



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la  
institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN**

**AUTOR**

Juan Francisco Orbegoso Orozco

**ASESOR**

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de la calidad y servicio

**LIMA - PERÚ**

2017

## **Página del jurado**

---

Dr. Fernando Eli Ledesma Pérez  
Presidente

---

Dra. Juana María Cruz Montero  
Secretaria

---

Dra. Karina Velarde Camaqui  
Vocal

### **Dedicatoria**

Con especial cariño a Dios, mi esposa e hijos, quienes son la razón de mi existencia, orgullo y motivo de superación; a mis padres por su ejemplo de entrega y perseverancia; y finalmente a los docentes de la I.E.PNP. “Cap. Alipio Ponce Vásquez” por su ayuda brindada durante la realización del presente trabajo.

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Divina Providencia por darme las fuerzas y la oportunidad de ver cristalizado mi sueño y meta de obtener otro título profesional en mi vida.

A la Universidad César Vallejo, de manera especial al Dr. César Acuña Peralta, fundador de esta prestigiosa casa de estudios; por su aporte invaluable a la educación del país y darme la oportunidad de crecer profesionalmente al realizar mis estudios obteniendo el título de licenciado en gestión educativa y acreditación, a los catedráticos que impartieron sus clases con sus sapiencias, otorgándonos así una formación integral y profesional.

Finalmente a mi asesor, por su acertado apoyo, paciencia, comprensión, dedicación, confianza y profesionalismo; quien me orientó a cada instante a concluir mi meta deseada.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo Juan Francisco Orbegoso Orozco con DNI N° 08882419, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación e Idiomas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño a la tesis: *Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Cercado de Lima, 2015*, es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de diciembre de 2017

---

Juan Francisco Orbegoso Orozco  
DNI 08882419

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “**Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Cercado de Lima, 2015**”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Gestión Educativa y Acreditación.

Lima, 18 de diciembre de 2017

---

Juan Francisco Orbegoso Orozco

DNI 08882419

## Índice

	Pág.
Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
ABSTRACT	xi
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
Planteamiento del problema	<b>16</b>
Objetivos	<b>17</b>
Hipótesis	<b>18</b>
<b>Método</b>	<b>21</b>
Diseño de investigación	<b>21</b>
Variables, operacionalización	<b>22</b>
Población, muestra y muestreo	<b>26</b>
Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad	<b>26</b>
Método de análisis de datos	<b>32</b>
<b>Resultados</b>	<b>34</b>
<b>Discusión</b>	<b>41</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>46</b>
<b>Recomendaciones</b>	<b>48</b>

<b>Referencias</b>	<b>50</b>
<b>Anexos</b>	<b>54</b>

Anexo1. Instrumento

Anexo 2. Validación del instrumento

Anexo 3. Matriz de consistencia

Anexo 4. Base de datos SPSS

Anexo 5. Artículo de investigación

Anexo 6. Autorización de las instituciones educativas

Anexo 7. Consentimiento informado

Anexo 8. Autorización de la publicación de artículo

Autorización de la publicación de tesis

Acta de originalidad

Declaración de autenticidad



## Lista de tablas

<b>n.º</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pág.</b>
Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable inteligencia emocional</i>	24
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable desempeño docente</i>	25
Tabla 3	<i>Distribución de la población - muestra</i>	26
Tabla 4	<i>Distribución de ítems de las dimensiones de inteligencia emocional</i>	28
Tabla 5	<i>Niveles de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones</i>	28
Tabla 6	<i>Distribución de ítems de los dominios del desempeño docente</i>	30
Tabla 7	<i>Resultado de la validación de los instrumentos según jueces</i>	31
Tabla 8	<i>Confiabilidad del instrumento de la variable inteligencia emocional</i>	31
Tabla 9	<i>Correlación de la variable inteligencia emocional y desempeño docente</i>	34
Tabla 10	<i>Correlación de la dimensión intrapersonal y desempeño docente</i>	35
Tabla 11	<i>Correlación de la dimensión interpersonal y desempeño docente</i>	36
Tabla 12	<i>Correlación de la dimensión manejo de estrés y desempeño docente</i>	37

Tabla 13	<i>Correlación de la dimensión de adaptabilidad y desempeño docente</i>	38
Tabla 14	<i>Correlación de la dimensión de estado de ánimo y desempeño docente</i>	39
Tabla 15	<i>Correlación de la dimensión impresión positiva y desempeño docente</i>	40

## Lista de figuras

<b>n.º</b>	<b>Descripción</b>	<b>Pág.</b>
<i>Figura 1</i>	Diseño de Investigación	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015, se realizó a través del enfoque cuantitativo, método descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con una población-muestra no probabilística-intencional de 64 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó dos instrumentos válidos y fiables, uno para cada variable, para el procesamiento de datos se empleó el programa estadístico SPSS y se concluyó que la inteligencia emocional se relacionó de manera alta, positiva y significativa ( $r = ,962$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

**Palabras clave:** Desempeño docente, inteligencia emocional, intrapersonal, interpersonal, control del estrés.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in teachers at the Alipio Ponce Vásquez Educational Institution, Lima, 2015, using the quantitative approach, descriptive correlational method, non-experimental cross-sectional design, with a non-probabilistic-intentional sample population of 64 teachers from the initial, primary and secondary education levels, who were given two valid and reliable instruments, one for each variable, for the data processing the statistical program SPSS was used and it was concluded that the emotional intelligence was related in a high, positive and significant way ( $r = ,962$  and  $p = ,000$ ) with the teaching performance in the teachers of the EI. CHAP. PNP "Alipio Ponce Vásquez" of the Cercado de Lima.

**Keywords:** Teaching performance, emotional intelligence, intrapersonal, interpersonal, stress control.

## Introducción

La inteligencia emocional se asume como la capacidad que tienen las personas para reconocer las emociones de los demás, reconocer las emociones propias y actuar de manera asertiva de tal modo que se genere un ambiente armonioso libre de amenazas lo que favorecerá el funcionamiento social del grupo. El desempeño docente es el conjunto de actos debidamente validados que desarrollan los docentes para ejecutar el desarrollo curricular, implica dominio de la didáctica, de su materia y de los recursos disponibles para garantizar el aprendizaje en los estudiantes. Pese a que ambas variables son claras y forman parte del quehacer educativo, se encuentra que, en las instituciones educativas, existe un escaso manejo de la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza aprendizaje y como resultado, el desempeño docente está por debajo de lo esperado.

## Antecedentes

Espinoza (2013), *La inteligencia emocional del docente de química del nivel superior como factor para el desempeño académico de los alumnos*, tesis de licenciatura, Universidad Iberoamericana, México; la investigación se llevó a cabo en dos escuelas del Municipio de Metepec, se aplicó dos instrumentos uno para inteligencia emocional y el otro para el ambiente de aprendizaje; y a los alumnos un examen de química al inicio y otro al final del semestre para medir el avance de aprendizaje logrado durante el curso. Los análisis se lograron mediante métodos estadísticos comparando medias, así como diversos análisis de varianza, se complementó la parte cuantitativa con análisis de tipo cualitativo, mediante el uso de entrevistas semiestructuradas; los principales hallazgos fueron que no se encontró una relación directamente proporcional entre la inteligencia emocional del docente y el aprendizaje de los alumnos, tampoco una relación proporcional entre un ambiente de aprendizaje mejor calificado con una mayor inteligencia emocional de los docentes. Se vislumbró una

relación entre un grado de disciplina con el aprendizaje, más no con la autoeficacia del docente.

Samayoa (2012), *La inteligencia emocional y el trabajo docente en Educación Básica*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid-España; cuyo objetivo fue diseñar y desarrollar un programa formativo de sensibilización para propiciar y entrenar las competencias emocionales de los docentes de dos escuelas secundarias de carácter público y privado de Hermosillo, Sonora, México, a partir de los resultados de una caracterización del cociente emocional de docentes, obtenidos a través de auto informes. Los instrumentos utilizados fueron lista de comprobación del cociente emocional y TMMS-24, aplicados a una muestra de 637 docentes de un universo de 7287 profesores: de escuela pública (6275) y privada (1620). Se utilizó un diseño de tipo no experimental, descriptivo exploratorio con enfoque mixto (cualitativo, cuantitativo) con el fin de conocer el cociente emocional de los profesores del Estado de Sonora y en las escuelas caso (escuelas participantes en la investigación).

Peña, Mejía y Pugas (2010), *Indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario*, tesis de licenciatura, Universidad del Oriente, Venezuela, cuyo objetivo fue determinar los indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario, estudio de campo tipo descriptivo, se utilizó una muestra de 19 profesores, 3 femeninos y 16 masculinos, con edades que oscilaron entre 32 y 77 años pertenecientes al departamento de cirugía a quienes se les aplicó la Escala de Desarrollo de la Inteligencia Emocional de Hendrie Weisinger; se emplearon técnicas de análisis para datos cualitativos, como inducción y deducción; para el procesamiento de los datos cuantitativos se realizó el procesamiento de los datos porcentuales, los resultados indicaron que respecto a los indicadores de inteligencia emocional, en cuanto a autoconocimiento, los profesores saben cuándo tienen pensamientos negativos e identifican sus cambios de humor; sin embargo hay indicadores que muestran la dificultad en éstos para asociar de manera adecuada diferentes indicios físicos con emociones diversas, para saber cuándo no se comunican con sentido, en relación a la autorregulación los profesores usan el diálogo interior para controlar sus

estados emocionales, el 52,61 % no puede pensar en sentimientos negativos sin angustiarse; en la automotivación, la mayoría de los profesores se recuperan rápido después de un contratiempo, abandonan o cambian hábitos inútiles, cumplen con lo que deciden, sin embargo, presentan dificultades para producir energía positiva cuando realizan un trabajo poco interesante y para ponerse en marcha cuando lo necesitan; en las habilidades sociales destacan las destrezas que presentan para resolver conflictos, proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario, existe dificultad para comunicar sentimientos de modo eficaz y para montar grupos de apoyo, para comunicar con precisión lo que experimentan y para influir sobre los demás de forma directa o indirecta; en la empatía, se reporta que muestran comprensión hacia los demás y reconocen la angustia en los demás; la dimensión donde se presenta menor destreza es la autorregulación, siendo las de mayor destreza autoconocimiento, automotivación, empatía y habilidades sociales, respectivamente.

Flores (2010), *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*, tesis de licenciatura, Universidad Complutense de Madrid, España; investigación empírica, puso de manifiesto las percepciones que tenían de sí mismos los profesores en su desempeño profesional y cómo eran evaluados por sus superiores jerárquicos, a través de un instrumento de autoevaluación y de evaluación, estructurado en dominios, criterios y descriptores, el estudio se realiza en dos etapas, la primera con la autoevaluación de doscientos cuatro profesores del segundo ciclo básico (de 5º a 8º Básico) en veintinueve escuelas básicas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social, la segunda etapa con la autoevaluación y evaluación de doscientos ochenta y cuatro profesores del primer ciclo básico (primero a cuarto básico) en cuarenta y dos escuelas básicas dependientes de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social. La investigación realizada, dio la oportunidad para que los equipos directivos de los centros educativos, cuenten con un instrumento para evaluar el desempeño profesional docente en forma sistemática.



Zárate (2012), *La inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral*, tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional y la actitud de los empleados en el ambiente laboral, los sujetos que formaron la muestra fueron 80 personas de ambos sexos, oscilan entre las edades de 18 a 65 años, el estudio fue de tipo correlacional y como instrumento se utilizó la prueba psicométrica CE, test que evalúa y realiza una proyección sobre la inteligencia emocional del individuo aplicada al liderazgo y las organizaciones; para determinar el nivel del ambiente laboral, se utilizó una encuesta, los resultados indicaron que sí existe la influencia de la inteligencia emocional como factor importante dentro de las organizaciones no sólo en el ámbito de su comportamiento y ambiente laboral sino también el desarrollo de sus actividades dentro de las mismas dando como resultado una baja productividad en cuanto a sus funciones y actividades que cada uno efectúa a nivel organizacional.

Reyes (2012), *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao*, tesis de maestría, En la Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de la Región Callao en el Distrito de Ventanilla durante el año 2010, se aplicó una encuesta sobre liderazgo directivo como y una ficha de evaluación del desempeño docente a 40 profesores, sin criterios de exclusión. Se obtuvieron como resultados la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluyó que el desempeño docente estaba vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más.

