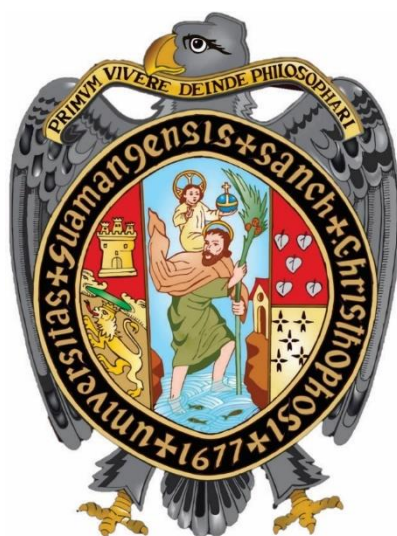


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



TESIS:

**Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación
primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

PRESENTADO POR:

Bach. Karina GARCIA CALLE

ASESORA:

Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ

AYACUCHO - PERÚ

2025

Dedicatoria

A mis adorados padres por su apoyo y ejemplo de superación.

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a nuestra querida Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por generar espacios académicos de crecimiento profesional a los maestros de la región y el país.

A los maestros de la Unidad de Posgrado, por haber compartido sus experiencias durante el desarrollo de las diversas asignaturas que permitieron el crecimiento académico y profesional de los maestrandos.

Al asesor de la tesis Dr. LOAYZA GOMEZ, Urcina por su contribución al desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los maestros de las instituciones educativas de nivel primarias del distrito de Samugari, La Mar, por su apoyo incondicional para la realización de la investigación.

Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general.....	iv
Índice de tablas	vii
Índice de anexos	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción.....	11
Capítulo I Planteamiento del problema.....	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema General:	14
1.2.2. Problemas Específicos:	14
1.3. Formulación de objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetos específicos	15
1.4. Justificación del estudio.....	15
1.4.1. Justificación teórica	15
1.4.2. Justificación práctica	15
1.4.3. Justificación metodológica.....	16
Capítulo II Marco teórico	17
2.1. Antecedentes	17
2.1.1. Internacional.....	17
2.1.2. Nacional	18
2.2. Bases teóricas.....	19
2.2.1. Inteligencia y emoción	19
2.2.1.1. La inteligencia	19
2.2.1.2. La emoción.....	20
2.2.1.3. La Intrapersonalidad.....	22
2.2.1.4. La interpersonalidad	23
2.2.1.5. Adaptabilidad.....	23
2.2.1.6. Estado de ánimo y motivación.....	24
2.2.1.7. Pilares de la inteligencia emocional.....	24
2.2.2. Desempeño docente	26
2.2.3. Propósitos del buen desempeño docente.....	28

2.2.4. Dimensiones de desempeño docente.....	29
2.2.4.1. Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.....	30
2.2.5. Inteligencia emocional y desempeño docente	31
2.3. Bases conceptuales.....	31
Capítulo III Metodología	33
3.1. Hipótesis.....	33
3.1.1. Hipótesis general.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas.....	33
3.2. Variables	33
3.3. Operacionalización de variables	34
3.4. Tipo y Nivel de investigación	35
3.5. Método	35
3.6. Diseño de investigación.....	35
3.7. Población y muestra	36
3.7.1. Población.....	36
3.7.2. Muestra.	36
3.7.3. Técnica muestral	37
3.8. Técnicas e instrumentos.....	37
3.8.1. La técnica.....	37
3.8.2. Instrumento	37
3.9. Validez y confiabilidad	37
3.9.1. Validez	37
3.9.2. Confiabilidad de instrumento	38
3.10. Técnicas de procesamiento de datos.....	39
3.11. Aspectos éticos.....	39
Capítulo IV Resultados y discusión	40
4.1. Resultados a nivel descriptivo	40
4.2. Resultados a nivel inferencial	42
4.2.1. Prueba de normalidad	42
4.2.2. Prueba de hipótesis general	42
4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica	43
4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica	44
4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica	44
4.3. Discusión de resultados.....	45
Conclusiones.....	48
Recomendaciones.....	49

Referencias bibliográficas	50
Anexos	54

Índice de tablas

Tabla 1	Inteligencia emocional y desempeño docente	40
Tabla 2	Inteligencia emocional y planificación del trabajo pedagógico	40
Tabla 3	Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	41
Tabla 4	Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y las responsabilidades profesionales.....	41
Tabla 5	Resultados de prueba de normalidad.....	42
Tabla 6	Resultado de la hipótesis general	43
Tabla 7	Resultado de la primera hipótesis específica	43
Tabla 8	Resultado de la segunda hipótesis específica.....	44
Tabla 9	Resultado de la tercera hipótesis específica	45

Índice de anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia.....	55
Anexo 2	Instrumento 01	57
Anexo 3	Instrumento 02	60
Anexo 4	Prueba de confiabilidad Instrumento 01	62
Anexo 5	Prueba de confiabilidad Instrumento 02	64
Anexo 6	Fichas de validación.....	65

Resumen

El objetivo principal de la realización de la investigación fue conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primarias del distrito de Samugari, Ayacucho- 2020. Para el logro de este objetivo se utilizó como instrumentos el cuestionario y la ficha de observación que fueron aplicados a 31 docentes de las instituciones educativas mencionadas. Asimismo, la investigación se concretó como investigación básica, nivel correlacional y diseño no experimental, transversal correlacional. Para el procesamiento de los datos se hizo uso del estadígrafo Tau b de Kendall, cuyo resultado permite concluir que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho ($T_b=0,891$; $p=0,000<0,05$).

PALABRAS CLAVE: inteligencia emocional, interpersonal, intrapersonal, desempeño docente.

Abstract

The main objective of carrying out the research was to know the relationship between emotional intelligence and teaching performance in primary level educational institutions in the district of Samugari, Ayacucho- 2020. To achieve this objective, the instruments used were the questionnaire and the observation sheet that were applied to 31 teachers from the aforementioned educational institutions. Likewise, the research was specified as basic research, correlational level and non-experimental, cross-correlational design. For data processing, Kendall's Tau b statistician was used, the result of which allows us to conclude that there is a very good, direct and significant relationship between emotional intelligence and teacher performance in primary level educational institutions in the Samugari district. Ayacucho ($T_b=0.891$; $p=0.000<0.05$).

KEY WORDS: emotional intelligence, interpersonal, intrapersonal, teacher performance.

Introducción

La investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente adquiere importancia debido a que, en los últimos años, se observa en las instituciones educativas limitaciones en el manejo de la inteligencia emocional, que se ve reflejada en las diversas actitudes que terminan quebrantando la unidad institucional. La inteligencia emocional definida *“como el resultado de una interacción adaptativa entre las emociones y la propia cognición, en la que se incluye la habilidad para percibir, asimilar, entender y manejar las emociones propias y las de los demás”* (Berrios et al., 2006, p. 3), es de mucha importancia en las instituciones educativas, debido a que su correcto manejo genera la cohesión institucional y genera condiciones para un buen desempeño docente.

El buen desempeño docente, es la cristalización positiva de diversos factores que intervienen en la labor docente, por lo que el desempeño docente, de acuerdo a Pérez & et al, (2009), es comprendido como *“El conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de la actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo en el que trabaje”* (p. 21). Sin embargo, este desempeño docente anhelado es imposible de ser concretado si en la institución educativa se presentan diversos problemas derivados del deficiente manejo de la inteligencia emocional que se ven reflejados en el estrés, en la ira, en la generación de conflictos, entre otros.

La investigación que se presenta se realizó teniendo como problema central ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho-2020? Asimismo, se estableció como objetivo central conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho- 2020.

La sistematización del presente informe de investigación se encuentra concretada de acuerdo, a la estructura de la Unidad de Posgrado. Es así que en el primer apartado, se presenta el planteamiento de problema, considerado como el punto de partida de toda investigación en el que se realiza un diagnóstico de la realidad problemática, se formula el problema, los objetivos y la justificación de la realización de la investigación.

En el segundo apartado, se presenta el marco teórico, en el que se hace alusión a las investigaciones que sirven como antecedentes, y el diseño teórico que orienta y sustenta cada una de las variables en el trabajo de investigación. Asimismo, se precisa las bases conceptuales más importantes del trabajo.

En el tercer apartado, se presenta la metodología seguida en el proceso de investigación, puntualizando en ella el tipo, el nivel, diseño, población, muestra, técnicas e instrumentos que permitieron culminar el proceso de investigación.

En el cuarto apartado, se hace de conocimiento los resultados hallados durante la investigación. Estos se encuentran sistematizados en dos niveles: descriptivo e inferencial. En el primer caso se presenta los resultados porcentuales haciendo uso de las tablas cruzadas. En el segundo caso se presenta los resultados inferenciales recurriendo para ello a la prueba estadística Tau b de Kendall.

Finalmente, los resultados de la investigación son considerados como iniciales, debido a que servirá como base para el desarrollo de investigaciones con muestras mayores con la finalidad de generalizar los resultados, así como realizar investigaciones experimentales con el propósito de mejorar las variables inteligencia emocional y desempeño docente, buscando mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

La tendencia a nivel mundial nos permite observar que en muchas instituciones se viene resaltando y valorando la importancia de la inteligencia emocional como un factor determinante en el desempeño de las personas.

Al respecto, en nuestro país no se le presta la debida importancia a este tema, más aún en el campo de la educación, en la que se observa que por un lado se presta mucha importancia a la mejora de la infraestructura y capacitación docente; sin embargo, el aspecto emocional de los maestros no se trabaja en ningún aspecto. Situación muy lamentable, debido a que la situación emocional es un factor influyente en la conducta, la productividad, el nivel de satisfacción y la calidad de su desempeño profesional.

En este orden de ideas, la literatura nos muestra que una persona con un buen nivel del manejo de la inteligencia emocional, presenta una muy buena relación con los otros integrantes de su institución, puesto que ha logrado entender que es la base para su comportamiento eficaz y adecuado; en consecuencia, contribuye de manera positiva en la mejora del clima institucional a nivel de su institución y por ende genera mejores condiciones para su desempeño docente.

