. Los resultados reflejan una tendencia regular y buena de la evaluación docente que realiza la institución con el propósito de mejorar y optimizar la calidad educativa, así como monitorear y evaluar la competencia que adquieren los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, tomando en cuenta valores del proceso, criterios, técnicas e instrumentos necesarios para tal evaluación.

*Tabla 12. Desempeño docente*

Nivel	f	%
Bueno	8	31.4
Regular	13	51.4
Bajo	4	17.1
Total	25	100

*Figura 13. Desempeño docente*



### **Interpretación**

Sobre el desempeño docente los datos indican que el 51.4% de estos se encuentra en un nivel regular de su desempeño, mientras que el 31.4% demostró un buen nivel del desempeño de su labor y en menor proporción los datos muestran que el 17.1% de los docentes aún se encuentran en un bajo nivel del desempeño de su labor. Los resultados muestran una tendencia regular y buena del desempeño de los docentes en el cumplimiento de sus funciones, este se identifica como un proceso sistemático que demuestra las capacidades pedagógicas que posee el docente en su praxis diaria tomando aspectos emocionales de responsabilidad laboral interacción con la comunidad educativa que refleja una identidad hacia el rol que cumple.

## 4.2. Comprobación de hipótesis

**Tabla 13 Hipótesis específica 1**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,912	,055	11,239	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,865	,069	9,756	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		25			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos de aplicar el estadígrafo correlacional de Pearson de  $r=0.912$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , se confirma la hipótesis de correlación 1 de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, de un nivel elevado y positivo.

Esto se reafirma mediante los valores obtenido de aplicar la Rho de Spearman que proporciono un estadístico de  $\rho=0.865$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , confirmando así la hipótesis de correlación 1: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

**Tabla 14 Hipótesis específica 2**

		Medidas simétricas			Signifi
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	cación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,917	,040	10,964	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,920	,034	15,171	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		25			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos de aplicar el estadígrafo correlacional de Pearson de  $r=0.917$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , se confirma la hipótesis de correlación 2 de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, de un nivel elevado y positivo.

Esto se reafirma mediante los valores obtenido de aplicar la Rho de Spearman que proporciono un estadístico de  $\rho=0.920$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , confirmando así la hipótesis de correlación 2: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

**Tabla 15 Hipótesis específica 3**

		<b>Medidas simétricas</b>			
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,910	,043	10,524	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,902	,038	15,711	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		25			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos de aplicar el estadígrafo correlacional de Pearson de  $r=0.910$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , se confirma la hipótesis de correlación 3 de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, de un nivel elevado y positivo.

Esto se reafirma mediante los valores obtenido de aplicar la Rho de Spearman que proporciono un estadístico de  $\rho=0.902$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , confirmando así la hipótesis de correlación 3: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

**Tabla 16 Hipótesis específica 4**

**Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,914	,040	10,230	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,905	,035	15,780	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		25			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos de aplicar el estadígrafo correlacional de Pearson de  $r=0.914$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , se confirma la hipótesis de correlación 4 de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, de un nivel elevado y positivo.

Esto se reafirma mediante los valores obtenido de aplicar la Rho de Spearman que proporciono un estadístico de  $\rho=0.905$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , confirmando así la hipótesis de correlación 4: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

**Tabla 17 Hipótesis específica 5****Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,913	,044	10,514	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,910	,023	15,212	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		25			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos de aplicar el estadígrafo correlacional de Pearson de  $r=0.913$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , se confirma la hipótesis de correlación 5 de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, de un nivel elevado y positivo.

Esto se reafirma mediante los valores obtenido de aplicar la Rho de Spearman que proporciono un estadístico de  $\rho=0.910$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , confirmando así la hipótesis de correlación 5: existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

**Tabla 18 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

**Medidas simétricas**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,942	,038	15,637	,000 <sup>c</sup>
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,960	,025	21,151	,000 <sup>c</sup>
N de casos válidos		25			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

De acuerdo a los resultados obtenidos de aplicar el estadígrafo correlacional de Pearson de  $r=0.942$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , se confirma la hipótesis de correlación general de que existe relación significativa entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, de un nivel elevado y positivo.

Esto se reafirma mediante los valores obtenido de aplicar la Rho de Spearman que proporciono un estadístico de  $\rho=0.960$  y una significancia de  $p=0.000$ , menor al parámetro formulado  $p<0.005$ , confirmando así la hipótesis de correlación general: existe relación significativa entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.