Martínez (2010), *liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao*, tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo objetivo fue reconocer las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07, investigación de nivel descriptivo, de tipo ex post

facto y modalidad de estudio de caso determinada por criterios pertinentes en la realidad peruana y contextualizada dentro del plan piloto de municipalización de la gestión educativa 2007, se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5s) formulario para profesores y director; y la entrevista, en la investigación se identificaron tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director como son la influencia en el docente, motivación en el docente y estimulación docente, también se analizaron las relaciones entre las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

Niño, Paredes y Sánchez, (2012), *Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chiclayo*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú; con una muestra de 69 profesoras del nivel inicial, diseño descriptivo correlacional, cuyos instrumentos fueron un cuestionario de desempeño docente elaborado por el equipo investigador y el test de inteligencia emocional de Baron (I-CE). Se concluyó que existe relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de inteligencia emocional de las profesoras en donde el 52,2 % se encuentran en un nivel alto, el 29 % en un nivel medio y el 18,8 % en un nivel bajo, mientras que, en relación al desempeño docente, el 84,1 % se encuentran en un nivel bueno, y el 15,9 % en un nivel regular.

Damián y Villarroel, (2010), *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje*, tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú; método descriptivo correlacional, se tuvo una población-muestra de 38 de docentes de las facultades de agropecuaria y nutrición, donde las encuestas aplicadas al grupo de estudio durante los periodos 2010-I y 2010-II, fueron anónimas para así asegurar la veracidad y confiabilidad de las mismas, se concluyó que la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la facultad de Agropecuaria y

Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, es buena; sin embargo, el nivel de la inteligencia emocional en los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición que es bueno, aún falta desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.

Coronel y Ñaupari (2011), *Inteligencia emocional y desempeño docente en el aula en la Universidad Continental de Huancayo*, tesis de licenciatura, Universidad Continental de Huancayo, Perú; cuyo objetivo era determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, el método utilizado fue con el diseño descriptivo correlacional, basado en una sola muestra de estudio, conformada por 70 docentes de las 14 Escuelas Académicas Profesionales, a los cuales se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (adaptado de Ugarriza y Pajares), para evaluar los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, y estado de ánimo general; y una Ficha de Observación del Desempeño Docente en Aula, considerando aspectos como la capacidad profesional y la capacidad personal. Los resultados establecieron que el 92,8 % de docentes tiene una inteligencia emocional en general, muy desarrollada (Alta) y una capacidad emocional adecuada (Promedio); del mismo grupo, el 94,3 % tiene un desempeño docente excelente (Muy Alto) y un desempeño docente calificado (Alto). Así, la aplicación de la prueba  $r$  de Pearson, con  $(\alpha) = ,01$  (un centésimo), mostró una correlación directa. Por lo tanto, se concluyó que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo.

## **Marco teórico**

Goleman (2010) sostuvo: “es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (p. 253). Así también la Fundación Salud (2010) indicó que es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y el conocimiento para

manejarlos. Es sentir, entender, controlar y modificar estados anímicos propios y ajenos.

Bar-On (2006) dijo:

Es un conjunto de competencias y habilidades emocionales, personales e interpersonales que determinan nuestra habilidad general para afrontar las demandas, los desafíos y las presiones del día a día. La inteligencia emocional es un factor clave para tener éxito en la vida e influye directamente en el bienestar emocional de las personas. (p. 26)

Goleman (1995) definió:

La inteligencia emocional es algo que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará más posibilidades de desarrollo personal. (p. 16)

Ser inteligente emocional permite tener un equilibrio en todo lo que se hace, sobre todo en aquellos momentos de tensión o preocupación que se pasa debido a las constantes preocupaciones o trabajos que deben afrontarse para obtener los resultados que anhelamos. Las emociones siempre han originado un interés debido a que se manifiestan mediante acciones orgánicas en el ser humano (sudoración de manos, tembladeras, etc), hay emociones activas y pasivas que se relacionan con el organismo y que esto genera sentimientos (tristeza, felicidad depresión, etc). Por ello, controlar las emociones permite realizar de manera prudente y responsable la toma de decisiones frente a una tarea.

## **Dimensiones de la inteligencia emocional**

### **Dimensión intrapersonal.**

La Fundación Salud (2010) precisó:

Se caracteriza por tener tres habilidades: autoconciencia (capacidad de saber qué está pasando en nuestro cuerpo y que estamos sintiendo), el control emocional (regular la manifestación de una emoción y/o modificar un estado anímico y su exteriorización), la capacidad de motivarse y motivar a los demás. (p.11)

Meiler (2007) precisó: «inteligencia intrapersonal es la capacidad de ver con realismo y veracidad cómo somos y qué queremos, y de entender cabalmente cuáles son nuestras prioridades y anhelos, para así actuar en consecuencia» (p. 18). Esta definición asume una postura introspectiva.

Bar-On (2006) sostuvo: “la dimensión intrapersonal es la habilidad para entender y expresar nuestras emociones y sentimientos. Se refiere al autoconocimiento emocional, la autoestima, el autodesarrollo y la independencia emocional”. (p. 27). Esta definición hace referencia a la extrospección.

### **Dimensión interpersonal.**

La Fundación Salud (2010) sostuvo:

se caracteriza por tener dos habilidades restantes: la empatía (entender qué están sintiendo otras personas, ver cuestiones y situaciones desde su perspectiva), y las habilidades sociales (habilidades que rodean la popularidad, el liderazgo y la eficacia interpersonal, y que pueden ser usadas para persuadir y dirigir, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo). (p. 15)

Meiler (2007) indicó:

la inteligencia interpersonal es la capacidad de entender a otras personas, interactuar con ellos y entablar empatía. Poder discernir, comprender qué le sucede a otra persona en determinado contexto y actuar de manera apropiada en relación con los estados de ánimo, las conductas y los deseos de esa persona resulta de suma utilidad para comunicarnos efectivamente en nuestra vida diaria. (p. 52)

Bar-On (2006) sostuvo: “la dimensión interpersonal es la habilidad para entender las emociones y los sentimientos de los demás y para relacionarnos con otras personas. Se refiere a la empatía, la asertividad, la responsabilidad social, y las relaciones sociales” (p. 29)

### **Dimensión manejo del estrés.**

La Enciclopedia Multimedia ADAM (2014) indicó:

El estrés emocional generalmente ocurre en situaciones que las personas consideran difíciles o desafiantes. El estrés físico es una reacción física del cuerpo a diversos desencadenantes, como por ejemplo el dolor que se siente después de una cirugía. El estrés físico a menudo lleva al estrés emocional y este último con frecuencia se presenta en la forma de estrés físico (Ejm, cólicos estomacales). El manejo del estrés implica controlar y reducir la tensión que ocurre en situaciones estresantes, haciendo cambios emocionales y físicos. (p. 45)

Chávez (2013) sostuvo:

Depende de cómo vemos la situación que estamos viviendo, siendo los factores estresantes del contexto laboral: el propio trabajo y cómo lo enfrentamos, las relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera profesional y la estructura organizacional. El estrés tiene consecuencias a nivel fisiológico como la

hipertensión, infarto, derrame cerebral; a nivel emocional en las relaciones familiares, interpersonales, maritales y a nivel conductual. (p. 36)

Bar-On (2006) refirió: “el manejo del stress es la habilidad para manejar y controlar nuestras emociones. Se refiere a la capacidad para tolerar la presión y para controlar impulsos” (p. 32). El manejo del estrés supone equilibrio de nuestras actitudes, seguridad de lo que hacemos, y control de nuestros que hacer diario; manejar el estrés no es fácil, ya que requiere pautas de control cómo organizar y planificar nuestro tiempo en las diversas actividades para no caer en la rutina y el mal uso de ella.

### **Dimensión de adaptabilidad.**

Silverio y García (2007) indicaron:

El adolescente debe compaginar su necesidad de independencia y dependencia, su búsqueda de autonomía y su apego a los iguales, su seguridad e inseguridad personal, por lo que se debe suponer que su adaptación se verá afectada. Sin embargo, los problemas de inadaptación personal y social en los adolescentes, aunque no son fáciles de afrontar suponen una oportunidad para construir experiencias que le ayuden al paso de la madurez y encontrar herramientas para construir su bienestar socioemocional. (p. 23)

Bar-On (2006) sostuvo “la adaptabilidad es la habilidad para gestionar el cambio y resolver problemas de naturaleza intrapersonal o interpersonal. Se refiere a la capacidad para evaluar correctamente la realidad, para ser flexible ante nuevas situaciones, así como para crear soluciones y resolver problemas” (p. 35).

Adell (2006) precisó:

Una equilibración y a una organización estructural con respecto al entorno. Supongamos, por un momento, que dicho entorno no tiene gravedad, pequeños

meteoritos nos golpean continuamente y no existen alimentos con los que mantener nuestro organismo. Resulta harto evidente, que dicho entorno, nos resultaría hostil para nuestras condiciones de vida. Consideramos, así pues, al entorno, al mundo como posibilitador de condiciones óptimas de vida. Nosotros somos susceptibles de adaptación a tal entorno. (p. 32)

### **Dimensión estado de ánimo general.**

La Asociación Mentes Abiertas (2014) sostuvo:

El estado de ánimo de ánimo, es el humor o tono sentimental, agradable o desagradable, que acompaña a una idea o situación y se mantiene por algún tiempo. Es un estado, una forma de estar o permanecer, que expresa matices afectivos y cuya duración es prolongada, de horas o días. Cuando este tono se mantiene habitualmente o es el que predomina a lo largo del tiempo, hablamos de humor dominante o estado fundamental de ánimo. (p. 18)

La Enciclopedia de la Salud (2013), precisó:

Estado psicológico que refleja las vivencias afectivas y emocionales que se están teniendo. Se diferencia de las emociones en que el estado de ánimo es más duradero y menos específico de una situación concreta. El estado de ánimo sufre oscilaciones a lo largo del tiempo. Cuando sucede dentro de unos límites normales se denomina eutimia. Cuando es anormalmente bajo se llama depresión. Cuando es anormalmente alto se llama hipomanía o manía. La alternancia de fases de depresión con fases de manía se llama trastorno afectivo bipolar. (p. 6)

Bar-On (2006) indicó: “el estado de ánimo es la habilidad para generar actitudes positivas y para auto motivarse. Se refiere al optimismo y la felicidad. Esta última variable actúa como un indicador que mide el grado general de nuestro funcionamiento social y emocional”. (p. 37)



## **Dimensión impresión positiva.**

Meléndez (2013) dijo:

La autopromoción es el esfuerzo que se hace por aumentar nuestra propia imagen, para ello utilizamos una serie de tácticas que son: arreglos en el vestir, indicadores no verbales y alguna expresión verbal, etc. La promoción de los demás: aquí incluimos todo lo que hacemos para “ensalzar” a la otra persona que la mayoría de las personas, si no es que casi todas, buscamos proyectar una buena imagen de nosotros mismos hacia los demás. Es así como nos encontramos en constante trabajo al manejar las impresiones que creamos en las otras personas. De aquí surge el término de la ‘autorrepresentación’ el cual el psicólogo David Myers define como “la manera de comportarse y actuar en formas diseñadas para causar una impresión positiva o favorable en otras personas o en determinadas circunstancias”. (p. 11)

Pandora (2011) dijo:

Cuando conocemos a otras personas: Las personas nos verán como una persona abierta a conversación con la cual se puede compartir gratos momentos. Adaptándonos a las situaciones sociales y tratando de parecernos a las otras personas: De esta manera las demás personas nos verán como una persona con la que se sienten seguros y no van a ser criticados. Teniendo cuidado con nuestro aspecto exterior, bien peinados y siendo confortables con nuestra apariencia. Proyectaremos una imagen de una persona sana y segura de sí misma. Presentándonos y presentando a otras personas: Los demás nos verán como una persona de gran sociabilidad y que se siente bien estando con los demás. Invitando a otras personas a que se unan a nuestro grupo: Nos verán como una persona segura y agradable. Creando un ambiente positivo engancho a otros: Nos verán como una persona que es entretenida y se sentirán bien. Abriendo una

conversación hablando de una situación inmediata: Nos verán como una persona que está consciente de lo que pasa alrededor y con la cual es fácil conversar. (p. 14)

## **Desempeño docente**

El Ministerio de Educación (2012) precisó:

El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p. 17).

