



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución  
Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión  
Educativa con Mención en Pedagogía**

**Autora**

**Noelia Araceli Romero Condor**

**Asesor**

**Dr. Lecca Ascate, Daniel**

**Huacho - Perú**

**2023**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

### INFORMACIÓN DE METADATOS

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Romero Condor, Noelia Araceli	45465119	15/12/2021
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Lecca Ascate, Daniel	15731334	0000-0001-5758-2521
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Hijar Guzman, Raymundo Javier	15685212	0000-0002-6182-0542
Palomino Way, Jorge Alberto	15599204	0000-0003-1119-4923
Santos Palomino, Esperanza	15740043	0000-0002-8600-8147

# LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA.

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udaff.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>app.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad de San Martín de Porres</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>(06-09-21)</b> <b>http://200.48.129.167/bitstream/handle/UNJFSC/2916/LisAllowed=y&amp;sequence=1</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad del Rosario</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unsaac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

**TESIS**

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL  
PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA**

**JURADO EVALUADOR**

**Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN  
PRESIDENTE**

**Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY  
SECRETARIO**

**M(a). ESPERANZA SANTOS PALOMINO  
VOCAL**

**DEDICATORIA:**

A Dios, por ser el forjador de todos mis caminos, por su compañía incondicional y por todas las bendiciones recibidas

### **AGRADECIMIENTO:**

A mis padres, por estar siempre a mi lado, por ser mi motivación para superarme cada día más.

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b>	xiv
<b>ABSTRACT</b>	xv
<b>I. Planteamiento del problema</b>	1
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	1
<b>1.2 Formulación del problema</b>	5
1.2.1 Problema general	5
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	5
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	5
1.3.1 Objetivo general	5
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	5
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	6
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	7
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	7
<b>II. Marco teórico</b>	8
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	8
2.1.1 Investigaciones internacionales	8
2.1.2 Investigaciones nacionales	9
<b>2.2 Bases teóricas</b>	10
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	17
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	19
2.4.1 Hipótesis general	19
2.4.2 Hipótesis específicas	19
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	20
<b>III. Metodología</b>	21
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	21

<b>3.2 Población y muestra</b>	22
<b>3.2.1 Población.</b> La población está conformada por 47 docentes de aula (25 son varones y 22 damas) de las diversas áreas curriculares.	22
<b>3.2.2 Muestra.</b> Para llevar adelante la presente investigación y teniendo en cuenta que la población es manejable se consideró al total de la población, representando por los 47 docentes. Al respecto, Hernández citado en Castro (2003), manifiesta que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).	22
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos</b>	23
<b>3.4 Técnicas para el procedimiento de la información</b>	25
<b>3.5 Matriz de consistencia</b> (ver anexo 3)	25
<b>CAPÍTULO IV</b>	26
<b>RESULTADOS</b>	26
<b>4.1 Análisis de resultados</b>	26
<b>4.2 Contrastación de hipótesis</b>	37
<b>CAPÍTULO V</b>	46
<b>DISCUSIÓN</b>	46
<b>5.1 Discusión de resultados</b>	46
<b>CAPÍTULO VI</b>	49
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	49
<b>6.1 Conclusiones</b>	49
<b>6.2 Recomendaciones</b>	50
<b>REFERENCIAS</b>	51
<b>7.1 Fuentes bibliográficas</b>	51
<b>7.2 Fuentes electrónicas</b>	52
<b>ANEXOS</b>	55

<b>Tabla 1.</b> Variable 1: Inteligencia emocional .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 2.</b> Variable 2: Desempeño docente .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 3.</b> Autoconocimiento.....	26
<b>Tabla 4.</b> Autorregulación. ....	28
<b>Tabla 5.</b> Motivación. ....	29
<b>Tabla 6.</b> Empatía. ....	30
<b>Tabla 7.</b> Habilidades Sociales. ....	31
<b>Tabla 8.</b> Concreción pedagógica.....	32
<b>Tabla 9.</b> Dominio pedagógico.....	33
<b>Tabla 10.</b> Relaciones interpersonales.....	34
<b>Tabla 11.</b> Informe de resultados. ....	35
<b>Tabla 12.</b> Resumen Variable 2.....	36
<b>Tabla 13.</b> Tabla de frecuencias – Inteligencia emocional.....	38
<b>Tabla 14.</b> Tabla de frecuencias – Concreción pedagógica.....	38
<b>Tabla 15.</b> Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional Concreción pedagógica. ...	38
<b>Tabla 16.</b> Tabla de frecuencias – Dominio pedagógico.....	39
<b>Tabla 17.</b> Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional – Dominio pedagógico. ....	39
<b>Tabla 18.</b> Tabla de frecuencias – Relaciones interpersonales. ....	40
<b>Tabla 19.</b> Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional – Relaciones interpersonales. .	40
<b>Tabla 20.</b> Tabla de frecuencias – Informe de resultados. ....	41
<b>Tabla 21.</b> Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional – Informe de resultados. ...	41
<b>Tabla 22.</b> Correlaciones Primera Hipótesis .....	42
<b>Tabla 23.</b> Correlaciones Segunda Hipótesis .....	43
<b>Tabla 24.</b> Correlaciones Tercera Hipótesis .....	44
<b>Tabla 25.</b> Correlaciones Cuarta Hipótesis .....	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Problemas que experimentan los estudiantes durante el confinamiento social.....	2
<b>Figura 2.</b> Autoconocimiento .....	269
<b>Figura 3.</b> Autorregulación.....	28
<b>Figura 4.</b> Motivación. ....	29
<b>Figura 5.</b> Empatía. ....	30
<b>Figura 6.</b> Habilidades Sociales. ....	31
<b>Figura 7.</b> Concreción pedagógica. ....	32
<b>Figura 8.</b> Dominio pedagógico. ....	33
<b>Figura 9.</b> Relaciones interpersonales. ....	34
<b>Figura 10.</b> Informe de resultados.....	35
<b>Figura 11.</b> Resumen Variable 2 .....	36

## RESUMEN

**Objetivo** comprobar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, considerando cómo **Método** una investigación descriptiva y un diseño no experimental cuya muestra fue conformada por 47 docentes de aula (25 son varones y 22 damas) de las diversas áreas curriculares a los que se les aplicó la Ficha Técnica del Test de Inteligencia Emocional de Mayer, J.; Salovey, P.; y Caruso, D. (2002) y, la escala de desempeño docente de Martha Rocío Espichan B. (2016). **Resultados:** se obtuvo que la mayoría de los docentes demostraron un buen nivel de competencias emocionales, lo que influye significativamente en su desempeño pedagógico, los valores obtenidos superan al 50 % lo que es indicativo de una relación efectiva entre ambas, la prueba de hipótesis Chi – cuadrado de Pearson arrojó un valor de ( $\text{sig} = 0.000$ ) y se obtuvo una correlación significativa de 0.903. **Conclusión:** hay correspondencia entre las variables planteadas y se acepta la hipótesis general de la investigación.

Palabras claves: Competencia, concreción, desempeño docente, emoción, inteligencia emocional, relaciones interpersonales.

,

## ABSTRACT

**Objective** to verify the relationship between emotional intelligence and teaching performance at the Coronel Pedro Portillo Silva Educational Institution, Huaura, considering how **Method** a descriptive research and a non-experimental design whose sample was made up of 47 classroom teachers (25 are men and 22 are women ) of the various curricular areas to which the Technical Sheet of the Emotional Intelligence Test by Mayer, J. was applied; Saovery, P.; and Caruso, D. (2002) and, the teaching performance scale of Martha Rocío Espichan B. (2016). **Results:** it was obtained that the majority of teachers demonstrated a good level of emotional competencies, which significantly influences their pedagogical performance, the values obtained exceed 50%, which is indicative of an effective relationship between both, the Chi hypothesis test – Pearson square gave a value of (sig = 0.000) and a significant correlation of 0.903 was obtained. **Conclusion:** there is correspondence between the proposed variables and the general research hypothesis is accepted.

**Keywords:** Competence, concretion, teaching performance, emotion, emotional intelligence, interpersonal relationships

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la educación viene experimentando cambios como todos los sectores de la sociedad, hace unas décadas, la educación se orientaba al desarrollo cognitivo eminentemente, hoy en día se acepta la gran necesidad de educar al individuo no solo con conocimientos sino en las áreas afectivas y morales, es decir, se da importancia a la competencia emocional o inteligencia emocional.

Según Goleman (1995) “una persona con un buen nivel de inteligencia emocional, se sentirá mejor y será capaz de realizar mejor sus actividades diarias” (p. 32) Además podemos agregar que, la inteligencia emocional nos permite comprender a las demás personas, tolerar presiones y fracasos en la vida diaria, realizar mejor los trabajos en equipos y llevarnos mejor con nuestros semejantes.

En ese sentido, centramos nuestro estudio de la inteligencia emocional, a fin de aportar al desempeño docente, pues es un elemento importante, sobre todo en estos tiempos de pandemia, en donde las emociones cobran relevancia en todos los aspectos de la sociedad, en nuestro caso, el trabajo pedagógico virtual.

El propósito fue fijar la correspondencia entre las variables y su influencia en los docentes de la entidad en estudio; con una investigación descriptiva para obtener datos reales del problema y así, diseñar una propuesta que concientice a cerca del fortalecimiento de las competencias emocionales.

Presentamos algunos aspectos teóricos sobre las variables, recurriendo a la información bibliográfica que respaldó nuestro estudio desde el enfoque del problema esbozado.

Los aportes del presente estudio intentan resolver un problema en una entidad educativa, explicado en forma concisa y presentado según el siguiente orden:

**Capítulo I.** En donde se plantea, formula el problema, los objetivos, la justificación en los aspectos teórico, práctico, metodológico y social, así como las limitaciones y viabilidad del estudio.

**Capítulo II.** Es el marco teórico que incluye los antecedentes tanto internacionales como nacionales, las bases científicas, las definiciones y las hipótesis de la investigación.

**Capítulo III.** Metodología, que incluye el diseño, el tipo de indagación, así como la población y muestra, la operacionalización de las variables.

**Capítulo IV.** Donde se realiza el análisis e interpretación de los resultados alcanzados tras la investigación realizada con los educadores de la entidad educativa en estudio.

**Capítulo V.** Son las conclusiones y las recomendaciones.

**Fuentes bibliográficas.** Es la relación de textos y direcciones electrónicas usadas en el estudio.

**Anexos.** Aquí presentamos los instrumentos utilizados y la matriz de consistencia del estudio.

La autora.

# **I. Planteamiento del problema**

## **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La calidad del sistema educativo es y será siempre una de las grandes preocupaciones para todos los países del mundo, uno de los elementos fundamentales en este sistema es sin duda la labor de los docentes, cuyo desempeño es inherente al desarrollo integral de los estudiantes y por ende a los resultados de los aprendizajes y el logro de los objetivos trazados a nivel institucional.

A nivel mundial, el manejo de las emociones cobra cada vez mayor importancia por el impacto que tiene en todos los ámbitos de nuestra vida, al respecto Kang & Sung (2015) sostienen que “la inteligencia emocional tiene gran influencia en el trabajo colaborativo, estudios generales, búsqueda de felicidad, perfeccionismo, manejo de estrés, entre otros campos sociales” (p. 32), en ese sentido, el sector educación y el desempeño docente no pueden ser ajenos a esta inteligencia, y más aún por el impacto emocional de la pandemia del Covid 19.