### 4.3. Discusión de los resultados

Esta investigación se formuló como propósito central: Determinar la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa – 2021, pudiendo corroborar que ciertamente se da la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa de un nivel positivamente muy alta, ya que su valor de  $r=0.942$  para la correlación de Pearson y  $0.960$  para los datos arrojados por el estadígrafo de Spearman lo que demuestra que a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de desempeño docente de estos profesionales. Tales resultados pueden compararse con el estudio de Alejandro (2018) quien demostró que el nivel de Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la vida Chimbote”, cuyo el valor de  $r=0,869$ , inferior a 1, y aunque no diferentes los valores obtenidos se asemejan los niveles alcanzados. De igual forma, estos hallazgos se reflejan en el estudio local de Carcausto (2019) y Condori (2019) quienes demostraron la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, no obstante Condori (2019) encontró un nivel de correlación bajo, por lo que se hace necesario profundizar en estudios que consideren otros aspectos como las condiciones laborales y la motivación de los docentes para aseverar tal correlación.

En atención al primero objetivo específico el cual se centró en Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, los resultados demostraron que según los valores que proporciona el estadígrafo de Pearson de  $r=0.912$  y de Spearman de  $0.865$  se demuestra la fuerte y positiva correlación de la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad. La literatura consultada indica que Montenegro (2007, p.56) el buen manejo de la puntuales demuestra compromisos y responsabilidades con los docentes ya que hoy

por hoy el docente debe tener un sólido compromiso de puntualidad tanto a nivel personal y profesional a ejecutar en el contexto académico. De igual forma, el tiempo es relevante para aprovechar adecuadamente el aprendizaje y la capacidad personal. Es relevante enfatizar que el docente debe ser puntual en su labor, así como la gestión del tiempo y el cumplimiento de las asignaciones.

Sobre el segundo objetivo específico los resultados demostraron que según el estadígrafo de Pearson con un valor de  $r=0.917$  y el estadístico de Spearman con un valor de  $0.920$  se aprecia que existe relación positiva y fuerte entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021. Tal evidencia corresponde a lo indicado por Solano (2016) en su estudio internacional centrado en la importancia de la inteligencia emocional donde señala que a través de ella los docentes tiene un impacto indiscutible en la disciplina en el aula y el manejo de grupo y comportamiento alineado a la responsabilidad de su labor.

En respuesta al tercer objetivo específico los resultados demostraron que según los valores que proporciona el estadígrafo de Pearson de  $r=0.910$  y en el estadístico de correlación de Spearman, de  $0.902$ , se evidencia que existe relación positivamente muy alta entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021. De acuerdo a ello, la literatura citada indica que según Minedu (2017), Las actitudes de enseñanza deben reflejar la capacidad de los estudiantes para regular el comportamiento, brindándoles un modelo a seguir positivo y contribuyendo al desarrollo de la autorregulación en beneficio de sus estudiantes. Vivir bien juntos (p. 48). Por tanto, la actitud que el docente refleje en su desempeño es importante y su actitud hacia él debe reflejar compromiso y desempeño confiable caracterizado por los valores y virtudes

asociados a la visión y misión de la institución, y estas actitudes se basarán en la capacidad del maestro para identificar e identificar los factores que interfieren con las interacciones existentes.

En la respuesta al cuarto objetivo específico los valores que proporciona el estadígrafo de Pearson  $r=0.914$  y de Spearman de  $0.905$  se aprecia que Existe relación entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, existiendo una influencia positivamente muy alta. En concordancia con ello, la literatura citada indica que Comellas (2012) planteó que los aspectos epistemológicos y posicionales de algunos conocimientos que determinan el campo de especialización en la actividad educativa son los relacionados con su campo de formación, así como con el campo del conocimiento a nivel general. Cultura, es decir, que los docentes tengan la capacidad de comunicar ideas, conocimientos y sentimientos a través de palabras, que pueden expresarse en situaciones conversacionales y en actividades grupales. Para que los maestros demuestren su capacidad para demostrar su propio comportamiento de aprendizaje.