Montenegro (2011) dijo: “es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo” (p. 19)

Hidalgo (2009) dijo:

El desempeño docente sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprenden desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la institución educativa. (p. 6)

## **Dominios del buen desempeño docente.**

### ***Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.***

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2012, p. 18)

### ***Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.***

Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Ministerio de Educación, 2012, p. 19)

### ***Participación en la gestión en la escuela articulada a la Comunidad.***

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (Ministerio de Educación, 2012, p. 19)

### ***Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.***

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Ministerio de Educación, 2012, p. 19)

### **Justificación**

La presente investigación se sustenta en normas como la Constitución Política Peruana, la Ley General de Educación. La Ley General de Educación N° 28044, (2003); en sus fundamentos y disposiciones generales: en el artículo 2º: el concepto de educación; es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de la comunidad nacional, latinoamericana y mundial.

Se desarrolla en instituciones educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad; en el artículo 9º; los fines de la educación: son fines de la educación peruana como son: formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento; así también la Ley General de Educación en su artículo 33º prescribe: "El currículo de la educación básica es abierto, flexible, integrador y diversificado.

Los resultados de la presente investigación enriquecerán el conocimiento científico en materia educativa y psicológica en lo que se refiere al desempeño docente y las dimensiones de la inteligencia emocional como son: la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo en general e impresión positiva.

La investigación se justificará determinando la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes.

### **Planteamiento del problema**

Desde hace 20 años el Estado a través del Ministerio de Educación implementa diferentes formas de capacitar a los docentes para mejorar su desempeño frente a los nuevos retos de la educación, la mayoría de los docentes se capacitaron y actualizaron en temas pedagógicos relacionados a metodologías, estrategias, evaluación, especialidad, programación curricular así como las nuevas propuestas pedagógicas de cada gobierno, lo cual muy poco ha contribuido a elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes. Los diferentes órganos del Ministerio de Educación muy poco se han preocupado en capacitar al docente en temas relacionados de liderazgo, habilidades sociales y personales, trabajo en equipo, trabajo bajo presión, entre otros; que son contenidos complementarios que el docente debe aprender y poner en práctica frente a los diferentes cambios que se dan a todo nivel de manera directa e indirecta, y que influyen en la educación de los estudiantes.

Cuando el docente que asume una serie de compromisos, termina por estresarse y se torna hostil con sus estudiantes donde el clima y la relación con los mismos ya no son favorables para un buen proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta situación no sólo se da con los docentes, sino también con los adolescentes quienes sufren cambios propios de la edad, problemas con sus padres, amigos, parejas, adicciones, entre otros.

Las dificultades en el desempeño docente están presentes en las Instituciones Educativas de la Policía Nacional del Perú, donde también se ha registrado situaciones en las aulas del nivel secundario, originándose en muchas oportunidades un choque frontal entre la actitud del docente y el estudiante, donde se crea un clima nada favorable el desarrollo de una sesión de clase. Por tal motivo, se investigó si el uso de la inteligencia emocional en los docentes ayuda a mejorar su desempeño y, por ende, propicia un clima favorable en el aula para el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes del nivel secundaria de la Institución Educativa de la PNP. Alipio Ponce Vásquez del Cercado de Lima.

## **Planteamiento del problema**

### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

### **Problemas específicos.**

#### ***Problema específico 1.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión Intrapersonal y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

#### ***Problema específico 2.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión Interpersonal y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

#### ***Problema específico 3.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión de adaptabilidad y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

***Problema específico 4.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión de manejo del estrés y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

***Problema específico 5.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión de estado de ánimo general y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

***Problema específico 6.***

¿Cuál es la relación entre la dimensión impresión positiva y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?

**Objetivos**

**Objetivo general.**

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

**Objetivos específicos.**

***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima 2015.

***Objetivo específico 2.***

Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima 2015.

***Objetivo específico 3.***

Determinar la relación entre la dimensión de adaptabilidad y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima 2015.

***Objetivo específico 4.***

Determinar la relación entre la dimensión de manejo del estrés y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima 2015.

***Objetivo específico 5.***

Determinar la relación entre la dimensión estado de ánimo general y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima 2015.

***Objetivo específico 6.***

Determinar la relación entre la dimensión impresión positiva y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima 2015.

**Hipótesis**

**Hipótesis general.**

**HG:** La inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

**Hipótesis específicas.**

***Hipótesis específica 1.***

**H1:** La dimensión intrapersonal se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015



***Hipótesis específica 2.***

**H2:** La dimensión interpersonal se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

***Hipótesis específica 3.***

**H3:** La dimensión manejo del estrés se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

***Hipótesis específica 4.***

**H4:** La dimensión de adaptabilidad se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

***Hipótesis específica 5.***

**H5:** La dimensión estado de ánimo se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

***Hipótesis específica 6.***

**H6:** La dimensión impresión positiva se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.

## **Método**

### **Diseño de la investigación**

#### **Método.**

La presente investigación se realizó bajo el esquema del método hipotético deductivo. Cegarra (2011) indicó: “este método consiste observar la realidad en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas” (p. 69).

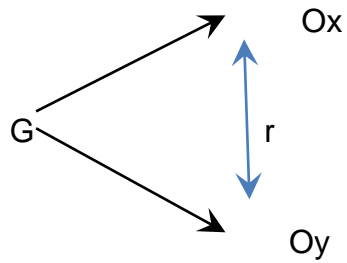
#### **Nivel de Investigación.**

La presente investigación según su nivel es básica. Carrasco (2005) indicó: “La investigación de tipo básica tiene como finalidad ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 26).

#### **Diseño de investigación.**

El diseño de la presente investigación fue no experimental y transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostuvieron: “Es no experimental, porque el investigador no puede manipular las variables, sino que observan situaciones ya existentes en la realidad” (p. 106).

El esquema del diseño no experimental, descriptivo - correlacional empleado en la presente investigación fue el siguiente:



*Figura 1.* Diseño de Investigación

Dónde:

Ox= Inteligencia Emocional

Oy= Desempeño Docente

r = Coeficiente de Correlación

G= 64 docentes de la institución educativa PNP CAP. “Alipio Ponce Vásquez” Cercado de Lima 2015.

## **Variables, operacionalización**

### **Definición conceptual de la variable inteligencia emocional.**

Bar-On (2006) definió:

La inteligencia emocional es un conjunto de competencias y habilidades emocionales, personales e interpersonales que determinan nuestra habilidad general para afrontar las demandas, los desafíos y las presiones del día a día. La inteligencia emocional es un factor clave para tener éxito en la vida e influye directamente en el bienestar emocional de las personas. (p. 26)

### **Definición conceptual de la variable desempeño docente.**

El Ministerio de Educación (2012) publicó:

El buen desempeño docente, se define de ahora en adelante como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (p. 17)

### **Definición operacional de inteligencia emocional.**

La variable inteligencia emocional para fines de la presente investigación fue considerada en seis dimensiones: (1) intrapersonal, (2) interpersonal, (3) adaptabilidad, (4) manejo del estrés, (5) estado de ánimo; e (6) impresión positiva; estos a su vez están disgregados en 12 indicadores y 60 ítems que permiten su medición.

### **Definición operacional de desempeño docente.**

La variable desempeño docente para para fines de la presente investigación fue considerada en cuatro dimensiones: (1) preparación para los aprendizajes, (2) enseñanzas para el aprendizaje, (3) gestión con la comunidad y (4) desarrollo profesional e Identidad, estos a su vez han sido disgregados 8 indicadores y 40 ítems que permiten su medición.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable inteligencia emocional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel</b>
Inteligencia Intrapersonal	* Auto		Ordinal	
	cocimiento	7,17,28,43,53	Muy a menudo (4)	Bajo (5 - 10) Medio (11 - 15)
	* Asertividad		A menudo (3) Rara vez (2) Muy rara vez (1)	Alto (16 - 20)
Inteligencia Interpersonal	* Empatía		Ordinal	
	* Relaciones Interpersonales	2,5,9,10,14,20,24,36, 41,45,51,55,59,	Muy a menudo (4) A menudo (3) Rara vez (2) Muy rara vez (1)	Bajo (13 - 26) Medio (27 - 39) Alto (40 - 52)
Adaptabilidad	* Solución de problemas	3,6,11,15,21,26,	Ordinal	
	* Flexibilidad	35 39,46,49,54,58	Muy a menudo (4) A menudo (3) Rara vez (2) Muy rara vez (1)	Bajo (12 - 24) Medio (25 - 36) Alto (37- 48)
Manejo del Stress	* Tolerancia al estrés	12,16,22,25,30,31, 34,	Ordinal	
	* Control de impulsos	38,44,48,57	Muy a menudo (4) A menudo (3) Rara vez (2) Muy rara vez (1)	Bajo (11 - 22 ) Medio (23 - 33) Alto (34- 44)
Estado de ánimo general	* Felicidad	1,4,13,19,23,29,32, 37,40,47,50,56,60	Ordinal	
	* Optimismo		Muy a menudo (4) A menudo (3) Rara vez (2) Muy rara vez (1)	Bajo (13 - 26) Medio (27 - 39) Alto (40 - 52)

			Ordinal	
Impresión positiva	* Aptitud positiva	8,18,27,33,42,52	Muy a menudo (4)	Bajo (6 - 12) Medio (13 - 18)
	* Actitud positiva		A menudo (3) Rara vez (2) Muy rara vez (1)	Alto (19 - 24)

Tabla 2

*Operación de la variable desempeño docente*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel
Preparación para los aprendizajes	* Conoce al estudiante.		Ordinal	
	* Programación curricular	1,2,3, 4,5,6,7,8,9,10,	Siempre (4) Casi siempre (3) Pocas veces (2) Nunca (1)	Bajo (5 - 10) Medio (11 - 15) Alto (16 - 20)
Enseñanzas para el aprendizaje	* Clima escolar favorable	11,12,13,14,15,16, 17	Ordinal	
	* Evaluación permanente y diferenciada	18,19,20,21,22,23, 24, 25,26,27,28,29	Siempre (4) Casi siempre (3) Pocas veces (2) Nunca (1)	Bajo (13 - 26) Medio (27 - 39) Alto (40 - 52)
Gestión con la comunidad	* Trabaja en equipo		Ordinal	
	* Trabaja con las familias y comunidad	30,31,32,33,34,35	Siempre (4) Casi siempre (3) Pocas veces (2) Nunca (1)	Bajo (12 - 24) Medio (25 - 36) Alto (37- 48)

		Ordinal	
Desarrollo Profesional e Identidad	* Práctica y experiencia pedagógica	36.37.38.39.40	Siempre (4) Casi siempre (3) Pocas veces (2) Nunca (1)
	* Ejerce su profesión éticamente		Bajo (11 - 22 ) Medio (23 - 33) Alto (34- 44)

## Población y muestra y muestreo

### Población-muestra.

Vera (2008) indicó: “La población es el conjunto de todos los individuos (objetos, eventos, situaciones, etc.) en los que se desea investigar algunas propiedades” (p. 238). En la presente investigación se trabajó con todos los profesores activos de los tres niveles de la Institución Educativa PNP. Alipio Ponce Vásquez, ubicada en la urbanización Barrio Altos distrito del Cercado de Lima.

Tabla 3

*Distribución de la población - muestra*

Docentes			
Inicial	Primaria	Secundaria	Total
10	20	34	64

### Muestro.

El muestreo de la presente investigación fue no probabilístico e intencional, se trabajó con todos los docentes sin ningún criterio de inclusión ni exclusión.

## **Técnicas, instrumentos, validez y fiabilidad**

### **Técnica.**

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. La técnica de encuesta facilita el procesamiento de datos en las investigaciones cuantitativas.

Méndez (2007) indicó:

Esta técnica se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objetivo de investigación. La encuesta trae consigo el peligro de la subjetividad y, por tanto, la presunción de hechos y situaciones por quien responda; por tal razón, quien recoge información a través de ella debe tener en cuenta tal situación. (p. 252)

### **Instrumentos.**

En la presente investigación se utilizó un cuestionario para cada variable. Las respuestas a los ítems son de alternativa múltiple y están redactados en escala ordinal de tipo Likert.

#### ***Instrumento 1.***

#### **Ficha técnica para la variable inteligencia emocional**

**Nombre:** Test de Inteligencia Emocional de Baron

**Autor:** Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

**Objetivo:** Determinar el nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente de los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del distrito de Cercado de Lima.



