



**Universidad
Norbert Wiener**

Escuela de

Posgrado

Inteligencia emocional y desempeño docente en el
instituto superior Daniel Alcides Carrión, año
académico 2021

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Docencia
Universitaria**

Presentado por:

Cisneros Simbron, Liliana

Código ORCID: 0000-0001-9185-8990

Humpiri Andia, Pedro Lino

Código ORCID: 0000-0001-5213-2396

Asesor: Mag. Rodríguez Rodríguez, Maribel

Código ORCID: 0000-0002-3290-8035

Lima - Perú

2021

Tesis

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO
SUPERIOR DANIEL ALCIDES CARRIÓN, AÑO ACADÉMICO 2021

Línea de investigación

Educación superior (Procesos cognitivos, Psicología del aprendizaje)

Asesor

Mag. Rodríguez Rodríguez, Maribel
Código ORCID: 0000-0002-3290-8035

DEDICATORIA

Siempre a Dios, quien nos da la esperanza y nos ilumina para poder terminar esta labor.

A nuestros padres e hijos que nos dieron palabras de aliento y tuvieron mucha paciencia.

A los futuros maestrands que no claudiquen en el cumplimiento de sus objetivos.

AGRADECIMIENTO

Al Instituto Superior Daniel Alcides Carrión – Lima, por permitirnos llevar adelante este cometido.

A nuestra asesora, la Mag. Maribel Rodríguez Rodríguez, por sus orientaciones e infinita paciencia para permitirnos desarrollar esta labor.

A nuestra familia por su comprensión.

ÍNDICE GENERAL

Contenido

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
LISTA DE TABLAS	viii
LISTA DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1	15
1.2	17
1.2.1	17
1.2.2	17
1.3	18
1.3.1	18
1.3.2	18
1.4	18
1.4.1	19
1.4.2	19
1.4.3	19
1.5	19
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1	20

2.1.1	20	
2.2.2	23	
2.2	25	
2.2.1	25	
2.2.3	31	
2.3	37	
2.3.1	37	
2.3.2	37	
CAPITULO III: METODOLOGÍA		26
3.1	38	
3.2	38	
3.3	38	
3.4	38	
3.5	39	
3.6	39	
3.7	42	
3.7.1	42	
3.7.2	42	
3.7.3	42	
3.7.4	43	
3.8	43	
3.9	43	
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		32
4.1	44	

4.2	61	
4.3	67	
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		62
5.1	71	
5.2	72	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		64
ANEXO		69
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA		70
ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS		72
ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN		77
ANEXO 04: CARTA DE AUTORIZACIÓN.....		
	78	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	40
Tabla 2. Puntaje estándar de la Inteligencia Emocional del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	44
Tabla 3. Puntaje estándar del componente Intrapersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	45
Tabla 4. Puntaje estándar del componente Interpersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	46
Tabla 5. Puntaje estándar del componente Adaptabilidad del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	47
Tabla 6. Puntaje estándar del componente Manejo de Estrés del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	48
Tabla 7. Puntaje estándar del componente estado de ánimo general del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	49
Tabla 8. Nivel del Desempeño Docente obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	50
Tabla 9. Nivel del compromiso y convivencia institucional como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	51
Tabla 10. Nivel de especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	52
Tabla 11. Nivel del proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	53
<i>Tabla 12. Inteligencia emocional del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.</i>	54
Tabla 13. Componente Intrapersonal (CIA) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	55

Tabla 14. Componente Interpersonal (CIE) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	56
Tabla 15. Componente Adaptabilidad (CAD) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	57
Tabla 16. Componente Manejo de estrés (CME) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	58
Tabla 17. Componente Estado de ánimo general del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	59

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Puntaje estándar de Inteligencia Emocional del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	44
Figura 2. Puntaje estándar del componente Intrapersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	45
Figura 3. Puntaje estándar del componente Interpersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	46
Figura 4. Puntaje estándar del componente Adaptabilidad del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	47
Figura 5. Puntaje estándar del componente Manejo de Estrés del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	48
Figura 6. Puntaje estándar del componente estado de ánimo general del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	49
Figura 7. Nivel del Desempeño Docente obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	50
Figura 8. Nivel del compromiso y convivencia institucional como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	51
Figura 9. Nivel de especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	52
Figura 10. Nivel del proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	53
Figura 11. Inteligencia emocional del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	54
Figura 12. Componente Intrapersonal (CIA) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	55
Figura 13. Componente Interpersonal (CIE) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	56
Figura 14. Componente Adaptabilidad (CAD) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.	57

- Figura 15. Componente Manejo de estrés (CME) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021. 58
- Figura 16. Componente Estado de ánimo general del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021. 59

RESUMEN

La presente investigación estableció como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021. Investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por 101 docentes, a los cuales se les aplicó el Inventario de Cociente Emocional (I-CE) de BarOn para adultos con 133 ítems y medir la inteligencia emocional (IE), así también se usó un cuestionario de elaboración propia con 44 ítems en base al *marco de competencias del docente de educación superior tecnológico en el área de la docencia* (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019). Los resultados se obtuvieron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de significancia de 0.05, resultando un valor de $Rho=0.333$ con $p=0.01$, que indica la existencia de una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Instituto Carrión. Concluyendo que hay una relación positiva y significativa, pero débil entre estas variables, lo cual ha demostrado la hipótesis planteada de la existencia de una relación entre inteligencia emocional (IE) y el desempeño docente.

Palabras claves: inteligencia emocional, desempeño docente, aprendizaje, enseñanza, docencia universitaria.

ABSTRACT

The present research established the objective of determining the relationship between emotional intelligence and teaching performance in the teaching staff of the Instituto Carrión in the city of Lima in the academic year 2021. The research was of an applied type, with a correlational descriptive research level and a cross-sectional non-experimental design, the sample consisted of 101 teachers, to whom the BarOn Emotional Quotient Inventory (I-CE) was applied for adults with 133 items and measure emotional intelligence (EI) as well as a self-elaborated questionnaire with 44 items based on the competence framework of the teacher of technological higher education in the area of teaching (MINEDU, 2019). The results were obtained using the Spearman correlation coefficient with a significance level of 0.05, resulting in a value of $Rho = 0.333$ with $p = 0.01$, which indicates the existence of a significant relationship between emotional intelligence and teaching performance at the Instituto Carrión. Concluding that there is a positive and significant, but weak, relationship between these variables, which has demonstrated the hypothesis of the existence of a relationship between emotional intelligence (EI) and teacher performance.

Key Words: emotional intelligence, teaching performance, learning, teaching, university teaching

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se propuso como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional (IE) y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021. La inteligencia emocional permite ahondar en el mundo de las emociones y sentimientos, que las personas sepan manejarse a sí mismas y con las demás personas a su alrededor, en tanto en esta investigación con el desempeño docente reflejado en la práctica pedagógica de aula, los sentimientos y emociones se traducen en acciones observables, y siendo los docentes los que brindan el soporte de desarrollo cognitivo y social de los educandos, deben poder brindar confianza y seguridad de tal manera que ayuden en el crecimiento humano, social y profesional del estudiante, reflejado en su rendimiento académico, para así lograr alumnos emocionalmente preparados y el docente tenga habilidades de afrontamiento a cualquier situación.

La presente investigación fue estructurada en cinco capítulos: En el capítulo I se presenta todo lo que es el problema de investigación, planteamiento, formulación, objetivos, justificación y limitaciones. El capítulo II se enfoca en el marco teórico, detallando los antecedentes, bases legales, bases teóricas, hipótesis, operacionalización y definición de términos básicos. En el capítulo III se presentan los aspectos metodológicos, tipo y nivel de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento de datos y aspectos éticos. En el capítulo IV contiene los resultados y discusión, presentando la contrastación de hipótesis y así mismo cuadros y gráficos que describen las variables y dimensiones, y la discusión de resultados. En el capítulo V se presenta las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presentan, referencias bibliográficas y anexo.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el siglo XXI, el docente de educación superior se ha convertido en un agente mediador entre el estudiante y el conocimiento; asimismo, las habilidades personales y profesionales del docente participan activamente en el aprendizaje del estudiante, el docente debe dejar de lado el solo “dictar clase” y pasar a generar aprendizajes significativos construyendo ambientes emocionalmente seguros y adecuados para desarrollar habilidades en estudiantes para que se alcance el éxito laboral, social y personal (Tacca et al., 2020).

En la docencia no puede quitarse la parte afectiva, el docente explica conocimientos, pero su sentir expresa sus emociones, valores y estados de ánimo y también debe lidiar con la atención o la inatención, la cordialidad o agresividad, la apatía o el entusiasmo de los estudiantes, por ende; el docente debe cuidar sus emociones por muy presionado que se encuentre y brindar respuestas equilibradas, debe manejar su autocontrol, y todo este conjunto de habilidades (Extremera y Fernández, 2004). Sin embargo, por más dominio que se tenga de las emociones llega un momento de estrés y expresiones de malas actitudes (El-Sahili, 2010).

La inteligencia emocional juega un papel importante en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la vida personal del docente por dos razones: la primera de ellas implica que las aulas son un lugar de aprendizaje socio-emocional de mayor impacto para estudiantes y la segunda razón está referido a que adecuados niveles de inteligencia emocional ayudan a afrontar con mayor éxito los contratiempos cotidianos y el estrés laboral al que se afrontan los profesores del área educativa (Extremera y Fernández, 2004).

El docente de educación superior promueve el aprendizaje necesario para la práctica profesional e impulsa la formación para la autonomía y pensamiento crítico del estudiante, siendo uno de los fines de la educación superior “contribuir al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento del nivel educativo, productividad y competitividad” (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019). La práctica

profesional del docente se encuentra marcada por patrones de conducta emocionales, referida a una práctica tanto cognitiva como emocional, debido a que el docente está bajo la influencia de las emociones (Castañeda-Burciaga et al., 2020).

En tanto las habilidades emocionales como la empatía, flexibilidad, optimismo, solución de problemas, tolerancia, seguridad, entre otras, constituyen un aspecto del proceso educativo importante a ser estudiado y que, de acuerdo a estudios previos, el docente de educación superior debe mostrar para ofrecer expectativas de aprendizaje gratificantes y no conllevar a que el estudiante vea a la materia como aburrida y complicada y, en el peor de los casos, puede generar deserción de los estudiantes (Tacca et al., 2020). Por ende, el docente es el eje central de la comunidad educativa, con un papel esencial para la enseñanza de conocimientos, valores y habilidades emocionales y sociales (Castañeda-Burciaga et al., 2020).

El desarrollo de habilidades de inteligencia emocional (IE) en el docente no sólo servirá para conseguir discentes emocionalmente más preparados, sino que además ayudará al mismo docente a lograr habilidades de afrontamiento, pues algunas veces no es capaz de transmitir estas habilidades emocionales, no por carecer de ellas sino por desconocer su importancia y la forma de llevarlas a la práctica, por tanto es importante que el docente sea consciente de su IE para así mejorar su desempeño laboral, guiando con éxito sus emociones como las de sus alumnos (Fernández y Extremera, 2005).