Finalmente, y en respuesta al quinto objetivo específico los valores que proporciona el estadígrafo de Pearson de  $r=0.913$  y los de Spearman de  $0.910$  se aprecia que existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, existiendo una influencia positivamente muy alta. Las referencias muestran que la evaluación de un rendimiento profesional incluye un conjunto de procesos sistemáticos para la recopilación de datos real y los objetivos de una contribución real educativa a la toma de decisiones, desde allí a nivel nacional. MINEDU (2017, p. 37) Es responsable de proponer la opinión completa es uno de los objetivos específicos de este aspecto, entiende que es un apoyo pedagógico contra las necesidades y la distancia de aprendizaje, sí se puede plantear. Por el afecto de los maestros. Donde pudieron distinguir algunos

tipos similares; Al explorar o describir o describir, por lo que la evaluación primaria, la enseñanza también es importante para la mejora y la calidad de la educación es la misma que la autoridad de autenticación y la supervisión de los estudiantes a lo largo del currículo de aprendizaje, como la capacidad de evaluar y el valor de la asignación al proceso de aprendizaje requiere criterios, herramientas y técnicas para la siguiente información y análisis y explicación. (Comellas, 2012, p. 67).

**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

Luego de llevar a cabo el proceso de investigación científico es necesario concluir los siguientes aspectos:

1. Se corrobora la relación positiva y fuerte que existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, ya que, que según se encontró un valor en el estadígrafo de Pearson de  $r=0.912$  y el estadístico de Spearman un valor de 0.865, por los tanto a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de asistencia y puntualidad.
2. Se corrobora la relación positiva y fuerte que existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, ya que, que según se encontró un valor en el estadígrafo de Pearson de  $r=0.917$  y el estadístico de Spearman un valor de 0.920, por los tanto a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de actitud docente.
3. Se corrobora la relación positiva y fuerte que existe entre la inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, ya que, que según se encontró un valor en el estadígrafo de Pearson de  $r=0.910$  y el estadístico de Spearman un valor de 0.902, por lo tanto, a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de dominio de la asignatura.
4. Se corrobora la relación positiva y fuerte que existe entre la inteligencia emocional y profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, ya que, que según se encontró un valor en el estadígrafo de Pearson de  $r=0.914$  y el estadístico de Spearman un valor de 0.905, por lo tanto, a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de profesionalidad e identidad en los docentes.

5. Se corrobora la relación positiva y fuerte que existe entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021, ya que, que según se encontró un valor en el estadígrafo de Pearson de  $r=0.913$  y el estadístico de Spearman un valor de 0.910, por los tanto a mayor nivel de inteligencia emocional mayor será el nivel de evaluación.

## **5.2.Recomendaciones**

1. Realizar capacitaciones sobre la importancia de la inteligencia emocional en la formación personal y profesional para administradores, docentes y personal administrativo.
2. Programar un taller cada dos años para desarrollar la inteligencia emocional, conocer, gestionar y controlar las emociones.
3. Los gerentes deben incluir habilidades emocionales en los perfiles de los maestros y considerar una evaluación psicológica de la inteligencia emocional antes de contratar empleados.
4. Se debe relevar el estado emocional de los estudiantes para que la asignatura pueda diversificar el contenido objetivo de los temas y contribuir a la formación de esta inteligencia entre los estudiantes.
5. Los docentes deben pensar en su trabajo no solo como académico y pedagógico, sino como motivadores y modelos a seguir de carácter y autoridad y los entrenadores deben inculcar en la mente de sus estudiantes, estas personas a su vez sirven como protectores.
6. El director de la institución educativa recomienda realizar reuniones periódicas con los docentes para conocer el lado emocional de los estudiantes y así establecer mecanismos de mejora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, Z. (2010). *Inventario de cociente emocional de Baron, Traducción y adaptación para su uso experimental en el Perú*. Lima: Grafimag.
- Aldama, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. México: Coop. Editorial Magisterio.
- Alejandro, A. (2019). *Inteligencia Emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la vida" Chimbote.* Universidad San Pedro.
- Álvarez, A. (2020). *Relación entre Inteligencia Emocional y Asertividad en maestros de la Unidad Educativa Boliviano Holandés de Ciudad Satélite del alto. (Tesis de Psicología)*. Universidad Mayor de San Andrés.
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*. Lima. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata\\_-RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19962/Arribasplata_-RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Astocaza, P. (2014). *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, titulaos en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- BarOn, R. (1997). *The Emotional Inventory (EQ-I) Techical Manual*. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems.
- Calcina, T. (2015 ). *La inteligencia emocional y el desempeño docente de tutoria de tutoria en los docentes de la institución educativa "La Merced de Colquemarca, Chumbivilcas" (Tesis de Maestría)*. Cusco: Universidad San Antonio Abad.