**Lugar de aplicación:** IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez del Cercado de Lima.

**Forma de aplicación:** Directa

**Duración de la Aplicación:** 40 minutos

**Descripción del instrumento:** Test de Baron adaptado por las doctoras peruanas Nelly Ugarriza Chávez y Liz Pajares del Águila, consta de 60 ítems agrupados en seis dimensiones: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo general e impresión positiva, las cuales se presentan en una escala graduada de 1 a 4 de la siguiente manera:

1. Muy rara vez.
2. Rara vez.
3. A menudo.
4. Muy a menudo.

Tabla 4

*Distribución de ítems de las dimensiones de inteligencia emocional*

Grupo	Dimensiones	Ítems
Dimensiones I	Intrapersonal	7,17,28,43,53
Dimensiones II	Interpersonal	2,5,9,14,20,24,36, 41,45,51,55,59,10
Dimensiones III	Manejo del Stress	3,6,11,15,21,26, 35 39,46,49,54,58
Dimensiones IV	Adaptabilidad	12,16,22,25,30,34, 38,44,48,57,31
Dimensiones V	Estado de ánimo general	1,4,13,19,23,29,32, 37,40,47,50,56,60
Dimensiones VI	Impresión positiva	8,18,27,33,42,52
Total		60

Tabla 5

*Niveles de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones*

<b>Dimensiones</b>	<b>Nivel</b>
Intrapersonal	Bajo (5 - 10)
	Medio (11 - 15)
	Alto (16 - 20)
Interpersonal	Bajo (13 - 26)
	Medio (27 - 39)
	Alto (40 - 52)
Manejo del Stress	Bajo (12 - 24)
	Medio (25 - 36)
	Alto (37- 48)
Adaptabilidad	Bajo (11 - 22 )
	Medio (23 - 33)
	Alto (34- 44)
Estado de ánimo general	Bajo (13 - 26)
	Medio (27 - 39)
	Alto (40 - 52)
Impresión positiva	Bajo (6 - 12)
	Medio (13 - 18)
	Alto (19 - 24)

***Instrumento 2.***

**Ficha de evaluación para la variable desempeño docente**

**Nombre:** Ficha de evaluación del desempeño docente 2015

**Autor:** Ministerio de Educación

**Objetivo:** Determinar el nivel de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente de los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del distrito de Cercado de Lima.

**Lugar de aplicación:** IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez del Cercado de Lima.

**Forma de aplicación:** Directa

**Duración de la Aplicación:** 40 minutos

**Descripción del instrumento:** Para evaluar el desempeño docente, se ha tenido a bien considerar una escala de Likert, toda vez que la puntuación que se le asigne a cada indicador tiene que ver con el grado de cumplimiento de los mismos, considerando que en una visita pedagógica se debe de tener en cuenta lo que el docente ha preparado para su ingreso al aula, lo que sucede durante una sesión de aprendizaje y después de ella. En ese sentido, también se ha de considerar los diversos factores o variables que pueden suceder o intervenir de manera inopinada durante la visita.

1. Nunca.
2. Pocas veces.
3. A veces.
4. Casi siempre.
5. Siempre.

Tabla 6

*Distribución de Ítems de los dominios del desempeño docente*

<b>Dominios</b>	<b>Competencias</b>	<b>Ítems</b>
Dominio I	I y II	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
Dominio II	III, IV y V	11,12,13,14,15,16,17,18,19, 20,21,22,23,24,25,26,27,28,29
Dominio III	VI y VII	30,31,32,33,34,35

Dominio IV	VII y IX	36,37,38,39,40
Total		40

### Validez del instrumento para la variable 1.

Parella y Martins (2006) indicaron: “para validar los instrumentos se determina hasta dónde los ítems de un instrumento son representativos de las variables que se desean medir (grado de representatividad)” (p. 57). Con el propósito de determinar la validez del contenido del instrumento este fue sometido a la técnica de Juicio de Expertos de acuerdo a los siguientes criterios:

**Claridad:** Está formulado con lenguaje claro y apropiado.

**Relevancia:** Basado en aspectos teórico-científico de la tecnología educativa y psicología.

**Pertinencia:** El instrumento, las dimensiones e indicadores responden al propósito del estudio.

Tabla 7

*Resultado de la validación de los instrumentos según jueces*

Juez experto	Puntaje	Decisión
Mg. Reyna Gutiérrez Torres	100	Aplicable
Mg. Carlos Gamarra Chávez	100	Aplicable
Mg. Rubén Palomino Molina	100	Aplicable
Total		100 %

### **Confiabilidad del Instrumento para medir la primera variable.**

Para medir la fiabilidad se empleó el Coeficiente de Alfa de Cronbach desarrollado por J. L. Cronbach, el mismo que requiere una sola administración y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir los ítems en dos mitades a del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Tabla 8

*Confiabilidad del instrumento de la variable inteligencia emocional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa Cronbach	N° de Elementos
,971	60

*Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa Cronbach	N° de Elementos
,963	40

### **Métodos de análisis de datos**

#### **Análisis descriptivo.**

Se definió la población-muestra que fue no probabilística-intencional conformada por 65 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa CAP. PNP. Alipio Ponce Vásquez, Cercado de Lima. En una sesión de 40 minutos aproximadamente, se les aplicó el instrumento de estudio (test de Baron), con el

objetivo de recolectar la información acerca de la variable inteligencia emocional. Para la aplicación de la ficha de desempeño docente se tomó como tiempo 30 minutos, adicionalmente a ello se utilizó 30 minutos para la verificación de la documentación sustentatoria.

Los datos obtenidos se clasificaron y declararon al programa estadístico SPSS versión 20.0 en español para procesar los resultados, los cuales se ilustran a través de tablas y figuras.

### **Análisis de las hipótesis**

Para la contrastación de las hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov\_Smirnov y de acuerdo a ello se empleó la prueba estadística de Spearman para establecer su relación.

Reynaga (2010) dijo:

El coeficiente de correlación de Spearman te da un rango que te permite identificar el grado de correlación que tienen dos variables mediante un conjunto de datos de las mismas, de igual forma te permite determinar si la correlación es positiva (+1) o negativa (-1). En ese sentido, cuando el valor resultante es cercano a +1 se dice que ambas variables se relacionan directamente de manera muy significativa. Y cuando el valor resultante es cercano a -1 se dice que ambas variables se relacionan de manera inversa. (pag.28)

## Resultados

### Estadística inferencial

#### Hipótesis general.

**H0:** La inteligencia emocional no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**HG:** La inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 9

*Correlación de la variable inteligencia emocional y desempeño docente*

Correlaciones			Inteligencia emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

#### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente muy significativa de ,962 entre ambas variables, lo que significa que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente. La significación es de ,000 por lo tanto se rechazó H0.

### Hipótesis específica 1.

**H0:** La dimensión intrapersonal no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**H1:** La dimensión intrapersonal se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 10

*Correlación de la dimensión intrapersonal y desempeño docente*

			Correlaciones	
			Dimensión intrapersonal	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Dimensión intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,870 entre la dimensión intrapersonal y el desempeño docente. La significación es de ,000 por lo que se rechazó H0.



## Hipótesis específica 2.

**H0:** La dimensión interpersonal no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**H2:** La dimensión interpersonal se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 11

*Correlación de la dimensión interpersonal y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión interpersonal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,565 entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente. La significación fue de ,000 por tanto se rechaza H0.

### Hipótesis específica 3.

**H0:** La dimensión manejo del estrés no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**H3:** La dimensión manejo del estrés se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 12

*Correlación de la dimensión manejo de estrés y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión manejo del estrés	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión manejo del estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,674 entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño docente. La significación es de 000, por lo tanto, se rechazó H0.

#### Hipótesis específica 4.

**H0:** La dimensión de adaptabilidad no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**H4:** La dimensión de adaptabilidad se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 13

*Correlación de la dimensión de adaptabilidad y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión adaptabilidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

#### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,790 entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente. La significación fue de ,000, por lo que se rechazó H0.

### Hipótesis específica 5.

**H0:** La dimensión estado de ánimo no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**H5:** La dimensión estado de ánimo se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 14

*Correlación de la dimensión de estado de ánimo y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión estado de ánimo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión estado de ánimo	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,632 entre la dimensión estado de ánimo y el desempeño docente. La significación fue de ,000, por lo que se rechazó H0.

### Hipótesis específica 6.

**H0:** La dimensión impresión positiva no se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

**H6:** La dimensión impresión positiva se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.

Tabla 15

*Correlación de la dimensión impresión positiva y desempeño docente*

Correlaciones				
		Dimensión impresión positiva		Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión impresión positiva	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

### Interpretación

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,365 entre la dimensión impresión positiva y el desempeño docente. La significación fue de ,000, por lo que rechazó H0

## Discusión

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, alta y significativa ( $r = ,962$  y  $p = ,000$ ) entre inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015. Estos resultados son diferentes a lo encontrado por Espinoza (2013) quien investigó *la inteligencia emocional del docente de química del nivel superior como factor para el desempeño académico de los alumnos*, en México y concluyó que no se encontró una relación directamente proporcional entre la inteligencia emocional del docente y el aprendizaje de los alumnos, tampoco una relación proporcional entre un ambiente de aprendizaje mejor calificado con una mayor inteligencia emocional de los docentes. Se vislumbró una relación entre un grado de disciplina con el aprendizaje, más no con la autoeficacia del docente; la diferencia se explica porque una variable se midió en población docente (inteligencia emocional) y la otra variable en la población estudiantes (aprendizaje de los alumnos), por lo que el método empleado por Espinoza fue defectuoso. Sin embargo, los resultados de la presente investigación son diferentes a los encontrados por Samayoa (2012) quien investigó *la inteligencia emocional y el trabajo docente en Educación Básica*, en México, quien en el desarrollo de su investigación midió el cociente emocional de los profesores con lo cual se desvirtuó el propósito de su investigación no siendo comparables sus resultados. Así mismo, los resultados de la presente investigación son similares a lo encontrado por Coronel y Ñaupari (2011) quienes investigaron *la inteligencia emocional y desempeño docente en el aula en la Universidad Continental de Huancayo*, Perú y concluyeron que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo; las coincidencias se explican porque en la investigación de Coronel y Ñaupari y en la presente investigación se empleó el mismo método de estudio y las poblaciones corresponden al mismo país.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, alta y significativa ( $r = ,870$  y  $p = ,000$ ) entre dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015; estos resultados son similares a los encontrados por Peña, Mejía y Pugas (2010) quienes investigaron los *indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario*, en Venezuela, estudio de campo tipo descriptivo con una muestra de 19 profesores y cuyos resultados indicaron que respecto a los indicadores de inteligencia emocional, en cuanto a autoconocimiento, los profesores saben cuándo tienen pensamientos negativos e identifican sus cambios de humor; sin embargo hay indicadores que muestran la dificultad en éstos para asociar de manera adecuada diferentes indicios físicos con emociones diversas, para saber cuándo no se comunican con sentido, en relación a la autorregulación los profesores usan el diálogo interior para controlar sus estados emocionales, el 52,61 % no puede pensar en sentimientos negativos sin angustiarse; en la automotivación, la mayoría de los profesores se recuperan rápido después de un contratiempo, abandonan o cambian hábitos inútiles, cumplen con lo que deciden, sin embargo, presentan dificultades para producir energía positiva cuando realizan un trabajo poco interesante y para ponerse en marcha cuando lo necesitan; en las habilidades sociales destacan las destrezas que presentan para resolver conflictos, proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando es necesario, existe dificultad para comunicar sentimientos de modo eficaz y para montar grupos de apoyo, para comunicar con precisión lo que experimentan y para influir sobre los demás de forma directa o indirecta; en la empatía, se reportó que muestran comprensión hacia los demás y reconocen la angustia en los demás; la dimensión donde se presenta menor destreza es la autorregulación, siendo las de mayor destreza autoconocimiento, automotivación, empatía y habilidades sociales, respectivamente. Así mismo los resultados de la presente investigación son similares a los encontrados por Damián y Villarroel, (2010) quienes investigaron la inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en Perú y concluyeron que la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique

Guzmán y Valle, es buena; falta desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, moderada y significativa ( $r = ,565$  y  $p = ,000$ ) entre dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015; los resultados de la presente investigación son parecidos a los encontrados por Niño, Paredes y Sánchez, (2012) quienes investigaron la *inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chiclayo, Perú* y concluyeron que existe relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente; cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de inteligencia emocional de las profesoras en donde el 52,2 % se encuentran en un nivel alto, el 29 % en un nivel medio y el 18,8 % en un nivel bajo, mientras que, en relación al desempeño docente, el 84,1 % se encuentran en un nivel bueno, y el 15,9 % en un nivel regular. La semejanza en los resultados se explica porque se empleó el mismo diseño metodológico y la población corresponde al mismo país.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, moderada y significativa ( $r = ,674$  y  $p = ,000$ ) entre dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015; estos resultados son similares a los encontrados por Flores (2010) quien investigó *las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente en España*, fue una investigación empírica que puso de manifiesto las percepciones que tenían de sí mismos los profesores en su desempeño profesional y cómo eran evaluados por sus superiores jerárquicos, los resultados de la investigación arrojaron información que ofreció la oportunidad para que los equipos directivos de los centros educativos, cuenten con un instrumento para evaluar el desempeño profesional docente en forma sistemática y a partir de ello adopten una mejor toma decisiones.