Según García, Martínez & Linares (2017) la Organización Mundial de la Salud informaba que antes de la pandemia “el poco interés y mala gestión de las emociones, sumados a diversas situaciones contextuales, generaron en el desempeño de los colaboradores de las diversas organizaciones empresariales y en especial de los docentes ansiedad y sus múltiples trastornos emocionales”. (p. 3)

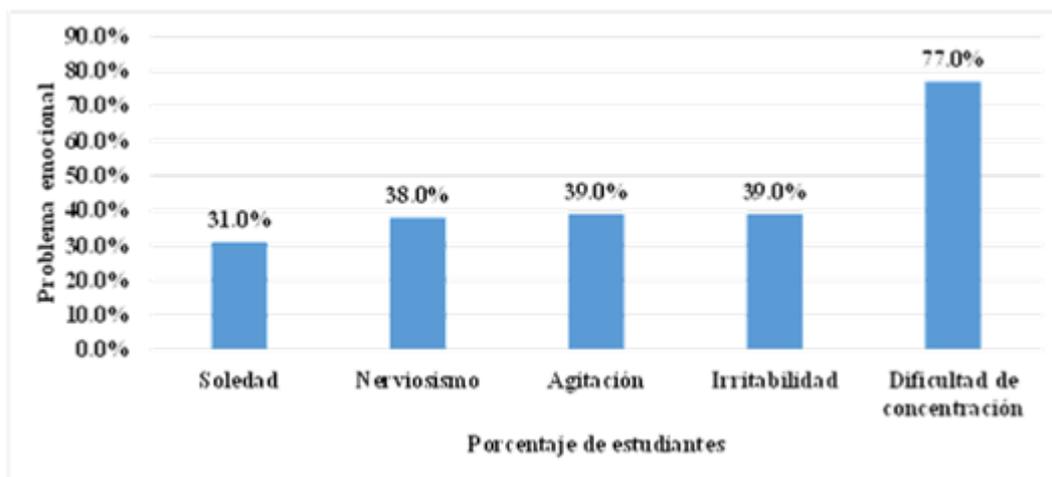
Asimismo, detallaron que:

los docentes eran los que presentan mayor riesgo de tener estrés laboral debido a la naturaleza de su puesto y su entorno, según sus estudios, en México había un 75% de estrés más que en China (73%) y en Estados Unidos un 59%. (p. 3)

A pesar de ello, y según un informe de la ONU (2020) “los docentes en general vienen demostrando gran liderazgo, creatividad e innovación para realizar su trabajo, garantizando que el aprendizaje no se detenga” (párr. 04); sin embargo, el confinamiento y el distanciamiento social que vino como consecuencia de la pandemia del Covid 19, evidenció los altos porcentajes de estrés emocional y agotamiento en los docentes, que, si bien es cierto, ya se sabía, la crisis sanitaria viene agravando la salud mental de los

docentes a nivel mundial, solo en España, una encuesta realizada por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (2020), sindicato más representativo en las administraciones públicas y con presencia creciente en el sector privado, tuvo como resultados que “el 92.8% de los docentes sufre desgaste emocional, estrés, angustia o ansiedad a causa del confinamiento y de la educación a distancia” (párr. 2)

Estos problemas emocionales, no solo lo vivencian los docentes, sino también, la población escolar, según el informe de la Organización de las Naciones Unidas ONU (2020): “los niños y adolescentes también vienen experimentando episodios de ansiedad y angustia, deterioro cognitivo, soledad, irritabilidad entre otros trastornos, en todas partes del mundo, como ejemplo presentamos a continuación los resultados de una encuesta a 1700 padres de niños entre 6 y 11 años en Italia y España”. (p. 17)



*Figura 2: Problemas que experimentan los estudiantes durante el confinamiento social.*

Si bien, a nivel latinoamericano, los profesores tenían que afrontar situaciones como la desigualdad y la pobreza de las poblaciones, los cambios constantes y la incapacidad de los sistemas educativos propios de cada contexto, sumados a la mala gestión de las emociones que generan trastornos de ansiedad que ya venían afectando la calidad educativa, además del desgaste emocional que implicaba trabajar en las precarias condiciones que se les presentan en casi todos los países de América Latina; se ha tenido que desafiar cambios radicales que trajo consigo la pandemia actual, lo que implicó dejar sus aulas y recursos que tenían en las escuelas y pasar a sus casas, en donde muchos de los docentes no contaban con los equipos tecnológicos básicos para llevar adelante una educación virtual, además del desconocimiento del manejo de plataformas y las herramientas propias del internet; todo ello viene provocando emociones negativas como incertidumbre, miedo,

estrés, en suma, la salida de la zona de confort, es decir, entró a tallar la situación de las competencias digitales que tienen los docentes. A diferencia de la Unión Europea que considera 22 competencias digitales integradas al entorno pedagógico, enfocadas a los docentes del siglo XXI, en los países de América latina, existe una gran diferencia de la brecha tecnológica y digital, pues, son pocos los países que cuentan con programas que aporten al trabajo docente, como México, Chile y Uruguay, lo que viene generando conflictos en el trabajo pedagógico, pues muchos docentes se resistían al trabajo remoto antes de la pandemia y que después se han visto obligados a realizarlo usando la tecnología, poco familiarizados desde entonces.

Las medidas de confinamiento también trajeron como consecuencia problemas socioemocionales tanto a docentes como estudiantes. Según la CEPAL UNICEF (2020), “más de 80 millones de escolares no cuentan con las condiciones básicas para desarrollar una educación virtual adecuada, debido a privaciones, hacinamiento, violencia familiar o precariedad habitacional, lo que repercute en su desarrollo cognitivo y bienestar emocional” (p. 14)

A nivel nacional, los indicadores del desempeño docente lo establece el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente, en donde se concretizan los parámetros dialogados con los actores del sector y que los docentes deben ejercer, además de documentos como el Currículo Nacional en donde se establece como una de las competencias que el docente debe lograr en los estudiantes, la N° 28, referida al desenvolvimiento virtual, y la Estrategia Nacional de las tecnologías digitales en la educación básica 2016 – 2021, con la propuesta de un enfoque digital; en todo ese marco, el docente debe desarrollar su trabajo pedagógico, sin embargo, hay otros aspectos que faltan contemplar. Con la pandemia del Covid 19, los docentes peruanos, al igual que muchos a nivel latinoamericanos tuvieron que afrontar un gran reto, usar los medios tecnológicos si o si, para realizar sus clases, enviar y revisar actividades, lograr una comunicación efectiva entre los actores educativos y las múltiples consultas de los estudiantes y padres de familia, en otras palabras, ser el creador de los mejores ambientes de aprendizaje. En muchas familias, se ven casos en donde los padres no asumen hasta el día de hoy el acompañamiento que necesitan sus hijos no solo en el proceso de su aprendizaje, sino ser el soporte emocional que necesitan debido al confinamiento y la educación virtual, es allí donde el papel del docente una vez más es sumamente importante, pues, se convierte en el único soporte emocional y único vínculo con el mundo exterior, a

pesar de estar al otro lado de la pantalla, esta interacción – que valgan verdades, no es la ideal- es la mejor forma de vincular afectivamente a los niños y adolescentes, en donde pueden conversar sobre sus temores, angustias, expectativas, experiencias y sus asuntos académicos. La labor del docente ya no es eminentemente académica, sino se le ha sumado ser un escape al estrés emocional de sus estudiantes, situación para la cual no fueron preparados y que, para poder sobrellevar esta situación es importante tener las habilidades de una inteligencia emocional bien planteada.

En este contexto y conforme va pasando el tiempo, los docentes son más propensos a situaciones de estrés, sin dejar de lado que lo tengan acumulado de años anteriores, es así que el Ministerio de Educación crea el programa “Te escucho, docente” para atenderlos con herramientas para el cuidado de la salud y brindar soporte socioemocional de libre acceso y ayudar a los docentes a manejar los niveles de estrés o ansiedad durante la emergencia sanitaria y el desarrollo del trabajo remoto. Sobre este aspecto Goleman (1995) afirma “que la Inteligencia emocional de los individuos es un indicador muy preciso a la hora de determinar el éxito o fracaso de estos, es decir, tanto a nivel personal como profesional” (p. 32)

En la Institución Educativa “Coronel Pedro Portillo Silva” ubicado en el distrito de Huaura, siempre ha existido un interés constante en el desempeño de sus docentes, los directivos han venido capacitando a sus docentes en las diversas áreas curriculares, sin embargo, se dejó de lado el manejo del aspecto emocional, hoy en día vital para el desarrollo de las competencias y capacidades de los estudiantes. El trabajo remoto se viene realizando por medio de las plataformas virtuales Zoom y WhatsApp, y con los contenidos de Aprendo en Casa, impartidos por el Ministerio de Educación, a pesar de ello, los docentes tienen el reto de trabajar a pesar de la precariedad y hacinamiento familiar en la mayoría de los hogares, así como el desinterés de los padres por el trabajo de sus hijos, todo ello sumados a los diversos informes que se deben preparar por exigencia de las autoridades de la UGEL N° 09 y el Ministerio de Educación, y además con el miedo e incertidumbre del contagio y sus consecuencias personales, amigos y familiares.

Entendiendo la importancia del papel del docente en este contexto, consideramos de vital importancia nuestra investigación, para determinar las características de la inteligencia emocional de los docentes y su impacto en el desempeño de sus funciones en épocas de pandemia.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la concreción pedagógica de los docentes?

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el dominio pedagógico de los docentes?

¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes?

¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y la concreción pedagógica de los docentes.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el dominio pedagógico de los docentes.

Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes.

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

##### **Conveniencia**

Nuestra investigación es conveniente porque viendo el bajo rendimiento de los estudiantes, que se evidencia por el desinterés de las reuniones virtuales, la falta de entrega de las tareas, etc., optamos por averiguar los factores que vienen influyendo en el rendimiento académico de los estudiantes, analizando el desempeño de los docentes.

##### **Relevancia Social**

Los resultados que se obtengan beneficiarán a la entidad educativa en estudio, así como también a aquellas que tengan la intención de mejorar el nivel académico de sus estudiantes y motivar el desempeño de sus docentes.

##### **Implicaciones prácticas**

El estudio tiene implicaciones prácticas porque aportará a solucionar los problemas planteados en la investigación, lo que beneficiará a los agentes educativos de la institución en estudio, con el diagnóstico y los resultados obtenidos, se podrá fortalecer las capacidades de los docentes, lo que redundará en los estudiantes y en toda la comunidad educativa.

##### **Valor teórico**

El valor teórico radica en que servirá de sustento para esta y otras investigaciones similares, puesto que hacemos referencias a teorías actualizadas sobre la capacidad del docente en su quehacer pedagógico y la inteligencia emocional, como un determinante para un buen desempeño laboral.

##### **Utilidad metodológica**

El aporte metodológico se centra en los instrumentos utilizados, los mismos que previamente fueron validados, y que resultaron ser los más fiables para una objetiva recolección de datos y que nos permitirá establecer la relación entre las variables.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

**Limitación poblacional.** Se considera a los docentes de la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.

**Limitación temporal.** El tiempo para la realización del proyecto se considera desde mayo 2021 a diciembre 2021.

**Limitación espacial.** La investigación se desarrollará en ambientes virtuales por el tema de la pandemia para coordinar con los directivos y docentes de la Institución Educativa en estudio.

**Limitación bibliográfica.** Sobre los temas trabajados hemos encontrado poca bibliografía actualizada.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

Se cuenta con el apoyo de los directivos de la institución educativa en estudio, así como también del personal docente y administrativo.

**Técnica:** Se han considerado para nuestro trabajo los elementos obligatorios que establece la Escuela de Postgrado.

**Ambiental:** La investigación tiene un carácter netamente académica, por lo tanto, no afectará al cuidado del medio ambiente.

**Financiera:** El presupuesto y el financiamiento del estudio, está asegurado por la investigadora.

**Social:** Se cuenta con un equipo de apoyo, integrado por personas comprometidas y con la capacidad para realizar los aportes pertinentes a la investigación.

## **II. Marco teórico**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Cruz (2017) en su estudio “Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio Nueva América, desarrollado en la Fundación Los Libertadores, Colombia, con el propósito de hacer una descripción de los aspectos emocionales en el desempeño laboral de los profesores de la entidad (p. 29), en donde hallaron una relación medianamente significativa, en particular en el aspecto emotivo, lo que significa que, los docentes que privilegian sus emociones, tienden a dejar en segundo plano sus compromisos laborales; por otro lado, la investigación constituye un aporte para la institución porque brindó planes estratégicos que garanticen la mejora del desempeño de sus docentes, sin descuidar el aspecto emocional. (pp. 123 – 124)

Urzúa (2017) desarrolló la tesis “La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente” en la Universidad de San Carlos de Guatemala” con la finalidad de conocer el nivel de inteligencia emocional de los docentes. (p. 28) y concluyendo que los docentes de la institución demostraron tener un nivel alto en el área experiencial y estratégica, así como en la percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones de la inteligencia emocional. (pp. 100 – 101)

De la Cruz (2019) en su estudio: “Influencia de la Inteligencia Emocional sobre la satisfacción laboral en la organización: Una revisión de estudios” desarrollado en la Universidad Santiago de Cali, con el objetivo de “investigar acerca de la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral de la organización”. (p. 16), en donde se determinó la influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral, evidenciando la actitud positiva del personal en el trabajo con sus semejantes, asimismo, sus componentes son adecuados para su aplicación y son beneficiosos por que contribuyen en la organización de la empresa. (pp. 65 – 66)

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Alejandro (2018) presentó su estudio: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote” en la Universidad San Pedro, con la finalidad de hallar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente. (p. 76) en donde concluyen que, las variables del estudio tienen una relación significativa y directamente proporcional, con un buen nivel de aceptación, además que los docentes poseen un nivel aceptable en inteligencia emocional. (p. 88)

Arribasplata (2018) desarrolló la investigación: “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018” en la Universidad César Vallejo, con el objetivo de “establecer la ocurrencia entre las variables en estudio” (p. 43), y concluyendo que, existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño del personal docente, en especial en el aspecto intrapersonal, interpersonal porque presentan habilidades sociales en su quehacer laboral y el trabajo en equipo; en la adaptabilidad, pues los docentes se adaptan a las diversas estrategias de trabajo en aula; manejo de tensión, demostrando calma y poca vehemencia en su trabajo; y, respecto al estado de ánimo, pes los docentes deben fomentar un clima de tranquilidad y pensamiento positivo en su trabajo. (p. 84)

Chaupis (2019) presentó el estudio: “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Pública “Luis Carranza”, Huamanga 2018” en la Universidad de Ayacucho, con el objetivo de “conocer cómo se relacionan la Inteligencia Emocional y el desempeño laboral de los profesores” (p. 20), encontrando evidencias de un nivel moderado-alto de todas las dimensiones de la inteligencia emocional de los docentes, como son el autoconocimiento, la autorregulación, motivación, empatía y las habilidades sociales, lo qe se ve reflejado en el desempeño laboral. (pp. 69 -70)

## 2.2 Bases teóricas

### Inteligencia emocional

Existen varias posiciones sobre la inteligencia emocional, siendo los primeros estudios los realizados por Bar-On (1997) con su modelo relacionado al aspecto social y Goleman (1995) con su modelo relacionado al aspecto laboral, coincidiendo en que ambos modelos consideran los componentes emocionales como rasgos, siendo Bar-On el primero en incluir este término en su concepción.