- Canaza, O.; Larriviere, A. y Ramírez, J. (2015) *Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015*.
- Candela, F., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. (2020). *Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George's College, 2018-2019*. *Revista EDUCA UMCH*, (16). <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>
- Carcausto, R. (2019) *Relación entre la Inteligencia Emocional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa 10038 Jorge Basadre Grohmann del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa*. (Tesis de Maestría en Ciencias: Educación con mención en Educación Superior). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Couto, A. (2016). *El desarrollo de las inteligencias intrapersonal e interpersonal en alumnos con necesidades educativas especiales. Un programa de intervención*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chamorro, A. O. (15 de Julio de 2014). Modelos teóricos en inteligencia emocional y su medida. *Revista de psicología y ciencias de la educación*, 209 - 2017. Obtenido de Dialnet: <http://dialnet.uirioja.es>
- Comellas, M. J. (2012). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Editorial Praxis.
- Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2015). *Inteligencia emocional y educación*. Editorial Grupo 5.
- Condori, N. (2019) *La inteligencia emocional y desempeño de los docentes del programa de formación en servicio para docentes del nivel de educación secundaria del área de ciencia, tecnología y medio ambiente - aula n°7- AREQUIPA, 2018*. (Tesis de Maestra

- en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa).  
Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2015). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones*. Bogota, D.C - Colombia: Editorial Norma.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y calidad de la educación*. Santiago, Chile: Ponencia en seminario internacional.
- Fragoso-Luzuriaga, R. (2015) *Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?* *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, Volume 6, Issue 16.
- Flores, C. (2019). *Inteligencia emocional en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito mi Perú - Callao* [Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8802>
- Flores, K., Polo, J., y Torres, C. (2018). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad Marcelino Champagnat.
- Goleman, D. (2000). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Paidós.
- Gómez, W. (2015) *Relación entre la inteligencia emocional y la comprensión lectora en estudiantes del primer año de educación secundaria de la Institución Educativa San Martín de Socabaya*. (Tesis de Maestría en Educación). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2014). *Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directivos docentes de la corporación adventista del norte de México*. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 1(1), 69 – 77.

- Isaza-Zapata, G., Calle, J. (2016) *Un acercamiento a la comprensión del perfil de la Inteligencia Emocional Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14,( 1), 331-345.
- León, C. (2017). *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017* [, Universidad César Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/14923>
- León, A. (2013). *Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral en docentes del nivel medio*. Guatemala: Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Perandones, T. y Castejón, J. (2015). Estudio correlacional entre personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de educación secundaria y bachillerato.  
*V Congreso Internacional "Educación y Sociedad"*5(5), 1 – 8
- Monroy, B. (2012). *Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una institución educativa de ventanilla – callao*. (tesis de maestría).Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Rufino, Y. (2019). *Desempeño Docente e Inteligencia Emocional en Docente de Educación Inicial de Huánuco*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Hermilio Valdizán.  
Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4042>
- Solano Rivadeneira, C. S. (2016). *Importancia de la inteligencia emocional en los docentes como parte del vínculo socio efectivo docente-alumno, y su incidencia en la disciplina en el aula* (Tesis de pregrado). Universidad de las Américas, Quito. UDLA-EC-TLEP-2016-15

- Villalpando, C. (2016). *Evaluación sobre el desempeño de docentes de un programa de maestría. Revista de educación Alteridad*, 78-87.
- Ugarriza, N. (2003). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de BarOn ICE:NA, en niños y adolescentes*. Lima: Libro amigo.
- Valdés V., H. (2006) *Evaluación del Desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente. Ciudad de México*, 23 al 25 de mayo. Recuperado de: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>
- Zelada, P. (2016), *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo* 2016.
- Zuñiga, T. (2019). *Influencia de la Inteligencia Emocional presente en los profesores de Educación General Básica, de un colegio particular subvencionado de la comuna de la Florida, en la promoción de aprendizaje socioemocional en sus prácticas pedagógicas*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3291079>

# ANEXOS

### Anexo 1: Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO						
	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov
Diseño y elaboración del Proyecto de investigación	x	x					
Preparación del instrumento			x				
Recolección de datos				x			
Procesamiento y análisis de datos					x		
Análisis de datos						x	
Presentación de resultados						x	
Sustentación							x

## Anexo 2: Recursos y presupuestos

### a) Recurso Humano:

Tesistas.