En la presente investigación se encontró que existe relación directa, moderada y significativa ( $r = ,790$  y  $p = ,000$ ) entre dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015; los resultados de la presente investigación con opuestos a lo encontrado por Zárate (2012) quien investigó *la inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral en Guatemala*, investigación descriptiva correlacional cuyos resultados indicaron que sí existe la influencia de la inteligencia emocional como factor importante dentro de las organizaciones no sólo en el ámbito de su comportamiento y ambiente laboral sino también el desarrollo de sus actividades dentro de las mismas dando como resultado una baja productividad en cuanto a sus funciones y actividades que cada uno efectúa a nivel organizacional. Zárate admite que existe relación entre las variables, pese a ello, encuentra una baja productividad, lo cual contradice su primera afirmación.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, moderada y significativa ( $r = ,632$  y  $p = ,000$ ) entre dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015; los resultados de la presente investigación con contrarios a los encontrados por Reyes (2012) quien investigó *liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao*, Perú y obtuvo como resultados la no correlación entre los aspectos estudiados y se concluyó que el desempeño docente estaba vinculado a diversos factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, etc., y que la percepción del liderazgo ejercido por el director es sólo un aspecto más. Reyes indicó que el desempeño docente estaba relacionados a otros factores y que la inteligencia emocional no formaba parte de dichos factores.

En la presente investigación se encontró que existe relación directa y baja ( $r = ,366$  y  $p = ,000$ ) entre dimensión estado impresión positiva de la inteligencia emocional

y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015; estos resultados son parecidos a los encontrados por Martínez (2010) quien investigó el *liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao, Perú* en la que se identificaron tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director como son la influencia en el docente, motivación en el docente y estimulación docente, también se analizaron las relaciones entre las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada, con lo que es evidente que la impresión positiva tiene relación con el desempeño docente.

## **Conclusiones**

### **Primera**

En la presente investigación se concluyó que la inteligencia emocional se relacionó de manera alta, positiva y significativa ( $r = ,962$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

### **Segunda**

En la presente investigación se concluyó que la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional se relacionó de manera alta, positiva y significativa ( $r = ,870$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

### **Tercera**

En la presente investigación se concluyó que la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional se relacionó de manera moderada, positiva y significativa ( $r = ,565$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

### **Cuarta**

En la presente investigación se concluyó que la dimensión manejo del estrés de la inteligencia emocional se relacionó de manera moderada, positiva y significativa ( $r = ,674$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

### **Quinta**

En la presente investigación se concluyó que la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional se relacionó de manera alta, positiva y significativa ( $r = ,790$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

### **Sexta**

En la presente investigación se concluyó que la dimensión estado de ánimo de la inteligencia emocional se relacionó de manera moderada, positiva y significativa ( $r = ,632$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

### **Séptima**

En la presente investigación se concluyó que la dimensión impresión positiva de la inteligencia emocional se relacionó de manera baja y positiva ( $r = ,365$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP “Alipio Ponce Vásquez” del Cercado de Lima.

## **Recomendaciones**

### **Primera**

En razón de que los docentes experimentan diversas situaciones sea de tipo emocional que muchas veces conlleva al estrés y que estos traen consigo cambios en su esfera social y personal, éstos deben ser tratados con una actitud comprensiva y paciente a sus características personales, especialmente en el salón de clases, para mejorar sus relaciones interpersonales e intra personales, a nivel del estudiante y comunidad educativa.

### **Segunda**

En el salón de clases es necesario que se propicie un clima afable con una atmósfera positiva para que los maestros puedan desempeñar su labor docente como debe ser. Para ello, es preciso que las autoridades desarrollen actitudes favorables hacia los maestros.

### **Tercera**

Se precisa seguir desarrollando otras investigaciones sobre el tema para comprender mejor el desarrollo de la inteligencia emocional de los docentes en el interior del aula; así como a nivel de su desenvolvimiento fuera de ella; para conocer, por ejemplo, en qué medida la inteligencia emocional influye en mejorar el nivel de desempeño docente.

### **Cuarta**

Se propone realizar estos y otros estudios de investigación en todas las Instituciones Educativas de la Policía Nacional, para mejorar el clima y las actitudes de los docentes; ello se verá reflejado en el desarrollo de la Inteligencia Emocional y su respectivo desempeño docente no solo dentro del aula sino fuera de ella con los otros miembros de la comunidad educativa.

**Quinta**

Organizar, programar y ejecutar diversos talleres sobre el desarrollo de las dimensiones de la inteligencia emocional con el fin de seguir mejorando el clima afectivo entre los estudiantes y los docentes, contribuyendo así a la mejora del clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa.

**Sexta**

Firmar convenios con universidades y/o instituciones superiores que brinden talleres gratuitos sobre inteligencia emocional, para con ello incentivar la participación y formación masiva de los miembros que conforman la comunidad educativa. Ello percutirá en el mejoramiento de estrategias y técnicas para un buen desarrollo académico.

**Séptima**

Fomentar foros de participación interna y externa de docentes, que sean lugar de reflexión y debate con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales, el clima organizacional y el reforzamiento del liderazgo en los docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas PNP y otras.

**Octava**

Se debe promover diferentes e innovadoras actividades de integración que favorezcan y fortalezcan las habilidades intrapersonales e interpersonales entre todos los miembros de la institución educativa, promoviendo así un clima organizacional de bueno a excelente.

## Referencias

- Bar On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Revista Psicothema, Vol.18*.
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology, 40(1)*, 54-62.
- Bisquerra, R. (2006). La Inteligencia Emocional según Salovey y Mayer. *Revista de investigación educativa, 24, 1*, 187-203
- Caballo, V. (1991). *Manual de entrenamiento y evaluación de las habilidades sociales*. Madrid: Siglo XXI.
- Carrasco, J. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/marelycontrerasvillanueva/resumen-proy-de-investigacin-segn-carrasco-d>
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica*. Madrid: Díaz de Santos SA.
- Coronel y Ñaupari (2011) "Inteligencia emocional y desempeño docente en el aula". Tesis para optar el grado de licenciado en Educación. Universidad Continental de Huancayo.
- Damián, A. y Villarroel, B. (2010). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Enciclopedia Salud (2014). *Significado de la Emoción*. Recuperado de:  
<http://www.encyclopediasalud.com/definiciones/emocion>

Espinoza, R. (2013). *Inteligencia emocional del docente de química del nivel superior como factor para el desempeño académico de sus alumnos*. México: Educación. Universidad Iberoamericana.

Espinoza, I. (2013). *Cómo aprender Inteligencia Emocional*. México: Comunidad Educativa.

Flores, (2010), *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Chile: Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional para las empresas*. Barcelona: Editorial Kairos.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Chicago: Bantam Books.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5° edición). México: Mac Graw Hill.

Fundación Salud (2010). *¿Qué es la Inteligencia emocional?*. Argentina. Recuperado de <http://www.fundacionsalud.org.ar/>

Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_667.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_667.pdf)



- Martínez, D. (2010). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una Institución Educativa pública en el Distrito de Santiago de Surco*. Perú: Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Meiler, M. (2007). *Inteligencia Interpersonal e inteligencia intrapersonal*. Mejora Emocional el Blog de Merlina Meiler.
- Méndez, C. (2007). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: Cert.
- Meléndez. R. (2013). *Psicología Evolutiva y de la Educación*. España: Universidad de Valencia.
- MINEDU (2009). *Diseño Curricular Nacional 2009*. Biblioteca Nacional del Perú.
- MINEDU (2012). *Manual de Buen Desempeño Docente*. Biblioteca Nacional del Perú.  
Web del Minedu.pe
- Montenegro, F. (2011). La realimentación para la mejora del desempeño docente de los profesores. *Revista El Buzón de Pacioli, Número Especial 74*, octubre 2011, [www.itson.mx/pacioli](http://www.itson.mx/pacioli)
- Niño, R., Paredes, O. y Sánchez, P. (2012). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chiclayo*. Perú: Universidad de Chiclayo.
- Peña, R., Mejía, M. y Pugas, I. (2010). *Indicadores de inteligencia emocional en el profesor universitario*. Venezuela: Universidad del Oriente.
- Psicoactiva (2014). *Qué es Inteligencia*. (en línea) Recuperado de <http://www.psicoactiva.com/arti/articulo.asp?SiteIdNo=138>.

Reyes, C. (2012). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

Reynaga, J. (2010). *Método Estadístico*. Perú: UNAN.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.

Samayoa (2012). *La Inteligencia Emocional y el Trabajo Docente en Educación Básica*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia en la ciudad de Madrid-España.

Silverio, H. y García, D. (2007). Humanidades Médicas. *Versión ISSN 1727-8120. Rev Hum. ed vol. 12 no.3 Ciudad de Camaguey sep.-dic. 2007.*

Ugarriza N. y Pajares, D. (2005). *Adaptación y estandarización del inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE NA en niños y adolescentes muestra de Lima Metropolitana*. Perú: Alfa.

Zárate, A. (2012). *La Inteligencia Emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

## **Anexos**

Anexo 1. Instrumentos

Anexo 2. Validación de instrumentos

Anexo 3. Matriz de consistencia

Anexo 4. Base de datos de SPSS

Anexo 5. Artículo de investigación

Anexo 6. Autorización de la institución educativa

Anexo 7. Consentimiento informado

Anexo 8. Autorización de publicación de artículo firmada y en PDF

Autorización de publicación de tesis firmada y en PDF

Acta de originalidad en PDF (Otorgada por el docente con % de turnitin)

Declaración de autenticidad firmada y en PDF

## Cuestionario de la variable Inteligencia emocional

### INVENTARIO EMOCIONAL BarOn: NA Adaptado por Dra. Nelly Ugarriza Chávez

#### INSTRUCCIONES

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

**1. Muy rara vez      2. Rara vez      3. A menudo      4. Muy a menudo**

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 sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “Rara vez”, haz un ASPA 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 en la respuesta de cada oración.**

Nombres: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_

Colegio: \_\_\_\_\_

Estatad ( ) Particular ( )

Grado : \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

	Muy rara vez	Rara vez	A menudo	Muy a menudo
1. Me gusta divertirme.	1	2	3	4
2. Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	1	2	3	4
3. Puedo mantener la calma cuando estoy molesto.	1	2	3	4
4. Soy feliz.	1	2	3	4
5. Me importa lo que les sucede a las personas.	1	2	3	4
6. Me es difícil controlar mi cólera.	1	2	3	4
7. Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	1	2	3	4
8. Me gustan todas las personas que conozco.	1	2	3	4
9. Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	1	2	3	4
10. Sé cómo se sienten las personas.	1	2	3	4
11. Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	1	2	3	4
12. Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	1	2	3	4
13. Pienso que las cosas que hago salen bien.	1	2	3	4
14. Soy capaz de respetar a los demás.	1	2	3	4
15. Me molesto demasiado de cualquier cosa.	1	2	3	4
16. Es fácil para mí comprender las cosas nuevas.	1	2	3	4
17. Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos.	1	2	3	4
18. Pienso bien de todas las personas.	1	2	3	4
19. Espero lo mejor.	1	2	3	4
20. Tener amigos es importante.	1	2	3	4
21. Peleo con la gente.	1	2	3	4
22. Puedo comprender preguntas difíciles.	1	2	3	4
23. Me agrada sonreír.	1	2	3	4
24. Intento no herir los sentimientos de las personas.	1	2	3	4
25. No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo.	1	2	3	4
26. Tengo mal genio.	1	2	3	4
27. Nada me molesta.	1	2	3	4
28. Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4
29. Sé que las cosas saldrán bien.	1	2	3	4
30. Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles.	1	2	3	4
31. Puedo fácilmente describir mis sentimientos.	1	2	3	4
32. Sé cómo divertirme.	1	2	3	4