En este contexto, es muy lamentable observar que muchas de las instituciones educativas del distrito de Samugari, se observa con mucha frecuencia la presencia de maestros con un alto nivel de conocimiento intelectual, empero, en muchas ocasiones desdican este nivel debido a que sus actitudes no reflejan esta condición. Por otro lado, podemos observar que muchos maestros que se desenvuelven en estas instituciones educativas muestran actitudes negativas, como generar conflictos y tensiones entre maestros de la institución, situación que resquebraja la unidad institucional, colisionando con el logro de los propósitos institucionales.

En consecuencia, es de suma importancia que los maestros se desenvuelvan con mucha pertenencia respecto a sus emociones y se constituyan en modelo a seguir no

solo por el nivel de conocimiento, sino por la manera ideal de reaccionar ante las diversas circunstancias que se les presenta en su labor diaria, por su razonamiento y la manera de ver los problemas de manera constructiva, por la relación empática que establecen a nivel de la institución, tanto a nivel de maestros, estudiantes y padres de familia; en suma la coyuntura expuesta requiere de los maestros una madurez emocional en un nivel superlativo. Esto implica el respeto por los demás y por uno mismo. No se debe olvidar que el maestro satisfecho emocionalmente es aquel que brinda mejores niveles de desempeño, puesto que se encuentra psicológicamente en buen estado, en consecuencia, muestra mayor dedicación a sus labores, vale decir, los docentes emocionalmente estables, son quienes muestran actitudes positivas ante la vida.

Por todo lo expresado, se hace indispensable conocer el estado actual de la inteligencia emocional y el desempeño de los maestros. Los diversos estudios desarrollados muestran que, en estas dos variables en estudio, intervienen factores influyentes que ameritan ser conocidas y establecer las relaciones que guardan entre ellos. En esa perspectiva es que se desarrolla la presente investigación buscando conocer la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Samugari. Resultados que posteriormente contribuirán a la toma de decisiones correctas con la finalidad de mejorar los niveles de la calidad educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primarias del distrito de Samugari, Ayacucho-2020?

1.2.2. Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la inteligencia emocional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho-2020.

1.3.2. Objetos específicos

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

de Samugari.

1.4. Justificación del estudio

El desarrollo de la presente investigación se considera de importancia y se justifica en base a los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos, elementos que le dan consistencia científica a la investigación.

1.4.1. Justificación teórica

Para Goleman (2008) la inteligencia emocional “nos permite entender los afectos, tomar conciencia sobre nuestras emociones. Resistir los condicionamientos y fracasos que aguantamos en nuestro centro de labores, enfatiza el talento, el trabajo colaborativo, determinar una postura de identificación con los demás para desarrollarnos en la sociedad; todo ello, hará que alcancemos un mejor desarrollo personal (p.3). Precisamente, con el desarrollo de la investigación se busca que los maestros comprendan desde un punto de vista teórico la importancia fundamental de la inteligencia emocional. Asimismo, respecto al desempeño docente, se busca una comprensión respecto a la importancia de esta variable, por lo que con el desarrollo teórico se espera cubrir esa necesidad con la finalidad que los maestros asuman esa función con mucha entereza y profesionalismo de primera línea.

1.4.2. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, con la presente investigación se busca contribuir a la generación de cambios en la actitud respecto al aspecto emocional de los maestros, de

tal manera que puedan mostrar empatía, sencillez, tolerancia y reciprocidad en la interacción con sus padres y estudiantes. Es decir, busca conocer y mejorar la inteligencia emocional en cada uno de los maestros. Asimismo, busca contribuir al fortalecimiento del desempeño docente, en vista de que el papel de los maestros es otorgar educación de calidad a los estudiantes y esto pasa por cambio de actitud en los maestros.

1.4.3. *Justificación metodológica*

El desarrollo de la investigación contribuye de manera positiva a la metodología de la investigación al dejar a disposición de los investigadores los resultados de la investigación, así como los instrumentos con los que se puedan impulsar investigaciones en muestras más amplias. Asimismo, teniendo en cuenta los resultados puedan contribuir a la solución de la problemática en las dos variables en investigación. Esto debido a que toda investigación no solo se debe quedar en dar a conocer los resultados, sino que teniendo como base los obtenidos busque su solución con la finalidad de mejorar la educación de los estudiantes.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

De León (2013) en su investigación sobre *“Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral”*. Tesis de maestría realizada en la Universidad Rafael Landívar. Con enfoque de investigación cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra está compuesta por 52 maestros de género masculino y femenino. Se empleó como instrumentos test adaptados en cuestionarios. Tras el empleo de las técnicas e instrumentos, su principal conclusión es: Se determinó que los factores de la inteligencia emocional que se aplican eficientemente dentro del desempeño laboral de los docentes de nivel medio del Municipio de San Martín Sacatepéquez, Departamento de Quetzaltenango son: conciencia emocional de sí mismo, expresión emocional, conciencia emocional de otros y conexiones interpersonales, se aplican en un porcentaje elevado lo que genera para los centros educativos una ventaja positiva y competitiva.

Gonzales (2017) investigó sobre *“La inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro”*. Tesis de maestría realizada en la Universidad de Carabobo. El enfoque es cuantitativo, de tipo descriptivo. La muestra se seleccionó bajo la técnica de muestreo no probabilístico, causal o accidental sin criterios preestablecidos, quedando 30 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas y gerenciales. Se empleó como instrumento el cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos. Como resultado final en su conclusión principal comentó: que se observaron ciertas carencias en la aptitud auto dominio, debido a que una parte de los docentes no suelen aceptar la crítica, ni saben controlarse adecuadamente ante situaciones difíciles durante el desarrollo de la clase. De igual forma, algunos docentes presentan dificultades en las habilidades emocionales durante el manejo de conflictos.

2.1.2. Nacional

Flores (2019) en su investigación sobre “Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mi Perú - Callao”. Tesis de maestría realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola. El enfoque de investigación es cuantitativo, tipo descriptivo. Para la selección de la muestra se realizó un muestreo no probabilístico, quedando 70 docentes. Empleó como instrumento el test de inteligencia emocional. Dentro de sus conclusiones menciona que: La mayoría de los docentes de una institución educativa del distrito Mi Perú – Callao tienen un nivel de inteligencia emocional promedio, es decir, son lo suficientemente empáticos para relacionarse de manera aceptable en su medio, pero no a un nivel óptimo. Existe un grupo significativo que presenta un nivel bajo de IE que requiere ser atendido, tanto para promover su desarrollo personal como para evitar las repercusiones negativas en la formación y aprendizaje de sus estudiantes.

Canaza et al.(2015) en su “Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015”. Tesis de maestría realizada en la Escuela de Posgrado Neumann Business School. El enfoque de investigación es cuantitativo, tipo descriptivo. La muestra consta de 11 docentes a “tiempo parcial”. Los instrumentos empleados son los test y ficha de evaluación de desempeño. Tras su aplicación la principal conclusión de la investigación es: Se debe replantear el currículo escolar o por lo menos el de aula en el que se brinde herramientas académicas básicas como el manejo efectivo del lenguaje, el trabajo empático y en equipo, la resolución de conflictos, la creatividad, el liderazgo emocional, el servicio productivo.

Lira (2018) desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray distrito El Agustino UGEL 05”, realizada en la Universidad de San Martín de Porres, Lima. Es una investigación de tipo cuantitativa, diseño de tipo no experimental, nivel correlacional de corte transversal. Aplicada en una población de 108 docentes en el que se aplicó la muestra censal e intencional. La información se recabó mediante el uso de dos cuestionarios referido a las dos variables. En ella se concluye que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y desempeño docente confirmada por el valor de $p < 0,05$.

Chávez, (2020) realizó la tesis titulada: “La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo”. Realizada en la Universidad Nacional de Educación, Lima. Es una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal correlacional, en el que se

utilizó dos cuestionarios para recabar la información en una muestra de 56 docentes, en el que se concluye que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con el desempeño docente.

Samillan y Zela (2022) realizaron la tesis titulada: *Inteligencia emocional y desempeño en docentes de la institución educativa secundaria Perú BIRF – San Miguel, Puno – 2021*. Tesis realizada en la Universidad Autónoma de Ica. En ella se utilizó como instrumento dos cuestionarios para medir las variables inteligencia emocional y desempeño docente, el que fue aplicado a una muestra de 60 docentes, en una investigación de tipo básica, nivel relacional y diseño no experimental. En ella se concluye que se tiene la presencia de una relación significativa, pequeña y positiva entre la inteligencia emocional y desempeño docente.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Inteligencia y emoción*

Al respecto de debe detallar que la emoción y la inteligencia son conceptos comúnmente considerados antagónicos. Sin embargo, con el paso del tiempo se pretende integrarlos bajo el concepto de inteligencia emocional. Para lograr mejor comprensión analizamos cada concepto de manera independiente.

2.2.1.1. La inteligencia

Para Samayoa (2012) la inteligencia es la “capacidad para aprender o comprender. Suele ser sinónimo de intelecto (entendimiento), pero se diferencia de éste por hacer hincapié en las habilidades y aptitudes para manejar situaciones concretas y por beneficiarse de la experiencia sensorial”. (Pág. 53)

En psicología, la inteligencia se define como la capacidad de adquirir conocimientos o entendimiento y de utilizarlos en situaciones novedosas. Los psicólogos creen que estas capacidades son necesarias en la vida cotidiana, donde los individuos tienen que analizar o asumir nuevas informaciones mentales y sensoriales para poder dirigir sus acciones hacia metas determinadas. No obstante, en círculos académicos hay diferentes opiniones en cuanto a la formulación precisa del alcance y funciones de la inteligencia; por ejemplo, algunos consideran que la inteligencia es una suma de habilidades específicas que se manifiesta ante ciertas situaciones.

Romero (2016) conceptúa la inteligencia como “...la capacidad para resolver problemas nuevos. Ésta ayuda a las personas a encontrar relación entre varios fenómenos para poder dar solución a un problema, a los que se les denomina actos inteligentes, a diferencia de las conductas hereditarias y automáticas” (p. 7).

Por mucho tiempo se entendió por inteligencia la capacidad cognitiva o coeficiente intelectual, siendo estudiada ampliamente por los psicólogos. Dándosele mayor

importancia y reconocimiento a aquellos que demuestren poseerla. Siempre estuvo intensamente relacionada a la capacidad de realizar cálculos matemáticos. En tal sentido, la dimensión emocional del ser humano fue enteramente descuidada e incluso tomada de manera inferior, implicando debilidad por parte de quienes la tomaran como prioridad.