### b) Presupuesto de bienes Disponibles

<b>MATERIALES DE EQUIPO</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>S/.</b>
Fichas de investigación	Ciento	200	0.50	100.00
Material bibliográfico	Unidad	150	10.00	500.00
Material de oficina	Unidad	20	10.00	200.00
Papel bond	Millar	5	25.00	125.00
Utilería	Varios	20	30.00	600.00
Otros	Varios	50	40.00	200.00
<b>TOTAL</b>				<b>1725.00</b>

### c) Presupuesto de Servicios Disponibles

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>UNIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>S/.</b>
Asesoramiento de Proyecto	Meses	6	100.00	600.00
Movilidad	Viajes	36	2.00	72.00
Luz	Horas	288	0.50	144.00
Internet	Horas	300	1.00	300.00
Fotocopias	Hojas	150	0.05	7.50
<b>TOTAL</b>				<b>1123.50</b>

### Anexo 3: Financiamiento

Tesis autofinanciada

#### a. Servicios No Disponibles

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	S/.
Viáticos	Días	40	4.00	160.00
<b>TOTAL</b>				<b>160.00</b>

#### b. Presupuesto Total

DESCRIPCIÓN	UNIDAD	S/.
Bienes	Varios	420.00
Servicios	Varios	620.00
<b>TOTAL</b>		<b>1040.00</b>

### Anexo 4: Instrumento de medición

#### INVENTARIO DE COEFICIENTE EMOCIONAL DE BAR – ON

##### INSTRUCCIONES:

- En este cuadernillo encontraras 133 afirmaciones sobre maneras de sentir o actuar, Léelas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.
- Dinos cómo te sientes, piensas o actúas la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares
- Elige una y SOLO UNA respuesta para cada oración.
- Coloca un ASPA (X) sobre el número en la hoja de respuesta, que correspondea tu respuesta.
- No se trata de un examen por lo tanto no hay respuesta malas ni buenas.

1. Muy rara vez	2. Pocas Veces	3. Algunas veces	4. Muchas veces	5. Siempre
-----------------	----------------	------------------	-----------------	------------

ITEMS	1	2	3	4	5
1.- Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso.					
2.- Me resulta difícil disfrutar la vida.					
3.- Prefiero un tipo de trabajo en el que me indican casi todo lo que debo de hacer.					
4.- Sé cómo manejar los problemas más desagradables.					
5.- Me agradan las personas que conozco.					
6.- Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7.- Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8.- Trato de ser realista ,no me gusta fantasear ,ni soñar despierto(a)					
9.- Entro fácilmente en contacto con mis emociones.					
10.- Soy incapaz de demostrar afecto.					
11.- Me siento seguro de mí en la mayoría de situaciones.					
12.-Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13.-Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14.-Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15.-Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.					
16.-Me gusta ayudar a la gente.					
17.-Me es difícil sonreír.					
18-Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19.- Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias					

20.- Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles					
21.-No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosas soy bueno					
22.- No soy capaz de expresar mis sentimientos.					
23.- Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.					
24.-No tengo confianza en mí mismo.					
25.- Creo que he perdido la cabeza.					
26.-Casi todo lo que hago lo hago con optimismo.					
27.-Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28.-En general resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29.-Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.					
30.-No me molesta aprovecharme de los demás.					
31.- Soy una persona bastante alegre y optimista					
32.- Prefiero que otros tomen las decisiones por mí.					
33.-Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.					
34.- Tengo pensamientos positivos para con los demás.					
35.-Me es difícil entender como me siento.					
36.-He logrado muy poco en los últimos años.					
37.-Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38.-He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.					
39.-Me resulta fácil hacer amigos.					
40.-Me tengo mucho respeto.					
41.-Hago cosas muy raras.					
42.-Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.					
43.-Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44.- Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.					
45.-Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar					
46.-A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47.-Estoy contento(a) con mi vida.					
48.-Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)					
49.-No resisto el estrés.					
50.-En mi vida no hago nada malo.					
51.-No disfruto lo que hago.					
52.-Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53.-La gente no comprende mi manera de pensar.					
54.-En general, espero que suceda lo mejor.					
55.-Mis amistades me confían sus intimidades.					
56.-No me siento bien conmigo mismo(a).					
57.-Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58.-La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59.-Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60.-Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.					