33.	Debo decir siempre la verdad.	1	2	3	4
34.	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	1	2	3	4
35.	Me molesto fácilmente.	1	2	3	4
36.	Me agrada hacer cosas para los demás.	1	2	3	4
37.	No me siento muy feliz.	1	2	3	4
38.	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas.	1	2	3	4
39.	Demoro en molestarme.	1	2	3	4
40.	Me siento bien conmigo mismo (a).	1	2	3	4
41.	Hago amigos fácilmente.	1	2	3	4
42.	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago.	1	2	3	4
43.	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento.	1	2	3	4
44.	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones.	1	2	3	4
45.	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	1	2	3	4
46.	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	1	2	3	4
47.	Me siento feliz con la clase de persona que soy.	1	2	3	4
48.	Soy bueno (a) resolviendo problemas.	1	2	3	4
49.	Par mí es difícil esperar mi turno.	1	2	3	4
50.	Me divierte las cosas que hago.	1	2	3	4
51.	Me agradan mis amigos.	1	2	3	4
52.	No tengo días malos.	1	2	3	4
53.	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos.	1	2	3	4
54.	Me fastidio fácilmente.	1	2	3	4
55.	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste.	1	2	3	4
56.	Me gusta mi cuerpo.	1	2	3	4
57.	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	1	2	3	4
58.	Cuando me molesto actúo sin pensar.	1	2	3	4
59.	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	1	2	3	4
60.	Me gusta la forma como me veo.	1	2	3	4

**Gracias por completar el cuestionario**

### FICHA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE 2015

**APELLIDOS Y NOMBRES:**.....

**ESPECIALIDAD:**.....

**NIVEL EDUCATIVO:**.....

Para evaluar el desempeño docente, se ha tenido a bien considerar una escala de Likert, toda vez que la puntuación que se le asigne a cada indicador tiene que ver con el grado de cumplimiento de los mismos, considerando que en una visita pedagógica se debe de tener en cuenta lo que el docente ha preparado para su ingreso al aula, lo que sucede durante una sesión de aprendizaje y después de ella. En ese sentido, también se ha de considerar los diversos factores o variables que pueden suceder o intervenir de manera inopinada durante la visita. :

**Siempre: 5**

**Casi siempre: 4**

**A veces: 3**

**Pocas veces: 2**

**Nunca: 1**

DOMINIO 01: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES								
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN					FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	5	
Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes	1	Registra las características individuales, necesidades, intereses, competencias y habilidades de sus estudiantes.						Cuaderno de ocurrencias, cotejo
	2	Demuestra conocimientos actualizados y contextualizados del área curricular que enseña						Cátedra in situ o sesiones de clase
	3	Mantiene informado a los PPFf sobre el desempeño escolar de sus hijos						Anecdotarios o informes
Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes	4	Elabora la programación de acuerdo a las características, las necesidades e intereses de los estudiantes						Programación curricular
	5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, el DCN, Rutas de Aprendizaje y Mapas de Progreso						Cartel de contenidos y capacidades Unidades - silabo
	6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.						Unidades didácticas Sesiones de aprendizajes
	7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.						Sesiones de aprendizajes
	8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje						Material o recursos didácticos
	9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados						Instrumentos de evaluación
	10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.						Sesiones de aprendizajes

SUB PUNTAJE 1										
DOMINIO 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES										
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN					FUENTE DE VERIFICACIÓN		
			1	2	3	4	5			
Crea un clima propicio para el aprendizaje	11	Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.						Normas de convivencia del área		
	12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje						Cuaderno de ocurrencias		
	13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes						Ficha de observación		
	14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales						Ficha de observación		
	15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos						Ficha de observación C. Ocurrencias		
	16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad						Normas de convivencia		
	17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas						Cuaderno de ocurrencias		
Conduce el proceso de enseñanza	18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.						Programación Curricular Unidades didácticas Silabo C. Ocurrencias		
	19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.						Lista de cotejo		
	20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso						Lista de cotejo		
	21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.						Unidades didácticas Sesiones de aprendizajes		
	22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.						Unidades didácticas Sesiones de aprendizajes		
	23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje						Uso de las Tics en las sesiones de aprendizaje		
	24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales						Uso de técnicas y estrategias diferenciadas		



Evalúa permanentemente el aprendizaje	25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.						Instrumentos de evaluación Lista de cotejo
	26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes						Ficha de autoevaluación coevaluación
	27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.						Registros auxiliares
	28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.						Registros auxiliares Meta evaluación
	29	Presenta oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.						Registros auxiliares Cuaderno de ocurrencias Informes
SUB PUNTAJE 2								

DOMINIO 03: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD								
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN					FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	5	
Participa de la gestión de la escuela	30	Participa de la actividades extracurriculares dentro y fuera del horario escolar						Fotos Informes / Proyectos
	31	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión pedagógicas.						Fotos Integrante de comisión / Informe
	32	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo						Fotos Integrante de comisión / Informe
Establece relaciones con las Familias y la comunidad	33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes						Fotos Cuaderno de ocurrencias Informes
	34	Mantiene un clima cordial con los padres de familia, respetando su cultural y su situación familiar						Cuaderno de ocurrencias Fotos
	35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.						Cuaderno de ocurrencias Informes
SUB PUNTAJE 3								

DOMINIO 04: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE								
COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN					FUENTE DE VERIFICACIÓN
			1	2	3	4	5	
Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional	36	Tiene reconocimientos por su labor profesional dentro o fuera del aula.						Certificaciones, diplomas u oficios
	37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional con docentes de otras IIEE.						Fotos Cuaderno de ocurrencias Informes
	38	Cuenta con capacitaciones durante los 5 últimos años						Certificaciones o constancias
Ejerce su profesión éticamente	39	Llega puntual a la IE y cumpliendo sobre todo con el desarrollo de sus clases.						Registros de marcación Parte diario de clases
	40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.						Fotos Cuaderno de ocurrencias
SUB PUNTAJE 4								

**RESULTADO:**

DOMINIOS	SUB PUNTAJES	SUB TOTALES
✓ DOMINIO 1		
✓ DOMINIO 2		
✓ DOMINIO 3		
✓ DOMINIO 4		
PUNTAJE : SUB PUNTAJES / 10		
PUNTAJE FINAL		

**VALORACIÓN:**

**INICIO (1 a 10 Puntos):** El docente está empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la escuela y aula

**PROCESO (11 a 15 Puntos):** El docente está en camino de lograr los desempeños previstos y requiere acompañamiento pedagógico periódico en la escuela y en el aula.

**LOGRO PREVISTO (16 a 20 Puntos):** El docente evidencia el logro de los desempeños previstos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.

-----  
Firma y Sello del Director de la IE

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	✓		✓		✓		
2	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	✓		✓		✓		
3	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	✓		✓		✓		
4	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento	✓		✓		✓		
6	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	✓		✓		✓		
8	Me importa lo que les sucede a las personas.	✓		✓		✓		
9	Sé cómo se sienten las personas.	✓		✓		✓		
10	Soy capaz de respetar a los demás	✓		✓		✓		
11	Tener amigos es importante	✓		✓		✓		
12	Intento no herir los sentimientos de las personas.	✓		✓		✓		
13	Me agrada hacer cosas para los demás.	✓		✓		✓		
14	Hago amigos fácilmente	✓		✓		✓		
15	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	✓		✓		✓		
16	Me agradan mis amigos	✓		✓		✓		
17	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste	✓		✓		✓		
18	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Manejo del Stress</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto	✓		✓		✓		
20	Me es difícil controlar mi cólera	✓		✓		✓		
21	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	✓		✓		✓		
22	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	✓		✓		✓		
23	Peleo con la gente	✓		✓		✓		
24	Tengo mal genio.	✓		✓		✓		
25	Me molesto fácilmente.	✓		✓		✓		
26	Demoro en molestarme	✓		✓		✓		
27	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	✓		✓		✓		
28	Para mí es difícil esperar mi turno	✓		✓		✓		
29	Me fastidio fácilmente	✓		✓		✓		
30	Cuando me molesto actúo sin pensar	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	✓		✓		✓		
32	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas	✓		✓		✓		
33	Puedo comprender preguntas difíciles	✓		✓		✓		
34	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo	✓		✓		✓		
35	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles	✓		✓		✓		
36	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	✓		✓		✓		
37	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	✓		✓		✓		

38	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas	/		/		/	
39	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones	/		/		/	
40	Soy bueno (a) resolviendo problemas	/		/		/	
41	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	/		/		/	
	<b>DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
42	Me gusta divertirme.	/		/		/	
43	Soy feliz	/		/		/	
44	Pienso que las cosas que hago salen bien.	/		/		/	
45	Espero lo mejor.	/		/		/	
46	Me agrada sonreír.	/		/		/	
47	Sé que las cosas saldrán bien	/		/		/	
48	Sé cómo divertirme	/		/		/	
49	No me siento muy feliz.	/		/		/	
50	Me siento bien conmigo mismo (a).	/		/		/	
51	Me siento feliz con la clase de persona que soy	/		/		/	
52	Me divierte las cosas que hago	/		/		/	
53	Me gusta mi cuerpo	/		/		/	
54	Me gusta la forma como me veo.	/		/		/	
	<b>DIMENSIÓN 6: Impresión positiva</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
55	Me gustan todas las personas que conozco	/		/		/	
56	Pienso bien de todas las personas.	/		/		/	
57	Nada me molesta.	/		/		/	
58	Debo decir siempre la verdad	/		/		/	
59	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago	/		/		/	
60	No tengo días malos	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GAMARRA CHAVEZ CARLOS ENRIQUE

DNI: 19327290

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

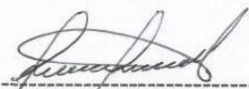
...20...de Febrero del 2015.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Registra las características individuales, necesidades, intereses, competencias y habilidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y contextualizados del área curricular que enseña	✓		✓		✓		
3	Mantiene informado a los PPF sobre el desempeño escolar de sus hijos	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación de acuerdo a las características, las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, el DCN, Rutas de Aprendizaje, Mapas de Progreso y Cartel de ODECCAS.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
11	Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		

15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	✓		✓		✓		
21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
26	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Presenta oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión en la escuela articulada a la Comunidad</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	
30	Participa de la actividades extracurriculares dentro y fuera del horario escolar	✓		✓		✓		
31	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión pedagógicas.	✓		✓		✓		

32	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓		✓	
34	Mantiene un clima cordial con los padres de familia, respetando su cultural y su situación familiar	✓		✓		✓	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
36	Tiene reconocimientos por su labor profesional dentro o fuera del aula.	✓		✓		✓	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional con docentes de otras IIEE.	✓		✓		✓	
38	Cuenta con capacitaciones durante los 5 últimos años	✓		✓		✓	
39	Llega puntual a la IE y cumpliendo sobre todo con el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GAMARRA CHAVEZ CARLOS ENRIQUE

DNI: 19327290

Especialidad del validador: DOCENCIA EN GESTIÓN EDUCATIVA

...20...de Febrero del 2015.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>								
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	✓		✓		✓		
2	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	✓		✓		✓		
3	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	✓		✓		✓		
4	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento	✓		✓		✓		
6	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	✓		✓		✓		
8	Me importa lo que les sucede a las personas.	✓		✓		✓		
9	Sé cómo se sienten las personas.	✓		✓		✓		
10	Soy capaz de respetar a los demás	✓		✓		✓		
11	Tener amigos es importante	✓		✓		✓		
12	Intento no herir los sentimientos de las personas.	✓		✓		✓		
13	Me agrada hacer cosas para los demás.	✓		✓		✓		
14	Hago amigos fácilmente	✓		✓		✓		
15	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	✓		✓		✓		
16	Me agradan mis amigos	✓		✓		✓		
17	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste	✓		✓		✓		
18	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Manejo del Stress</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto	✓		✓		✓		
20	Me es difícil controlar mi cólera	✓		✓		✓		
21	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	✓		✓		✓		
22	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	✓		✓		✓		
23	Peleo con la gente	✓		✓		✓		
24	Tengo mal genio.	✓		✓		✓		
25	Me molesto fácilmente.	✓		✓		✓		
26	Demoro en molestarme	✓		✓		✓		
27	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	✓		✓		✓		
28	Para mí es difícil esperar mi turno	✓		✓		✓		
29	Me fastidio fácilmente	✓		✓		✓		
30	Cuando me molesto actúo sin pensar	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Adaptabilidad</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
31	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	✓		✓		✓		
32	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas	✓		✓		✓		
33	Puedo comprender preguntas difíciles	✓		✓		✓		
34	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo	✓		✓		✓		
35	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles	✓		✓		✓		
36	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	✓		✓		✓		
37	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	✓		✓		✓		