Salovey y Mayer (1990) agregaron a esta definición la capacidad de procesar y comprender la información emocional, siendo la percepción un aspecto importante de la inteligencia emocional.

Es así que se plantean tres modelos teóricos: el primero es el modelo de habilidad de Mayer y Salovey, el segundo es el modelo de Inteligencia Emocional Social de Bar-On y el tercer modelo es el de Competencias Emocionales de Goleman.

### Algunas definiciones sobre Inteligencia Emocional

Salovey & Mayer (1990) la definen como “el control de los sentimientos y emociones personales y de los demás, utilizándolo para orientar las acciones y el pensamiento” (p. 189), agregando después, otros aspectos como la percepción, valoración y expresión, como agentes facilitadores del pensamiento y habilidades de control de las emociones.

Por su parte, Goleman (1995) afirma que es la “habilidad de reconocer emociones de los semejantes, y ser capaces de mantener buenas relaciones” (p. 28) Es decir que, las emociones se pueden estabilizar por decisión propia, controlar impulsos entre otras emociones y conseguir la tranquilidad de tal modo que se puedan realizar las labores en forma normal.

Bar-On (1997) sostiene que la Inteligencia Emocional son “los rasgos emocionales y de personalidad que se relacionan en el individuo al adaptarse al medio” (p. 17)

De acuerdo a estas posiciones, una persona con inteligencia emocional debe ser capaz de percibir, asimilar, comprender y controlar sus propias emociones como la de los demás.

### **Otros aportes:**

Trujillo & Rivas (2005), plantean que “es una capacidad general y única que tienen las personas y que se puede medir con instrumentos normalizados” (p. 9) Es decir que, esta inteligencia es inherente a la persona y que se puede medir.

Según Bettoni (2006) la inteligencia emocional “significa usar en forma inteligente las emociones, de allí la importancia de conocerlas para poder manejarlas” (p. 18); es decir que, cada una de las emociones de las personas deben ser estudiadas para un mejor autoconocimiento y autocontrol.

### **Dimensiones de la Inteligencia Emocional**

Para efectos de nuestra investigación hemos tomado la propuesta de Daniel Goleman, quien considera que estas competencias benefician al individuo a nivel personal y laboral.

#### **Dimensión 1. Autoconocimiento**

Las personas deben ser conscientes de las emociones que experimentan, Goleman hace referencia al reconocimiento de los estímulos del entorno y la racionalización de esas emociones, distinguiendo pensamientos, acciones y emociones; es decir, la capacidad de conocer fortalezas y debilidades, aprender de la experiencia, asumir nuevas situaciones y aprendizajes, lo que genera confianza en uno mismo, brindando seguridad al decidir y expresarse. Respecto al tema, Benotti (2006) aporta que “es conocer nuestras emociones, percibir las, examinarlas, valorarlas y expresarlas” (p. 33)

#### **Dimensión 2. Autorregulación**

Es el control de las emociones y los impulsos de las personas, manejándolos de tal manera que puedan pensar con claridad y concentración en el trabajo, manteniendo la integridad y responsabilidad en el desempeño personal, demostrando además ética, confianza, admisión de sus propios errores, defensa de sus posiciones, responsabilidad de sus funciones, organización en el trabajo, así como la adaptabilidad y disponibilidad a nuevas ideas. Sobre este apartado Goleman (1995) afirma que es “la capacidad de tolerar diversas emociones, siendo necesario conocer las actitudes, aptitudes y habilidades” (p. 51), por su parte Benotti (2006) señala que es “la habilidad de experimentar espontáneamente ciertas emociones, siempre que puedan utilizarse para el entendimiento

personal y con los demás”. (p. 38); es decir, es hallar un equilibrio en las actitudes de un individuo.

### **Dimensión 3. Motivación**

Es la voluntad de mejorar en las acciones que se realizan. Dentro de los aspectos que se relacionan son: compromiso, ser parte de un grupo, iniciativa y optimismo, capacidad de decisión y responsabilidad. Goleman (1995) la considera como “la actitud para hacer las cosas, en forma positiva, que conlleva al éxito” (p. 45), por otro lado, Pérez (2012), afirma que “es el carácter, la fuerza de voluntad, la convicción de que puedes hacer algo de manera correcta” (p. 45), lo que conlleva a una satisfacción personal y encuentre motivación realizando algo que disfrute para cumplir un fin.

### **Dimensión 4. Empatía**

Trabajar desde pequeños con niños y jóvenes a cerca de la práctica de los valores como la escucha activa, el compromiso, entre otros valores, estamos desarrollando la empatía en forma indirecta, de allí la importancia de fortalecer los valores humanos. Sobre este aspecto, Goleman (2015) sostiene que “ser empático es comprender los sentimientos y necesidades de los demás, es tener la aptitud de percibir lo que le sucede a otra persona, asumiendo su situación de lo contrario sería lástima y no empatía” (p. 61), por otro lado, Benotti (2006), considera que la “empatía es la comprensión de las emociones ajenas” (p. 51)

De acuerdo a los autores, podemos mencionar, que la empatía se irá formando en el interior de las personas y lo manifiesta en el trato con sus semejantes, es decir, si somos capaces de conocer nuestro interior, de comprendernos y valorarnos, seremos capaces de poder hacer lo mismo con los demás, poniéndonos en el lugar de otros y ayudar sin esperar nada a cambio. Ser empático implica, comprender y ayudar a los demás, aprovechar la diversidad y la conciencia política.

### **Dimensión 5. Habilidades Sociales**

Tener habilidades para ser sociable es cuando uno es capaz de mantener vínculos amigables y positivos con otras personas, ser empáticos y mantener diálogos agradables, motivacionales y resolver conflictos con eficiencia. Goleman (2015) señala que parte de ser “empáticos es haber desarrollado la competencia social, la escucha activa, la

predisposición de servir a los demás, ser amigables en todo ambiente” (p. 73), además, Benotti (2006) sostiene que “tener la habilidad social implica saber relacionarse con los demás en forma satisfactoria, tener la capacidad de liderazgo, trabajar en grupo, de servicio y persuasión” (p. 20) Es decir, que los seres humanos nos relacionamos por naturaleza, intercambiamos experiencias y aprendemos unos de otros.

### **Inteligencia emocional en el aula**

La inteligencia emocional viene siendo centro de interés sobre todo el campo empresarial, como un pilar básico para garantizar el desempeño de funciones, y siendo un principio fundamental en la formación de las emociones de los estudiantes, resulta indispensable su análisis en las aulas de clases. Benotti (2006) afirma que “se debe tomar en cuenta desde los primeros años de vida, porque es en ese tiempo que se va fortaleciendo la personalidad” (p. 88), es decir, las aulas se convierten en formadoras de una educación social y emocional.

En estos tiempos, por el tema de la pandemia a causa del Covid 19, muchas de las instituciones sobre todo el sector educación, se vieron obligadas a cerrar y adoptar una educación virtual, en donde no hay contacto físico o actividades presenciales entre los actores educativos, sobre todo de estudiantes y docentes; sin embargo, esto no quiere decir que los sentimientos y las emociones no puedan fluir bajo esta modalidad. El aprendizaje tiene una relación directa con el desarrollo de las emociones, y esto se presentará cuando los estudiantes trabajan en grupos, sienten frustración cuando no comprenden o no logran sus objetivos, cuando tienen que presentar un examen oral, etc., todo ello, implica además un control de estas emociones, autoconocimiento, automotivación y buenas relaciones interpersonales, habilidades que son parte de tener una buena inteligencia emocional.

El buen desarrollo de una clase virtual, dependerá mucho del docente, de qué tan preparado se encuentra respecto a su tema y al dominio de la tecnología que utilizará en el desarrollo de su clase. El estudiante estará muy atento y percibirá el estado emocional del docente, por lo tanto, éste debe mantener una buena postura y actitud amigable, ya que, a cualquier distracción, el estudiante perderá su atención. De allí la importancia de crear un ambiente y una experiencia de aprendizaje agradable, para ello se puede considerar el uso de una tecnología amigable, contenidos de diversos formatos y con actividades gamificadas que despierten el interés de los estudiantes.

## **Desempeño docente**

La educación actual, enfrenta a los docentes a grandes desafíos, lo que implica una buena preparación pedagógica y tecnológica, de modo que, estén preparados para los constantes cambios que viene enfrentando la sociedad, demostrando un ejercicio eficiente y eficaz en sus funciones, sobre el tema, aporta Montenegro (2008) que: “educar a niños y jóvenes se realiza con una formación de calidad, con docentes que demuestren un trabajo de calidad, relacionados a sus conocimientos, habilidades, conductas y resultados de su labor pedagógica” (p. 45)

### **Definición de desempeño docente**

Algunas posiciones:

Delannoy (2001) sostiene que “la labor docente implica el desarrollo de destrezas, valores y actitudes que se han formado en su trabajo en las aulas” (p. 12)

Montenegro (2008), afirma que “es el cumplimiento de sus funciones; en donde se ven involucrados el alumno y el entorno” (p.18).

Según Guerra y Villarroel (2010) lo definen como: “es el trabajo que realiza el docente en las aulas con sus estudiantes, buscando el logro de sus aprendizajes y por ende su formación integral” (p. 27)

Por su parte el Ministerio de Educación (2012) plantea que “son las competencias y capacidades, parte de su formación y que se van logrando durante su carrera profesional, dichas habilidades se encuentran en el Marco del Buen Desempeño Docente”. (p. 17)

Para concluir, podemos decir que, es la labor que los docentes realizan, y en donde demuestran sus habilidades para lograr sus objetivos pedagógicos, considerando los intereses de los estudiantes y el contexto donde se desarrollan.

### **Propósitos del Marco del Buen Desempeño Docente**

Estos propósitos han sido establecidos por el Ministerio de Educación (2012), el mismo que tiene el siguiente propósito:

Indicar los lineamientos y particularidades que todo docente debe conocer al cumplir su práctica pedagógica, reflexionando sobre sus responsabilidades dentro y fuera del aula de clases, revalorando y fortaleciendo la carrera ante la sociedad; y, por ende, demandar que se reconozcan mejores condiciones en el trabajo docente. (p. 17)

### **Los dominios**

Según el Ministerio de Educación (2012) este documento, contiene las competencias y capacidades que forman parte del perfil del docente en su labor dentro y fuera de las aulas en los niveles educativos de la Educación Básica Regular.