Posteriormente se tomaría en cuenta una diversidad de inteligencias con las propuestas de Gardner (1983), se generó un nuevo paradigma asegurando la existencia de la inteligencia verbal, cinestésica, musical, espacial, lógico- matemática, intrapersonal e interpersonal.

Samayoa (2012) comenta que cinco de ellas representan capacidades determinadas mientras que los últimos dos consisten en demostraciones de empatía y autoconocimiento, donde se ubica la inteligencia emocional.

“La inteligencia Interpersonal se refiere a la capacidad de comprender cooperar con los demás y habilita al individuo a entender las emociones, intenciones y deseos de los demás. Por su parte la inteligencia Intrapersonal es la capacidad de conocerse a sí mismo, auto entenderse, comprender y acceder a los propios sentimientos, emociones, controlarlas, orientarlas adecuadamente dirigiendo la propia conducta”. (pág. 58)

2.2.1.2. La emoción

Las emociones según Samayoa (2012), “son un aspecto de la “mente” ... una característica innata de los humanos y además universal, cuya función es ayudarnos a comunicarnos y expresar exteriormente nuestro estado psíquico interior. Para muchos las emociones forman parte de la esencia humana”. (Pág. 59)

Skinner () refiere que la emoción es “un estado concreto de fuerza o debilidad de una o más respuestas. También destaca que hasta una emoción muy definida como el enojo comprende conductas distintas en diferentes ocasiones, incluso en el mismo individuo”

Por otro lado, para Romero (2016), las emociones podrían decirse que:

“...son respuestas complejas del organismo ante estímulos exteriores, se expresan de dos formas la física y la conductual; en la primera se encuentran aspectos como la sudoración, palpitaciones, sonrojarse, llorar y otros; las respuestas conductuales pueden ser correr y abrazar a alguien por mencionar algunas. También existen respuestas emocionales las cuales son el miedo, la tristeza, la alegría entre otras, todos estos tipos encuentran su centro de regulación en el córtex como lo hace la inteligencia.”

Anteriormente las investigaciones sobre las emociones eran únicamente para la filosofía, incluso la psicología conductista en sus inicios no consideró realizar un estudio de las emociones por la dificultad en la definición de patrones completamente objetivos, por lo que quedaba relegado al ámbito de la sensación y la experiencia individual.

Según Canaza et al. (2015), “El ser humano experimenta en todo momento diversas emociones que involucra una serie de actitudes y creencias sobre su entorno o incluso sobre el mundo que lo rodea, las cuales utiliza para evaluar una situación..., tiene influencia en su percepción”. (Pág. 25)

Son muchas las clasificaciones existentes de diversos criterios y en funciones diversas con respecto a las emociones. Dentro de las cuales se puede mencionar a las llamadas emociones básicas: miedo, sorpresa, alegría, tristeza, asco e ira o cólera.

Según Grados (2014) las emociones importantes que tienen relación con el aprendizaje son:

- LA IRA: Nos predispone a la defensa o a la lucha, las señales más comunes son: Cerrar los puños, apretar los dientes, que la sangre fluya a la cara, etc.
- EL MIEDO: Acondiciona para la huida o la lucha, es la responsable del estado de alerta, ansiedad, obstaculizando las facultades intelectuales y la capacidad de aprendizaje.
- LA ALEGRÍA: Es uno de los estados emocionales que potencia el aprendizaje y te predispone para afrontar cualquier tarea.
- LA SORPRESA: es un factor intrínseco y está relacionada con la curiosidad, predisponiendo a la observación concentrada.
- La TRISTEZA: Predispone al duelo y a ensimismarse. Donde la influencia facilitadora del aprendizaje está en función de su intensidad pues la depresión dificulta el aprendizaje.

Si bien existen muchas clasificaciones, finalmente todas estas convergen en que las emociones se hacen evidentes y observables a través de indicadores conductuales tales como: los gestos, los movimientos en los diálogos, también se notan en la tensión muscular, sequedad en la boca; por el contrario, existen pocas evidencias tan observables de los contenidos cognitivos.

Inteligencia emocional

Finalmente teniendo en cuenta ambos conceptos como una habilidad especial que debemos poseer, podemos notar que también el concepto de inteligencia emocional sufrió cambios conforme se va profundizando en sus investigaciones incluso se puede observar como las emociones pueden incluso ser indicador de inteligencia humana y no el coeficiente intelectual como se solía creer.

En suma, la inteligencia emocional es el conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta del individuo, sus reacciones, estados mentales y que puede definirse como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás.

Por otra parte, mientras para muchos resulta un concepto nuevo, siglos atrás ya existían algunas culturas en cuyo fin predominaba el interés por el entendimiento de las emociones. Por ejemplo: en la cultura griega, Platón se refiere a el alma compuesta por tres partes el cognitivo, afectivo y apetitivo. En China Confucio a través de su filosofía propagada en China, consideraba importante que las personas sobresalieran en diversas artes como la música, caligrafía, dibujo, poesía y el tiro con arco para lograr el equilibrio en general y definitivamente también emocional.

Sin embargo, con la Edad media, en el régimen del terror, se genera mayor desconfianza, arruinando la vida social europea, la cual se fue imponiendo en las diversas culturas del mundo explorado. Esto remarca la relación directa de nuestro ser y su formación en el medio en el que nos desenvolvemos y el impacto que se genera en como educamos, en la percepción del mundo y como desarrollamos nuestra inteligencia emocional.

En etapas más contemporáneas, la inteligencia emocional para Goleman (1995 citado por Canaza et al. , 2015), son el "... conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta del individuo, sus reacciones, estados mentales y que puede definirse como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás" (Pág. 27). Llegando a ser punto importante de la motivación y del manejo de relaciones adecuadas.

En los 90s Cooper profundizaría al respecto conceptualizando la inteligencia emocional como aquello que nos motiva a encontrar nuestro potencial y propósito activando valores íntimos y aspiraciones en las que pensamos. También menciona que es la capacidad de sentir, comprender y aplicar de manera certera el poder empleando las emociones como motor que influencia de manera individual.

Con fines de definir los componentes de la inteligencia emocional tomaremos la clasificación de aproximaciones mixtas o multifactorial realizada según BAR-ON en 1997. Los componentes factoriales de cada modelo factorial son detallados de la siguiente manera según Samayoa (2012):

Dimensiones de la inteligencia emocional

En este punto podríamos decir que existe consenso en el mundo académico, puesto que de acuerdo con Bar-On (1997) las dimensiones de la inteligencia emocional son los siguientes componentes:

2.2.1.3. La Intrapersonalidad

Es la capacidad que muestra una persona respecto al conocimiento de sí mismo, así como la capacidad para comprender, explicar y discernir los sentimientos, como

expresión de la capacidad para lograr las metas establecidas. Para Bar-On, (1997) estas se expresan en los siguientes elementos:

- **Autoconcepto:** Se refiere a respetarse y ser consiente de uno mismo, tal y como uno es, percibiendo y aceptando lo bueno y lo malo.
- **Autoconciencia emocional:** conocer los sentimientos propios y saber que los causó.
- **Asertividad:** habilidad de expresarse abiertamente y defender los derechos personales sin mostrarse agresivo ni pasivo.
- **Independencia:** Habilidad de controlar las propias acciones y pensamiento, sin dejar de consultar a otros para obtener la información necesaria.
- **Autoactuación:** Habilidad para alcanzar nuestra potencialidad y llevar una vida rica y plena comprometiéndonos con objetivos y metas a lo largo de la vida. (p.70)

2.2.1.4. La interpersonalidad

La inteligencia interpersonal posibilita entender a los demás y entablar comunicación con ellos, respetando sus diversos estados de ánimo, motivaciones, temperamentos. Asimismo, está relacionada con la capacidad de entablar y sostener relaciones sociales, así como el desempeñar roles a nivel de grupo, sea esto como parte integrante o como un líder. Para Bar-On, (1997), esta dimensión se expresa en los siguientes componentes:

- **Empatía:** Habilidad para reconocer las emociones de otros, comprenderlas y mostrar interés por los demás.
- **Responsabilidad social:** Habilidad de mostrarse como un miembro constructivo del grupo social, mantener las reglas sociales y ser confiable.
- **Relaciones interpersonales:** Habilidad de establecer y mantener relaciones emocionales caracterizadas por el dar y recibir afecto, tener relaciones amistosas y sentirse a gusto. (p.72)

2.2.1.5. Adaptabilidad

Es la capacidad que permite a las personas acomodarse al cambio sin que esto signifique reducir los niveles de eficacia y el compromiso asumido con la institución. Esto significa que la persona se encuentra en condiciones de adaptarse a los cambios de lo conocido. Para Bar-On, (1997), la adaptabilidad se muestra en los siguientes aspectos:

- **Prueba de realidad:** La habilidad refiere la correspondencia entre lo que emocionalmente experimentamos y lo que ocurre objetivamente, confirmar objetivamente los sentimientos, sin fantasear ni dejarnos llevar por ellos.

- **Flexibilidad:** Habilidad de adaptarse a las cambiantes condiciones del medio, adaptando nuestros comportamientos y pensamientos.
- **Solución de problemas:** Habilidad de identificar y definir problemas, generar e implementar soluciones potencialmente efectivas. (p.72)
- Manejo de estrés
- Esta capacidad permite conocer y determinar las causas del estrés en la vida diaria, de tal manera que se está en condiciones de reconocer las diversas formas en las que se expresan, esto permite controlarlas y eliminarlas desde un punto de vista saludable. Para Bar-On, (1997), esta dimensión se refleja en los siguientes aspectos:
- **Tolerancia al estrés:** La habilidad se refiere a la capacidad de sufrir eventos estresantes sin venirse abajo, enfrentarse de manera positiva, elegir varios cursos de acción para enfrentar el estrés, ser optimista y sentir que tiene capacidad para controlar e influir en la situación.
- **Control de impulsos:** Habilidad de resistir o retardar un impulso, controlando emociones para conseguir un objetivo posterior o de mayor interés. (p.74)

2.2.1.6. Estado de ánimo y motivación

El estado de ánimo viene a ser la actitud o disposición en el aspecto emocional de las personas. Es una manera de estar y permanecer, por lo que se expresa de manera prolongada, se encuentra relacionada al mundo psíquico de las personas. En consecuencia, el estado de ánimo impulsa, da la fuerza necesaria, motiva para el logro de objetivos trazados. Dicho de otra manera, el estado de ánimo motiva el alcance de la meta. Para Bar-On, (1997), en esta dimensión se puede observar los siguientes elementos:

- **Optimismo:** Habilidad de mantener una actitud positiva ante las adversidades y ver el lado bueno de la vida.
- **Felicidad:** Habilidad de disfrutar y sentirse satisfecho con la vida, disfrutarse a uno mismo y a otros, divertirse y expresar sentimientos positivos.