61.-Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.					
62.-Soy una persona divertida.					
63.-Soy consciente de cómo me siento.					
64.-Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65.-Nada me perturba.					
66.-No me entusiasma mucho mis intereses					
67.-Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir					
68.-Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69.-Me es difícil relacionarme con los demás.					
70.-Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71.-Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72.-Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73.-Soy impaciente.					
74.-Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75.-Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema					
76.-Si pudiera volar la ley sin pagar las consecuencias, lo haré en determinadas situaciones					
77.-Me deprimó.					
78.-Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79.-Nunca he mentado.					
80.-En general me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles					
81-Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.					
82.-Me resulta difícil decir “no” aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83.-Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84.-Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos					
85.-Me siento feliz conmigo mismo(a).					
86.-Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar					
87.-En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88.-Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89.-Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades					
90.-Soy respetuoso(a) con los demás.					
91.-No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92.-Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93.-Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94.-Nunca he violado la ley.					
95.-Disfruto de las cosas que me interesan.					
96.-Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97.-Tengo tendencia exagerar.					
98.-Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					

99.-Mantengo buenas relaciones con la gente.					
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101. Soy una persona muy extraña.					
102. Soy impulsivo(a).					
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104. Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la					
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106. En general tengo una actitud positiva para todo aun cuando surjan convenientes					
107. Tengo tendencia a apegarme a la gente.					
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109. No me siento avergonzado(a) por algo de lo que he hecho hasta ahora.					
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.					
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.					
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logra entender.					
116. Me es difícil describir lo que siento.					
117. Tengo mal carácter.					
118. Por lo general me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema					
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120. Me gusta divertirme.					
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122. Me pongo ansioso (a).					
123. Nunca tengo un mal día.					
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127. Me es difícil ser realista.					
128. No mantengo relación con mis amistades.					
129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).					
130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.					
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actualmente sería difícil adaptarme nuevamente.					
132. En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

*Muchas gracias por tu colaboración*

**INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO  
DOCENTE**

Indicadores		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3
<b>I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>					
1	Asiste puntualmente a clases.				
2	Cumple con el horario de clases.				
3	Cumple con la entrega de la documentación pedagógica (programaciones anuales, unidades didácticas, sesiones etc.) oportunamente.				
4	Devuelve las pruebas calificadas en las fechas asignadas				
5	Comunica a sus directivos cuando no puede asistir a clases.				
6	Asiste puntualmente a reuniones de coordinación.				
<b>II. DE LA ACTITUD DOCENTE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
7	Es correcta su presentación externa.				
8	Es amigable y cortés en el trato con sus estudiantes.				
9	Promueve en los estudiantes un pensamiento crítico y reflexivo.				
10	Se muestra asertivo según las características y necesidades de sus estudiantes.				
11	Respeto las ideas vertidas por sus estudiantes.				
12	Muestra un trato imparcial con todos sus estudiantes.				
13	Mantiene una clase motivadora evitando distractores				
14	Posee equilibrio emocional aún en situaciones críticas.				
15	Genera un ambiente participativo y solidario en el aula.				
16	Atiende y responde las consultas de sus estudiantes				
17	Muestra una constancia en la evaluación formativa				
<b>III. DEL DOMINIO DE LA ASIGNATURA</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
18	Muestra dominio del contenido de la asignatura				
19	Expone su clase de manera clara, concisa y ordenada				
20	Recapitula y puntualiza los contenidos.				
21	Proporciona información actualizada e importante sobre el curso.				
22	Su clase es novedosa y dinámica.				
23	En su clase utiliza diferentes estrategias didácticas.				
24	Da buen y adecuado uso a los materiales y recursos educativos.				
25	Aplica experiencias novedosas y profesionales en el desarrollo de la sesión				