La demanda actual sobre la función docente en la educación superior tecnológica, plantea realizar cambios en el rol que cumple el docente para el logro de los aprendizajes del alumnado, a fin de contribuir a la formación de una sociedad más equitativa, democrática y con altos niveles de desarrollo humano ([MINEDU], 2019). Estos cambios y retos deben ser atendidos con rigor en estos tiempos si queremos que las promesas y esperanzas de la inteligencia emocional de las personas se hagan realidad y no sólo queden en deseos (Tacca et al., 2020). Por su parte Chiavenato (2004) refiere que “el desempeño humano debe ser excelente en todo momento para que la institución donde se desempeña sea competitiva y se obtenga resultados acordes al mundo globalizado de hoy”. Así también el desempeño docente es un medio muy poderoso para mejorar la calidad educativa, en tanto la evaluación juzgará su excelencia, cualidades y su contribución al logro de los objetivos de la institución (Mantilla, 2019). Por otro lado,

Flores (2010) afirma que el desempeño docente es un conjunto de capacidades desplegadas por estos en el proceso enseñanza-aprendizaje, dentro del aula.

Bajo estas premisas se realizó esta investigación en el Instituto Carrión de la ciudad de Lima, donde se pudo observar una atmósfera de malestar de los estudiantes ya que muchos docentes, debido a diferentes contextos y dificultades que se presentan, no poseen empatía, autocontrol y dominio de su Inteligencia Emocional (IE) en el desarrollo de actividades en aula; la cual se considera un elemento fundamental para conseguir el éxito profesional y personal de los estudiantes del instituto, por lo que se plantea como hipótesis existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión, así mismo el objetivo general determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en profesorado. La IE se evaluó bajo el enfoque de BarOn, calificado como un modelo mixto que considera habilidades emocionales y rasgos propios de las personas (Tacca et al., 2020), y el desempeño docente bajo el *Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológico en el Área de la Docencia*, documento aprobado con Resolución Viceministerial N° 0213-2019-MINEDU, [MINEDU], 2019.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021?

- ¿Cuál es la relación entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el componente estado de ánimo general y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.
- Determinar la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.
- Determinar la relación entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.
- Determinar la relación entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.
- Determinar la relación entre el componente estado de ánimo general y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se encamina al estudio y análisis de un problema donde intervienen y se relacionan dos variables fundamentales en el ámbito educacional tales como en el desempeño docente y la inteligencia emocional.

1.4.1 Teórica

La presente investigación permitió obtener información relevante y actualizada que sirve de sustento para justificar la correlación de la inteligencia emocional y el desempeño docente, donde las emociones establecen de qué manera respondemos frente a diversas situaciones, cómo son nuestras relaciones interpersonales, cómo nos comunicamos, cómo es nuestro comportamiento y cómo nos desempeñamos en lo laboral; estas emociones en conjunto, forman parte de la inteligencia emocional, las cuales deben tener presente los docentes en su accionar diario, específicamente en aulas de clases para alcanzar máximo provecho y obtener resultados positivos.

Esta investigación también permitió estar presentes con las normas y leyes del sector educación como es el caso del marco con el que se maneja el desempeño docente a nivel superior *Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológico en el Área de la Docencia*, documento aprobado con Resolución Viceministerial N° 0213-2019-MINEDU, [MINEDU], 2019.

1.4.2 Metodológica

Aporta instrumentos válidos y confiables que sirven para futuras investigaciones en similares contextos, generando conocimientos válidos y confiables, pues los resultados ayudarán a mejorar el manejo de las emociones para un buen desempeño docente en la institución y así permitir el éxito personal y profesional.

1.4.3 Práctica

Los resultados obtenidos permitieron determinar el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente, además se plantearon sugerencias con la finalidad de que se efectúen programas de intervención de mutuo acuerdo con los directivos del instituto Carrión para potenciar la inteligencia emocional de docentes, todo ello con el fin y propósito de mejorar el desempeño de los mismos, por ende, del rendimiento de los discentes de dicho centro de estudios.

1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación no podrá predecir ni inferir resultados a otras poblaciones, puesto que la investigación es descriptiva correlacional, esta misma investigación tampoco busca la causalidad, al ser correlacional especúlese la relación entre variables; mas no, su dependencia o causalidad.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Nacionales

Vivas (2020) en su tesis sostuvo como objetivo “*determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en un instituto de educación superior en Piura 2019*”. La variable inteligencia emocional tuvo como sustento teórico las teorías de Goleman y la variable desempeño laboral tuvo sustento la base teórica de Palaci. Su metodología fue cuantitativa, deductiva-hipotética y transversal. La muestra estuvo conformada por 18 docentes. Los resultados se determinaron con el coeficiente de correlación de Spearman a un nivel de significancia de 0.05, resultando que la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal docente es significativa (Rho=0.707 p=0.01); así mismo cada uno de los cinco componentes de la inteligencia emocional y el desempeño docente: componente autoconciencia es significativo (Rho = 0,608 p=0,007); auto regulación no es significativo (Rho = 0,280 p=0,260); motivación es significativa (Rho = 0,655 p=0,030); empatía es significativa (Rho = 0,578 p=0,012) y habilidades sociales no es significativa (Rho = 0,309 p=0,212). Concluyendo que, existe relación directa entre las variables, es decir si la inteligencia emocional es buena su desempeño laboral también será bueno. En esta investigación la relación es moderada, sin embargo, algunos constructos de la inteligencia emocional de estos docentes no se relacionan con su desempeño, lo que implicaría que hay aspectos emocionales que no tienen influencia en su labor docente.

Candela et al. (2020) en su tesis propuso como objetivo “*determinar la relación de la gestión del desempeño docente del nivel secundario y la inteligencia emocional en la Institución Educativa St. George´s College del distrito de Chorrillos, en 2018-2019*”. Planteándose como investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental transversal; cuyo método manejado fue el hipotético deductivo, se contó con una muestra de 90 docentes. Los instrumentos para la recogida de la información fueron: Marco del buen desempeño docente de Enciso

y el Inventario de Cociente Emocional de BarOn (ICE), adaptada por Ugarriza. La contrastación de la hipótesis dio como resultado una correlación $Rho = 0,366$ significativo, pero por su valor esta relación es baja y positiva entre gestión del desempeño docente a nivel secundario y la inteligencia emocional. En las hipótesis específicas se determinó una relación significativa, donde la gestión del desempeño docente se relaciona de manera baja y muy baja con los componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal ($Rho = 0,351$), interpersonal ($Rho = 0,312$), adaptabilidad ($Rho = 0,386$), manejo de estrés ($Rho = 0,237$) y estado de ánimo en general ($Rho = 0,245$). Concluyendo la existencia una relación directa pero baja entre el desempeño docente y la inteligencia emocional, lo que conlleva que hay un efecto positivo, aunque bajo es beneficioso para el bienestar integral del estudiante, pues mientras la inteligencia emocional sea alta mejor será su desempeño docente. Estos resultados de esta investigación nos permiten comprender que la inteligencia emocional sí contribuye en el desempeño en este caso de docentes.

Bayona (2018) en su investigación planteó como objetivo “*determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en el personal subalterno de una institución castrense del Perú*”. Investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental-transversal, en un enfoque cuantitativo de nivel básico. El estudio se realizó con una muestra de 80 oficiales, a quienes se les aplicó el test de inteligencia emocional EQ-I BarOn y un cuestionario de desempeño docentes de Yabar (2014) adaptado por Bayona (2018). Los resultados se determinaron con el coeficiente de correlación de Spearman a un nivel de significancia de 0.05, determinando que la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente es significativa ($Rho = 0,988$ $p = 0,000$); así mismo cada uno de los cinco componentes de la inteligencia emocional y el desempeño docente: componente intrapersonal es significativo ($Rho = 0,995$ $p = 0,000$); interpersonal es significativo ($Rho = 0,973$ $p = 0,000$); adaptabilidad es significativa ($Rho = 0,984$ $p = 0,000$); manejo de estrés es significativa ($Rho = 0,985$ $p = 0,000$) y estado de ánimo en general es significativa ($Rho = 0,987$ $p = 0,000$). Concluyendo que hay una correlación directa fuerte entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú.

Estos resultados de esta investigación nos indican que para esta población la inteligencia emocional se relaciona muy estrechamente con su desempeño laboral, pues todos los componentes de la inteligencia emocional se relacionan fuertemente con el desempeño.

Sánchez (2018) en su tesis estableció como objetivo general *“encontrar la relación entre Inteligencia Emocional y desempeño docente en la institución educativa emblemática Santa Teresita nivel secundario de Cajamarca”*. La tipología de investigación llevada a cabo fue correlacional en la que no se hizo un experimento, para ello se estableció una muestra de 38 docentes. Los resultados determinan un coeficiente de correlación $Rho=0.135$ con $p=0.421$, siendo este mayor al nivel de significancia de 0.05. Concluyendo que no existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Según los resultados en esta población no se encontró evidencia que la inteligencia emocional se relacione de algún modo con el desempeño de los docentes.

Por su lado, Lira (2018), en su tesis sostuvo como objetivo *“determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregray del distrito de El Agustino UGEL 05”*. La investigación fue cuantitativa de tipo correlacional descriptiva con un diseño no experimental de corte transversal. El estudio estuvo formado por una muestra a 108 maestros de los tres niveles educativos, los instrumentos aplicados fueron el Test de BarOn, y el cuestionario de adaptación de la Rúbrica de Evaluación de Desempeño Docente desarrollada por el Ministerio de Educación del Perú. La investigación tuvo resultados con una correlación de Tau de Kendall de $T_k = 0.390$ $p=0.000$ siendo significativa. Así mismo la relación entre el desempeño docente y componentes de inteligencia emocional: intrapersonal es no significativo ($T_k= 0,133$ $p=0,154$); interpersonal es significativo ($T_k= 0,316$ $p=0,001$); adaptabilidad es significativa ($T_k= 0,277$ $p=0,003$); manejo de estrés es significativa ($T_k= 0,244$ $p=0,009$) y estado de ánimo en general es significativa ($T_k= 0,293$ $p=0,002$). Concluyendo que hay una relación directa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa. Con estos resultados podemos apreciar que la relación no es tan estrecha entre la inteligencia emocional

y el desempeño de docentes, pues también los componentes de la inteligencia emocional y el desempeño de estos docentes es débil e incluso con el componente intrapersonal no existe relación alguna.

2.2.2 Antecedentes Internacionales

Asrar-ul-Haq et al. (2017) en su artículo planteó como objetivo *“investigar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral del docente en instituciones de educación superior de Pakistán”*. El tamaño de muestra consta de 166 profesores de universidades de la zona central de Punjab, Pakistán, a los quienes se les aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional I-CE de Bar-On y cinco componentes de Lodhi para el desempeño laboral. El resultado indicó que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del docente. Así mismo los componentes autoconciencia emocional, la autoconfianza, el logro, el desarrollo de los demás y el manejo de conflictos tienen una relación positiva y significativa con el desempeño laboral del docente. En esta investigación se evidencia la existencia de relación significativa entre la inteligencia emocional del docente y su desempeño.