Dentro del análisis de los modelos, se puede observar claramente que todos le dan gran importancia al equilibrio de las emociones propias, ya que al ser piedra angular de nada sirve reconocer nuestros sentimientos y emociones si no se logran manejar de manera positiva y de manera adaptativa. (p.75)

2.2.1.7. Pilares de la inteligencia emocional

Cooper y Sawaf (2004) proponen cuatro pilares concretando su planteamiento para el desarrollo integral.

Conocimiento emocional

Favorece la eficiencia personal y la confianza, sinceridad emocional, energía intrínseca, capacidad de retroalimentación emocional, intuición.

Aptitud emocional

Genera autenticidad en la persona, incrementa la credibilidad y el grado de flexibilidad, extiende el ambiente de confianza, ocasiona sensación de descontento que resulta en ideas constructivas y de renovación.

Profundidad emocional

Permite explorar formas de vida y trabajo respaldados en la integridad e influencia.

Alquimia Emocional

Involucra el reconocimiento aprendido y la dirección de las emociones para causar transformación, siendo parte del proceso la reflexión en el tiempo, percibir oportunidades creando un futuro.

Se puede afirmar que el primer pilar contribuye el conocimiento emocional y crea un espacio interior de gran confianza. El segundo pilar contribuye a la aptitud emocional y crea un fuerte sentido de inspiración. El tercer pilar profundidad emocional, forma el carácter y genera creatividad y el cuarto pilar, alquimia emocional, amplía la capacidad para encontrar soluciones, innovar para crear futuro.

Formación de la competencia emocional del profesorado

En los últimos años se favorece el interés por las competencias emocionales y con mayor diligencia en los encargados de dirigir grupos humanos.

Samayoa (2012) revalora la importancia de educar las emociones, la considera la gran tarea de la sociedad. Goleman (1995 citado por Samayoa, 2012) analiza el "... alto precio del analfabetismo emocional (crímenes, violencia, suicidios, incertidumbre ciudadana, depresión, ansiedad, estrés, abuso de drogas y alcohol). Todo esto involucra, pues, establecer maniobras de prevención y desarrollo para aminorar la analfabetización emocional a través del sistema educativo". La educación emocional, en su concepción, es la respuesta ante los vacíos de la educación familiar y la complementaria a lo largo de la educación formal. (Pág. 130)

La aplicación sistemática de estos conocimientos en la formación y en la labor del profesorado implicará un cambio primordial y eminente en la vida de nuestros jóvenes. Será uno de los cambios más esperados y también más necesarios si queremos lograr una sociedad justa, que reconozca y fomente no solo el bienestar físico, sino también la salud social y emocional de sus ciudadanos.

De esta manera evidenciamos la necesidad no solo de conocer las emociones y enseñarlas como conocimientos fríos, sino que el mismo docente sea capaz de aplicarlo

en su día a día y predique con el ejemplo, y pueda contribuir desde su propio equilibrio emocional disfrutar de sus actividades y realizar un correcto desempeño docente.

Para el Dr. Hendrie Weisinger el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de las instituciones implica demostrar aptitudes propias y las que se expresan en la relación con el ambiente.

- a) Desarrollo de la autoconciencia, que resulta provechosa en relación con la información que se tiene de la institución en la que se participa, "...de ella se generarán pensamientos, sentimientos, sensaciones, emociones e intenciones. El autor destaca que el desarrollo óptimo y elevado de autoconciencia requiere de práctica y valor, debido al aprendizaje adquirido para observar, aceptar y evaluar el camino que se recorre".
- b) Control de las emociones, "las emociones se dan como resultado de la interacción de los pensamientos, los cambios fisiológicos y el comportamiento con el que se responde a un hecho externo", por ello se puede asegurar que cada quien cuenta con posibilidades de manejar las emociones siendo responsable.
- c) Automotivación, permite iniciar proyectos con y continuarlos con perseverancia hasta finalizarla, afrontando dificultades en el trayecto. Se tiene diversas fuentes que se convierten en motivadores, en primera instancia a nosotros mismos, amistades, familiares, "y compañeros de labor; un mentor emocional (una figura, en la cual inspirarse), y el entorno (el aire, las luces y los ruidos del despacho)" (Weisinger, 2003).

2.2.2. Desempeño docente

En palabras de Canaza et al. (2015) El desempeño cumple el papel de definir "... el rendimiento laboral, es decir la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento." (p. 46).

Para muchos el docente cumple solo la misión de servidor público o trabajador de la educación, para otros es una figura beatífica. Hacer las diferencias una de otras puede parecer simple y hasta innecesaria, sin embargo, una u otra manera de concebir al docente tiene implicancias y repercuten de manera significativa en el sistema educativo y en las evaluaciones de su desempeño.

Cooper (1997, citado por Monrroy, 2012) conceptúa al docente como, "La persona que asume la responsabilidad de ayudar a otras personas a aprender y comportarse en forma nueva y diferente...es ayudar a otras personas a aprender nuevos saberes y a desarrollar nuevas formas de comportamiento" (P. 11)

Este profesional debe tener dominio de una especialidad de la cultura humana, capacidad investigativa, capacidad didáctica, autonomía profesional, excelente comunicabilidad, indiscutible nivel ético, aceptable cultura general, vocación docente y de servicio social, empatía, capacidad de facilitar un clima psicosocial participativo y una serie adicional compleja de rasgos cognoscitivos, estilísticos y de personalidad, tales como el liderazgo y la autoestima.

El docente como profesional debe tener dominio de saberes específicos y complejos, comprendiendo procesos, se vale de su autonomía sobre los contenidos, métodos y técnicas que emplea de acuerdo con la heterogeneidad de sus alumnos. En tal sentido se debe superar el nivel técnico para llegar a un nivel profesional siendo expertos en los procesos de enseñanza y aprendizaje, siendo propositivos como actores sociales de cambio, eficaces y curiosos con capacidad de construcción de investigación constante. A modo de reflexión Tratemberg (2003, citado por Carrera, 2016) sugiere que "Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes" (p. 47).

El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Agui (2017) comenta sobre el desempeño docente contemplado en la Ley de la Carrera de la Reforma Magisterial 29944, "es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objeto de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas" (Pág. 51).

... su emocionalidad responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Por el contrario, continuadamente Agui (2017) nombra los malos desempeños que tendrían que ver con "... la presencia de elementos violentos, autoritarios y discriminadores marcan el tono de los discursos de los docentes que participaron de los diálogos. (Pág. 53)

Podríamos decir que dichas habilidades profesionales quedan postergadas a un segundo plano. Evidenciando serios problemas estructurales, un mal docente es identificado antes que nada como una persona con características individuales niega un buen desempeño docente se traduce en un buen desempeño de los estudiantes.

En miras de establecer la estructura profesional de manera progresiva y asociada al crecimiento profesional y buen desempeño el Ministerio de Educación nos proporciona directrices de características y objetivos que debemos alcanzar en nuestra carrera de manera que se establecieron dimensiones o criterios de evaluación del desempeño, los cuales guían y cualifican nuestro trabajo.

Planos del desempeño docente

Montenegro (2003) destaca dos aspectos del desempeño docente:

Desempeño del docente desde el ámbito externo: Tiene que ver con la participación constante en plataformas de actualización. También a la producción del docente, específicamente en proyectos de investigación con temas que aporten contenidos de interés.

Desempeño del docente desde el ámbito interno: Se refiere a la elaboración de materiales, separatas para sus alumnos y la participación activa en comisiones de trabajo, mejorando los espacios de la institución, así mismo en la preparación de planes y programas educativos.

Asimismo, Montenegro (2003) considera que el desempeño del docente se entiende como: el desempeño, se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente mediante una gran acción reflexiva. Por ello, el desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (p. 86)

2.2.3. *Propósitos del buen desempeño docente*

Según MINEDU (2012) son los siguientes:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

2.2.4. Dimensiones de desempeño docente

La evaluación de desempeños debe estar centrada en dimensiones o aspectos que permitan generar los indicadores de manera precisa Carrera (2016) toma el modo de clasificación de dimensiones del Ministerio de educación (2007), por responder a las necesidades de la investigación, haciendo un análisis de las dimensiones de la evaluación docente precisa tres: la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y las responsabilidades profesionales. Las cuales desarrollamos a continuación.

Planificación del trabajo pedagógico

Implica planificar y organizar el proceso de enseñanza – aprendizaje, también los conocimientos que el docente imparte a partir del currículo, también el cumplimiento de los principios y las capacidades pedagógicas requeridas para lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes considerando sus características socioeconómicas, culturales e individuales. También se debe tener en cuenta la planificación a nivel micro que vienen a ser las actividades de aprendizaje bien planteadas con habilidades, competencias, actitudes y valores bien planteadas y que conduzcan al logro de objetivos y estándares que permitan el mejoramiento de la sociedad y cumplimientos de metas establecidas por los propios alumnos, cumpliendo la labor de manera ética.

La meta final es que los estudiantes puedan desenvolverse de manera satisfactoria en la sociedad actual, para ello el docente debe ser guía y ejemplo mostrando amplio conocimiento y comprensión de las áreas a su cargo, conocer la diversa herramienta pedagógica que le permitan la mediación de llegada de los contenidos a los estudiantes, facilitando la correcta comprensión y participación del contexto.