**Primer dominio:** Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Sobre este dominio indica que: “Son los documentos pedagógicos que la entidad rectora establece, además de los contenidos pedagógicos del área a su cargo, la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”. (p. 18)

**Segundo dominio:** Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Sobre este dominio señala que:

Es el trabajo en sí del docente en un aula de clases, teniendo en cuenta los enfoques pedagógicos, y fomentando un clima adecuado, con una buena conducción de contenidos y la motivación constante de sus estudiantes, logradas con la aplicación de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como el uso de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (p. 19)

**Tercer dominio:** Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Según el Ministerio de Educación (2012) “es la intervención activa y democrática del docente en las acciones pedagógicas programadas por la institución educativa, tales como, la elaboración del Proyecto Educativo Institucional, y las relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa”. (p. 19)

**Cuarto dominio:** Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El Ministerio de Educación (2012) indica que “es el desarrollo de sus funciones frente al grupo de docentes, el trabajo en equipo, comisiones, participación activa y los logros que se alcancen”. (p. 19)

### **Dimensiones del Desempeño Docente**

Hemos considerado la propuesta de Martha Espichan (2017), quien considera las siguientes las dimensiones:

#### **Dimensión 1. Concreción curricular**

Son las actividades que el docente desarrolla de acuerdo a su profesión en el proceso de formación; y que además apuntan al desarrollo integral de niños y adolescentes, es decir, el desarrollo de la creatividad, participación activa, transferencia de conocimientos, habilidades y destrezas, desarrollo de actitudes y valores. Lo que debe estar previamente organizado en los programas curriculares, en donde se establecen contenidos, objetivos, estrategias, instrumentos, recursos, teniendo en cuenta las características de los estudiantes y el contexto donde se desarrollan. Sobre el tema, Tedesco (2009) le da bastante importancia a la organización de las estrategias metodológicas, integrando métodos, técnicas, procedimientos y recursos. (p. 52)

#### **Dimensión 2. Dominio pedagógico**

La calidad docente debe apuntar al cumplimiento a cabalidad de las funciones pedagógicas, en ese sentido, Montenegro (2008) afirma que “estas funciones se relacionan con los métodos de enseñanza y sus actores” (p. 18), asimismo, Capella (2009) señala que “el docente debe tener una buena formación profesional, participando en capacitaciones constantes, etc. de modo que, se vuelva más competitivo. (p. 71), teniendo en cuenta además, la relación empática que debe darse con sus estudiantes y colegas.

La formación profesional además implica factores como condiciones de salud, la motivación y el compromiso laboral, lo que le admitirá al docente realizar su labor con eficiencia, siendo muy importante la demostración de las actitudes, valores como la puntualidad, cumplimiento de sus funciones, buenas relaciones y la ejecución de actividades pedagógicas; establecidas en el entorno institucional y el contexto socio cultural.

#### **Dimensión 3. Relaciones interpersonales.**

El clima que debe brindar un aula de clases es esencial, ya que permite la interacción en el grupo, los trabajos en equipos y el éxito del aprendizaje grupal. Para Montenegro (2008) “es una condición no observable y lo pueden percibir los agentes educativos del aula, además de tener una influencia favorable constituye un objetivo por sí mismo. (p. 87)

Es decir, las buenas relaciones entre estudiantes se fortalecen por los docentes, puesto que, no solo su función es desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje, sino que también, el docente debe fomentar valores que apunten a la superación personal, reflexionando sobre su práctica social y la de sus colegas, siendo esto, el fundamento de su competencia profesional.

#### **Dimensión 4. Informe de resultados.**

Según Montenegro (2008):

la planificación pedagógica debe ir de acuerdo a los nuevos retos que decreta la sociedad, según el adelanto de los conocimientos, es decir, la planificación debe ser contextualizada al entorno social, económico, tecnológico y cultural, especificando los fines, objetivos y metas que se plantea la institución educativa. (p. 18)

Según el Ministerio de Educación (2016), “se debe diversificar el currículo, ajustando las habilidades y cualidades a partir del conocimiento reflexivo y crítico, en función de las necesidades de los estudiantes” (p. 71) En el nivel básico, el docente hace sus programaciones anuales y parciales, sustentado en el Currículo Nacional vigente, en donde se estipulan las competencias, capacidades, desempeños por ciclo y por área. No obstante, los resultados se lograrán al esfuerzo colectivo de todos los docentes, puesto que todos deben aportar al propósito y objetivos institucionales, por lo tanto, las decisiones se deben tomar en reuniones generales con la participación de todo el personal docente y en donde comprendan que el resultado depende del aporte del equipo.

Sobre el tema, Burgos (2009) señala la “importancia de la reflexión y la toma de decisiones del docente, sobre la estructuración y organización de su propuesta: fundamentos, objetivos, contenidos, materiales, metodología, evaluación y bibliografía” (p. 54).

### **2.3 Definición de términos básicos**

a) **Competencia.** MINEDU (2016) es “la facultad de las personas para lograr un objetivo específico en diversas situaciones, procediendo de modo pertinente y con sentido ético”. (p. 21)

b) **Concreción curricular.** Es el conjunto de actividades que realiza el docente de acuerdo a su profesión en el proceso de formación, funciones que deben apuntar al logro del desarrollo integral de niños y adolescentes. (Definición propia)

c) **Desempeño.** Cerda (2003) “es un término relacionado a la administración de empresas en especial a la gestión de recursos humanos y la selección de personal”, el mismo autor también señala que las competencias se demuestran a través del desempeño. (p. 250)

d) **Desempeño docente.** Pérez (2009): “acciones que cumple el docente en el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el acatamiento de sus funciones, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo en el que trabaja”. (p. 21)

e) **Docente.** Según el MINEDU, Ley N° 29062 (s/f) el docente es

un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Requiere de desarrollo integral y de una formación continua e intercultural. (p. s/n)

f) **Emoción.** Bisquerra (2003) “emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una respuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (p. 12).

g) **Inteligencia emocional.** Bettoni (2006) “significa usar en forma inteligente las emociones, de allí la importancia de conocerlas para poder manejarlas” (p. 18);

h) **Marco de Buen Desempeño del Docente.** MINEDU (2012)

este documento define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado,

los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente (p. 17)

i) **Relaciones interpersonales.** Montenegro (2008) “es una cualidad no observable y lo pueden percibir los agentes educativos del aula, además de tener una influencia favorable constituye un objetivo por sí mismo. (p. 87)

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la concreción pedagógica de los docentes.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el dominio pedagógico de los docentes.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes.

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes.

## 2.5 Operacionalización de las variables

**Tabla 1.** Variable 1: Inteligencia emocional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Autoconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> <li>• Social</li> </ul>	1 - 6
Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de impulsos</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	7 – 13
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Optimismo</li> </ul>	14 – 19
Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognitiva</li> <li>• Afectiva</li> </ul>	20 - 30
Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	31 - 40

**Tabla 2.** Variable 2: Desempeño docente

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Concreción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de temas de Aprendo en casa</li> <li>• Prepara sus materiales</li> <li>• Promueve el desarrollo de habilidades</li> <li>• Estrategias motivadoras</li> <li>• Interacción en plataformas virtuales</li> <li>• Participación</li> </ul>	1 - 5
Dominio Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideas clave</li> <li>• Relaciona necesidades de los estudiantes</li> <li>• Adapta recursos</li> <li>• Reflexiones y retroalimentación</li> </ul>	6 - 11
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente adecuado</li> <li>• Buena dinámica de trabajo</li> <li>• Maneja tiempos y controla la clase</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	12 - 16
Informe de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta informes</li> <li>• Reflexiona sobre el uso de la tecnología</li> <li>• Ventajas y desventajas de la socialización remota.</li> <li>• Participa en reuniones y colegiados.</li> </ul>	17 - 23

### **III. Metodología**

#### **3.1 Diseño metodológico**

Por la naturaleza del tema, se ha considerado el diseño no experimental. En opinión de los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) “en este estudio no se manipulan intencionalmente las variables, tan solo se observan los hechos para analizarlos después” (p. 149)

##### **3.1.1 Tipo de la Investigación**

El tipo de la investigación es descriptiva, en opinión de Sánchez y Reyes (2017) “se busca conocer la realidad tal como se presenta en un tiempo determinado” (p. 46)

Variable 1: Inteligencia emocional.

Variable 2: Desempeño docente.

##### **3.1.2 Enfoque:**

Puesto que trabajaremos encuestas validadas y confiables en estudios previos al nuestro para obtener los datos, con indicadores e ítems específicos y de respuestas predeterminadas, sobre el tema Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que los valores deben tener medición numérica y para el conteo se usa la estadística para tener exactitud del comportamiento de la población en estudio” (p. 11)

##### **Contrastación de hipótesis**

##### **Planteo de hipótesis**

Hipótesis nula ( $H_0$ ): La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, son independientes.

Hipótesis alterna ( $H_1$ ): La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, son dependientes.

##### **Nivel de Significancia**

**a= 0.05**

### **Recolección de datos y cálculo de los estadísticos**

Teniendo en cuenta la importancia de los datos que se obtengan, a fin de realizar un análisis estadístico útil para la toma de decisiones, éstos datos deben ser los más objetivos y reales posibles, por ello se aplicarán encuestas estandarizadas y luego se procesarán con las técnicas estadísticas más pertinentes para poder probar las hipótesis de la investigación.

### **Decisión Estadística**

Si el valor real calculado de  $p > 0.05$ , se acepta  $H_0$ , y si el valor de  $p < 0.05$  entonces se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

### **Conclusión**

La conclusión se enunciará en función del estadístico de prueba, teniendo en cuenta los resultados de la prueba.

## **3.2 Población y muestra**

La Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva se crea por Resolución Directoral Zonal N.º 015 de fecha 05 de febrero de 1976, y se localiza en el distrito de Huaura, brinda educación secundaria y está bajo la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 09 de Huaura.

En la actualidad el equipo directivo está integrado por tres personas, el director, Subdirector de Formación General y el subdirector administrativo, el equipo jerárquico por dos personas, el asesor de ciencias y el coordinador de tutoría, 47 docentes de los cuales 25 son varones y 22 damas, 4 auxiliares de los cuales 2 son varones y 2 damas, 11 administrativos de los cuales 7 son varones y 4 damas.

**3.2.1 Población.** La población está conformada por 47 docentes de aula (25 son varones y 22 damas) de las diversas áreas curriculares.

**3.2.2 Muestra.** Para llevar adelante la presente investigación y teniendo en cuenta que la población es manejable se consideró al total de la población, representando por los 47 docentes. Al respecto, Hernández citado en Castro (2003), manifiesta que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Niveles	Cantidades
<b><u>Población:</u></b> Total docentes de la Institución Educativa.	47
<b><u>Muestra:</u></b> Total docentes de la Institución Educativa	47

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

Esta parte de la investigación comprende técnicas de acuerdo al tipo de la investigación, tomándose en cuenta los instrumentos más apropiados para la misma.

Las técnicas que se utilizarán para obtener la información requerida para este estudio es la encuesta dirigida a los docentes de la entidad educativa. La misma que admitirá recoger información precisa y confiable del trabajo de campo realizado en el ambiente de investigación.

#### **Descripción de los instrumentos**

El cuestionario es el instrumento que se usará para la recolección de los datos ya que, según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es muy usado en situaciones sociales, con preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217)

Para esta investigación consideramos que la fuente de información de mayor grado de confiabilidad, son los docentes, pues son, quienes forman parte del proceso educativo e interactúan de manera cotidiana con el ambiente escolar y, por lo tanto, es susceptible de las actividades y operaciones ejecutadas, lo que representa ser un buen indicador de la calidad del trabajo pedagógico.

**Inteligencia emocional:** El cuestionario aplicado a los docentes, integrado por 40 preguntas (Anexo 1).

#### Ficha Técnica del Test de Inteligencia Emocional

Nombre: Test de inteligencia emocional (MSCEIT)

Autor: Mayer, J.; Salovey, P.; y Caruso, D. (2002)

Adaptación: Miguel Ángel Málaga Cuadros

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido a la inteligencia emocional en cinco áreas: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales.

**Desempeño docente:** Aplicado a los docentes, integrado por 23 preguntas (Anexo 2).

#### Ficha Técnica Desempeño Docente

Nombre: Escala de desempeño docente

Autor: Martha Rocío Espichan B. (2016)

Adaptación: Tesista

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Finalidad: El cuestionario está referido a analizar el desempeño docente en cinco áreas: concreción pedagógica, dominio pedagógico, relaciones interpersonales e informe de resultados.

Una vez estructurados los instrumentos de medición enmarcados en las variables se realizó un piloteo, el instrumento designado a los docentes, se aplicó a 10 de ellos.

**Fichas Bibliográficas:** Para tener organizada la información relacionada a las variables de nuestro estudio, utilizándose las fichas: bibliográficas, hemerográficas, textual, etc.

#### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

La validez de los instrumentos se determina por la capacidad que tenga para medir las dimensiones de cada variable, en nuestro caso, la inteligencia emocional y el desempeño docente. En relación a la validación de los instrumentos, puede ser realizada por diferentes procedimientos, como:

a) Validez de Contenido: Es la revisión de la teoría referida a la inteligencia emocional y el desempeño docente de la institución en estudio. De allí se tomaron puntos significativos para la elaboración de los ítems de los instrumentos en cuestión.

b) Juicio de Expertos: Para darle mayor validez a los instrumentos, se consultó a tres docentes de Educación para que revisaran los instrumentos y realizaran oportunas correcciones y observaciones sobre el contenido, la sintaxis, la formulación de los ítems, la extensión y adecuación de los mismos.

c) Prueba Piloto: La aplicación de esta prueba ayudó al diseño y estructuración de los instrumentos a aplicar a los docentes y estudiantes pertenecientes a la entidad en estudio.

### **3.4 Técnicas para el procedimiento de la información**

**Procesamiento Manual:** En este estudio para la determinación de la relación que existe entre la inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente, se manejarán los instrumentos tal como se muestran en el Anexo.