Pincay (2018) en su artículo sostuvo como objetivo *“establecer las características de inteligencia emocional presente del docente en correlación al nivel de desempeño laboral universitario”*. El estudio fue transversal, descriptivo correlacional, con una muestra de 150 docentes, de 25 y 69 años, de la ciudad de Milagro - Guayas, Ecuador. Para la recolección de información se manejó el test Traid Meta-Mood Scale (TMMS-24) y se consideró datos proporcionados por el departamento de evaluación y aseguramiento de calidad de la institución para medir el desempeño docente. Estableciéndose como conclusión que, mientras mayor es el nivel de inteligencia emocional, mayor es el desempeño laboral en docentes investigados. En esta investigación se corroboró una relación directa entre la inteligencia emocional de docentes y su desempeño.

López (2016) en su tesis estableció como objetivo *“describir la inteligencia emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granada - Colombia”*, teniendo en cuenta aspectos como: desempeño percibido de habilidades emocionales y percepción del concepto de inteligencia emocional. El enfoque

investigativo fue de carácter cuantitativo, descriptivo, transversal, con una muestra por conveniencia de 70 docentes, a quienes se les aplicó la escala auto informada llamada TMMS 24 (percepción, comprensión y regulación) y un cuestionario de datos sociodemográficos. Se determinó como resultados que el 80% de los docentes relaciona el concepto de IE con regulación emocional, el 17.14% con comprensión emocional y el 12.18% con la percepción emocional, concluyendo que los docentes en su mayoría asocian el concepto de inteligencia emocional a la inteligencia intrapersonal siendo lo más relevante la empatía y en último lugar las habilidades sociales. En esta investigación la inteligencia emocional fue estudiada de manera que docentes en su gran mayoría la relacionaron con el concepto de regulación emocional, es decir con la parte intrapersonal.

Castañeda-Burciaga et al. (2020) en su investigación en la ciudad de México, establecieron como objetivo *“conocer la relación entre niveles de inteligencia emocional docente y desempeño profesional”*, bajo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal, manejando una muestra de 31 docentes de 6 instituciones educativas de nivel superior. Como instrumentos utilizaron la escala de inteligencia emocional para docentes universitarios EIED con 45 ítems y la escala de autopercepción del desempeño docente EAPD con 40 ítems, las dos escalas tipo Likert con un rango de 1 a 5 puntos. Se obtuvieron como resultados una correlación significativa a nivel 0.01 entre dichas variables cuyo valor del r es igual a 0.656 y $p=0.000$, por lo que se rechaza la hipótesis nula evidenciando una fuerte correlación, así también se evidenció que el docente universitario en un 61.29 % tienen un excelente nivel de inteligencia emocional, seguido de un 35.48% un muy buen nivel de inteligencia y el 3.23% restante un adecuado nivel; concluyendo que hay evidencia de la importancia de las emociones en la labor docente, pues poseen un elevado nivel de inteligencia emocional, así mismo evidencian una buena percepción de su desempeño docente. Dado los resultados determinaron una relación moderada entre inteligencia emocional de docentes y su desempeño, evidenciando un buen nivel de inteligencia y desempeño.

Cruz y Vargas (2017) en su tesis sostuvo como objetivo *“describir el nivel de relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de docentes del*

gimnasio Nueva América-Bogotá". Siendo tesis cuantitativa y nivel descriptivo correlacional, con muestra de 18 docentes a los que se les aplicó el test Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) con 24 ítems y para desempeño laboral de docentes fue solicitada la calificación de evaluación a la institución bajo el consentimiento de cada docente. Los resultados fueron determinados a través de la correlación arrojando un valor de $r=0.39$ siendo un valor no significativo por lo tanto se concluye que no existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación del desempeño laboral de los docentes del gimnasio Nueva América en Bogotá. En esta investigación también se determinó como en el estudio de Sánchez (2018) la no existencia de relación entre inteligencia emocional y desempeño en docentes, pues no hay evidencia estadística de relación significativa.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Inteligencia emocional

Esta expresión empezó a tener importancia alrededor de los años 90, cuando varios estudiosos como Thorndike, Weschler, Garner y Sternberg, identificaron y señalaron algunos elementos o componentes que no se consideraban cognitivos, tales como los factores emocionales, personales, sociales y afectivos, los cuales influían en la capacidad de adaptación de un individuo. Existen 3 principios que hablan de inteligencia emocional: primero, el modelo de habilidad de Mayer y Salovey; segundo, el modelo de competencia de Daniel Goleman y tercero, el modelo de personalidad del Dr. Reuven Bar-on, (Bar On, 1997) este último autor afirma que la inteligencia emocional es un agregado de una gran variedad de habilidades ya sea de índole personal, emocional o social que intervienen en la capacidad para adaptarnos y enfrentar diversas necesidades y presiones de nuestro entorno. Estos componentes se les considera como inteligencia no cognitiva que determinan las habilidades para que el sujeto tenga éxito y, por ende, una intervención de manera directa en el bienestar universal y en la salud mental de la persona. Además, este mismo autor agrega que la IE establece una compleja combinación de diferentes habilidades, capacidades y destrezas no cognitivas que tiene una influencia directa y determinan el éxito de un individuo en diferentes situaciones problemáticas o de desorden donde se requiera de gran cantidad de demanda emocional.

Para Salovey y Mayer citados en Fernández y Extremera (2005) donde los autores conceptualizan a la inteligencia emocional como una capacidad o habilidad que pone en juego la persona (no todos) para identificar y convertir de manera adecuada las señales e incidentes emocionales, personales y de lo demás, confeccionándolos y originando procesos que permiten dirección emocional, el pensamiento y la actuación de forma positiva y adecuada a objetivos personales y del entorno. Dicho de otra manera, la inteligencia emocional involucra las diversas capacidades que poseen las personas para disponer de sus emociones, sintonizando e integrando sus diversas formas de contextualizar en la realidad. Desde esta mirada, lo que se pretende es que el individuo identifique y controle sus emociones, pero para ello tendrá que aprender a razonar con sus emociones. En tal sentido Salovey y Mayer clasifican las emociones en 4 habilidades (percibir emociones-conocerse uno mismo, usar adecuadamente las emociones, comprender las emociones y manejar adecuadamente las emociones). Para medir estas 4 habilidades se desarrolló el instrumento (MSCEIT) por sus siglas Mayer Salovey Caruso Emotional Intelligent Test, el cual consta de 141 ítems. Básicamente el modelo de Mayer y Salovey manifiesta que la inteligencia emocional es una habilidad que se puede aprender y desarrollar a través del entrenamiento, que, aunque no traigas una gran cantidad de habilidades emocionales podrás ir desempeñándolas (con entrenamiento) durante la vida.

Por su parte, el modelo de competencias de Goleman (1995) sostiene una definición diferente de la IE, el cual sostiene que es una facultad con la que cuenta la persona para poder identificar y regular sus propios sentimientos, su motivación y con ellas, supervisar sus relaciones con su entorno. Asimismo, agrega, una persona que es considerada como inteligente emocionalmente, cuando pone en práctica su capacidad de automotivarse, es decir, motivarse a sí mismo, cuando pese a los fracasos y frustraciones, sigue perseverando (automotivarse), cuando controla sus emociones en diversos contextos (habilidades sociales), cuando regula sus estados de ánimo (autorregulación), cuando evita que la angustia lo domine (autoconocimiento) y, por último, pero no, menos importante cuando muestra empatía y confía en sus semejantes (empatía). Sobre la base del planteamiento de Goleman (1995) la IE se entiende como la capacidad o destreza con la que cuenta la persona para poder establecer su conjunto

de emociones; y poder hacer uso de estas en diversas situaciones, ya que, mediante la combinación y selección de las mismas, se obtiene información para encaminar las emociones, permitiendo, de esta manera, desarrollar sus habilidades intra e interpersonal. En resumen, Goleman dice que la IE es una competencia (como las competencias profesionales), es decir, un rasgo más o menos estable y observable en las personas, que puede ser evaluado y medido. Es una capacidad adquirida que da lugar a un desempeño sobresaliente.

En síntesis, se puede definir a la inteligencia emocional como la suma de diferentes facultades, habilidades y destrezas que influyen en el modo de adaptarse del individuo, ya que estas determinan el éxito o fracaso del individuo; por ejemplo cuenta con inteligencia emocional cuando es capaz de automotivarse, cuando sigue adelante pese a las adversidades, cuando regula su temperamento, sus emociones y sus estados anímicos, y por último, pero no menos importante, cuando se muestra empático y confía en las habilidades de los demás. Además, cuando todas estas habilidades y destrezas facilitan el proceso del pensamiento y, por ende, la solución exitosa de diversos problemas.

Siendo el modelo de personalidad del Dr. Reuven BarOn, que desarrollamos en esta investigación, quien utiliza el término “inteligencia emocional y social” para definir la inteligencia emocional, que se asemeja a factores de personalidad, pero cambiantes o modificables a través de la vida. En tanto BarOn (1997) “define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar demandas y presiones del medio”. Tal es así que la inteligencia emocional es muy importante para determinar el éxito en la vida, reflejándose en el bienestar general y en la salud emocional (Ugarriza, 2001).

En base a esta definición BarOn elabora un Inventario de Cociente Emocional (I-CE) y en sus siglas en inglés Emotional Quotient Inventory (EQ-I), el cual agrupa en 5 factores (dimensiones) que los vincula con la personalidad las cuales se subdividen en 15 sub competencias.

D1: Intrapersonal (CIA)

Esta dimensión evalúa el yo, es decir el sí mismo, en cuanto el individuo puede identificar y reconocer sus propios sentimientos y lo muestra de manera adecuada. Esto se refleja cuando se puede apreciar personas independientes, tienen confianza en sus creencias e ideales y, sus sentimientos abierta y libremente. Esta dimensión, a la vez está compuesta por la comprensión emocional de sí mismo - autoconciencia (CM): referida a la habilidad o capacidad que pone en juego el individuo al momento señalar y comprender sus propias emociones, además de poder diferenciarlos y evaluar qué ocasionó tales o cuales sentimientos. Asertividad (AS): expresar los sentimientos, pensamientos y creencias de manera adecuada, esto es en el momento y lugar adecuado, pero sin dañar ni lastimar los sentimientos de los demás, a la vez, que defiende sus derechos y de los demás. Autoconcepto (AC): este elemento se relaciona con la confianza que uno tiene de sí mismo, vale decir, los sentimientos de seguridad que se relacionan estrechamente con la autoestima. La persona que ha desarrollado este elemento, muestra respeto a sí mismo, reconoce sus actitudes positivas y negativas, pero también sus posibilidades y limitaciones. Autorrealización (AR): para llegar a esto, se ha tenido que pasar por un largo y esforzado proceso, ya que consiste en alcanzar el óptimo desarrollo de nuestros potenciales. Además, consiste en que cada persona haga o desarrolle lo que realmente puede, lo que desea y disfruta hacerlo. Independencia (IN): involucra a las capacidades que ponen en juegos los individuos para autodirigirse, para estar auto seguros, actuando, pensando y siendo independiente en el sentido emocional, para poder tomar decisiones pertinentes (Alvino y Huaytalla, 2017).