Los desempeños de esta dimensión son mostrados principalmente en las planificaciones y en los efectos observables de estas, en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

De igual manera Agui (2017) comenta, “la planificación de la enseñanza es una acción que ocupa un lugar central entre las actividades pedagógicas de la escuela, toda vez que permite organizar el trabajo clase a clase en los diferentes espacios que existen para la labor docente” (Pág. 58)

... los días del calendario escolar destinados a la planificación (al inicio, en la mitad y al término del año escolar), los espacios periódicos de reflexión pedagógica del equipo docente y todas aquellas otras instancias que la escuela defina para la preparación de la enseñanza. La participación de todos los miembros del equipo pedagógico es esencial para enriquecer el proceso de planificación con los aportes de todos quienes están involucrados en el aprendizaje de niños y niñas. Por este motivo, es necesario que la

escuela considere y promueva instancias regulares y sistemáticas para que el equipo pueda llevar a cabo este proceso.

2.2.4.1. Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje

En esta dimensión se toma en cuenta el entorno de aprendizaje y el clima que se mantiene e identifica al aula donde interactúan los estudiantes con el docente y entre sí.

También se refiere a las capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje, modulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y con sencillez en el desarrollo de los contenidos, aplicando estrategias y metodologías atractivas para sus educandos siendo ellos el centro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En este punto es de trascendente darle importancia adecuada al uso del tiempo y el espacio, ya que un mal manejo impide desarrollar de manera secuencial los procesos pedagógicos establecidos con fines de orden significativo. También se toma en cuenta la evaluación y metacognición de manera consiente, puesto que al ser la parte final del proceso el momento en el que se debe plasmar lo evaluado en los diferentes instrumentos, muy pocas veces se concreta dicho acto. Este punto es imprescindible pues permite la retroalimentación y actualización de la información sobre el estado real de los estudiantes.

Esta dimensión fue desarrollada de manera amplia en el marco de las buenas prácticas pedagógicas del Ministerio de Educación de Chile (2008) en dos dominios, “El primero se denomina creación de un ambiente propicio para el aprendizaje el cual se refiere al entorno donde se desarrolla el aprendizaje” ; es decir al ambiente y clima que genera el docente, en el cual tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, teniendo mucha importancia el aspecto social, afectivo y material del aprendizaje, rescatando siempre las fortalezas de los estudiantes sobre sus debilidades y que sus aprendizajes son favorecidos cuando ocurren en un clima de confianza, aceptación, equidad y respeto entre las personas establecidas a través de normas constructivas de comportamiento, lo que implica compromiso por parte del docente para el desarrollo de los mismos. “El segundo se refiere a la enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes toma aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el aprendizaje significativo de los alumnos” (Pág. 11).

Responsabilidades profesionales

Esta dimensión implica el conocimiento y cumplimiento de las responsabilidades laborales y profesionales. Asumir el cumplimiento de los procesos de aprendizaje, buscar siempre con afán la superación a nivel profesional, la reflexión constante sobre

su práctica pedagógica y la de sus colegas, sus aportes al trabajo en equipo, su nivel de identificación con las metas preestablecidas y el desempeño a nivel institucional. También propicia y comunica la solicitud del apoyo de los estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad como ejes principales para la obtención de resultados.

Por otra parte implica que el profesional busque participar de redes y comunidades que le permitan una mejor reflexión sobre sus prácticas en aula, manteniendo relaciones con sus colegas en el manejo de información actualizada sobre su profesión.

Como equipo institucional deben propiciar un ambiente de colaboración y respeto con los padres, asumiendo las responsabilidades de orientación a las familias y directamente a los educandos.

2.2.5. *Inteligencia emocional y desempeño docente*

Canaza et al. (2015) consideran que quienes lograron desarrollar correctamente las habilidades emocionales cuentan con la "... posibilidad de sentirse satisfechas y tener una vida eficaz y dominar los hábitos mentales. Dichas habilidades favorecen una mayor productividad ya que permiten una mayor concentración en el trabajo y considerar las situaciones con claridad y cordura" (Pág. 60).

En la actualidad se llega a hablar no solo de personas emocionalmente inteligentes, sino también de organizaciones emocionalmente inteligentes como una necesidad propia de la demanda. Conforme cada miembro de una organización entienda, entrene y aplique dicha inteligencia podrán de manera individual y conjunta enfrentar con madurez los cambios y lograr mejores desempeños. Trabajando en equipo cohesionado, de manera colaborativa, con énfasis en el servicio a los demás, cualidades que se espera de todo el sistema educativo.

Es necesario también entender que el cociente intelectual nos permite ser capaces de determinar lo que se sabe respecto al trabajo a desempeñar, pero es la inteligencia emocional que se posee la que determina las decisiones y los hechos. De manera que los efectos están relacionados de manera directa a las emociones. Así también, por lo general el coeficiente intelectual nos permite el ingreso y permanencia en la carrera docente, pero es la inteligencia emocional la que nos permitirá un buen desempeño docente continuo.

2.3. Bases conceptuales

Inteligencia emocional. Inteligencia emocional es el conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta del individuo, sus reacciones, estados mentales y que puede definirse como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás.

La intrapersonalidad. Es la capacidad que muestra una persona respecto al conocimiento de sí mismo, así como la capacidad para comprender, explicar y discernir los sentimientos, como expresión de la capacidad para lograr las metas establecidas.

La interpersonalidad. La inteligencia interpersonal posibilita entender a los demás y entablar comunicación con ellos, respetando sus diversos estados de ánimo, motivaciones, temperamentos. Asimismo, está relacionada con la capacidad de entablar y sostener relaciones sociales, así como el desempeñar roles a nivel de grupo, sea esto como parte integrante o como un líder.

Adaptabilidad. Es la capacidad que permite a las personas acomodarse al cambio sin que esto signifique reducir los niveles de eficacia y el compromiso asumido con la institución. Esto significa que la persona se encuentra en condiciones de adaptarse a los cambios de lo conocido.

Desempeño docente.

El desempeño docente es el rendimiento laboral del maestro, es decir la capacidad de un docente para planificar, el proceso de enseñanza, aprendizaje, contribuir con la gestión institucional y desarrollar su formación profesional con la finalidad de lograr resultados óptimos en el rendimiento académico de los estudiantes.

Capítulo III

Metodología

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho, 2020.

3.2. Variables

V1: Inteligencia emocional

V2: Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1 Inteligencia emocional	Vásquez y Pimentel, (2005) consideran que la inteligencia emocional es entendida como la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción (p.31).	Se utilizó un cuestionario sobre inteligencia emocional en base a las dimensiones establecidas.	Intrapersonalidad	Espero lo mejor de mi Sé cómo divertirme	Ordinal: Bajo Medio Alto
			Interpersonalidad	Sé cómo se sienten las personas. Respeto a los demás	
			Adaptabilidad	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas. Soy bueno resolviendo problemas	
			Manejo de estrés	Sé cómo mantenerme tranquilo (a). Me agrada sonreír	
			Estado de ánimo	Nada me molesta. Sé que las cosas saldrán bien	
V2: Desempeño docente	Acevedo (2002) define que el desempeño docente: "...Es la actuación del docente en relación con cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de enfatizar la actuación del docente, lo que hace, cómo enseña, pues esto es en ocasiones la única vía de realización del perfil propuesto" (p.85).	Se utilizó una ficha de observación sobre desempeño docente..	Planificación del trabajo pedagógico	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes. Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados	Ordinal: Deficiente Regular Buena
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Promueve relaciones interpersonales en el aula Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje	
			Responsabilidades profesionales	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E. Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

El trabajo que se presenta se desarrolló desde el tipo de investigación básica, al respecto Ander-Egg (2000) precisa que la investigación básica “es la que se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas” (p.41)

Asimismo, la investigación se concretó desde el nivel de investigación correlacional. Para Hernández et al. (2018) estas son “investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p.109).

3.5. Método

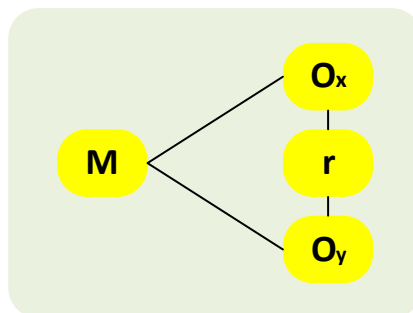
Los métodos que se utilizaron en el trabajo de investigación son los siguientes:

Método hipotético-deductivo: Este método “comienza con la generación de hipótesis que guían el proceso de búsqueda de información que confirme o refute la hipótesis planteada, está dirigido por las hipótesis generadas. El proceso marcha desde el diagnóstico a los datos, desde lo general a lo particular, y por eso es deductivo. Se trata de un proceso consciente, activo y analítico” (Pérez y Cruz, 2014, p.102).

Método analítico-sintético: este método “parte de entender el análisis como el procedimiento mental que descompone lo complejo en sus partes y cualidades, permitiendo la división mental del todo en sus múltiples relaciones; y la síntesis como la unión entre las partes analizadas, descubriendo las relaciones y características generales entre ellas, lo cual se produce sobre la base de los resultados del análisis” (Rodríguez, 2007, p.14).

3.6. Diseño de investigación.

El trabajo de investigación se cristalizó haciendo uso del diseño no experimental, transversal correlacional. Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos de correlación, otras en función de la relación causa -efecto (causales) (p.178). Asimismo, el esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio; es decir, se refiere a 52 docentes de la IE.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables independiente y dependiente.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población.

Según: “Ríos, 2017, p.89”, la población es el “conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar, está determinada por sus características”.

En la investigación que realicé, la población estuvo constituida por 52 docentes distribuidas de la siguiente manera:

N°	NOMBRE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
01	38599 /Mx-P	30
02	38705 Mx-P	6
03	38703/Mx-P	10
04	38453/Mx-P	6
TOTAL		52

3.7.2. Muestra.

Según: Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.51). En el caso de la presente investigación, teniendo en cuenta la característica de las instituciones educativas, la muestra está constituida por todos los 31 docentes que a su vez son parte de la población.

N°	NOMBRE DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS FOCALIZADAS	N° DE DOCENTES
----	---	----------------

01	38599 /Mx-P	20
02	38705 Mx-P	4
03	38703/Mx-P	4
04	38453/Mx-P	3
TOTAL		31

3.7.3. Técnica muestral

La investigación se concretó haciendo uso de la técnica muestral no probalística e intencional, debido a que se trabajó con toda la población debido a que está constituido por una cantidad muy pequeña de docente.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica.