26	Absuelve satisfactoriamente las preguntas sin dudas ni titubeos.				
27	Menciona fuentes de información sobre el tema tratado				
<b>IV. DE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
28	El desarrollo de la sesión sigue los procesos pedagógicos que establece el currículo nacional				
29	Planifica sus clases respetando los momentos de aprendizaje				
30	Se muestra como un facilitador de los aprendizajes				
31	Las clases son interesantes e incentiva la participación de alumnos.				
32	Mantiene la secuencia de unidades y se preocupa por desarrollar todo el curso.				
33	Refuerza y consolida el aprendizaje.				
34	Utiliza adecuadamente el tiempo en la actividad programada.				
35	Promueve el trabajo colaborativo y cooperativo.				
36	Desarrolla la metacognición en el proceso de aprendizaje				
37	Posee conocimientos de cultura básica y humanística.				
38	Desarrolla sus clases con recursos tecnológicos.				
39	Promueve la actividad crítica y problematizadora.				
40	Promueve el estudio, la lectura y el análisis de textos.				
41	Tiene voz audible y modulada.				
42	Se expresa apropiadamente con los gestos que hace.				
43	Se esfuerza para que los alumnos aprendan.				
44	Se interesa por el rendimiento académico de los alumnos.				
<b>V. PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
45	Asiste a cursos, congresos y talleres de capacitación.				
46	Participa activamente en los diferentes eventos programados por la institución.				
47	Muestra una actitud de mejora continua mediante la actualización docente.				
48	Representa a su institución en certámenes y concursos externos.				
49	Apoya a la institución educativa brindando asesorías académicas fuera de su horario				
<b>VI. DE LA EVALUACIÓN</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
50	Las pruebas están bien estructuradas y graduadas en cuanto a sus niveles de dificultad.				
51	Emplea diversos criterios de evaluación: prácticas, exposiciones, debates.				
52	Utiliza diferentes instrumentos de evaluación. (Lista de cotejo, rubrica, cuestionarios, encuestas etc.)				
53	Elabora las pruebas considerando los temas tratados en clase.				

54	Concientiza a sus estudiantes sobre los resultados obtenidos en sus evaluaciones, generando la reflexión y el compromiso				
----	--	--	--	--	--

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MANGO QUISPE PEDRO ESTANISLAO  
 INSTITUCION EDUCATIVA: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTIN DE AREQUIPA  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE  
 INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: TEST DE BAR-ON  
 AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: BLAS QUISPE LUZ CLARITA  
 SULLO LAROTA JACKELINE RUTH

### II. ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)  
 BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					X
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
SUB TOTAL					8	35
TOTAL		43				

### III. OPINION DE APLICABILIDAD

Se puede APLICAR

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: El instrumento revisado se cataloga como "EXCELENTE".

AREQUIPA 11 de Octubre del 2021




---

MG. PEDRO ESTANISLAO MANGO QUISPE  
 DNI 29674753  
 TELEFONO 984442369

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MANGO QUISPE PEDRO ESTANISLAO  
INSTITUCION EDUCATIVA: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN AGUSTIN DE AREQUIPA  
CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE  
INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: GUIA DE OBSERVACION  
AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: BLAS QUISPE LUZ CLARITA  
SULLO LAROTA JACKELINE RUTH

### II. ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)  
BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.				X	
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.				X	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				X	
SUB TOTAL					24	15
TOTAL					39	

### III. OPINION DE APLICABILIDAD

Se puede APLICAR

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION: El instrumento revisado se cataloga como "BUENO".

AREQUIPA 11 de Octubre del 2021



---

MG. PEDRO ESTANISLAO MANGO QUISPE  
DNI 29674753  
TELEFONO 984442369

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: \_\_\_\_\_

INSTITUCION EDUCATIVA: \_\_\_\_\_

CARGO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_

INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: \_\_\_\_\_

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1)

DEFICIENTE (2)

ACEPTABLE (3)

BUENO (4)

EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.					
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

### III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....

### IV. PROMEDIO DE VALORACION .....

AREQUIPA DE DEL 2021

---

FIRMA Y POS FIRMA

DNI .....

TELEFONO .....

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: \_\_\_\_\_  
 INSTITUCION EDUCATIVA: \_\_\_\_\_  
 CARGO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_  
 INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: \_\_\_\_\_  
 AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)  
 BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.					
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

### III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....

### IV. PROMEDIO DE VALORACION .....

AREQUIPA                      DE                      DEL 2021

\_\_\_\_\_  
FIRMA Y POS FIRMA

DNI .....

TELEFONO .....

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: \_\_\_\_\_

INSTITUCION EDUCATIVA: \_\_\_\_\_

CARGO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_

INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: \_\_\_\_\_

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: \_\_\_\_\_

### II. ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)

BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.					
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

### III. OPINION DE APLICABILIDAD

.....

### IV. PROMEDIO DE VALORACION .....

AREQUIPA                      DE                      DEL 2021

---

FIRMA Y POS FIRMA

DNI .....

TELEFONO .....

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: \_\_\_\_\_

INSTITUCION EDUCATIVA: \_\_\_\_\_

CARGO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_

INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: \_\_\_\_\_

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTOS DE EVALUACION**

MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)

BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.					
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

.....