D2: Interpersonal (CIE)

Esta dimensión consiste en el desarrollo de la habilidad para desempeñarse adecuadamente a nivel interpersonal, esto es, para con los demás. Esto no solo involucra la responsabilidad y confianza, sino relaciones interpersonales satisfactorias, asimismo, esta dimensión está compuesta por las relaciones interpersonales (RI): esto involucra a las capacidades que ponen en juego las personas para entablar relaciones sociales, que sean satisfactorias y que tengan como característica cierto nivel de confianza mutua. Responsabilidad social (RS): consiste en la capacidad que ponen en juego las personas para demostrarse asimismo y a los demás como una persona cooperativa y que forma parte de un grupo social. Empatía (EM): esto hace referencia a que el individuo es capaz

de mostrar sensibilidad ante emociones y sentimientos de las demás personas que lo rodean, así como también comprenderlos y entenderlos. Ser empáticos es apreciar y entender las emociones de las otras personas. Los individuos empáticos suelen proteger a los demás y expresar interés y preocupación por su situación emocional (Alvino y Huaytalla, 2017).

D3: Adaptabilidad (CAD)

En esta dimensión se evalúa el éxito de un individuo para poder adaptarse a los cambios o amenazas de su entorno, perseverando y afrontando de manera positiva las diferentes situaciones que se presenten. Esta dimensión también presenta algunos elementos que, creemos es importante mencionarlos, como la solución de problemas (SP): este punto hace referencia a la habilidad que ponen en juego los individuos para plantear y generar soluciones frente a las diferentes situaciones problemáticas con las que se enfrentan en los diferentes contextos de su vida cotidiana. Para esto, primero, se debe identificar el origen del problema, luego se debe definir este, claramente y por último generar las posibles soluciones y tomar decisiones pertinentes. Prueba de realidad (PR): esto hace referencia a la posesión de habilidades para evaluar el nexo entre lo subjetivo esto es, lo que se experimenta y lo objetivo lo que existe realmente (Alvino y Huaytalla, 2017). En otras palabras, se puede decir que esto hace referencia a la validación de las propias percepciones (pensamientos, sentimientos, ideas, etc.). Flexibilidad (FL): envuelve a las diferentes capacidades que pone en juego el individuo para poder controlar sus ideas, emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones de cambio; permite, además, adaptarse de una mejor manera, porque esto demuestra claridad a nivel de la percepción.

D4: Manejo del estrés (CME)

Esta dimensión valora la capacidad de los individuos para resistir ante situaciones de estrés, sin perder la cordura y el control, estas son características de una persona calmada y muy raras veces, impulsivas. Dimensión que presenta características como, la tolerancia a la tensión (TE): Esta es una habilidad que se cimienta en la elección asertiva de alternativas para resistir ciertas situaciones de estrés o tensión, asimismo,

esta habilidad se demuestra mostrando optimismo y manteniéndose calmados ante las adversidades. Control de impulsos (CI): envuelve a las capacidades que ponen en juego los individuos para controlar sus impulsos. Las personas contrarias a esto, por lo general se muestran impulsivas, agresivas, hostiles, intolerantes a la frustración y muestran conductas explosivas.

D5: Estado de ánimo general (CAG)

Dimensión que valora la capacidad que ponen en juego los individuos para el disfrute sano y exitoso de la vida, el cual tiene como características la felicidad (FE): Es la habilidad caracterizada por el disfrute y alegría del individuo acerca de todo lo que ha conseguido en la vida, así como de divertirse, mostrar y emanar sentimientos positivos. Por eso es importante que a menudo los individuos sean felices sin importar las frustraciones, esta felicidad debe estar presente en los diversos aspectos de vida, además de aprovechar todas aquellas oportunidades que tienen y que se les presentan en cualquier momento (Alvino y Huaytalla, 2017). El optimismo (OP): es una habilidad que, pocas personas la poseen, la cual consiste en contemplar la vida de manera positiva, pese a las adversidades. Lo contrario a esta habilidad es el pesimismo.

El Inventario de Cociente Emocional de BarOn (I-CE) es de origen canadiense, pero en Ugarriza (2001) lo evalúa y hace una adaptación y estandarización en jóvenes y adultos en Perú con una muestra de 1996 sujetos (2249 inicialmente), determinándose un coeficiente de alfa de 0.93 para el cociente emocional total el cual revela una excelente consistencia interna del inventario. El inventario final consta de 133 ítems organizados en los 15 subcomponentes. Su aplicabilidad de esta medida de inteligencia no cognitiva incluye el ámbito educativo, industrial, clínico y áreas médicas, usado por profesionales de recursos humanos, consultores del área organizacional, Psicólogos, etc. Los puntajes se obtuvieron directamente de un sistema computarizado. A continuación, las indicaciones para interpretar puntajes estándares del I-Ce de BarOn (Ugarriza, 2001).

Puntajes estándares	Pautas de interpretación
130 y más	Capacidad emocional muy desarrollada: marcadamente alta. Capacidad inusual.
115 a 129	Capacidad emocional muy desarrollada: alta Buena capacidad emocional

86 a 114	Capacidad emocional adecuada: promedio
70 a 85	Necesita mejorar: baja Capacidad emocional por debajo del promedio
69 y menos	Necesita mejorar: muy baja Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

2.2.3 Desempeño docente

El desempeño docente es una función o tarea del profesor en este caso de nivel superior en relación con la enseñanza, función que implica una serie de acciones que van desde la capacitación hasta la labor estrictamente pedagógica, esta última nombrada con el término “desempeño docente”, que está relacionado con la enseñanza y el aprendizaje.

Este término también se ha conceptualizado a partir de diversos enfoques, de los cuales se han desprendido diferentes definiciones, así como variados instrumentos de evaluación, pero llama la atención que, en gran porcentaje de las definiciones, el docente es considerado como un profesional altamente calificado para trabajar con niños y jóvenes, de tal manera que están capacitados para las necesidades fundamentales de afecto, comprensión, conocimiento y empatía, esencialmente en el nivel secundario, donde se requiere que, un docente comprensivo y con alta capacidad de escucha.

En cuanto a la conceptualización de desempeño docente, Cahuana (2006) lo define como el desarrollo práctico de un individuo para ejecutar y desempeñar sus roles establecidos de manera institucional, social y legalmente, pero que son características innatas de la profesión docente, la cual ejecuta actividades de programación, organización y dar facilidades para los aprendizajes, métodos y maniobras didácticas para la optimización del aprendizaje significativo. Entendiéndose que desempeño docente se relaciona directamente con los deberes innatos y potencialmente desarrollados con los que debe contar un profesional dedicado a la enseñanza de estudiantes, valiéndose de un cúmulo de actividades y herramientas de apoyo. En este sentido, Sánchez (2018) sostiene que un docente cuenta con las competencias esenciales de las cuales se desprenden aptitudes más concretas que lo convierten en un profesional integral, con valores y capacidades potenciadas al máximo, propias de su perfil, estas aptitudes, según el autor, son las que le brindarán y permitirán el desarrollo de un alto nivel de calidad de todas sus actividades pedagógicas y profesionales, además de requerirlas para perdurar y tener una gran actuación en diversos escenarios de su

vida profesional y personal, las cuales deben estar positiva y directamente enlazadas con las dimensiones interpersonal, social, intelectual y biológica.

Por su parte, Reyes (2010) opina que el desempeño docente es el acatamiento de funciones y actividades a las que están sujetas los docentes y, a su vez, de mantener y sostener un claro compromiso de ir siempre más lejos y más a fondo de un sencillo descargo de funciones, así como de la innovación y la creatividad como características fundamentales en un docente integral. En este sentido, el desempeño docente, involucra todas las actividades que, diariamente, desarrolla un docente en el espacio de aprendizajes de sus estudiantes y de esta manera, lograr su desarrollo integral.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) manifiesta que los cambios irreversibles que estamos presenciando hoy en día como sociedad, reclaman educadores que se dispongan al afrontamiento de nuevos y grandes desafíos en el proceso de su formación y en el contexto de su desempeño pedagógico; ya que una sociedad cambiante y desafiante, así lo requiere. Estos nuevos docentes, que exige la modernidad, deben ser personas que cuenten con características bien marcadas, que los diferencie de cualquier otro profesional. En tanto el desempeño docente es un conjunto de habilidades que realiza un docente en su quehacer laboral que está relacionado con el compromiso laboral, especialización, innovación y los procesos de enseñanza aprendizaje.

Hoy en día, por la virtualidad, entre otros cambios, nos urge profesionales que sean conscientes de que su trabajo es producto de las carencias de una sociedad cambiante y evolutiva, que es a través de un desempeño óptimo que se logrará cubrir esas demandas y necesidades sociales; para ello es fundamental conocer que el Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológico en el Área de la Docencia [MINEDU], 2019 se enmarca en los siguientes puntos: Formar personas en el área de la ciencia, tecnología y docencia, para contribuir a su desarrollo individual, social inclusivo y adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral ya sea regional, nacional y global, contribuyendo al desarrollo del país y la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de productividad y competitividad.

En suma, podemos decir que el desempeño docente está integrado por diferentes actividades, intervenciones, tareas y prácticas pedagógicas que definen el trabajo de

docentes, así como la personalidad del mismo. Asimismo, es un acumulado de diversas capacidades, habilidades y conductas, las cuales van a permitir que los estudiantes alcancen sus objetivos esperados, además de objetivos más complejos como la capacidad de poner en juego la solución de problemas, pensar de manera crítica, trabajar en equipo y convertirse en personas íntegras.

Factores que intervienen en el desempeño del docente

Existen diversos elementos que intervienen en el desempeño docente, según Reyes (2010) podemos considerar, la didáctica: envuelve a la capacidad de manejar adecuada y asertivamente los diferentes procedimientos, técnicas y principios que el docente pone en juego, con la finalidad de conseguir los objetivos que se ha propuesto en la asignatura. Es la facilidad con que actúa el docente para permitir o dejarse entender mediante una comunicación lingüística y no lingüística precisas, haciendo uso, además de diferentes medios y materiales didácticos que permiten el desarrollo de un aprendizaje óptimo. La personalidad: involucra o envuelve a todos los rasgos de la personalidad del docente, esto es, valores, conductas y características que lo definen ética y profesionalmente. La motivación: capacidad que posee el profesor para impulsar y generar expectativas en los estudiantes, esto a través de la participación de los mismos, referente al tema de cada una de las asignaturas. La orientación: hace referencia a la capacidad que posee el docente de brinda apoyo a los estudiantes de acuerdo a los requerimientos y necesidades de los mismos. La habilidad para la Enseñanza: envuelve a las capacidades que pone en juego el docente para conseguir los aprendizajes en los estudiantes mediante la orientación y la facilidad para hacer llegar los aprendizajes. Y la relación con el estudiante: este factor es muy importante para potenciar el logro de los aprendizajes.