38	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas	✓		✓		✓	
39	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones	✓		✓		✓	
40	Soy bueno (a) resolviendo problemas	✓		✓		✓	
41	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
42	Me gusta divertirme.	✓		✓		✓	
43	Soy feliz	✓		✓		✓	
44	Pienso que las cosas que hago salen bien.	✓		✓		✓	
45	Espero lo mejor.	✓		✓		✓	
46	Me agrada sonreír.	✓		✓		✓	
47	Sé que las cosas saldrán bien	✓		✓		✓	
48	Sé cómo divertirme	✓		✓		✓	
49	No me siento muy feliz.	✓		✓		✓	
50	Me siento bien conmigo mismo (a).	✓		✓		✓	
51	Me siento feliz con la clase de persona que soy	✓		✓		✓	
52	Me divierte las cosas que hago	✓		✓		✓	
53	Me gusta mi cuerpo	✓		✓		✓	
54	Me gusta la forma como me veo.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: Impresión positiva</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
55	Me gustan todas las personas que conozco	✓		✓		✓	
56	Pienso bien de todas las personas.	✓		✓		✓	
57	Nada me molesta.	✓		✓		✓	
58	Debo decir siempre la verdad	✓		✓		✓	
59	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago	✓		✓		✓	
60	No tengo días malos	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PALOMINO MOLINA RUBEN RONOLD

DNI: 21859237

Especialidad del validador: Docencia y Gestión

20 de Febrero del 2015.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Registra las características individuales, necesidades, intereses, competencias y habilidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y contextualizados del área curricular que enseña	✓		✓		✓		
3	Mantiene informado a los PPF sobre el desempeño escolar de sus hijos	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación de acuerdo a las características, las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, el DCN, Rutas de Aprendizaje, Mapas de Progreso y Cartel de ODECCAS.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
11	Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		

15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓	
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	✓		✓		✓	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	✓		✓		✓	
21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓	
26	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓	
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓	
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓	
29	Presenta oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión en la escuela articulada a la Comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30	Participa de la actividades extracurriculares dentro y fuera del horario escolar	✓		✓		✓	
31	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión pedagógicas.	✓		✓		✓	

32	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓		✓	
34	Mantiene un clima cordial con los padres de familia, respetando su cultural y su situación familiar	✓		✓		✓	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
36	Tiene reconocimientos por su labor profesional dentro o fuera del aula.	✓		✓		✓	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional con docentes de otras IIEE.	✓		✓		✓	
38	Cuenta con capacitaciones durante los 5 últimos años	✓		✓		✓	
39	Llega puntual a la IE y cumpliendo sobre todo con el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DOMINGO MOLINA RUBEN RONALD

DNI: 21859237

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION

20 de Febrero del 2015.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Intrapersonal</b>							
1	Es fácil decirle a la gente cómo me siento.	✓		✓		✓		
2	Me siento seguro (a) de mí mismo (a).	✓		✓		✓		
3	Puedo hablar fácilmente sobre mis sentimientos	✓		✓		✓		
4	Es difícil hablar sobre mis sentimientos más íntimos.	✓		✓		✓		
5	Para mí es fácil decirles a las personas cómo me siento	✓		✓		✓		
6	Me es difícil decirles a los demás mis sentimientos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Interpersonal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Soy muy bueno (a) para comprender cómo la gente se siente.	✓		✓		✓		
8	Me importa lo que les sucede a las personas.	✓		✓		✓		
9	Sé cómo se sienten las personas.	✓		✓		✓		
10	Soy capaz de respetar a los demás	✓		✓		✓		
11	Tener amigos es importante	✓		✓		✓		
12	Intento no herir los sentimientos de las personas.	✓		✓		✓		
13	Me agrada hacer cosas para los demás.	✓		✓		✓		
14	Hago amigos fácilmente	✓		✓		✓		
15	Me siento mal cuando las personas son heridas en sus sentimientos.	✓		✓		✓		
16	Me agradan mis amigos	✓		✓		✓		
17	Puedo darme cuenta cuando mi amigo se siente triste	✓		✓		✓		
18	Sé cuándo la gente está molesta aun cuando no dicen nada.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Manejo del Stress</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Puedo mantener la calma cuando estoy molesto	✓		✓		✓		
20	Me es difícil controlar mi cólera	✓		✓		✓		
21	Sé cómo mantenerme tranquilo (a).	✓		✓		✓		
22	Me molesto demasiado de cualquier cosa.	✓		✓		✓		
23	Peleo con la gente	✓		✓		✓		
24	Tengo mal genio.	✓		✓		✓		
25	Me molesto fácilmente.	✓		✓		✓		
26	Demoro en molestarme	✓		✓		✓		
27	Cuando estoy molesto (a) con alguien, me siento molesto (a) por mucho tiempo.	✓		✓		✓		
28	Para mí es difícil esperar mi turno	✓		✓		✓		
29	Me fastidio fácilmente	✓		✓		✓		
30	Cuando me molesto actúo sin pensar	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: Adaptabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Intento usar diferentes formas de responder las preguntas difíciles.	✓		✓		✓		
32	Es fácil para mí comprender las cosas nuevas	✓		✓		✓		
33	Puedo comprender preguntas difíciles	✓		✓		✓		
34	No me doy por vencido (a) ante un problema hasta que lo resuelvo	✓		✓		✓		
35	Puedo dar buenas respuestas a preguntas difíciles	✓		✓		✓		
36	Puedo fácilmente describir mis sentimientos	✓		✓		✓		
37	Puedo tener muchas maneras de responder una pregunta difícil, cuando yo quiero.	✓		✓		✓		

38	Puedo usar fácilmente diferentes modos de resolver los problemas	✓		✓		✓	
39	Cuando respondo preguntas difíciles trato de pensar en muchas soluciones	✓		✓		✓	
40	Soy bueno (a) resolviendo problemas	✓		✓		✓	
41	Aun cuando las cosas sean difíciles, no me doy por vencido.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 5: Estado de ánimo general</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
42	Me gusta divertirme.	✓		✓		✓	
43	Soy feliz	✓		✓		✓	
44	Pienso que las cosas que hago salen bien.	✓		✓		✓	
45	Espero lo mejor.	✓		✓		✓	
46	Me agrada sonreír.	✓		✓		✓	
47	Sé que las cosas saldrán bien	✓		✓		✓	
48	Sé cómo divertirme	✓		✓		✓	
49	No me siento muy feliz.	✓		✓		✓	
50	Me siento bien conmigo mismo (a).	✓		✓		✓	
51	Me siento feliz con la clase de persona que soy	✓		✓		✓	
52	Me divierte las cosas que hago	✓		✓		✓	
53	Me gusta mi cuerpo	✓		✓		✓	
54	Me gusta la forma como me veo.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6: Impresión positiva</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>SI</b>	<b>No</b>
55	Me gustan todas las personas que conozco	✓		✓		✓	
56	Pienso bien de todas las personas.	✓		✓		✓	
57	Nada me molesta.	✓		✓		✓	
58	Debo decir siempre la verdad	✓		✓		✓	
59	Pienso que soy el (la) mejor en todo lo que hago	✓		✓		✓	
60	No tengo días malos	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gutiérrez Torres Reyna Maritza

DNI: 07255819

Especialidad del validador: Psicología Educativa

...20...de Febrero del 2014.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
1	Registra las características individuales, necesidades, intereses, competencias y habilidades de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Demuestra conocimientos actualizados y contextualizados del área curricular que enseña	✓		✓		✓		
3	Mantiene informado a los PPFf sobre el desempeño escolar de sus hijos	✓		✓		✓		
4	Elabora la programación de acuerdo a las características, las necesidades e intereses de los estudiantes	✓		✓		✓		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, el DCN, Rutas de Aprendizaje, Mapas de Progreso y Cartel de ODECCAS.	✓		✓		✓		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	✓		✓		✓		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos didácticos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje	✓		✓		✓		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados	✓		✓		✓		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>								
11	Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		

15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos	✓		✓		✓		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad	✓		✓		✓		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas	✓		✓		✓		
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓		✓		✓		
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso	✓		✓		✓		
21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓		✓		✓		
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje	✓		✓		✓		
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
26	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes	✓		✓		✓		
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	✓		✓		✓		
29	Presenta oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión en la escuela articulada a la Comunidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Participa de la actividades extracurriculares dentro y fuera del horario escolar	✓		✓		✓		
31	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión pedagógicas.	✓		✓		✓		



32	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	✓		✓		✓	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes	✓		✓		✓	
34	Mantiene un clima cordial con los padres de familia, respetando su cultural y su situación familiar	✓		✓		✓	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
36	Tiene reconocimientos por su labor profesional dentro o fuera del aula.	✓		✓		✓	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional con docentes de otras IIEE.	✓		✓		✓	
38	Cuenta con capacitaciones durante los 5 últimos años	✓		✓		✓	
39	Llega puntual a la IE y cumpliendo sobre todo con el desarrollo de sus clases.	✓		✓		✓	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]     Aplicable después de corregir [ ]     No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gutiérrez Torres Rayna Maritza

DNI: 07255819

Especialidad del validador: Psicología Educativa

20 de Febrero del 2015.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.**

**Autor: Mgtr. Juan Orbegoso Orozco**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	METODOLOGÍA	
¿Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	Determinar si existe relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	La inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015.	Tipo de Estudio	Básico
			Diseño Nivel	No experimental Correlacional Descriptivo
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
1) ¿Existe relación entre la dimensión Intrapersonal y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	1) Determinar si existe relación entre la dimensión Intrapersonal y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	1) La dimensión Intrapersonal se relaciona con el desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015.	Población	64 docentes
			Muestra Censal	64 docentes
			Técnica	Encuesta
2) ¿Existe relación entre la dimensión Interpersonal y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	2) Determinar si existe relación entre la dimensión Interpersonal y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	2) La dimensión Interpersonal se relaciona con el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	Instrumentos	Test de Baron Ficha de desempeño docente
3) ¿Existe relación entre la dimensión de adaptabilidad y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	3) Determinar si existe relación entre la dimensión de adaptabilidad y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	3) La dimensión de adaptabilidad se relaciona con el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015		
4) ¿Existe relación entre la dimensión de manejo del estrés y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	4) Determinar si existe relación entre la dimensión de manejo del estrés y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	4) La dimensión de manejo del estrés se relaciona con el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015		
5) ¿Existe relación entre la dimensión de estado de ánimo general y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	5) Determinar si existe relación entre la dimensión de estado de ánimo general y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	5) La dimensión de estado de ánimo general se relaciona en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015		
6) ¿Existe relación entre la dimensión impresión positiva y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015?	6) Determinar si existe relación entre la dimensión impresión positiva y el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	6) La dimensión impresión positiva se relaciona con el desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015	Método de análisis de datos	de Correlación de Spearman



# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN PROFESORES DE LA IE. PNP. ALIPIO PONCE VÁSQUEZ

Juan Orbegoso Orozco  
jorbegoso@ucv.edu.pe  
Universidad César Vallejo

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015, se realizó a través del enfoque cuantitativo, método descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con una población-muestra no probabilística-intencional de 64 docentes de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, a quienes se les aplicó dos instrumentos válidos y fiables, uno para cada variable, para el procesamiento de datos se empleó el programa estadístico SPSS y se concluyó que la inteligencia emocional se relacionó de manera alta, positiva y significativa ( $r = ,962$  y  $p = ,000$ ) con el desempeño docente en los profesores de la IE. CAP. PNP "Alipio Ponce Vásquez" del Cercado de Lima.

**Palabras clave:** Desempeño docente, inteligencia emocional, intrapersonal, interpersonal, control del estrés.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in teachers at the Alipio Ponce Vasquez Educational Institution, Lima, 2015, using the quantitative approach, descriptive correlational method, non-experimental cross-sectional design, with a non-probabilistic-intentional sample population of 64 teachers from the initial, primary and secondary education levels, who were given two valid and reliable instruments, one for each variable, for the data processing the statistical program SPSS was used and it was concluded that the emotional intelligence was related in a high, positive and significant way ( $r = ,962$  and  $p = ,000$ ) with the teaching performance in the teachers of the EI. CHAP. PNP "Alipio Ponce Vásquez" of the Cercado de Lima.