**Procesamiento Electrónico:** Después de aplicar los instrumentos a los integrantes de la muestra, para determinar la relación que existe entre las variables planteadas, se tabulará con el software Microsoft Excel, se clasificarán de los ítems, y para presentar los resultados se utilizarán gráficos estadísticos, y expresarlos en porcentajes para la descripción e interpretación de los datos obtenidos. De la misma forma, los aportes del marco teórico y los objetivos de la investigación servirán para interpretar los resultados y se terminará con las conclusiones y recomendaciones oportunas.

**Técnicas Estadísticas:** El desarrollo de la investigación se realizará a través de una estadística descriptiva con una prueba de hipótesis, lo que nos llevará a realizar inferencias de los resultados. Para probar la hipótesis general y las hipótesis específicas se aplicarán la prueba estadística no paramétrica Correlación por rangos de Rho de Spearman, en donde los valores si son mayores indican la estrechez de la relación.

### **3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 3)**

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

Los resultados se sustentan en las respuestas de los 47 docentes, integrantes de la muestra.

**Variable 1.** La Inteligencia emocional.

**Tabla 3.** Autoconocimiento

<b>DIMENSIÓN: Autoconocimiento</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. Evado las cosas que dañen mi estima.	40	85.1	7	14.9
2. Mi autoestima es buena.	38	80.9	9	19.1
3. Confío en mis propias capacidades	38	80.9	9	19.1
4. Soy vulnerable y tengo poder personal.	30	63.8	17	36.2
5. Me agradan los desafíos complicados.	30	63.8	17	36.2
6. Soy conciente de mis capacidades y debilidades.	38	80.9	9	19.1
<b>TOTAL</b>		<b>75.9</b>		<b>24.1</b>

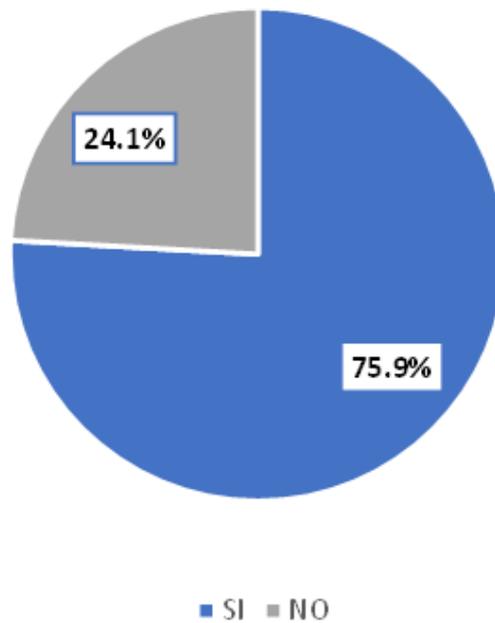


Figura 2. Autoconocimiento

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 75.9% de los docentes, demuestran tener habilidades de autoconocimiento, pues, evitan hacer cosas que perjudiquen su estima, tienen buena autoestima, tienen confianza en sus capacidades, son conscientes de su vulnerabilidad, les gustan los desafíos y son visionarios de sus capacidades y debilidades, mientras que el 24.1% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 4. Autorregulación.**

<b>DIMENSIÓN: Autorregulación.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. Soy capaz de controlar las emociones negativas en tiempos de crisis.	32	68.1	15	31.9
2. Mis sentimientos no afectan mis declaraciones públicas.	32	68.1	15	31.9
3. Tengo dominio de mis miedos, al hablar en público.	34	72.3	13	27.7
4. Asumo mis responsabilidades.	36	76.6	11	23.4
5. A grandes problemas, los intento solucionar, y si no se puede, intento aceptarlos y vivir con ellos.	30	63.8	17	36.2
6. Identifico las causas reales de mis emociones.	32	68.1	15	31.9
7. Me adecuo con facilidad ante cualquier contexto	34	72.3	13	27.7
<b>TOTAL</b>		<b>69.9</b>		<b>30.1</b>

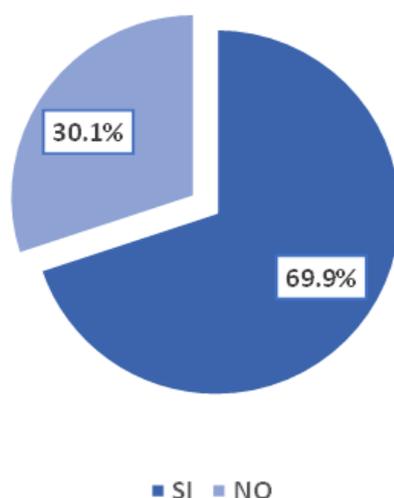


Figura 3. Autorregulación.

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 69.9% de los docentes, demuestran tener habilidades de autorregulación, pues, controlan sus emociones negativas, que sus sentimientos afecten sus declaraciones, el dominio de sus miedos, cumplen con sus responsabilidades, intentan solucionar sus problemas, identifican las causas de sus emociones y se adaptan con facilidad ante cualquier situación; mientras que el 30.1% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 5. Motivación.**

<b>DIMENSIÓN: Motivación.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. Me gusta tener metas retadoras.	34	72.3	13	27.7
2. Persisto en mis propósitos.	32	68.1	15	31.9
3. En situaciones adversas, duplico mis esfuerzos.	30	63.8	17	36.2
4. Tengo iniciativa.	24	51.1	23	48.9
5. Aprendo de mis fracasos y éxitos en la vida.	30	63.8	17	36.2
6. Poseo un proyecto de vida.	28	59.6	19	40.4
<b>TOTAL</b>		<b>63.1</b>		<b>36.9</b>

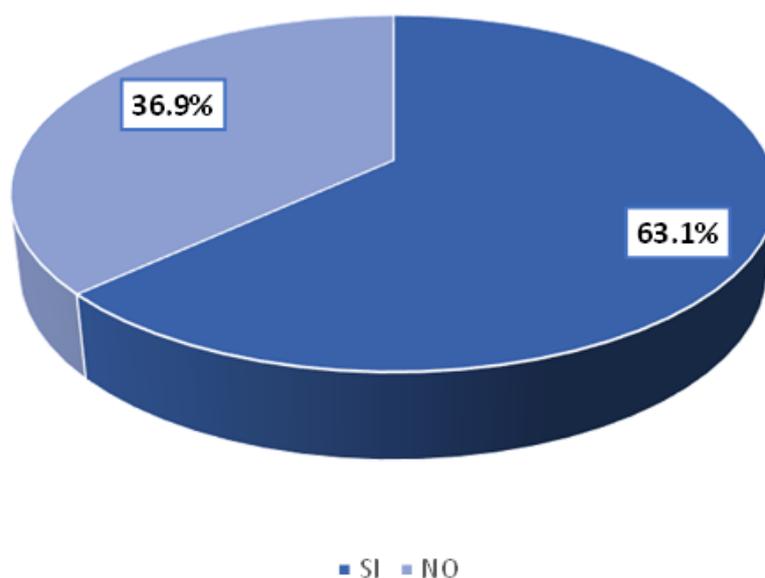


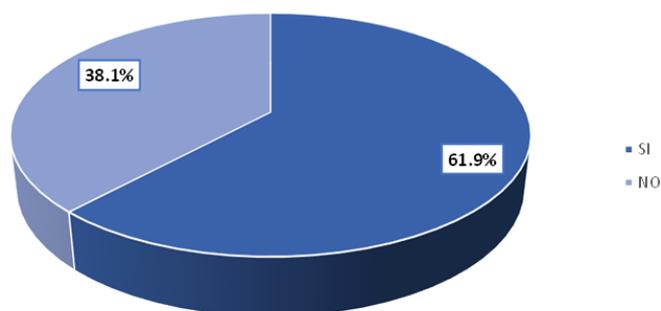
Figura 4. Motivación.

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 63.1% de los docentes, demuestran estar motivados, pues, se plantean metas desafiantes, son persistentes en sus objetivos, se esfuerzan antes las adversidades, toman la iniciativa, aprenden de sus fracasos y tiene un proyecto de vida; mientras que el 36.9% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 6. Empatía.**

<b>DIMENSIÓN: Empatía.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. Me enfoco en los sentimientos de otras personas.	17	36.2	30	63.8
2. Soy entusiasta y agradable.	28	59.6	19	40.4
3. Me pongo en el lugar de las personas que tienen problemas.	30	63.8	17	36.2
4. Aspiro hacer el bien a mi prójimo.	30	63.8	17	36.2
5. Apoyo a los demás a entenderse a sí mismos	30	63.8	17	36.2
6. Escucho atentamente.	36	76.6	11	23.4
7. Me gusta consolar a las personas tristes.	36	76.6	11	23.4
8. Pido ayuda.	38	80.9	9	19.1
9. Identifico lo que sienten los demás	28	59.6	19	40.4
10. Aconsejo a los amigos con dificultades.	30	63.8	17	36.2
11. Me preocupo por los demás.	17	36.2	30	63.8
<b>TOTAL</b>		<b>61.9</b>		<b>38.1</b>



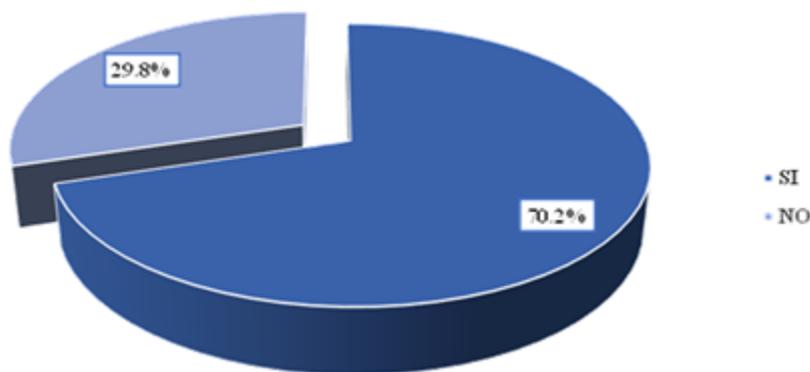
**Figura 5. Empatía.**

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 61.9% de los docentes, demuestran ser empáticos, pues, se centran en los sentimientos de los demás, saludan amablemente, se ponen en el lugar de sus semejantes, hacen el bien y ayudan a los demás, escuchan atenuantemente, solicitan ayuda cuando la necesitan, aconsejan a sus amigos y se preocupan por los demás; mientras que el 38.1% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 7. Habilidades Sociales.**

<b>DIMENSIÓN: <i>Habilidades Sociales.</i></b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. Me doy cuenta del efecto de mi conducta en los demás.	28	59.6	19	40.4
2. Siempre mantengo la calma.	36	76.6	11	23.4
3. Afronto problemas y busco soluciones.	30	63.8	17	36.2
4. No me gustan las injusticias.	28	59.6	19	40.4
5. Tengo gran capacidad para trabajar en equipo.	38	80.9	9	19.1
6. Cuando algo no me gusta lo expreso.	26	55.3	21	44.7
7. Soy sociable.	40	85.1	7	14.9
8. Al trabajar en equipo tomo iniciativa, participo abiertamente y coopero con todos.	38	80.9	9	19.1
9. Cuando escucho a los demás, no puedo evitar darles consejos	30	63.8	17	36.2
10. Digo mis sentimientos y opiniones.	36	76.6	11	23.4
<b>TOTAL</b>		<b>70.2</b>		<b>29.8</b>



**Figura 6. Habilidades Sociales.**

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 70.2% de los docentes, demuestran tener habilidades sociales, pues, son conscientes de su comportamiento, mantienen la calma, afrontan problemas y buscan soluciones, demuestran su capacidad para trabajar en equipo, manifiestan sus malestares, socializan con sus amistades, expresan sus sentimientos y opiniones a los demás; mientras que el 29.8% no demuestran estas actitudes.

#### 4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Desempeño Docente.

Tabla 8. Concreción.