Como se puede apreciar, existen diversos factores que intervienen y determinan el buen Desempeño Docente, los cuales permiten que se logre alcanzar los aprendizajes en los estudiantes y los objetivos planteados por el docente.

Estándares de desempeño

Estas definiciones son consensuadas, claras y específicas acerca de la capacidad de los docentes de qué y cómo realizan su labor, en qué medida lo hacen bien y, principalmente, en las aulas. En este punto se debe tener en cuenta que lo que los

docentes enseñan va a la par con lo que los estudiantes aprenden. Esto quiere decir que, los aprendizajes logrados por cierto número de estudiantes, está íntimamente ligado a lo que los maestros conocen y la manera en que estos usan ese conocimiento, está enlazado a la forma en que ellos mismos lo aprendieron y, lo siguen aprendiendo.

Los patrones de evaluación docente son tres según MINEDU (2018). El primero se refiere a los estándares de **contenido**, los cuales determinan mediante el quehacer pedagógico del docente y patrones de medida, lo que constituyen los aspectos o dominios esenciales y, describen las actitudes, responsabilidades y capacidades, todo esto para una enseñanza de calidad. El segundo se relaciona con los estándares de **evidencias**, los cuales almacenan información y datos acerca del desempeño docente, mediante tareas pertinentes y necesarias, de acuerdo a lo establecido en el primer desempeño, indicando los procesos de la forma cómo se va evaluar y la enseñanza que se ha impartido teniendo en cuenta indicadores que se han establecido y deseado previamente. El tercero y último, contiene a los estándares de **desempeño**, los cuales constituyen los criterios que se toman para la evaluación, esto se hace a través de un rango ejecución en el cual, el evaluador va ubicar al docente dentro del rango satisfactorio (nivel III y IV) o insatisfactorio (nivel I y II), asimismo buscan hacer una aclaración del desempeño considerado cuatro niveles (Evaluación Docente, 2016): Nivel I: muy deficiente, Nivel II: en proceso, Nivel III: suficiente y Nivel IV: destacado.

Estos niveles del desempeño docente, indican que un desempeño sobresaliente es lo esperado en el indicador que se está evaluando. El nivel suficiente o competente, indica un desempeño apropiado al indicador que se evalúa. El nivel en proceso, se evidencian algunas carencias, pero estas son transitorias, en camino a ser mejoradas. Y finalmente, el nivel deficiente o también llamado insatisfactorio muestra un desempeño con claras y notorias debilidades en el indicador que se está evaluando y estas pueden afectar de manera significativa al docente. Para efectos que coadyuven a la investigación se toman en cuenta estos niveles planteados por el MINEDU.

Dimensiones del desempeño docente

D6: Compromiso y convivencia institucional

Esta dimensión mide la capacidad y habilidad del docente para ejercer liderazgo, en diferentes espacios o contextos, esto es, fuera y dentro de los espacios donde se

cimiento el aprendizaje. Se centra en incitar o suscitar el acatamiento de los objetivos propuestos y diferentes valores que promueve la institución. Asimismo, estimula la realización de procesos que sean más eficaces y eficientes, conservando una relación estrecha y positiva entre las autoridades y todos los actores educativos, del ámbito empresarial, laboral y productivo de su respectiva especialidad. Por lo anterior, esta dimensión cuenta con la combinación de las siguientes competencias: Compromiso profesional con la institución, clima institucional y convivencia. Estas competencias son fundamentales para comprometerse con el proceso educativo y la buena convivencia institucional.

D7: Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada

Esta dimensión hace referencia, por una parte, al manejo y conocimiento de los medios y materiales tecnológicos que expone el docente en su disciplina, además de las constantes capacitaciones y actualizaciones en temas propios de su especialidad, los cuales le van a permitir mantenerse informado en las novedades propias de su carrera y especialidad para enriquecer su quehacer docente hacia el logro de competencias técnicas y su aplicación en la enseñanza. Esta dimensión presenta las siguientes competencias, las cuales son una continuación de las que se mencionaron en la primera dimensión: Especialidad y herramientas tecnológicas; e Innovación aplicada. Por otro lado, hace referencia a relaciones entabladas con diversos sectores, productivo, entorno laboral y, la forma cómo se enfrenta al desarrollo de la innovación e investigación aplicada en ciencia y en tecnología, teniendo en cuenta el perfil de la institución educativa.

D8: Proceso de enseñanza aprendizaje basado en la tecnología

Esta dimensión mide y valora la capacidad de manejo de conocimientos y habilidades del docente en base a principios y estrategias que utiliza para la enseñanza, que son comunes para todas las áreas y posibilitan el esquema, la administración y valoración de sesiones de forma organizada, sistematizada y activa, haciendo uso de métodos novedosos y relacionados al uso de tecnología, las cuales van a permitir lograr, en el estudiante, el perfeccionamiento de sus diversas capacidades, tanto en la especialidad como a nivel del plan de estudios. Esta dimensión emplea o incluye las siguientes competencias: Formulación de planes de estudios; planificación y

organización del proceso de enseñanza aprendizaje; facilitando el aprendizaje y evaluación (Fernández y Ruiz, 2008).

La tecnología ha pasado formar parte de nuestras vidas, además nuestros estudiantes se han desarrollado en entornos virtuales y dispositivos conectados a una red, por lo tanto, se les considera como nativos digitales.

Su forma diferente de procesar la información recibida y relacionarse con su entorno, cada vez hace que sea imprescindible la inclusión de la tecnología en las escuelas. Además, por el mismo contexto nos ha obligado a adaptarnos a los cambios tecnológicos y, la labor del docente, es precisamente, incentivar a que los estudiantes le saquen el mayor provecho posible.

En este sentido, es importante mencionar las ventajas o beneficios de realizar o desarrollar procesos de enseñanza aprendizaje basados en tecnología, como la motivación: debido a que el aprendizaje en este contexto, se convierte en algo divertido y atractivo para los estudiantes, lo cual los anima a buscar nuevas experiencias (experimentar) y a la investigación. El interés: los aprendizajes se tornan interesantes porque los estudiantes tienen la posibilidad de interactuar a través de los videos, webs, imágenes, juegos y diversos medios lúdicos que hacen más atractivos a los ojos de los estudiantes. Los contenidos presentados en multimedia, son herramientas muy útiles para enlazar a los estudiantes con las diversas asignaturas de manera completa y entretenida. La interactividad: los estudiantes pueden encontrarse en diversos lugares, pero esto no es un impedimento para que estos interactúen con sus pares y con los docentes. El trabajo colaborativo: esto se ha potenciado claramente con las distintas herramientas que se tiene a disposición. Asimismo, resulta más fáciles crear proyectos en equipo, cooperar y aprender todos, ya que la interacción es en tiempo real. La creatividad: las herramientas virtuales estimulan el desarrollo de la creación e imaginación, son muy valiosas y eficaces para la elaboración de trabajos. Y la comunicación: se potencia el diálogo constante entre los estudiantes y profesores mediante diversos canales, de una manera más espontánea y menos formal.

2.3 Hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.
- Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.
- Existe relación significativa entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.
- Existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.
- Existe relación significativa entre el componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Método hipotético deductivo, pues parte de una hipótesis la cual se busca falsear y refutar, permitiendo obtener conclusiones, las cuales deben ser confrontadas con los hechos (Arispe et al., 2020, p. 56).

3.2 Enfoque de investigación

Enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en medición numérica y en análisis estadístico, con el objetivo de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández y Mendoza, 2018, p.4).

3.3 Tipo y nivel de investigación

Investigación aplicada, pues se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, los medios por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica (Arispe et al., 2020, p.62).

El nivel de investigación es descriptivo – correlacional: descriptivo pues busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población. Correlacional, asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población (Hernández y Mendoza, 2018, pp.92-93).

3.4 Diseño de la investigación

Es no experimental transversal; no experimental, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Es un diseño transversal ya que se recopila datos en un momento único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018, pp.152,154).

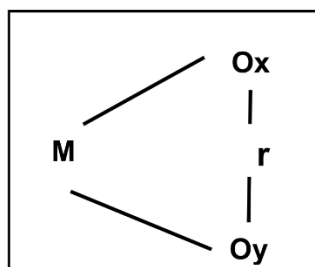
Donde:

M = Muestra

Ox = inteligencia emocional

Oy = desempeño docente

r = Relación



3.5 Población y muestra

La población está formada por los docentes del Instituto Carrión de la ciudad de Lima de año académico 2021, conformada por un total de 106 profesores. La población es un conjunto finito o infinito de elementos con característica comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, quedando delimitada por el problema y objetivos del estudio (Arias, 2012, p.81).

La muestra fue no probabilística por conveniencia, tomando toda la población; puesto la cantidad de profesores que laboran en el Instituto Superior son pocos, pero los resultados se presentan con 101 ya que 5 registros fueron inconsistentes en sus respuestas al I-CE.

3.6 Variables y operacionalización

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Tipo	Escala de Medición	Indicadores
Inteligencia emocional	Según BarOn la inteligencia emocional es un agregado de una gran variedad de habilidades ya sea de índole personal, emocional o social que intervienen en nuestra capacidad para adaptarnos y enfrentar diversas necesidades y presiones de nuestro entorno (Ugarriza, 2001).	<p>Intrapersonal (CIA)</p> <p>Interpersonal (CIE)</p> <p>Adaptabilidad (CAD)</p> <p>Manejo del Estrés (CME)</p> <p>Estado de ánimo general (CAG)</p>	Cuantitativa	ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprensión emocional de sí mismo (CM) Ítems 7,9,23,35,52,63,88,116 2. Asertividad (AS) Ítems 22,37,67,82,96,111,126 3. Autoconcepto (AC) Ítems 11,24,40,56,70,85,100,114,129 4. Autorrealización (AR) Ítems 6,21,36,51,66,81,95,110,125 5. Independencia (IN) Ítems 3,19,32,48,92,107,121 6. Relaciones interpersonales (RI) Ítems 10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128 7. Responsabilidad social (RS) Ítems 16,30,46,61,72,76,90,98,104,119 8. Empatía (EM) Ítems 18,44,55,61,72,98,119,124 9. Solución de problemas (SP) Ítems 1,15,29,45,60,75,89,118 10. Prueba de la realidad (PR) Ítems 8,35,38,53,68,83,88,97,112,127 11. Flexibilidad (FL) Ítems 14,28,43,59,74,87,103,131 12. Tolerancia al estrés (TE) Ítems 4,20,33,49,64,78,93,108,122 13. Control de los impulsos (CI) Ítems 13,27,42,58,73,86,102,110,117,130 14. Felicidad (FE) Ítems 2,17,31,47,62,77,91,105,120 15. Optimismo (OP) Ítems 11,20,26,54,80,106,108,132
Desempeño docente	Es el conjunto de habilidades que realiza un docente en su quehacer laboral que está relacionado con el	Compromiso y convivencia institucional	Cuantitativa	ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso profesional con la institución 2. Clima institucional y convivencia Ítems 1-15