En la investigación, el uso de la encuesta y la ficha de observación como técnicas se justifica por su capacidad para obtener datos cualitativos y cuantitativos que enriquecen el análisis del fenómeno estudiado. Esta técnica es un “procedimiento estandarizado para recolectar información –oral o escrita– de una muestra de personas acerca de los aspectos estructurales; ya sean ciertas características sociodemográficas u opiniones acerca de algún tema específico. La información se recoge de forma estructurada y el estímulo es el mismo para todas las personas” (Cea D’Ancona, 1996, p. 240).

3.8.2. Instrumento

Cuestionario. El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario. Para Gómez (2012) “El cuestionario, es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de la encuesta, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones” (p.58).

Ficha de observación. La "ficha de observación" es una herramienta que se utiliza en investigaciones para recopilar datos de manera sistemática y estructurada. Según Tamayo (2007), la observación directa “es aquella en la cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación” (p.196).

3.9. Validez y confiabilidad

3.9.1. Validez

La manera de garantizar el rigor científico en investigaciones cuantitativas es el proceso de validez por las que atraviesan los instrumentos. Para ese fin se recurrió a tres profesionales con la finalidad de solicitar su opinión respecto a la validez de los instrumentos, quienes luego de la correspondiente revisión sugirieron realizar algunas modificaciones, los mismos que fueron subsanados oportunamente. Luego de este

proceso, los expertos emitieron opinión basado en los siguientes valores que se presenta a continuación:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
2	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
3	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Promedio de ponderación											72%

En la tabla se aprecia que el promedio de la valoración por los expertos es equivalente al 72%, con el que se confirma la validez del cuestionario, por lo que queda en condiciones para ser aplicada.

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
2	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											78%

En la tabla se aprecia que el promedio de la valoración por los expertos es equivalente al 78%, con el que se confirma la validez de la ficha de observación, por lo que queda en condiciones para ser aplicada.

3.9.2. *Confiabilidad de instrumento*

Culminada el proceso de validez de los instrumentos, estos fueron objeto de proceso de confiabilidad, para ello los instrumentos se aplicaron a un grupo piloto conformada por diez docentes muy ajenos a la muestra. Los resultados obtenidos en este proceso fueron procesados mediante la prueba Alpha de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Prueba de confiabilidad de cuestionario sobre inteligencia emocional

Resumen de procesamiento de casos		
		N
		%
Casos	Válido	10
	Excluido ^a	0
	Total	10
		100,0
		,0
		100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	60

La prueba Alpha de Cronbach presenta un resultado equivalente a 0,722; el cual permite afirmar que el cuestionario sobre inteligencia emocional es muy confiable.

Prueba de confiabilidad de la ficha de observación sobre desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	30

La prueba Alpha de Cronbach presenta un resultado equivalente a 0,861; el cual permite afirmar que la ficha de observación sobre desempeño docente es muy confiable.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los datos obtenidos a través del cuestionario y la ficha de observación son procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 25. Estos datos se presentan en los niveles descriptivo e inferencial. En el nivel descriptivo, los datos han sido procesados a través de la tabla de contingencia y son presentados porcentualmente en las tablas cruzadas. Por otro lado, en el nivel inferencial la información recabada ha sido procesado a través de la prueba Tau b de Kendall al tratarse de valores que se encuentran en escala ordinal y no presentan normalidad en los datos.

3.11. Aspectos éticos

La investigación científica, con la finalidad de presentar resultados con el rigor científico, respetan de manera inquebrantable los aspectos éticos. Para ello se realizó la correspondiente solicitud de autorización a los directivos de las instituciones educativas en el que se recabó la información. Asimismo, se respetó el derecho de autoría de las obras citadas, para ello se recurrió al uso de las normas APA. Finalmente, se mantiene en reserva la identidad de todos los participantes en el proceso de investigación.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados a nivel descriptivo

Tabla 1

Inteligencia emocional y desempeño docente

		Desempeño Docente			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia Emocional	Bajo	7	2	0	9
		22,6%	6,5%	0,0%	29,0%
	Medio	0	6	2	8
		0,0%	19,4%	6,5%	25,8%
	Alto	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	45,2%	45,2%
Total		7	8	16	31
		22,6%	25,8%	51,6%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

El resultado presentado como parte de la encuesta realizada, muestra que el 45,2% de docentes presenta un nivel alto de inteligencia emocional. Asimismo, el 51,6% de docentes presenta un buen nivel de desempeño docente. En base a los resultados expuestos se puede afirmar que un alto nivel de inteligencia emocional es concomitante con un buen desempeño docente.

Tabla 2

Inteligencia emocional y planificación del trabajo pedagógico

		Planificación del trabajo pedagógico			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia Emocional	Bajo	6	3	0	9
		19,4%	9,7%	0,0%	29,0%
	Medio	0	4	4	8
		0,0%	12,9%	12,9%	25,8%
	Alto	0	0	14	14

	Planificación del trabajo pedagógico			Total
	Deficiente	Regular	Buena	
	0,0%	0,0%	45,2%	45,2%
	6	7	18	31
Total	19,4%	22,6%	58,1%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

La sistematización de los datos obtenidos mediante la encuesta muestra que el 45,2% de docentes presenta un nivel alto de inteligencia emocional. Por otro lado, el 58,1% de docentes presenta un buen nivel de planificación del trabajo pedagógico. Los resultados estadísticos mostrados permiten afirmar que un alto nivel de inteligencia emocional guarda una relación directa con un buen nivel de planificación del trabajo pedagógico.

Tabla 3

Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje

		Gestión de los procesos			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia Emocional	Bajo	4	5	0	9
		12,9%	16,1%	0,0%	29,0%
	Medio	0	5	3	8
		0,0%	16,1%	9,7%	25,8%
	Alto	0	0	14	14
		0,0%	0,0%	45,2%	45,2%
Total		4	10	17	31
		12.9%	32.3%	54.8%	100.0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

La encuesta realizada a docentes y su posterior tabulación, muestra que el 45,2% de maestros presenta un nivel alto de inteligencia emocional. Por otro lado, el 54,8% de docentes presenta un buen nivel de gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje. De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que un alto nivel de inteligencia emocional se encuentra directamente relacionada con un buen nivel de gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Tabla 4

Tabla cruzada sobre inteligencia emocional y las responsabilidades profesionales

		Responsabilidades profesionales			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Inteligencia Emocional	Bajo	5	4	0	9
		16,1%	12,9%	0,0%	29,0%
	Medio	0	7	1	8
		0,0%	22,6%	3,2%	25,8%

	Responsabilidades profesionales			Total
	Deficiente	Regular	Buena	
Alto	0	0	14	14
	0,0%	0,0%	45,2%	45,2%
Total	5	11	15	31
	16,1%	35,5%	48,4%	100,0%

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

El resultado presentado como parte de la encuesta realizada, muestra que el 45,2% de docentes presenta un nivel alto de inteligencia emocional. Asimismo, el 48,4% de docentes presenta un buen nivel de responsabilidad profesional. En base a los resultados expuestos se puede afirmar que un alto nivel de inteligencia emocional es concomitante con un buen nivel de responsabilidad profesional.

4.2. Resultados a nivel inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultados de prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia	,764	31	,000
Desempeño	,745	31	,000

Fuente: Data obtenido mediante la encuesta

La prueba Shapiro Wilk presenta un $p=0,000 < 0,05$ en ambas variables, que permite concluir que no existe distribución normal de datos. En base al resultado hallado se determina el uso de una prueba no paramétrica denominada Tau b de Kendall para realizar la prueba de hipótesis.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{ry} = 0$; No existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente

$H_1: r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 6**Resultado de la hipótesis general**

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,891	,044	12,706	,000
N de casos válidos	31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

En la tabla se observa un valor de $T_b=0,891$ que permite afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,000<0,05$, con el que se puede concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho.

4.2.3. Prueba de primera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docenteH1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente.

b. Nivel de significancia

 $p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 7**Resultado de la primera hipótesis específica**

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,827	,045	9,803	,000
N de casos válidos	31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

El valor obtenido de $T_b=0,827$ que permite afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables estudiadas. Por otro lado, se observa un $p=0,000<0,05$, con el que se puede concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari-Ayacucho.

4.2.4. Prueba de segunda hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre inteligencia emocional y planificación del trabajo pedagógico.

H1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre inteligencia emocional y planificación del trabajo pedagógico.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 8

Resultado de la segunda hipótesis específica

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,828	,041	12,654	,000
N de casos válidos	31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

Al analizar los datos estadísticos se observa un valor de $T_b=0,828$ que permite afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables estudiadas. De igual modo, se observa un $p=0,000<0,05$, con el que se puede concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho.

4.2.5. Prueba de tercera hipótesis específica

a. Sistema de hipótesis

Ho: $r_{ry} = 0$; No existe relación entre inteligencia emocional y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

H1: $r_{ry} \neq 0$; Existe relación entre inteligencia emocional y gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Tau b de Kendall

d. Resultados

Tabla 9

Resultado de la tercera hipótesis específica

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,886	,040	17,143	,000
N de casos válidos	31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

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

En la tabla se observa un valor de $T_b=0,886$ que permite afirmar la existencia de una muy buena y directa relación entre las variables estudiadas. Asimismo, muestra un $p=0,000<0,05$, con el que se puede concluir que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho.

4.3. Discusión de resultados

La inteligencia emocional es comprendida como un conjunto de capacidades que posibilita a las personas responder de manera adecuada a las diversas demandas que le genera el contexto en el que se desenvuelve. Al respecto, Hernández y Silva (2021) precisan que “Cuando se habla de inteligencia emocional se hace referencia al nombre que se le da al conjunto de habilidades relacionadas con el manejo de las emociones, especialmente en momentos de estrés que ayudan a percibir, procesar, comprender y saber maniobrar situaciones de angustia y crisis” (p.3). Generalmente las personas tienden a rebasar el espacio emocional, al poner a prueba su capacidad para vigilar sus actos emocionales, por lo que es indispensable que se mantenga equilibrada la balanza actitudinal para el logro de una buena convivencia a nivel institucional.