DIMENSIÓN: <i>Concreción.</i>	N°	%	N°	%
1. El docente desarrolla los temas de su área y establecidos por el Ministerio de Educación	47	100.0	0	0.0
2. El docente presenta las actividades (teóricas, prácticas, etc.) de forma ordenada y secuencial.	34	72.3	13	27.7
3. El docente fomenta el desarrollo de las habilidades de análisis, creatividad, valoración, crítica y solución de problemas de acuerdo a su área.	31	66.0	16	34.0
4. El docente utiliza diferentes estrategias para mantener la motivación de la clase	30	63.8	17	36.2
5. El docente interactúa con sus estudiantes en las diversas plataformas establecidas por la Institución Educativa (Zoom, WhatsApp)	28	59.6	19	40.4
<b>TOTAL</b>		<b>72.3</b>		<b>27.7</b>

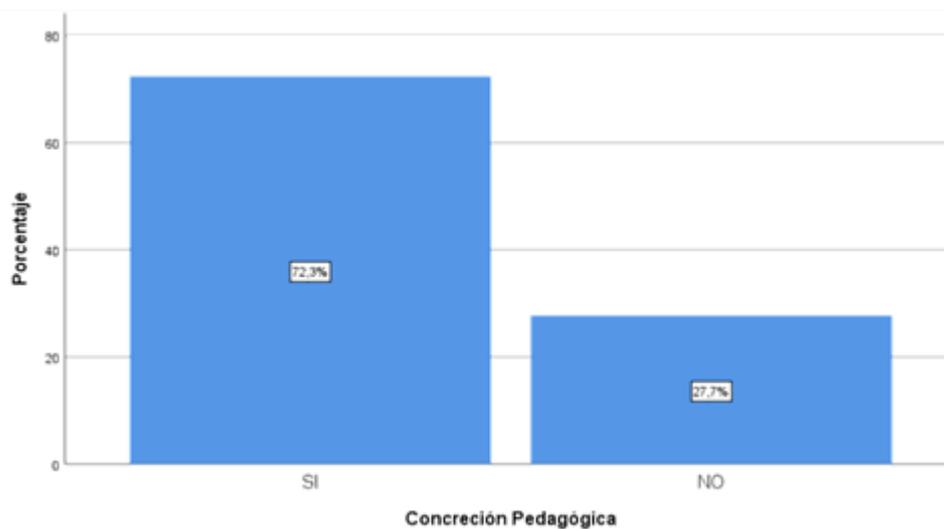


Figura 7. Concreción pedagógica.

#### INTERPRETACIÓN:

Observamos que, el 72.3% de los docentes, demuestran su capacidad de concreción pedagógica, pues, desarrollan los temas establecidos, preparan sus actividades, promueven el desarrollo de habilidades de análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas, utiliza diversas estrategias e interactúa con sus estudiantes en las diversas plataformas virtuales; mientras que el 27.7% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 9. Dominio pedagógico.**

<b>DIMENSIÓN: Dominio pedagógico.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. El docente desarrolla su clase con mucha participación de los estudiantes.	26	55.3	21	44.7
2. El docente realiza resúmenes al término de cada punto importante del tema	31	66.0	16	34.0
3. Identifico los objetivos, las necesidades y expectativas de mis educandos y decido los recursos digitales más apropiados para usar en clase.	34	72.3	13	27.7
4. Adapto los recursos que establece el MINEDU para lograr los objetivos de mis clases y atender las necesidades y expectativas de mis estudiantes.	30	63.8	17	36.2
5. Al realizar las clases virtuales, incluyo reflexiones para fomentar su uso respetuoso y evitar conductas inadecuadas	29	61.7	18	38.3
6. El docente realiza la retroalimentación a los estudiantes de sus actividades y/o respuestas.	36	76.6	11	23.4
<b>TOTAL</b>		<b>66.0</b>		<b>34.0</b>

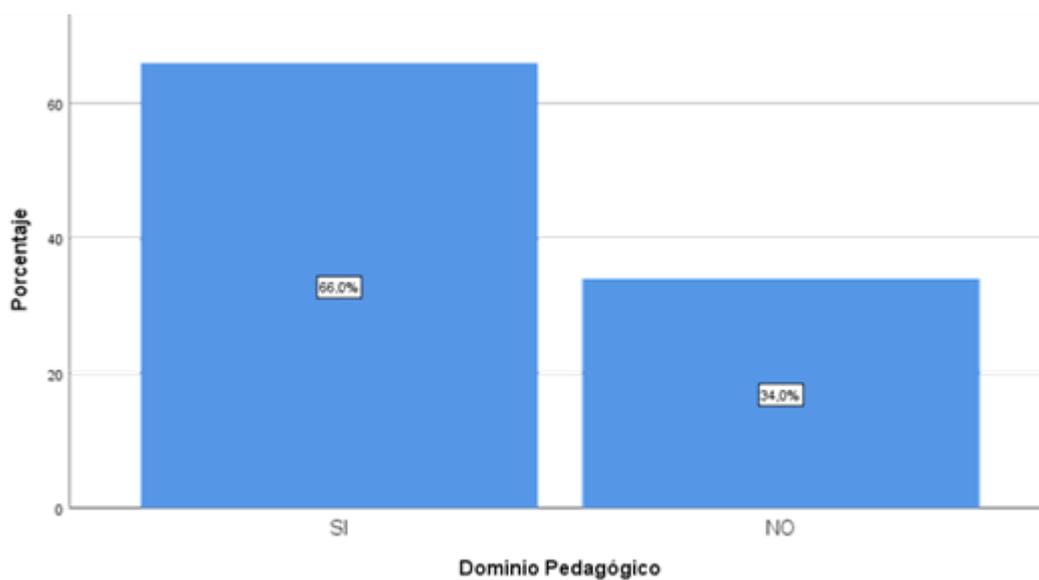


Figura 8. Dominio pedagógico.

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 66.0% de los docentes, demuestran tener dominio pedagógico, pues tiene mucha participación, realiza resúmenes de sus clases, tiene claro los objetivos, necesidades y expectativas, adapta los recursos del MINEDU, realiza sus clases virtuales y retroalimenta a sus estudiantes; mientras que el 34.0% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 10.** Relaciones interpersonales.

<b>DIMENSIÓN: Relaciones interpersonales.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. El docente establece un ambiente adecuado, de equidad, de confianza, de solidaridad y de respeto.	32	68.1	15	31.9
2. El docente mantiene un ritmo de instrucción y logra una buena dinámica de trabajo.	28	59.6	19	40.4
3. El docente establece normas claras a través un clima de confianza y trabajo en clase, distribuye los tiempos efectivamente	28	59.6	19	40.4
4. El docente organiza la clase, controla y estimula la autodisciplina.	34	72.3	13	27.7
5. El docente mantiene constante comunicación con los estudiantes y padres de familia de las secciones a su cargo.	28	59.6	19	40.4
<b>TOTAL</b>		<b>63.8</b>		<b>36.2</b>

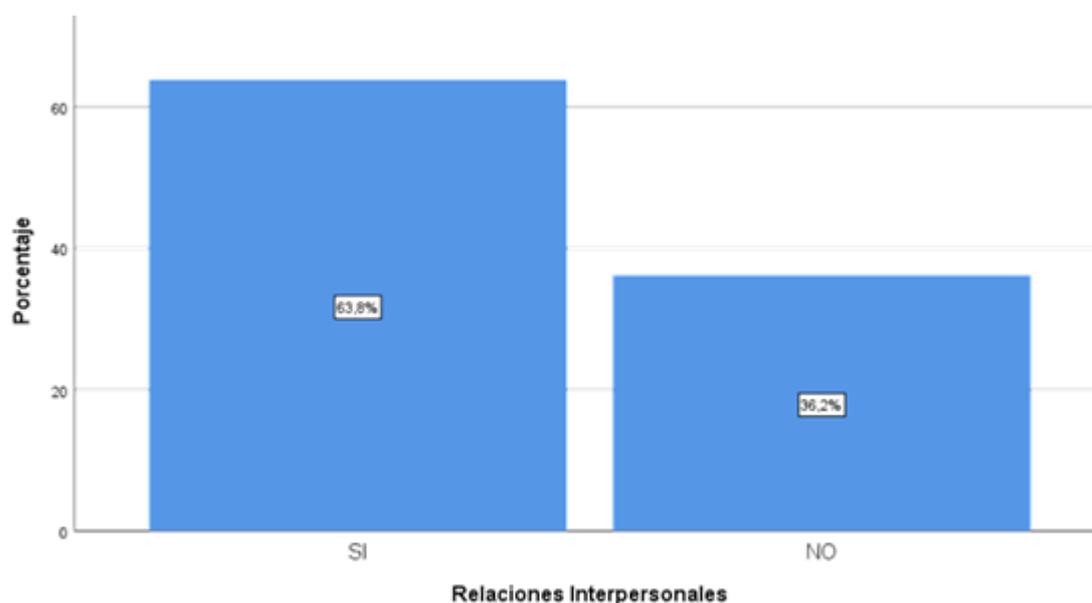


Figura 9. Relaciones interpersonales.

### INTERPRETACIÓN

Observamos que, el 63.8% de los docentes, demuestran tener buenas relaciones interpersonales, pues establecen un ambiente adecuado, mantiene un ritmo de enseñanza adecuado, establece normas claras, mantiene el control y la autodisciplina, y está en constante comunicación con los estudiantes y padres de familia; mientras que el 36.2% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 11. Informe de resultados.**

<b>DIMENSIÓN: Informe de resultados.</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1. El docente es responsable ante el cumplimiento de sus clases y la atención personalizada (retroalimentación) de sus estudiantes.	36	76.6	11	23.4
2. El docente relaciona adecuadamente contenidos con los criterios e indicadores de evaluación.	38	80.9	9	19.1
3. El docente elabora un informe diagnóstico de necesidades de sus estudiantes.	36	76.6	11	23.4
4. El docente reflexiona sobre los beneficios y/o conflictos que envuelve el uso de los recursos digitales en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.	28	59.6	19	40.4
5. El docente reflexiona con sus estudiantes sobre las ventajas y desventajas de las nuevas formas de socialización que promueven los recursos tecnológicos.	34	72.3	13	27.7
6. El docente presenta en forma mensual el informe técnico pedagógico de las aulas a su cargo.	38	80.9	9	19.1
7. El docente participa activamente en las reuniones de trabajo remoto por áreas y a nivel institucional	35	74.5	12	25.5
<b>TOTAL</b>		<b>74.5</b>		<b>25.5</b>

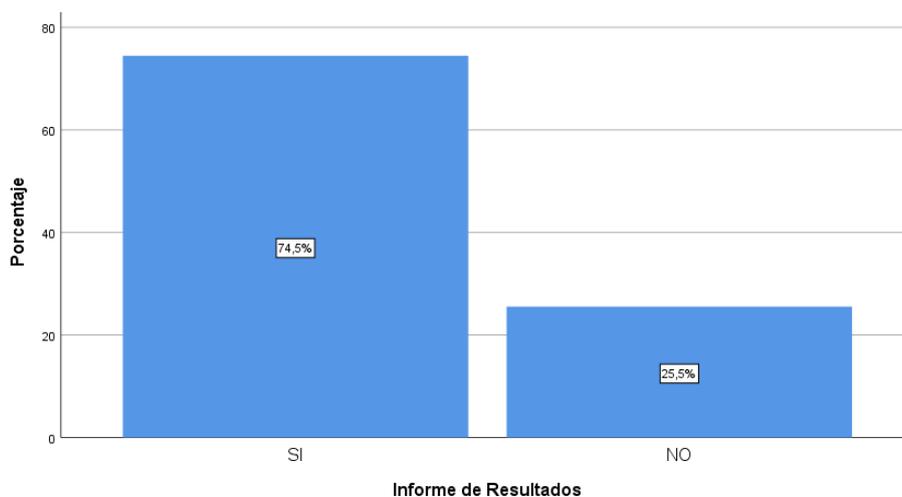


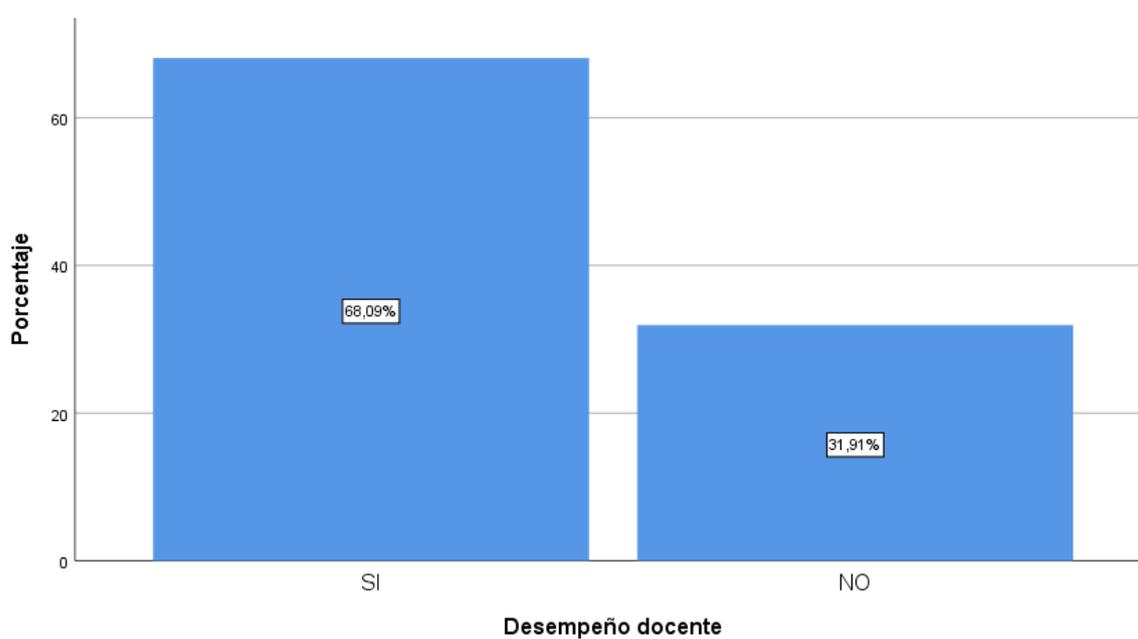
Figura 10. Informe de resultados.