	<p>compromiso laboral, especialización, innovación y los proceso de enseñanza aprendizaje (MINEDU, 2019)</p>	<p>Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada</p> <p>Proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología</p>			<ol style="list-style-type: none"> 3. Especialidad y herramientas tecnológicas 4. Innovación – Investigación aplicada. Ítems 16-30 5. Formulación de planes de estudio. 6. Planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje. 7. Facilitación del proceso aprendizaje. 8. Evaluación de aprendizajes. Ítems 31-44
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Son acciones que se realizan para recoger información según nuestros objetivos de investigación para lograr contrastar las hipótesis planteadas, teniendo en cuenta las fuentes de datos (Arispe et al., 2020, p. 78). En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos: para la variable inteligencia emocional se utilizó el Inventario de Cociente Emocional (I-CE) de BarOn, el cual está organizado en 5 componentes y 15 sub componentes, con un total 133 ítems; este inventario fue adaptado y estandarizado para el Perú, en jóvenes y adultos por Ugarriza (2001). Para la variable desempeño docente se utilizó un cuestionario de elaboración propia en función al Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológico en el Área de la Docencia, aprobado con Resolución Viceministerial N° 213-2019-MINEDU (MINEDU, 2019). Se desarrollaron 44 ítems distribuido en los tres dominios que refiere los conocimientos y habilidades que evidencia el docente sobre sus normas y estrategias de enseñanza; dicho cuestionario se elaboró en una escala de Likert de 1 a 5 puntos.

3.7.3 Validación de los instrumentos

La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir (Hernández y Mendoza, 2018, p. 200).

El instrumento de inteligencia emocional, Inventario de Cociente Emocional (I-CE) de BarOn, es una presentación validada y estandarizada para nuestra realidad por Ugarriza (2001).

El instrumento sobre Desempeño Docente fue validado en contenido por juicio de expertos:

Validación del instrumento

N° de juez	Nombre	Opciones de aplicabilidad	Observación
1	Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia	Aplicable	
2	Mg. Augusto César Mescua Figueroa	Aplicable	
3	Dra. Patricia María Ramos Vera	Aplicable	
4	Dra. Ramos Vera, Rosario Pilar	Aplicable	

3.7.4 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández y Mendoza, 2018, p.200).

El inventario de BarOn (I-CE) adaptado por Ugarriza (2001), tiene un coeficiente de alfa de 0.93 para el cociente emocional total el cual revela una excelente consistencia interna del inventario.

El instrumento de Desempeño Docente su confiabilidad fue determinada a través del coeficiente Alfa de Cronbach resultando un valor de 0.961 el cual es considerado un valor aceptable para que el instrumento sea fiable; es decir, describe con exactitud el desempeño docente.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Se realizó un análisis cuantitativo empleando el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de hipótesis, y también se elaboró tablas y gráficos para describir las variables y dimensiones. La información de los 101 registros que fueron ordenados y tabulados de acuerdo a la clasificación de cada variable, y procesados mediante el software SPSS vs. 26 y el programa Excel.

3.9 Aspectos éticos

Se respeta los derechos de autor citando con normas APA la totalidad de las referencias. Los datos obtenidos no han tenido ningún tipo de manipulación pues los encuestados registraron su información de acuerdo a su consentimiento informado, lo que permite que esta investigación presente resultados confiables y reales. Además, se tuvo en cuenta tres principios éticos de acuerdo al reporte Belmont, principios éticos y normas para el desarrollo de investigaciones que involucran seres humanos: primero, respeto a personas con las que se interactuó, se las trato con cortesía y se les pidió su consentimiento informado. Segundo, se maximizó el beneficio de investigación sin ningún riesgo a los sujetos que interactuaron en este proyecto. Y tercero se actuó con justicia y consideración con todos los sujetos.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de resultados

Resultados descriptivos de la variable Inteligencia Emocional

La variable inteligencia emocional (IE) fue categorizada según los puntajes estándares del I-CE de BarOn, que a continuación se detallan.

Tabla 2

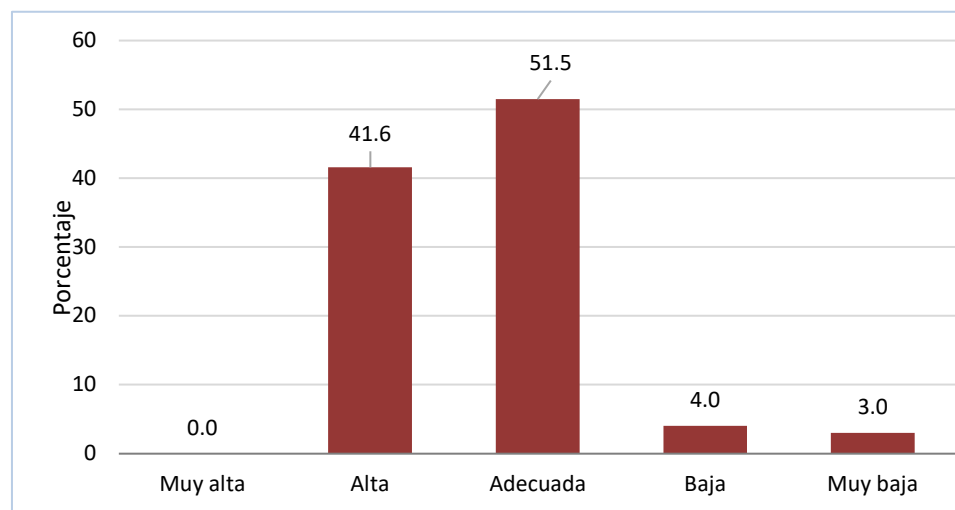
Puntaje estándar de la Inteligencia Emocional del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Inteligencia emocional	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad emocional muy alta (130 a más)	0	0.0
Capacidad emocional alta (115-129)	42	41.6
Capacidad emocional adecuada (86 -114)	52	51.5
Capacidad emocional Baja (70-85)	4	4.0
Capacidad emocional muy baja (69 a menos)	3	3.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Puntaje estándar de Inteligencia Emocional del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: La inteligencia emocional, es decir el puntaje total estándar del cociente emocional total (CET), el 51.5% de profesores se ubican con una capacidad emocional adecuada, continuado de un 41.6% que se ubican con una capacidad emocional alta.

Tabla 3

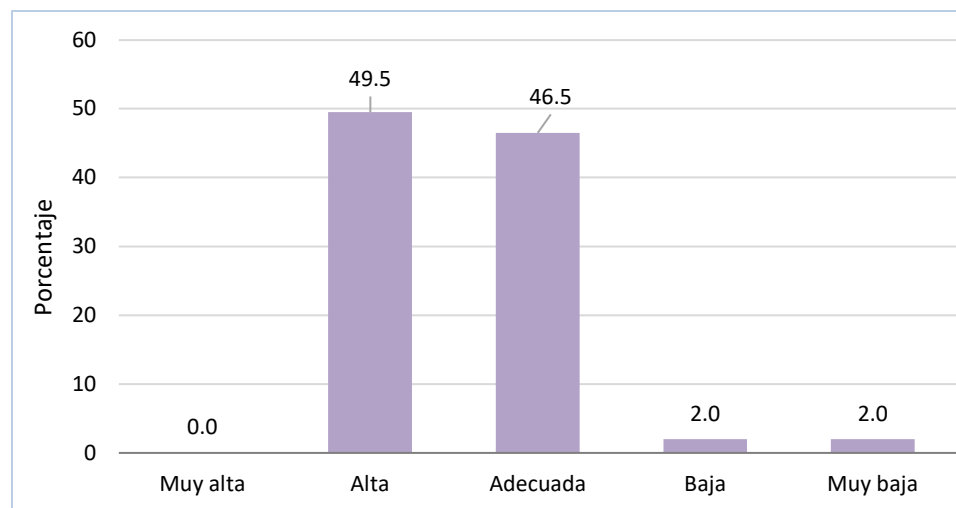
Puntaje estándar del componente Intrapersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Intrapersonal (CIA)	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad emocional muy alta (130 a más)	0	0.0
Capacidad emocional alta (115-129)	50	49.5
Capacidad emocional adecuada (86 -114)	47	46.5
Capacidad emocional Baja (70-85)	2	2.0
Capacidad emocional muy baja (69 a menos)	2	2.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Puntaje estándar del componente Intrapersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El cociente emocional del componente intrapersonal que evalúa el sí mismo, su yo interior, tenemos que el 46.5% de profesores se ubican con puntajes adecuados o en promedio, seguido de un 49.5% que obtuvieron puntajes altos, lo que

nos indica que dichos profesores del Instituto Carrión - Lima 2021, están en contacto con sus emociones, son positivos, siendo esto beneficioso pues los profesores están en constante contacto los alumnos.

Tabla 4

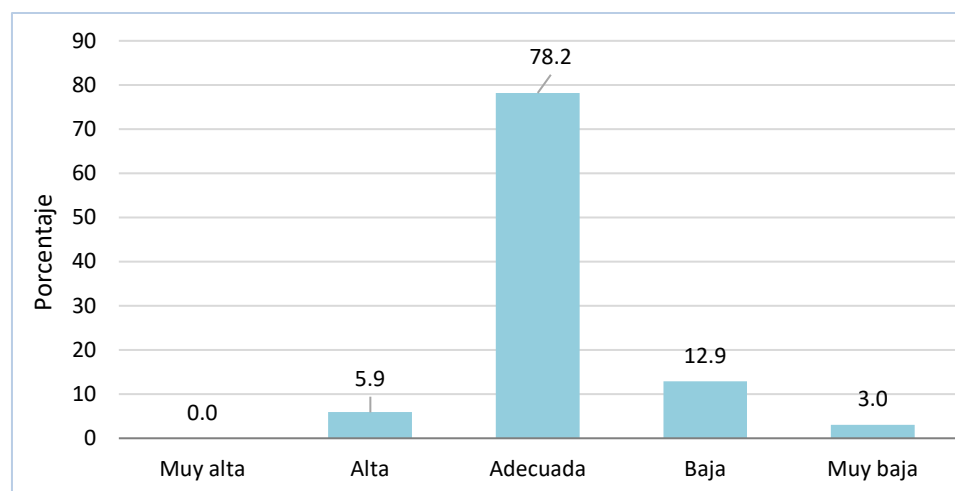
Puntaje estándar del componente Interpersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Interpersonal (CIE)	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad emocional muy alta (130 a más)	0	0.0
Capacidad emocional alta (115-129)	6	5.9
Capacidad emocional adecuada (86 -114)	79	78.2
Capacidad emocional Baja (70-85)	13	12.9
Capacidad emocional muy baja (69 a menos)	3	3.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Puntaje estándar del componente Interpersonal del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El cociente emocional del componente interpersonal que evalúa habilidades y desempeño interpersonal, tenemos que un gran porcentaje 78.2% de profesores tiene puntajes en promedio o adecuados, y el 12.9% obtuvieron puntajes bajos, indicando que los profesores del Instituto Carrión - Lima 2021, son personas

responsables y confiables en promedio con buenas habilidades sociales, pero algunos con puntuación baja muestran que no se relacionan bien con los demás, lo que hace la poca empatía con el alumnado.