El manejo adecuado y pertinente de la inteligencia emocional es determinante en las instituciones educativas, puesto que genera las condiciones básicas para el buen desempeño docente, entendida esta como “un conjunto de decisiones, actividades y tareas, en las que participa el profesor en un contexto institucional, orientado a la formación de personas capaces de aportar y transformar su entorno socio-cultural; su evaluación es un requisito indispensable para mejorar la calidad educativa” (Flores, 2008, p. 82).

Precisamente, teniendo como base el sustento teórico de las variables inteligencia emocional y desempeño docente, se realizó la presente investigación que permitió concluir que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia

emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho ($T_b=0,891$; $p=0,000<0,05$). Resultado que es corroborada por la investigación realizada por Lira (2018) quien desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray distrito El Agustino UGEL 05”, realizada en la Universidad de San Martín de Porres, Lima. En la que se concluye que existe una relación directa entre la inteligencia emocional y desempeño docente confirmada por el valor de $p<0,05$.

Por otro lado, con relación a las hipótesis específicas, en la investigación se concluye que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje, las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho

Los resultados expuestos presentan similar resultado con la investigación realizada por Chávez, (2020) quien realizó la tesis titulada: “La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo”. En ella se concluye que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa con el desempeño docente. Asimismo, en la investigación realizada por Samillan y Zela (2022) titulada: “Inteligencia emocional y desempeño en docentes de la institución educativa secundaria Perú BIRF – San Miguel, Puno – 2021”. En ella se concluye que se tiene la presencia de una relación significativa, pequeña y positiva entre la inteligencia emocional y desempeño docente.

Diversos estudios consideran que el manejo de la inteligencia emocional es de mucha importancia, al respecto, Dueñas (2002) precisa que “La importancia del control y la regulación de las emociones surge, también, de la necesidad que tiene el ser humano de no dejarse llevar por los impulsos emocionales, ya que lo contrario tendría consecuencias muy negativas tanto a nivel personal como social” (p.86). En efecto, el manejo de las emociones es determinante en las instituciones educativas, puesto que su buena conducción permite una convivencia armónica y equilibrada, el cual se verá reflejada en el buen desempeño docente. Diversas investigaciones confirman que las emociones mal llevadas que se expresan en la ira, el estrés, miedo, depresión, entre otros, se encuentran directamente relacionadas con los problemas de salud y un deficiente desempeño laboral en cualquier campo o disciplina en particular.

Finalmente, precisar que los resultados de la investigación sirvan como base para el desarrollo de investigaciones referidos a las variables en investigación, y que estas

contribuyan a la mejora de la inteligencia emocional y desempeño docente, que redundará en beneficio de los estudiantes de la Educación básica Regular.

Conclusiones

1. Los datos estadísticos presentados son evidencias suficientes para concluir que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho ($T_b=0,891$; $p=0,000<0,05$).
2. Con los fundamentos basados en los resultados estadísticos se puede concluir que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho ($T_b=0,827$; $p=0,000<0,05$).
3. Los resultados estadísticos se constituyen en la evidencia suficiente para concluir que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia emocional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho ($T_b=0,828$; $p=0,000<0,05$).
4. Los datos estadísticos obtenidos se constituyen en evidencia suficiente para concluir que existe una muy buena, directa y significativa relación entre la inteligencia emocional y las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho ($T_b=0,886$; $p=0,000<0,05$).

Recomendaciones

Al director de la Unidad de Gestión Educativa de La Mar, implementar con profesionales de la especialidad el monitoreo de los aspectos emocionales en las diversas instituciones educativas de su jurisdicción.

A los directores de las instituciones educativas del distrito de Samugari, contribuir al fortalecimiento del manejo emocional en los docentes, con la finalidad de generar espacios de convivencia profesional aceptable.

A los docentes del nivel de educación primaria, impulsar el desarrollo de eventos que posibiliten la mejora del desempeño docente con el objetivo de elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Agui, Y. (2017) Los procesos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la Red N° 9 del distrito de Palcazú, Provincia de Oxapampa, Región Pasco, 2014. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1448/TM%20CE-Ge%203246%20A1%20-%20Agui%20Liberato.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S., y Rojas, R. (2015) Investigación educativa. Abriendo puertas. Montevideo, Uruguay: Edición: Contexto
- Berrios, M. P., Augusto, J. M. & Aguilar, M, del C. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios: Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. Index de Enfermería, 15(54), 30-34. Recuperado en 07 de marzo de 2023, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200006&lng=es&tlng=es.
- Cea D'Ancona, M. Á. (1996) Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social. Madrid: Síntesis.
- Canaza, J., Larriviere, A. y Ramírez, J. (2015) Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana – Tacna 2015. Neumann Business School. Recuperado de: http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/139/1/TESIS_MAN_CANAZA_LARRIVIERE_RAMIREZ.pdf
- Carrera, M. (2016) Acompañamiento Pedagógico y su relación con el desempeño de los Docentes de las Instituciones Educativas de Nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1570>
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2004). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones. Editorial Norma.

- Chávez, M.L. (2020). La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo. [Tesis de Maestría. UNE]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4671/TM%20CE-Ev%20C536%202020%20-%20Chavez%20Ventocilla%20Maria%20Luisa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De León, E. (2013) Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/De-Leon-Eugenia.pdf>
- Dueñas Buey, M. L., (2002). Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa. Educación XX1, (5), 77- 96.
- Flores, C. (2019) Inteligencia emocional en docentes de una institución educativa pública del distrito Mi Perú - Callao. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8802/1/2019_Flores-Quispe.pdf
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: the theory of multiple intelligences. New York: Basic Books.
- Grados, J. (2004) La Inteligencia Emocional y el Aprendizaje Cooperativo.
- Gonzales, J. (2017) Inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño docente en la Universidad Tecnológica del Centro. En la Universidad de Carabobo. Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>
- Gómez, S. (2012) Metodología de la investigación. México: editorial: Ma. Eugenia Buendía López
- Hernández, R. A., & Silva, F. (2021). La inteligencia emocional del gestor educativo en tiempos de pandemia. Revista Científica UISRAEL, 8(3), 11-

26. Epub 10 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n3.2021.4>
- Lira, N.A.M. (2018). Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregaray distrito El Agustino UGEL 05” [Tesis de Maestría. Universidad de San Martín de Porres, Lima]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Falcón, A. L., & Ramos Serpa, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31.
- MINEDU (2012) Marco de buen desempeño docente. Biblioteca Nacional del Perú: N° 2014-04604. Impreso por: Corporación Gráfica Navarrete Carretera Central 759 km. 2 Sta. Anita - Lima 43. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación de la república de Chile (2008). Marco para la buena enseñanza. Recuperado de: <http://www.docentemas.cl/docs/MBE2008.pdf>.
- Monrroy, M. (2012) Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – CALLAO. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1220/1/2012_Monrroy_Desempe%C3%B1o%20docente%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20matem%C3%A1tica%20de%20los%20alumnos%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-Callao.pdf
- Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa editorial del Magisterio.
- Pérez, S. M., & Cruz, M. (2014). Aplicación de una metodología para desarrollar el razonamiento hipotético deductivo, desde los contenidos estadísticos. *Correo Científico Médico*, 18(1), 100-107. Recuperado en 07 de marzo de 2023, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100012&lng=es&tlng=es.

Pérez, F. A.(2009). Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario. La Habana: ICCP.

Romero, H. (2016) Inteligencia emocional y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Romero-Hassan.pdf>

Ríos, R.R. (2017) Metodología para la investigación y redacción. Málaga, España: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Samayoa, M. (2012) La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de:
<http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Mlsamayoa/Documento.pdf>

Samillan, R.C. y Zela, P.V. (2022) realizaron la tesis titulada: Inteligencia emocional y desempeño en docentes de la institución educativa secundaria Perú BIRF – San Miguel, Puno – 2021. Tesis realizada en la Universidad Autónoma de Ica.

Weisinger, H (2003) La inteligencia emocional en el trabajo. Madrid, España: Suma de letras.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020.

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
55	Problema General: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho-2020?	Objetivo general Conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari, Ayacucho- 2020.	Hipótesis general La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020.	Variable 1: Inteligencia emocional Dimensiones.	TIPO Básico Nivel Correlacional
	Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020?	Objetos específicos Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020.	Hipótesis específicas La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con la planificación del trabajo pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari -Ayacucho, 2020.	Variable 2: Desempeño docente	Diseño: No experimental, transversal correlacional
	¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020?	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020.	La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020.	Dimensiones: Planificación Gestión responsabilidades	Población: 52 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari. Muestra: 31 docentes de las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari.
	¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y las	Determinar la relación que existe entre la inteligencia			Técnica: Encuesta y observación Instrumento: Cuestionario Ficha de observación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020?	emocional y las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020.	La inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con las responsabilidades profesionales en las instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Samugari - Ayacucho, 2020.	Variable 2: Desempeño docente	

Anexo 2

Instrumento 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Bar-On
Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

Institución Educativa: _____

Género: Masculino () Femenino () Fecha: _____

INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cuatro posibles respuestas:

Muy rara vez 1

Rara vez 2

A menudo 3

Muy a menudo 4

Dinos cómo te sientes, piensas o actúas LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO EN LA MAYORÍA DE LUGARES. Elige una, y sólo UNA respuesta para cada oración y coloca un ASPA (X) sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es "Rara vez", haz un ASPA (X) sobre el número 2 en la misma línea de la oración. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Por favor haz un ASPA (X) en la respuesta de cada oración

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3	4
	Intrapersonal				
1	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.				
2	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).				
3	Pienso que las cosas que hago salen bien.				
4	Siempre espero lo mejor de mi				
5	Tener amigos es importante.				
6	Puedo comprender preguntas difíciles.				
7	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.				
8	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.				
9	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.				
10	Puedo fácilmente describir mis sentimientos.				
11	Sé cómo divertirme.				
12	Debo decir siempre la verdad.				