### **INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 74.5% de los docentes, demuestran sus habilidades de informe de resultados, demostrando responsabilidad laboral, relaciona adecuadamente contenidos con criterios e indicadores de evaluación, elabora un diagnóstico de sus estudiantes, es reflexivo frente al uso, ventajas y desventajas del uso de recursos virtuales y presenta mensualmente un informe técnico pedagógico de su trabajo, además de participar activamente en las reuniones de trabajo remoto de la institución; mientras que el 25.5% no demuestran estas actitudes.

**Tabla 12.** Resumen Variable 2

Resumen	SI	%	NO	%
Concreción pedagógica	72.3%		27.7%	
Dominio pedagógico	66.0%	69.1 (32)	34.0%	30.9 (15)
Relaciones interpersonales	63.8%		36.2%	
Informe de resultados	74.5%		25.5%	



**Figura 11.** Resumen Variable 2

**INTERPRETACIÓN:**

Observamos que, el 69.1% de los docentes demuestran un buen desempeño, referente a la concreción y dominio pedagógico, relaciones interpersonales e informe de resultados.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Hemos trabajado con el software SPSS v. 25, para tratar la Hipótesis General de la Investigación.

### **HIPÓTESIS GENERAL**

#### **Hipótesis Nula ( $H_0$ )**

La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, son independientes.

#### **Hipótesis Alterna ( $H_1$ )**

La inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura, son dependientes.

La hipótesis que se va a demostrar es:

**La hipótesis Nula ( $H_0$ )** planteada significa que NO hay relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.

**La Hipótesis Alternativa ( $H_1$ )** planteada significa que SI hay relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.

.

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO

### Inteligencia emocional – Concreción pedagógica.

**Tabla 13.** Tabla de frecuencias – Inteligencia emocional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	32	68,1	68,1	68,1
	NO	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Tabla 14.** Tabla de frecuencias – Concreción.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	34	72,3	72,3	72,3
	NO	13	27,7	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Tabla 15.** Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional - Concreción.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,337 <sup>a</sup>	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	34,128	1	,000		
Razón de verosimilitud	43,652	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	37,522	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,15.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se acepta la hipótesis alterna. Representa, la relación entre las variables inteligencia emocional – habilidad de concreción.

## Inteligencia emocional – Dominio pedagógico.

**Tabla 16.** Tabla de frecuencias – Dominio pedagógico.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	31	66,0	66,0	66,0
	NO	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Tabla 17.** Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional – Dominio pedagógico.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,686a	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	38,480	1	,000		
Razón de verosimilitud	51,384	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	41,777	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,11.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se acepta la hipótesis alterna. Representa, la relación entre las variables inteligencia emocional – habilidad de dominio pedagógico.

## Inteligencia emocional – Relaciones interpersonales.

**Tabla 18.** Tabla de frecuencias – Relaciones interpersonales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	30	63,8	63,8	63,8
	NO	17	36,2	36,2	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Tabla 19.** Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional – Relaciones interpersonales.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,879a	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	34,924	1	,000		
Razón de verosimilitud	46,550	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	38,051	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,43.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

**Análisis:** Se acepta la hipótesis alterna. Representa, la relación entre las variables inteligencia emocional – habilidad de relaciones interpersonales.

## Inteligencia emocional – Informe de resultados.

**Tabla 20.** Tabla de frecuencias – Informe de resultados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	35	74,5	74,5	74,5
	NO	12	25,5	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Tabla 21.** Pruebas de Chi Cuadrado – Inteligencia emocional – Informe de resultados.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,377a	1	,000		
Corrección de continuidad <sup>b</sup>	30,298	1	,000		
Razón de verosimilitud	38,390	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	33,646	1	,000		
N de casos válidos	47				

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,83.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

---

**Análisis:** Se acepta la hipótesis alterna. Representa, la relación entre las variables inteligencia emocional – habilidad de informe de resultados.

---

## HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

### PRIMERA HIPÓTESIS

---

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la concreción de los docentes.

---

Esta hipótesis se sustenta con el resultado de las variables, lo que indican que la inteligencia emocional tiene relación significativa con la concreción de los docentes, igualmente, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que demuestra la correlación entre las variables. Hay correlación significativa de 0.903.

**Tabla 22.** Correlaciones Primera Hipótesis

---

			Inteligencia Emocional	Concreción
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Concreción	Coeficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

---

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

## SEGUNDA HIPÓTESIS

---

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el dominio pedagógico de los docentes

---

Esta hipótesis se sustenta con el resultado de las variables, lo que indican que la inteligencia emocional tiene relación significativa con el dominio pedagógico de los docentes, igualmente, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que demuestra la correlación entre las variables. Hay correlación significativa de 0.953.

**Tabla 23.** Correlaciones Segunda Hipótesis

---

			Inteligencia Emocional	Dominio Pedagógico
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Dominio Pedagógico	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

---

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

### TERCERA HIPÓTESIS

---

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes.

---

Esta hipótesis se sustenta con el resultado de las variables, lo que indican que la inteligencia emocional tiene relación significativa con las relaciones interpersonales de los docentes, igualmente, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que demuestra la correlación entre las variables. Hay correlación significativa de 0.910.

**Tabla 24.** Correlaciones Tercera Hipótesis

---

			Inteligencia Emocional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	47	47
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	47	47

---

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

#### CUARTA HIPÓTESIS

---

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes.

---

Esta hipótesis se sustenta con el resultado de las variables, lo que indican que la inteligencia emocional tiene relación significativa con el informe de resultados de los docentes, igualmente, el valor del sig de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson es 0.000, lo que demuestra la correlación entre las variables. Hay correlación significativa de 0.855.

**Tabla 25.** Correlaciones Cuarta Hipótesis

		Inteligencia Emocional	Informe de Resultados
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,855**
		N	47
	Informe de Resultados	Coeficiente de correlación	,855**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	47

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

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

Después de haber procesado la información, de acuerdo a los datos obtenidos, se demuestran la relación positiva la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pedro Portillo Silva de Huaura; es decir, que los docentes de dicha entidad demuestran la capacidad de comprender afectos y son conscientes de sus emociones, tienen buenas relaciones en la comunidad educativa en la modalidad virtual que se viene trabajando, y desafían situaciones estresantes de forma adecuada muy apropiada para el tipo de servicio que se brinda.

Los resultados del presente estudio se sustentan en los estudios de Cruz (2017) quien sostiene que los docentes que privilegian sus emociones, tienden a dejar en segundo plano sus compromisos laborales; por otro lado, aporta a la institución con planes estratégicos garantes de la mejora del desempeño de sus docentes, sin descuidar el aspecto emocional. (pp. 123 – 124), Urzúa (2017) concluye que los docentes a quien investigó, demostraron tener un nivel alto en el área experiencial y estratégica, así como en la percepción, facilitación, comprensión y manejo de las emociones de la inteligencia emocional. (pp. 100 – 101), por otro lado, De la Cruz (2019) halló influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral, evidenciando la actitud positiva del personal en el trabajo con sus semejantes, asimismo, sus componentes son adecuados para su aplicación y son beneficiosos por que contribuyen en la organización de la empresa. (pp. 65 – 66), Alejandro (2018) concluye que, las variables del estudio tienen una relación significativa y directamente proporcional, con un buen nivel de aceptación, además que los docentes poseen un nivel aceptable en inteligencia emocional. (p. 88); Arribasplata (2018) concluye que, existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño del personal docente, en especial en el aspecto intrapersonal, interpersonal porque presentan habilidades sociales en su quehacer laboral y el trabajo en equipo; en la adaptabilidad, pues los docentes se adaptan a las diversas estrategias de trabajo en aula; manejo de tensión, demostrando calma y poca vehemencia en su

trabajo; y, respecto al estado de ánimo, pes los docentes deben fomentar un clima de tranquilidad y pensamiento positivo en su trabajo. (p. 84) y finalmente, Chaupis (2019) evidenció un nivel moderado-alto de todas las dimensiones de la inteligencia emocional de los docentes, como son el autoconocimiento, la autorregulación, motivación, empatía y las habilidades sociales, lo que se ve reflejado en el desempeño laboral. (pp. 69 -70)

Evidentemente, estos aportes, así como los resultados que hemos obtenido al procesar la información, sustentan nuestro trabajo, datos estadísticos que demostramos a continuación:

Respecto a la Inteligencia emocional, se obtuvo que, el 75.9% de los docentes, demuestran tener habilidades de autoconocimiento, pues, evitan hacer cosas que perjudiquen su estima, tienen buena autoestima, tienen confianza en sus capacidades, son conscientes de su vulnerabilidad, les gustan los desafíos y son visionarios de sus capacidades y debilidades, el 69.9%, demuestran tener habilidades de autorregulación, pues, controlan sus emociones negativas, que sus sentimientos afecten sus declaraciones, el dominio de sus miedos, cumplen con sus responsabilidades, intentan solucionar sus problemas, identifican las causas de sus emociones y se adaptan con facilidad ante cualquier situación; el 63.1%, demuestran estar motivados, pues, se plantean metas desafiantes, son persistentes en sus objetivos, se esfuerzan antes las adversidades, toman la iniciativa, aprenden de sus fracasos y tiene un proyecto de vida; el 61.9%, demuestran ser empáticos, pues, se centran en los sentimientos de los demás, saludan amablemente, se ponen en el lugar de sus semejantes, hacen el bien y ayudan a los demás, escuchan atenuantemente, solicitan ayuda cuando la necesitan, aconsejan a sus amigos y se preocupan por los demás; el 70.2%, demuestran tener habilidades sociales, pues, son conscientes de su comportamiento, mantienen la calma, afrontan problemas y buscan soluciones, demuestran su capacidad para trabajar en equipo, manifiestan sus malestares, socializan con sus amistades, expresan sus sentimientos y opiniones a los demás.

Sobre el desempeño docente, se obtuvo que, el 72.3%, demuestran su capacidad de concreción pedagógica, pues, desarrollan los temas establecidos, preparan sus actividades, promueven el desarrollo de habilidades de análisis, creatividad, valoración crítica y solución de problemas, utiliza diversas estrategias e interactúa con sus estudiantes en las diversas plataformas virtuales; el 66.0%, demuestran tener dominio pedagógico, pues tiene mucha participación, realiza resúmenes de sus clases, tiene claro los objetivos, necesidades y expectativas, adapta los recursos del MINEDU, realiza sus clases virtuales y retroalimenta a sus estudiantes; el 63.8%, demuestran tener buenas relaciones interpersonales, pues establecen un ambiente adecuado, mantiene un ritmo de enseñanza adecuado, establece normas claras,

mantiene el control y la autodisciplina, y está en constante comunicación con los estudiantes y padres de familia; y, el 74.5% de los docentes, demuestran sus habilidades de informe de resultados, demostrando responsabilidad laboral, relaciona adecuadamente contenidos con criterios e indicadores de evaluación, elabora un diagnóstico de sus estudiantes, es reflexivo frente al uso, ventajas y desventajas del uso de recursos virtuales y presenta mensualmente un informe técnico pedagógico de su trabajo, además de participar activamente en las reuniones de trabajo remoto de la institución.

En conclusión, se obtiene que, el 69.1% de los docentes demuestran un buen desempeño, en relación a las habilidades de concreción y dominio pedagógico, relaciones interpersonales e informe de resultados.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

- a) Al hallar correlación entre las variables del estudio, se acepta la hipótesis general, pues sus valores superan al 50%, lo que señala la relación efectiva entre las mismas.
  
- b) Sobre la primera hipótesis, se concluye que, si existe relación entre la inteligencia emocional y la concreción pedagógica, teniendo en cuenta el valor ( $\text{sig} = 0.000$ ) de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de 0.903.
  
- c) Respecto a la segunda hipótesis, se concluye que, si existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio pedagógico, teniendo en cuenta el valor ( $\text{sig} = 0.000$ ) de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de 0.953.
  
- d) En relación a la tercera hipótesis, se concluye que, si existe relación entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales, teniendo en cuenta el valor ( $\text{sig} = 0.000$ ) de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de 0.910.
  