Tabla 5

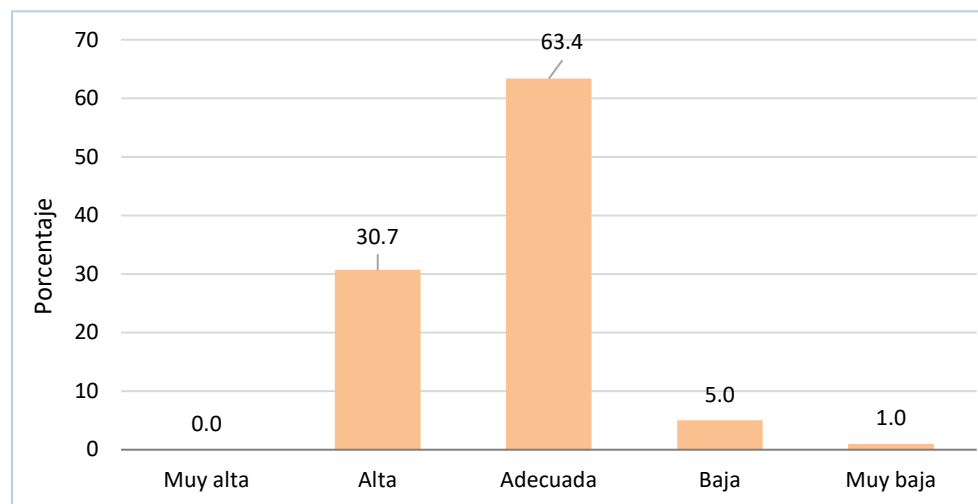
Puntaje estándar del componente Adaptabilidad del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Adaptabilidad (CAD)	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad emocional muy alta (130 a más)	0	0
Capacidad emocional alta (115-129)	31	30.7
Capacidad emocional adecuada (86 -114)	64	63.4
Capacidad emocional Baja (70-85)	5	5.0
Capacidad emocional muy baja (69 a menos)	1	1.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 4

Puntaje estándar del componente Adaptabilidad del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El cociente emocional del componente adaptabilidad que evalúa la capacidad de adecuarse a las exigencias de su entorno, se obtuvo un porcentaje 63.4% de profesores tienen puntajes en promedio o adecuados, seguido de un 30.7%

obtuvieron puntajes altos, indicando que los profesores del Instituto Carrión - Lima 2021, son personas flexibles y realistas a entender situaciones problemáticas y dar soluciones, siendo esto muy importante en docentes, los cuales están en constante desarrollo de investigaciones.

Tabla 6

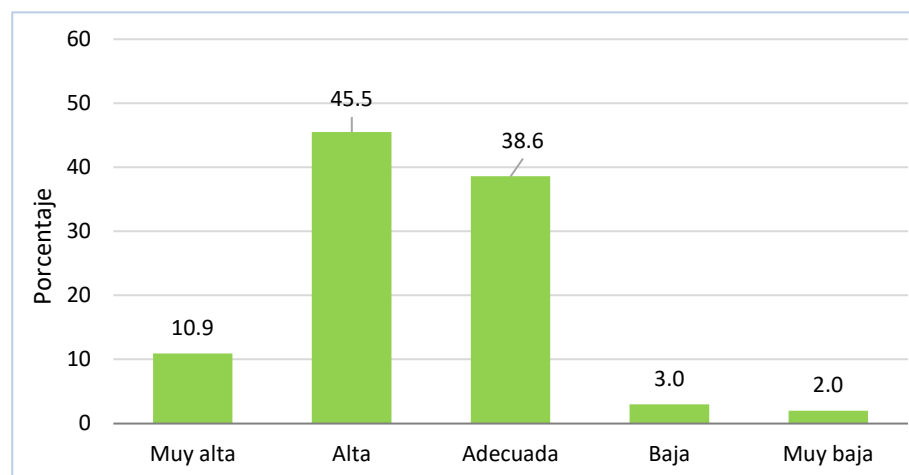
Puntaje estándar del componente Manejo de Estrés del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Manejo del Estrés (CME)	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad emocional muy alta (130 a más)	11	10.9
Capacidad emocional alta (115-129)	46	45.5
Capacidad emocional adecuada (86 -114)	39	38.6
Capacidad emocional Baja (70-85)	3	3.0
Capacidad emocional muy baja (69 a menos)	2	2.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 5

Puntaje estándar del componente Manejo de Estrés del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El cociente emocional del componente manejo de estrés que evalúa la capacidad de resistir el estrés sin perder el control, encontramos que el 45.5% de entrevistados tienen capacidad emocional alta en este componente, observándose en su

mayoría puntuaciones en promedio a más, por lo que se puede decir que los profesores del Instituto Carrión, Lima - 2021, son calmados, tiene capacidad de trabajar bajo presión, en tanto pueden lidiar con los problemas del alumnado.

Tabla 7

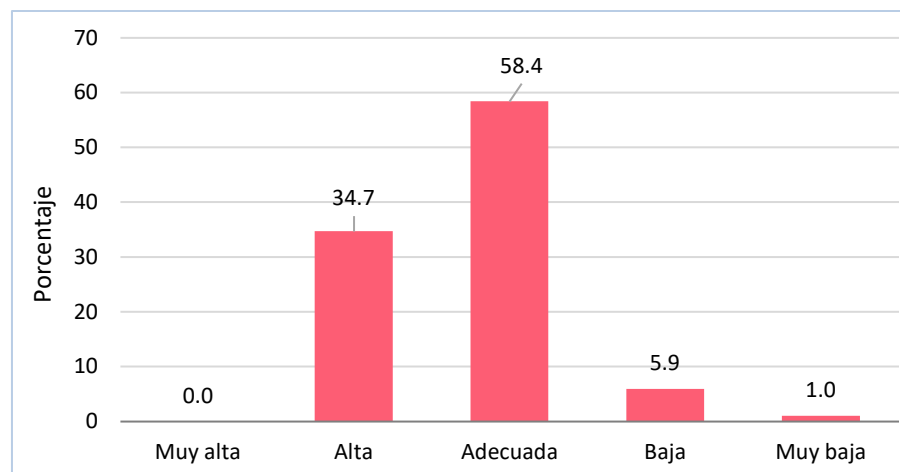
Puntaje estándar del componente estado de ánimo general del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Estado de ánimo general (CAG)	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad emocional muy alta (130 a más)	0	0.0
Capacidad emocional alta (115-129)	35	34.7
Capacidad emocional adecuada (86 -114)	59	58.4
Capacidad emocional Baja (70-85)	6	5.9
Capacidad emocional muy baja (69 a menos)	1	1.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 6

Puntaje estándar del componente estado de ánimo general del I-CE obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El cociente emocional del componente estado de ánimo general (CAG) que mide la capacidad de disfrutar y tener perspectiva de la vida, encontramos que el 58.4% de profesores tienen CAG promedio o adecuado, así también el 34.7% tiene un CAG alto, esto indica que la mayoría de profesores del Instituto Carrión - Lima 2021, son

alegres, positivos y optimistas, disfrutaban de la vida en general, lo que les ayuda a solucionar los problemas que se les presente, ayudando a crear un ambiente bueno.

Resultados descriptivos de la variable desempeño docente

La variable desempeño docente fue categorizada según los niveles de evaluación docentes estipulados por en el MINEDU.

Tabla 8

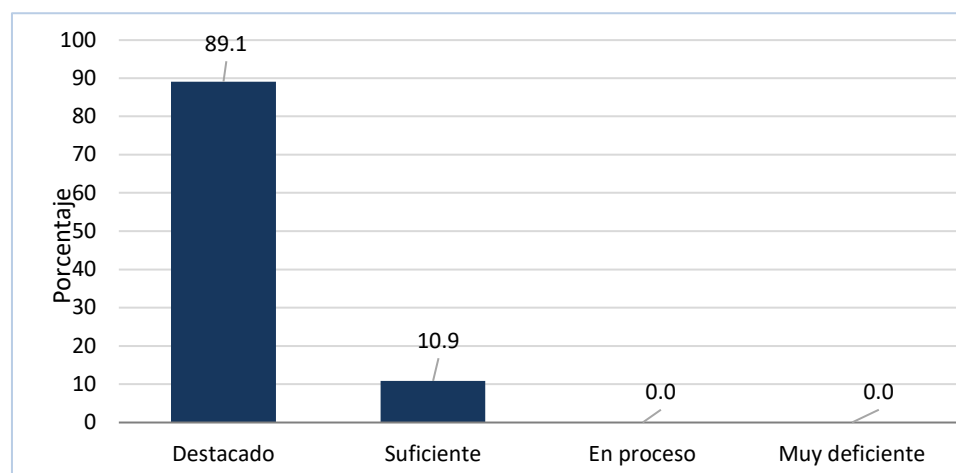
Nivel del Desempeño Docente obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Nivel IV: Destacado	90	89.1
Nivel III: Suficiente	11	10.9
Nivel II: En proceso	0	0.0
Nivel I: Muy deficiente	0	0.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 7

Nivel del Desempeño Docente obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Referente al desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, el 89.1% se ubican en el nivel IV es decir tienen un desempeño destacado

y el resto 10.9% obtuvieron un desempeño suficiente, es decir el 100% de profesores están en un rango satisfactorio.