**Keywords:** Teaching performance, emotional intelligence, intrapersonal, interpersonal, stress control.

## **Introducción**

La inteligencia emocional se asume como la capacidad que tienen las personas para reconocer las emociones de los demás, reconocer las emociones propias y actuar de manera asertiva de tal modo que se genere un ambiente armonioso libre de amenazas lo que favorecerá el funcionamiento social del grupo. El desempeño docente es el conjunto de actos debidamente validados que desarrollan los docentes para ejecutar el desarrollo curricular, implica dominio de la didáctica, de su materia y de los recursos disponibles para garantizar el aprendizaje en los estudiantes. Pese a que ambas variables son claras y forman parte del quehacer educativo, se encuentra que, en las instituciones educativas, existe un escaso manejo de la inteligencia emocional en el proceso de enseñanza aprendizaje y como resultado, el desempeño docente está por debajo de lo esperado.

## **Método**

El diseño de la presente investigación fue no experimental y transversal, toda vez que no se manipuló las variables, siendo transversal porque la obtención de los datos se realizó en un determinado momento. Es un estudio de tipo correlacional descriptivo, porque sólo se describió la relación que existe entre ambas variables. En ese sentido, se procedió a definir la muestra que de acuerdo a la unidad de análisis a estudiar, se tomó en consideración a una población que nos informe acerca de las actitudes y el desempeño profesional de los docentes, en este caso la población fueron 64 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de la IE.PNP Alipio Ponce Vásquez. Y siendo una población no tan amplia, se decidió tomar a toda la población como muestra, denominándola como una muestra censal, por ser considerados el 100%.

Para la recopilación los datos, se utilizó la técnica de la encuesta, que a través de los instrumentos del test de Bar On para la medir la inteligencia emocional y sus cinco dimensiones intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo, así como también la ficha de desempeño docente del MINEDU, a través de sus cuatro dimensiones los mismos que utilizaron la escalar de Likert. Cabe mencionar que ambos instrumentos fueron validados por juicios de expertos (3) y a través de la prueba piloto (20) que con el estadígrafo de Cronbach se reportó para el instrumento de inteligencia emocional un 0,971 y para la ficha de desempeño un 0,963, encontrándose ambas en un nivel fuerte de confiabilidad.

Por último, se procedió a interpretar los datos de manera descriptiva a través de tablas y gráficos desarrollados en el programa Excel y para contrastar la hipótesis general y específicas, al ser un estudio no paramétrico según la prueba de normalidad, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, donde también se analizaron los datos a través del

programa estadístico SPSS versión 20.0 para determinar las correlaciones de las variables así como sus respectivas dimensiones mostrándose mediante tablas, con su respectiva interpretación.

## Resultados

En el presente trabajo de investigación, se describe en la tabla 1, que se encontró una relación estadísticamente muy significativa de ,962 entre ambas variables, lo que significa que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño docente. La significación es de ,000 por lo tanto se rechazó H0.

Tabla 1: *Correlación de las variables Inteligencia emocional y desempeño docente*

Correlaciones			Inteligencia emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Así también, se puede observar en la tabla 02 que se halló una relación estadísticamente significativa de ,870 entre la dimensión intrapersonal y el desempeño docente. La significación es de ,000 por lo que se rechazó H0.

Tabla 2: *Correlación de la dimensión intrapersonal y desempeño docente*

### Correlaciones

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

			Dimensión intrapersonal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

Por otro lado, se evidenció según la tabla 03 una relación estadísticamente significativa de ,565 entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente. La significación fue de ,000 por tanto se rechaza H0.

Tabla 3: *Correlación de la dimensión interpersonal y desempeño docente*

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión interpersonal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,565**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,565**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Tal como se observa en la tabla 04, se encontró una relación estadísticamente significativa de ,674 entre la dimensión manejo del estrés y el desempeño docente. La significación es de ,000 por lo tanto, se rechazó H0.

Tabla 4: *Correlación de la dimensión manejo del estrés y desempeño*

<b>Correlaciones</b>				
			Dimensión manejo del estrés	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión manejo del estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64

Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Se encontró según la tabla 05 una relación estadísticamente significativa de ,790 entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente. La significación fue de ,000 por lo que se rechazó H0.

Tabla 5: *Correlación de la dimensión adaptabilidad y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión adaptabilidad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión adaptabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

Se encontró una relación estadísticamente significativa de ,632 entre la dimensión estado de ánimo y el desempeño docente. La significación fue de ,000 por lo que se rechazó H0.

Tabla 6: *Correlación de la dimensión estado de ánimo y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión estado de ánimo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión estado de ánimo	Coefficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64



Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,632**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	64	64

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

Por último, se pudo observar en la tabla 07 que se encontró una relación estadísticamente significativa de ,365 entre la dimensión impresión positiva y el desempeño docente. La significación fue de ,000 por lo que rechazó H0

Tabla 7: *Correlación de la dimensión impresión positiva y desempeño docente*

Correlaciones			Dimensión impresión positiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Dimensión impresión positiva	Coefficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

### Discusión

En la presente investigación se encontró que existe relación directa, alta y significativa ( $r = ,962$  y  $p = ,000$ ) entre inteligencia emocional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Alipio Ponce Vásquez del distrito de Cercado de Lima, 2015. Estos resultados son diferentes a lo encontrado por Espinoza (2013) quien investigó la *inteligencia emocional del docente de química del nivel superior como factor para el desempeño académico de los alumnos*, en México y concluyó que no se encontró una relación directamente proporcional entre la inteligencia emocional del docente y el aprendizaje de los alumnos, tampoco una relación proporcional entre un ambiente de aprendizaje mejor calificado con una mayor inteligencia emocional de los docentes. Se vislumbró una relación entre un

grado de disciplina con el aprendizaje, más no con la autoeficacia del docente; la diferencia se explica porque una variable se midió en población docente (inteligencia emocional) y la otra variable en la población estudiantes (aprendizaje de los alumnos), por lo que el método empleado por Espinoza fue defectuoso. Sin embargo, los resultados de la presente investigación son diferentes a los encontrados por Samayoa (2012) quien investigó *la inteligencia emocional y el trabajo docente en Educación Básica*, en México, quien en el desarrollo de su investigación midió el cociente emocional de los profesores con lo cual se desvirtuó el propósito de su investigación no siendo comparables sus resultados. Así mismo, los resultados de la presente investigación son similares a lo encontrado por Coronel y Ñaupari (2011) quienes investigaron *la inteligencia emocional y desempeño docente en el aula en la Universidad Continental de Huancayo*, Perú y concluyeron que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo; las coincidencias se explican porque en la investigación de Coronel y Ñaupari y en la presente investigación se empleó el mismo método de estudio y las poblaciones corresponden al mismo país.

### **Referencias Bibliográficas**

- Bar On, R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)*. Revista Psicothema, Vol.18, p. 13-25.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Chicago: Bantam Books
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: Mac Graw Hill.
- Matassini (2012) "Relación entre la inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución pública de la Perla – Callao". Tesis realizada en la universidad San Ignacio de Loyola.
- MINEDU (2012) *Manual del buen desempeño docente*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Niño, R., Paredes, O. y Sánchez, P. (2012). *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas del distrito de Chiclayo*. Perú: Universidad de Chiclayo.

- Reyes, C. (2012). *Liderazgo Directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Reynaga, J. (2010). *Método Estadístico*. Perú: UNAN.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Samayoa (2012). *La Inteligencia Emocional y el Trabajo Docente en Educación Básica*. España: Universidad Nacional de Educación a Distancia en la ciudad de Madrid-España.
- Ugarriza N. y Pajares, D. (2005). *Adaptación y estandarización del inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE NA en niños y adolescentes muestra de Lima Metropolitana*. Perú: Alfa.

### **Reconocimientos**

Expreso mi agradecimiento especial a la Dr. Fernando Ledesma Pérez quien nos asesoró y apoyó constantemente así como sus sugerencias y nuevos aportes.

## AUTORIZACION

Mediante la presente el **Coronel PNP Florencio Rodolfo BERNARDO PINEDA** Jefe de la División de Educación de la Dirección de Bienestar de la PNP, **AUTORIZA** al **Profesor Juan ORBEGOSO OROZCO**, Estudiante de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte; a fin de que realice la aplicación de los instrumentos de evaluación para la investigación referida **“Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015”**, se expide la presente autorización para los fines consiguientes.

Jesús María, 16 de Setiembre del 2015

  
  
QP - 213226  
FLORENCIO RODOLFO BERNARDO PINEDA  
CORONEL PNP  
JEFE DIVEDU PNP

## Autorización de publicación de artículo de investigación


Yo Juan Francisco Orbegoso Orozco, identificado con DNI N° 08882419 egresado de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33




FIRMA

DNI: 08882419

FECHA: 07 de diciembre de 2017

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Juan Francisco Orbegoso Orozco, identificado con DNI N° 08882419 egresado de la Escuela Profesional de educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 08882419

FECHA: 07 de diciembre de 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, Fernando Eli Ledesma Pérez, docente de la Facultad de Educación e idiomas y Escuela Profesional de Educación Primaria de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la institución educativa Alipio Ponce Vásquez, Lima, 2015", del (de la) estudiante Juan Francisco Orbegoso Orozco, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de diciembre de 2017



Fernando Eli Ledesma Pérez

DNI. 43287157

CPsP. 15735

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Feedback Studio - Google Chrome  
 Es seguro | https://evturnitin.com/apps/carta/es/?o=899494257&u=1051031963&e=1&lang=es

SEGEA.17

feedback studio

Resumen de coincidencias X

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	e-spacio.uned.es	Fuente de Internet	1 %
2	Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
3	bib.observeal.net	Fuente de Internet	1 %
4	educared.fundacion tel...	Fuente de Internet	1 %
5	www.actaodontologica...	Fuente de Internet	1 %
6	www.encyclopediasalu...	Fuente de Internet	1 %
7	zona506radio.com	Fuente de Internet	1 %
8	documents.tips	Fuente de Internet	1 %
0	www.educared.org.pe		1 %

22

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
 FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS  
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

Inteligencia emocional y desempeño docente en profesores de la  
 institución educativa Alipio Pesce Viaquez, Lima, 2015

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
 EN GESTIÓN EDUCATIVA Y ACREDITACIÓN

AUTOR  
 Juan Francisco Obregón-Orosco

ASESOR  
 Dr. Fernando El Labrador Niez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
 Gestión de la calidad y servicio

LIMA - PERÚ

2017

Página: 1 de 63    Número de palabras: 12610

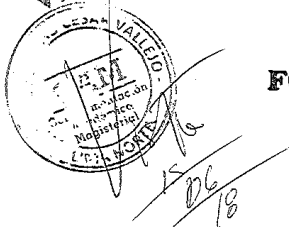




UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAM

COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA MAESTRAL



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

El Vicer. Bueno de mi Trabajo de Investigación

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ATENCIÓN:

(Nombre del responsable de la oficina)

Abogado Oscar Juan Francisco con DNI N.º 08802419

(Nombres y apellidos del solicitante)

(Número de DNI)

domiciliado (a) en Calle Doru Palla 540 Pando - Cuzco

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: Com del programa: Com

(Promoción)

(Nombre del programa)

identificado con el código de matrícula N.º 600.0025433

(Código de alumno)

de la Escuela de Educación, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

(Explique con claridad)

Solicito al Vicer. Bueno de mi Trabajo de Investigación

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 15 de Junio de 2018

[Handwritten signature]

(Firma de solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
b.
c.
d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

Correo electrónico:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ORTEGOSO ORTEGO, JUAN FRANCISCO

D.N.I. : 08982419

Domicilio : CALLE SANTA PAULA 540 PAMPO - CERROSS

Teléfono : Fijo : Móvil : 97417956

E-mail : juan.ortegoso.or@hotmit.com / j.ortegoso@ucv.edu.pe

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Educación e Idiomas

Escuela : Educación Secundaria

Carrera : Educación Secundaria

Título : Lic. Educación Secundaria (2do Especialidad)

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : .....

Mención : .....

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ORTEGOSO ORTEGO, JUAN

Título de la tesis:

Inteligencia Emocional y desempeño docente en los  
docentes de la I.E. "Dr. Rupio Ruiz Usque", Lima 2015

Año de publicación : 2017

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12-9-18