13	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.				
14	Me agrada hacer cosas para los demás.				
15	Me siento bien conmigo mismo (a).				
16	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.				
17	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.				
18	Me divierte las cosas que hago.				
19	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos.				
20	Me gusta mi cuerpo.				
21	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.				
22	Me gusta la forma como me veo.				
Interpersonal					
23	Me importa lo que les sucede a las personas.				
24	Me agradan todas las personas que conozco.				
25	Sé cómo se sienten las personas.				
26	Soy capaz de respetar a los demás.				
27	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.				
28	Pienso bien de todas las personas.				
29	Peleo con la gente.				
30	Tengo mal genio.				
31	Hago amigos fácilmente.				
32	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.				
33	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.				
34	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.				
Adaptabilidad					
35	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.				
36	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.				
37	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.				
38	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.				
39	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.				
40	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.				
41	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.				
42	Soy bueno (a) resolviendo problemas.				
43	Para mí es difícil esperar mi turno.				
44	Me agradan mis amigos.				
45	Nunca tengo días malos				
Manejo del estrés					
46	Me es difícil controlar mi cólera.				
47	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).				
48	Intento no herir los sentimientos de las personas				
49	Me agrada sonreír.				
50	Me molesto fácilmente.				
51	Demoro en molestarme.				
52	Me fastidio fácilmente.				
53	Cuando me molesto actúo sin pensar.				
Estado de animo					
54	Me gusta divertirme.				

55	Soy feliz.				
56	Me molesto demasiado de cualquier cosa.				
57	Nada me molesta.				
58	Sé que las cosas saldrán bien.				
59	No me siento muy feliz.				
60	Me siento feliz con la clase de persona que soy				

Baremacion

VALORES	BAJO	MEDIO	ALTO
Inteligencia emocional	60 a 120	121 a 180	181 a 240

Anexo 3

Instrumento 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y nombres:

Cargo: DIRECTOR (e) IE:

Fecha:/...../2020

Los valores que corresponden a la puntuación obtenida por los profesores es la siguiente:

En inicio : Equivale a 1 punto.

En proceso : Equivale a 2 puntos.

Logro previsto : Equivale a 3 puntos.

N°	PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	1	2	3
1	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.			
2	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes			
3	comprende los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.			
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.			
5	Relaciona Transversalmente los conocimientos que enseña con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional			
6	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional)			
7	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.			
8	Selecciona estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de sus estudiantes y el entorno del aprendizaje.			
9	Elabora matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar			
10	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo con los aprendizajes esperados.			
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE				
11	Promueve relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
12	Propicia la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.			
13	Dispone que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.			
14	Emplea un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
15	Promueve entre sus estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.			

16	Presenta los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de sus estudiantes.			
17	Aplica variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.			
18	Demuestra el dominio de las técnicas y procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de sus estudiantes			
19	demuestra creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.			
20	Aplica instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
21	Realiza una metacognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.			
RESPONSABILIDADES PROFESIONALES				
22	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.			
23	Establece relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en su comunidad educativa			
24	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			
25	Entrega los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
26	Asiste puntualmente a la escuela y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.			
27	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.			
28	Orienta a los estudiantes que requieren acompañamiento socio - afectivo y cognitivo.			
29	Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.			
30	Participa en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			

Baremación

valores	PLANIFICACIÓN	GESTIÓN	RESPONSABILIDADES	DESEMPEÑO
Deficiente	0 a 10	0 a 11	0 al 9	0 a 30
Regular	11 a 20	12 a 23	10 a 19	31 a 60
Buena	21 a 30	24 a 33	20 a 27	61 a 90

Anexo 4

Prueba de confiabilidad Instrumento 01

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	60

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM16	79,00	30,667	,085	,768
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM23	79,00	30,444	,060	,743
ITEM24	79,00	30,444	,060	,763
ITEM25	79,10	29,878	,183	,751
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,734

ITEM29	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM30	78,80	29,733	,174	,722
ITEM31	78,90	25,878	,889	,760
ITEM32	79,10	31,211	,006	,751
ITEM33	79,10	31,211	,006	,721
ITEM34	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM35	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM36	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM37	79,00	30,667	,085	,768
ITEM38	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM39	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM40	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM41	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM42	79,00	30,667	,085	,768
ITEM43	78,90	31,211	-,032	,758
ITEM44	79,00	30,444	,060	,743
ITEM45	79,00	30,444	,060	,763
ITEM46	79,10	29,878	,183	,751
ITEM47	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM48	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM49	78,90	31,433	-,056	,734
ITEM50	79,00	32,444	-,248	,710
ITEM51	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM52	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM53	78,90	30,100	,146	,744
ITEM54	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM55	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM56	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM57	79,10	30,989	,004	,736
ITEM58	78,90	27,211	,642	,722
ITEM59	78,80	29,067	,459	,735
ITEM60	78,80	29,067	,459	,735

Anexo 5

Prueba de confiabilidad Instrumento 02

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,861	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	185,389	,543	,866

Anexo 6

Fichas de validación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: PÉREZ SOR, Guido Alfonso
 1.2. Grado Académico: Dr. en Ciencias de la Educación
 1.3. Institución donde labora: UNSECH
 1.4. Título de la investigación: Inteligencia Emocional y desarrollo del talento en el nivel de Educación Primaria de Distrito de San Juan, Huamanga - 2020
 1.5. Nombre del instrumento: Guía para la Inteligencia Emocional
 1.6 Autor(a) del instrumento: Fernando García Calle

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIENTE 1	REGULAR 2	BUENO 3	MUY BUENO 4	EXCELENTE 5	PROMEDIO
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				✓		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				✓		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				✓		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				✓		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				✓		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				✓		
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?				✓		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				✓		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				✓		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				✓		
	PROMEDIO						

Calificación: MUY BUENO

Lugar y fecha: Huamanga, 23 de Enero 2021

.....
 FIRMA DEL EXPERTO
 DNI
 Móvil.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del experto: Victor R. Tumbelito Huamani
I.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
I.3. Institución donde labora: UNSCH
I.3. Título de la investigación: Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Saucorí, Ayacucho - 2020
I.4. Nombre del instrumento: Ficha de observación desempeño docente
I.5. Autor(a) del instrumento: Karina García Calle

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	PROMEDIO
		1	2	3	4	5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?			✓			
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?			✓			
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?			✓			
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?			✓			
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?			✓			
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?			✓			
7	¿Los objetivos y variables están formuladas coherentemente y que puedan ser medibles?			✓			
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?			✓			
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?			✓			
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?			✓			
	PROMEDIO						

Lugar y fecha: 02 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO
DNI 67856158
Móvil 966634886



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA UNIVERSITARIA

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y nombres del experto: CARRERA VAREAS, FELICITAS
I.2. Grado Académico: MAESTRO ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
I.3. Institución donde labora: I.C.T. 332 SANTA ELENA
I.3. Título de la investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAMUCARI,
AYACUCHO - 2020
I.4. Nombre del instrumento: INTELIGENCIA EMOCIONAL
I.5. Autor(a) del instrumento: GARCIA CALLE, Karina

II. DATOS DE VALIDACIÓN

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE	PROMEDIO
		1	2	3	4	5	
1	¿El instrumento mide los indicadores que se pretenden medir?				✓		
2	¿Los ítems son suficientes para la medición de todos los indicadores?				✓		
3	¿Las instrucciones del instrumento le parecen apropiadas?				✓		
4	¿Las preguntas son comprensibles y están correctamente redactadas?				✓		
5	¿El ordenamiento de los ítems es adecuado?				✓		
6	¿La presentación formal: tipo y tamaño de letra, coherencia y cohesión del instrumento es apropiada?				✓		
7	¿Los objetivos y variables están formulados coherentemente y que puedan ser medibles?				✓		
8	¿La estructura del instrumento ofrece un orden lógico y coherente?				✓		
9	¿Se observa precisión y concisión en la formulación del instrumento?				✓		
10	¿La hoja de respuestas está correctamente presentada?				✓		
	PROMEDIO				✓		

CALIFICACIÓN: MUY BUENO

Lugar y fecha: Ayacucho, 29 de Enero 2021

FIRMA DEL EXPERTO

DNI 42769201

Móvil: 975781564

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 008-2025-UNSCH-EPG/OGH

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Karina GARCIA CALLE
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	24% de similitud
N° DE TRABAJO	2597307355
FECHA	24 de febrero de 2025

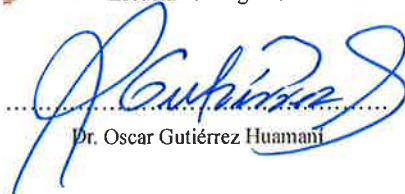
Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

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

24 de febrero de 2025.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
Escuela de Posgrado



Dr. Oscar Gutiérrez Huamani

Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020.

por Karina GARCIA CALLE

Fecha de entrega: 24-feb-2025 09:35a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2597307355

Nombre del archivo: TESIS_KARINA_GARC_A_4_OK_ENVIAR.docx (1.82M)

Total de palabras: 15268

Total de caracteres: 87835

Inteligencia emocional y desempeño docente en el nivel de educación primaria del distrito de Samugari, Ayacucho, 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

7%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

3

repositorio.unsch.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

www.scribd.com

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.usanpedro.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 921-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 3:00.p m. de 27 de Diciembre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER** director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: **Dra. Delia AYALA ESQUIVEL** y la **Mg. Antonia ROCA GONZALES**, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE SAMUGARI, AYACUCHO, 2020**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la **Bach. Karina GARCIA CALLE**. Teniendo como asesor a la **Dra. Urcina LOAYZA GOMEZ**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Quince (15)

CALIFICACION (*)

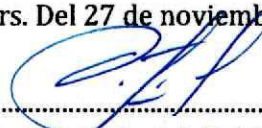
Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	-
Desaprobada por Unanimidad	-
Desaprobada por mayoría	-

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Karina GARCIA CALLE**, el Grado Académico de **MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Siendo las 4:50 pm hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 4:50 pm hrs. Del 27 de noviembre 2023.


.....
Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA
Director (e) de la Escuela de Posgrado


.....
Dr. Teodosio Zenobio POMA SOLIER
Director de la Unidad de Posgrado – FCE


.....
Dra. Delia AYALA ESQUIVEL
Miembro


.....
Mg. Antonia ROCA GONZALES
Miembro


.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....