**IV. PROMEDIO DE VALORACION** .....

AREQUIPA                      DE                      DEL 2021

\_\_\_\_\_

FIRMA Y POS FIRMA

DNI .....

TELEFONO .....

## Anexo 5: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021

**AUTORAS:**

Blas Quispe, Luz Clarita  
Sullo Larota, Jackeline Ruth

**ESPECIALIDAD:** Educación Inicial

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa – 2021.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional en el desempeño docente de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.	<b>Variable 1:</b> Inteligencia Emocional	-Intrapersonal	Conocimiento emocional, personal, seguridad -Autoestima, autorrealización. -Independencia. -Relaciones interpersonales. -Responsabilidad social, empatía. Solución de problemas -Prueba de la realidad. -Flexibilidad. -Tolerancia a la tensión. -Control de impulsos -Felicidad. -Optimismo	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>DATOS A RECOLECTAR</b>
				-Interpersonal		-Adaptabilidad	-Manejo de la tensión

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		- De la asistencia y puntualidad	-Cumple el horario establecido. -Cumple con las programaciones. -Asiste a reuniones.	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p><b>P1.</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?</p> <p><b>P2.</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso,</p>	<p><b>O1.</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.</p> <p><b>O2.</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.</p>	<p><b>H1.</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.</p> <p><b>H2.</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.</p> <p><b>H3.</b> Existe relación significativa entre</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño Docente</p>	-De la actitud docente	Participa con actitud crítica, democrática y colaborativa en la institución. -Establece relaciones de respeto y colaboración. -Evalúa permanentemente el aprendizaje. -Conoce bibliografía y fuentes sobre los temas. -Maneja información actualizada y pertinente. -Experiencias novedosas. -Se capacita constantemente.	<b>Técnica:</b> Encuesta	<b>Instrumento:</b> V1 cuestionario Instrumento de inteligencia emocional. V2 cuestionario para medir el desempeño docente.
				-Dominio de la asignatura	-Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos. Mantiene una actitud de desarrollo profesional.	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>
				- Profesionalidad e identidad docente		Docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso	25 docentes
						<b>TÉCNICA DE MUESTREO</b>	<b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO</b>
						No probabilístico intencional	Se utilizó tablas de frecuencias porcentuales, mientras que para el análisis estadístico


<p>Arequipa-2021?  <b>P3.</b> ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?  <b>P4.</b> ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y Profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso,</p>	<p><b>O3.</b> Determinar la relación que existe entre inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.  <b>O4.</b> Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.  <b>O5.</b> Determinar la relación que existe</p>	<p>la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.  <b>H4.</b> Existe relación significativa entre inteligencia emocional y dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.  <b>H5.</b> Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la</p>	<p>-De la evaluación</p>	<p>-Diseña y planifica instrumentos de evaluación.  -Hace reflexiones sobre las evaluaciones.  -Coherencia entre lo que se enseña y evalúa.</p>	<p>inferencial para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman</p>
--	--	---	--------------------------	---	--

<p>Arequipa-2021?  <b>P5.</b> ¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021?</p>	<p>entre inteligencia emocional y evaluación en los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.</p>	<p>Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar Valdivieso, Arequipa-2021.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 6: Evidencias Fotográficas

Desempeño Docente - Guía de observación

Preguntas Respuestas 25 Configuración



### Desempeño Docente - Guía de observación

Estimado(a) docente, la presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación, por lo que es confidencial y anónima, lea atentamente cada una de las frases y seleccione un criterio de valoración. Sus respuestas son muy valiosas, por lo que se solicita conteste con sinceridad, muchas gracias.

#### I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

Descripción (opcional)


1. Asiste puntualmente a clases. \*

nunca

a veces

Inteligencia Emocional - Test de BAR-ON

Preguntas Respuestas 25 Configuración



### Inteligencia Emocional - Test de BAR-ON

Estimado(a) docente, la presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación, por lo que es confidencial y anónima, lea atentamente cada una de las frases y seleccione un criterio de valoración. Sus respuestas son muy valiosas, por lo que se solicita conteste con sinceridad, muchas gracias.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso. \*

muy rara vez

pocas veces

algunas veces

muchas veces

21:24 | afa-havk-sud

Jackeline Ruth Sullojaroti

Tú

B

Meeting controls: Mute, Video, Hand raise, Chat, End call

Meeting info: 8 participants, Info, Chat, Share screen