- e) Asimismo, respecto a la cuarta hipótesis, se concluye que, si existe relación entre la inteligencia emocional y el informe de resultados, teniendo en cuenta el valor ( $\text{sig} = 0.000$ ) de la prueba de hipótesis Chi-cuadrado de Pearson y la correlación significativa de 0.855.

## 6.2 Recomendaciones

- a) Al haber obtenido la reciprocidad entre las variables, se recomienda realizar estudios en otras poblaciones educativas a fin de contrastar los resultados y aportar al sistema educativo, y cimentar políticas educativas, con el propósito de desarrollar y fortalecer en los profesores capacidades emocionales que favorezcan su trabajo pedagógico.
- b) A las autoridades del sector educativo, destinar especialistas en psicología a todas las instituciones educativas para la atención de la comunidad educativa, puesto que, los casos de violencia doméstica y maltratos se dan en toda la sociedad.
- c) A las instituciones educativas, fortalecer las competencias emocionales del personal docente, mediante actividades dinámicas y prácticas, teniendo en cuenta la importancia de que los docentes desarrollen un grado de comunicación e integración que les permita dar a conocer sus sentimientos, opiniones y pensamientos en beneficio de la entidad.
- d) A los docentes, participar activamente en talleres de inteligencia emocional para lograr su bienestar emocional y social que les permita interactuar con sus colegas y manejar adecuadamente las relaciones interpersonales.
- e) A los docentes, participar en reuniones de intercambio de experiencias pedagógicas, enfatizando en estrategias que favorezcan su trabajo pedagógico y que al final logre aportar a los buenos resultados institucionales.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto Canadá: Multi-Health Systems.
- Bettoni, M. (2006). *La armonía emocional. La clave para ser feliz*. . España: Robinbook.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21, 7 - 47.
- Burgos, L. (2009). *Querer y saberes para una docencia reflexiva en el Perú*. Lima: PROEDUCA.
- Capella, J. (2009). Educación, docencia y clase política en el Perú. Lima: Asociación Gráfica Educativa
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y calidad de la educación*. Santiago de Chile: Ponencia en seminario internacional.
- Fernández, A. R. (2019) *Visión hermenéutica de la labor del docente en el medio rural*. *Revista CIEG - Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 135 - 148
- García, A., Martínez, L., & Linares, E. (2017). Como afecta el Estrés del docente en el desempeño académico. *Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad*, 2 - 12.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Colombia: Vergara.
- Guerra, E., & Villarroel, L. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño docente en el Proceso de enseñanza-Aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición*. Lima Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw Hill.
- Kang, H., & Sung, K. (2015). Influencia de la inteligencia emocional y el compromiso organizacional en la práctica de enfermería geriátrica de enfermeras en hospitales de larga duración. *Revista de enfermería gerontológica coreana*, 29 - 37.

- Mayer, J. D., Caruso, D. & Salovey, P. (2002) Test de Inteligencia emocional (MSCEIT) Toronto. Canadá. MHS.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: MINEDU.
- Montenegro, A. (2008). *Calidad educativa y profesión docente. Modelos e instrumentos*. Bogotá Colombia: Magisterio.
- Pérez, F. A. (2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana: ICCP.
- Pérez, N. (2012). *La motivación en la enseñanza aprendizaje*. México DF: Lumbreras.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Inteligencia Emocional. Imaginación, Conocimiento y personalidad*. Nueva York: Basic Books.
- Tedesco, J. (2009). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. Buenos Aires: Gránica
- Trujillo, M., & Rivas, L. (2005). *Origen y evolución. Modelos de inteligencia emocional*. Colombia: Revista Científica.

## 7.2 Fuentes electrónicas

- Alejandro, A. R. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote*. Obtenido de Repositorio digital de la universidad de San Pedro:  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arribasplata, L. (2018). *Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018*. Obtenido de Repositorio digital de la universidad César Vallejo:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19962/Arribasplata\\_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19962/Arribasplata_RL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Central Sindical Independiente y de Funcionarios. (2020). *Encuesta del CISF*.  
Obtenido de <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/297367>
- CEPAL UNICEF. (Agosto de 2020). *Informe COVID 19 CEPAL UNESCO*.  
Obtenido de La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf)
- Cerda, H. (2003). El sistema educativo ante la encrucijada del cambio social: Una mirada hacia el futuro. Obtenido de  
[Monografias.com/usuario/perfiles/jose\\_m\\_esteve/monografias.:](http://www.monografias.com)  
<http://www.monografias.com>
- Chaupis, I. K. (2019). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Pública "Luis Carranza", Huamanga 2018*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de Ayacucho:  
<http://repositorio.udaff.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11936/147/TESIS%20UDAFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, I. A. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio "Nueva América"*. Obtenido de Repositorio digital de la Fundación universitaria Los Libertadores:  
<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- De la Cruz, A. C. (2019). *Influencia de la Inteligencia Emocional sobre la Satisfacción Laboral en la Organización: Una Revisión de Estudios*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Santiago de Cali:  
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/155/INFLUENCIA%20DE%20LA%20INTELIGENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espichán, M. (2017). *Las tecnologías de la información y comunicación y el desempeño docente en la*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle:  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1544/TM%20CE->

Du%203259%20E1%20-%20Espichan%20Beretta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ONU. (3 de Mayo de 2020). *Informe de políticas: La COVID 19 y la necesidad de actuar en relación a la salud mental*. Obtenido de [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_mental\\_health\\_spanish.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf)

Urzúa, F. M. (2017). *La inteligencia emocional en docentes de las carreras de plan diario del Centro Universitario de Oriente*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de San Carlos de Guatemala: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/8601/1/19%20MDU%20T-3074-2494-UrzuaNavas.pdf>

# ANEXOS

## ANEXO 01

### ENCUESTA: INTELIGENCIA EMOCIONAL

<b>DIMENSIÓN: Autoconocimiento</b>		SI		NO	
		Nº	%	Nº	%
1	Evito hacer cosas que perjudiquen mi estima.				
2	Tengo una buena autoestima				
3	Tengo confianza en mis propias capacidades				
4	Soy consciente de mi vulnerabilidad humana como de mi poder personal.				
5	Me gustan los desafíos complejos.				
6	Tengo una visión realista de mis capacidades y debilidades.				
<b>DIMENSIÓN: Autorregulación</b>					
7	Controlo las emociones negativas en momentos de crisis.				
8	No permito que mis sentimientos afecten mis declaraciones públicas.				
9	Cuando tengo que hablar en público domino mis miedos.				
10	Cumplo con las responsabilidades que asumo.				
11	Cuando tengo grandes problemas intento solucionarlos, y si no se puede, intento aceptarlos y vivir con ellos.				
12	Identifico las causas reales de mis emociones.				
13	Me adapto con facilidad ante cualquier situación				
<b>DIMENSIÓN: Motivación</b>					
14	Me gusta plantearme metas desafiantes que puedo alcanzar				
15	Soy persistente con mis objetivos.				
16	Ante las adversidades duplico mis esfuerzos.				
17	En cualquier situación tomo la iniciativa.				
18	Aprendo de mis fracasos y éxitos en la vida.				
19	Tengo un proyecto de vida.				
<b>DIMENSIÓN: Empatía</b>					
20	Me centro en los sentimientos de los demás.				
21	Saludo con entusiasmo y agrado				

22	Me pongo en el lugar de las personas que tienen problemas y los comprendo.				
23	Deseo hacer el bien a los demás.				
24	Ayudo a los demás a comprenderse a sí mismos				
25	Cuando alguien me cuenta un problema lo escucho atentamente.				
26	Cuando alguien llora trato de consolarlos.				
27	Solicito ayuda cuando lo requiero.				
28	Identifico lo que sienten los demás				
29	Aconsejo a los amigos que tienen problemas.				
30	Me preocupo por los demás.				
<b>DIMENSIÓN: Habilidades sociales</b>					
31	Soy consciente del efecto de mi comportamiento en los demás.				
32	En situaciones conflictivas mantengo la calma.				
33	Cuando tengo problemas, los afronto y busco soluciones.				
34	Cuando presencio una injusticia intento hacer algo.				
35	Soy una persona con gran capacidad para trabajar en equipo.				
36	Cuando algo no es de mi agrado lo manifiesto.				
37	Me gusta socializar con mis amigos.				
38	Cuando tengo que trabajar en equipo tomo iniciativa, participo abiertamente y coopero con todo el equipo.				
39	Cuando escucho a los demás, no puedo evitar darles consejos				
40	Expreso mis sentimientos y opiniones a los demás				

**ANEXO 02**

**ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>DIMENSIÓN: Concreción</b>		<b>SI</b>		<b>NO</b>	
		<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
1	El docente desarrolla los temas de su área y establecidos por el Ministerio de Educación				
2	El docente prepara la presentación de las distintas actividades (teóricas, prácticas, etc.) de forma ordenada y secuencial.				
3	El docente promueve el desarrollo de las habilidades de análisis, creatividad, valoración, crítica y solución de problemas de acuerdo a su área.				
4	El docente utiliza diferentes estrategias para mantener la motivación de la clase				
5	El docente interactúa con sus estudiantes en las diversas plataformas establecidas por la Institución Educativa (Zoom, Whatsaap)				
<b>DIMENSIÓN: Dominio Pedagógico</b>					
6	El docente desarrolla su clase con mucha participación de los estudiantes.				
7	El docente realiza resúmenes al término de cada punto importante del tema				
8	Identifico los objetivos de aprendizaje, las necesidades y expectativas de mis estudiantes para decidir cuáles son los recursos digitales más apropiados para usar en clase.				
9	Cuando se requiere, adapto los recursos que establece el MINEDU para lograr los objetivos de mis clases y atender las necesidades y expectativas de mis estudiantes.				
10	Al realizar las clases virtuales, incluyo reflexiones para promover su uso respetuoso y evitar conductas inadecuadas				
11	El docente realiza la retroalimentación a los estudiantes de sus actividades y/o respuestas.				
<b>DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales</b>					
12	El docente establece un ambiente adecuado, de equidad, de confianza, de solidaridad y de respeto.				
13	El docente mantiene un ritmo de enseñanza y consigue de sus alumnos una buena dinámica de trabajo.				
14	El docente establece normas claras mediante un clima de confianza y trabajo en clase, maneja la distribución de los tiempos eficazmente				
15	El docente dirige la clase, mantiene el control y estimula la autodisciplina				
16	El docente mantiene constante comunicación con los estudiantes y padres de familia de las secciones a su cargo.				
<b>DIMENSIÓN: Informe de Resultados</b>					
17	El docente demuestra responsabilidad laboral ante el cumplimiento de sus clases y la atención personalizada (retroalimentación) de sus estudiantes.				
18	El docente relaciona adecuadamente contenidos con los criterios e indicadores de evaluación.				

19	El docente elabora un informe diagnóstico de necesidades de sus estudiantes.				
20	El docente reflexiona sobre los beneficios y/o dificultades que implica el uso de los recursos digitales en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.				
21	El docente reflexiona con sus estudiantes sobre las ventajas y desventajas de las nuevas formas de socialización que promueven los recursos tecnológicos.				
22	El docente presenta en forma mensual el informe técnico pedagógico de las aulas a su cargo.				
23	El docente participa activamente en las reuniones de trabajo remoto por áreas y a nivel institucional				

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PEDRO PORTILLO SILVA, HUAURA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS	POBLACIÓN Y MUESTRA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLE 1</b>	<b>INVESTIGACIÓN</b>	<b>MÉTODO:</b>	Población: 47
¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura.	<u>INTELIGENCIA EMOCIONAL</u>	Descriptivo	Científico	Muestra: 47
			Autoconocimiento	<b>DISEÑO</b>	<b>TÉCNICAS:</b>	
			Autorregulación	No Experimental	Fichaje	
			Motivación		Observación	
			Empatía		Encuestas	
			Habilidades Sociales			
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>	<b>VARIABLE 2</b>		<b>INSTRUMENTOS</b>	
¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y la concreción pedagógica de los docentes?	Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y la concreción pedagógica de los docentes.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la concreción pedagógica de los docentes.	<u>DESEMPEÑO DOCENTE</u>		Fichas bibliográficas	
¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el dominio	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y	Concreción pedagógica		Cuaderno de campo.	
			Dominio Pedagógico		Cuestionarios	
			Relaciones interpersonales			

---

pedagógico de los docentes?	y el dominio pedagógico de los docentes.	el dominio pedagógico de los docentes.	Informe de Resultados
¿Cómo se relaciona la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes?	Establecer la relación que existe entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales de los docentes.	
¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes?	Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el informe de resultados de los docentes.	

---

---

**Dr. DANIEL LECCA ASCATE**  
**ASESOR**

---

**Dr. RAYMUNDO JAVIER HIJAR GUZMAN**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY**  
**SECRETARIO**

---

**M(a) ESPERANZA SANTOS PALOMINO**  
**VOCAL**