Tabla 9

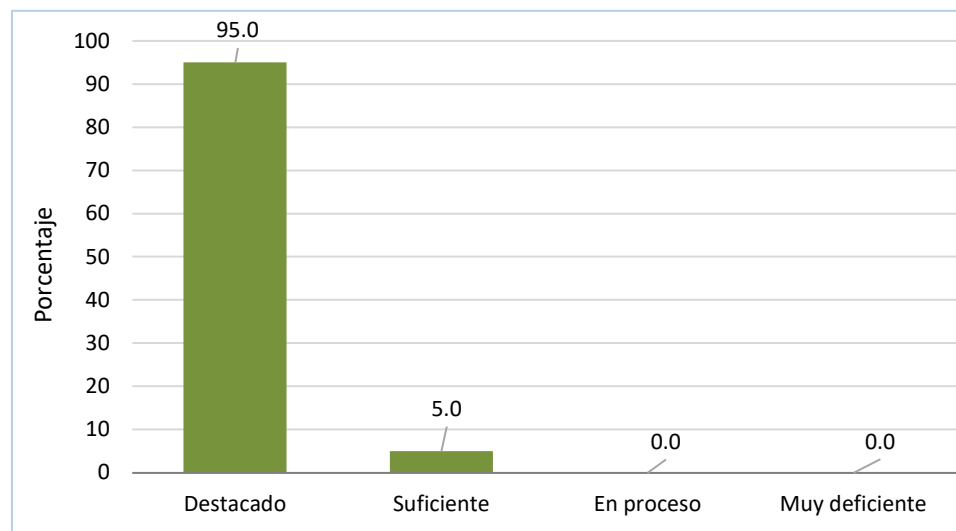
Nivel del compromiso y convivencia institucional como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Compromiso y convivencia institucional	Frecuencia	Porcentaje
Nivel IV: Destacado	96	95.0
Nivel III: Suficiente	5	5.0
Nivel II: En proceso	0	0.0
Nivel I: Muy deficiente	0	0.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 8

Nivel del compromiso y convivencia institucional como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: En cuanto al compromiso y convivencia institucional como parte del desempeño docentes del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, el 95% se ubican en el nivel IV es decir tienen un compromiso y convivencia institucional

destacado y el resto 5% obtuvieron un compromiso suficiente, es decir el 100% de profesores están en un rango satisfactorio.

Tabla 10

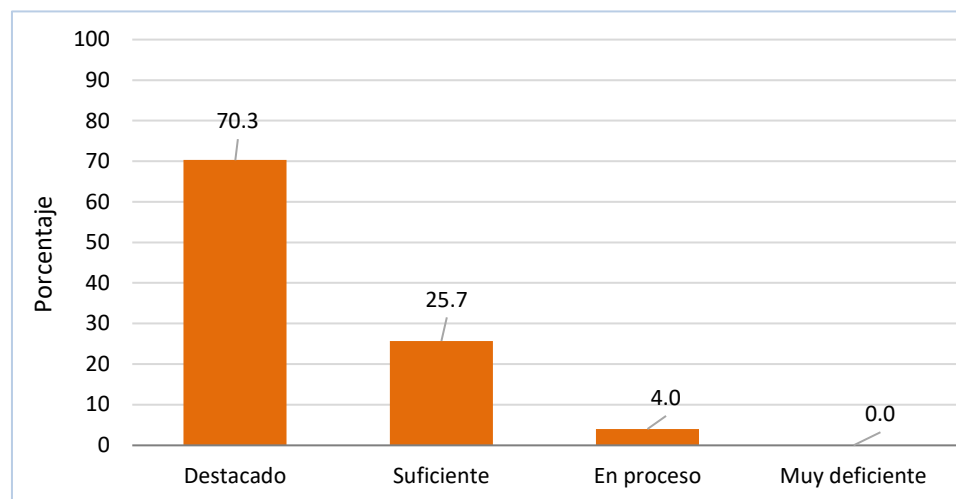
Nivel de especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada	Frecuencia	Porcentaje
Nivel IV: Destacado	71	70.3
Nivel III: Suficiente	26	25.7
Nivel II: En proceso	4	4.0
Nivel I: Muy deficiente	0	0.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 9

Nivel de especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: respecto a la especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada como parte del desempeño docentes del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, el 70.3% se ubican en el nivel IV es decir tienen una especialización tecnológica destacada y el 25.7% obtuvieron una especialización tecnológica suficiente,

es decir el 96% de profesores están en un rango satisfactorio. Sin embargo, el 4% de profesores está en un nivel II, lo que nos indica está en proceso la especialización tecnológica, innovación e investigación aplicada, es decir en un rango insatisfactorio.

Tabla 11

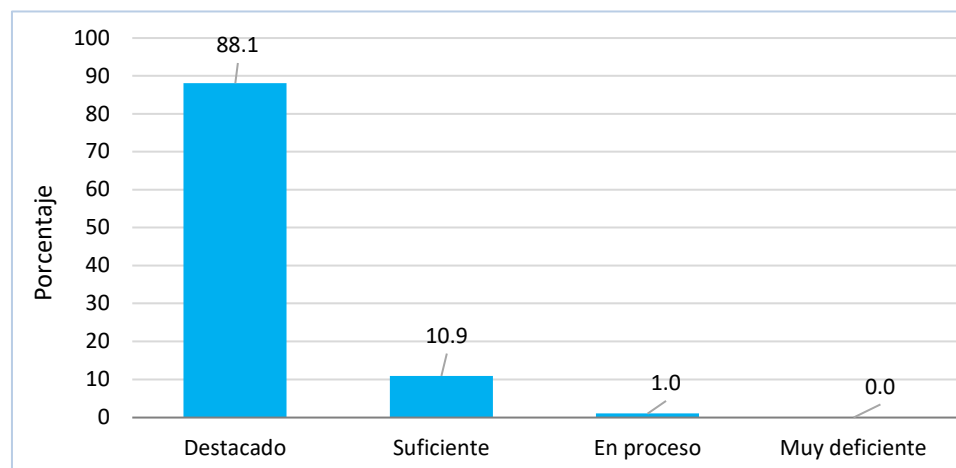
Nivel del proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología	Frecuencia	Porcentaje
Nivel IV: Destacado	89	88.1
Nivel III: Suficiente	11	10.9
Nivel II: En proceso	1	1.0
Nivel I: Muy deficiente	0	0.0
Total	101	100.0

Fuente: elaboración propia

Figura 10

Nivel del proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología como parte del desempeño docente, obtenido por el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Referente al proceso de enseñanza aprendizaje en tecnología como parte del desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, el 88.1% se sitúan en el nivel IV es decir tienen un proceso de enseñanza aprendizaje destacado y el 10.9% alcanzaron un proceso enseñanza aprendizaje suficiente, en tanto

el 99% de profesores están en un rango satisfactorio. Y solo el 1% de profesores está en un nivel II, indicando está en proceso la enseñanza aprendizaje en tecnología, es decir en un rango insatisfactorio.

Tablas cruzadas de frecuencia según objetivo

Tabla 12

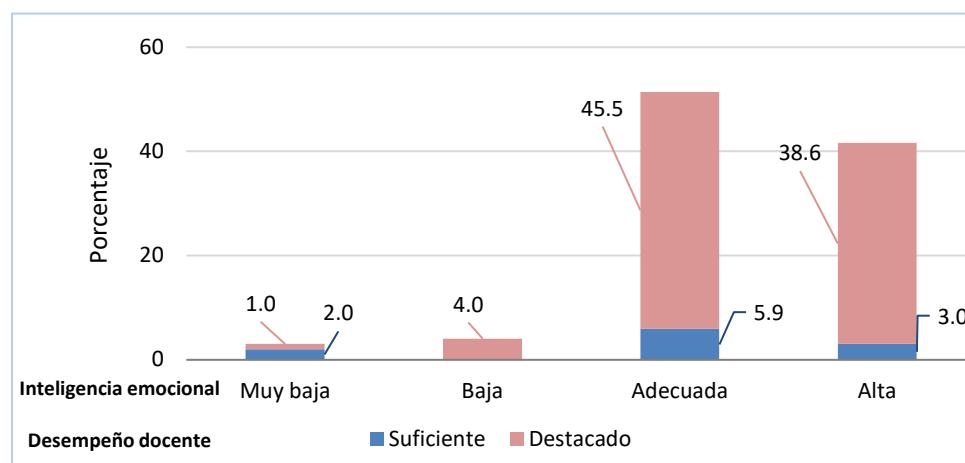
Inteligencia emocional del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Inteligencia emocional	Desempeño Docente					
	Suficiente		Destacado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muy baja	2	2,0	1	1,0	3	3,0
Baja	0	0,0	4	4,0	4	4,0
Adecuada	6	5,9	46	45,5	52	51,5
Alta	3	3,0	39	38,6	42	41,6
Total	11	10,9	90	89,1	101	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 11

Inteligencia emocional del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: En cuanto a la inteligencia emocional (IE) y desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, observamos que los que tienen IE adecuada su desempeño docente también es suficiente a destacado; resaltando que los docentes que cuentan con una IE adecuada o en promedio el 45.5% tiene desempeño destacado y el 5.9% desempeño suficiente, ocurriendo algo similar con los que tienen una IE alta el 38.6% cuentan con desempeño destacado y el 3% desempeño suficiente. Sin embargo, se observa porcentajes muy pequeños de docentes con IE baja con desempeño suficiente y destacado.

Tabla 13

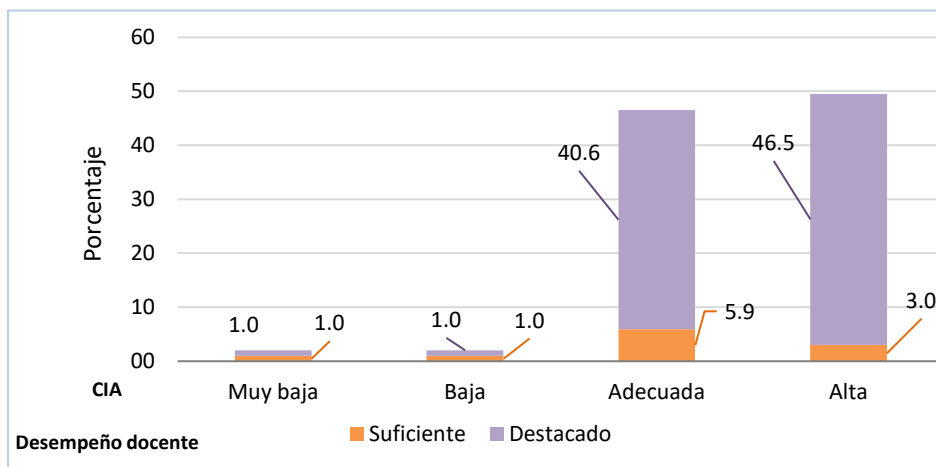
Componente Intrapersonal (CIA) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Intrapersonal (CIA)	Desempeño Docente					
	Suficiente		Destacado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muy baja	1	1,0	1	1,0	2	2,0
Baja	1	1,0	1	1,0	2	2,0
Adecuada	6	5,9	41	40,6	47	46,5
Alta	3	3,0	47	46,5	50	49,5
Total	11	10,9	90	89,1	101	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 12

Componente Intrapersonal (CIA) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Respecto al componente Intrapersonal (CIA) del I-CE y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, observamos que en su mayoría los docentes tienen una inteligencia intrapersonal adecuada a alta con desempeño docente suficiente a destacado. Donde los docentes que cuentan con una inteligencia intrapersonal adecuada o en promedio el 40.6% tienen desempeño destacado y el 5.9% desempeño suficiente; sucediendo algo similar con los que tienen inteligencia intrapersonal alta el 46.5% tienen desempeño destacado y el 3.0% desempeño suficiente. Aunque, se observa porcentajes muy pequeños de docentes con CIA baja con desempeño suficiente y destacado.

Tabla 14

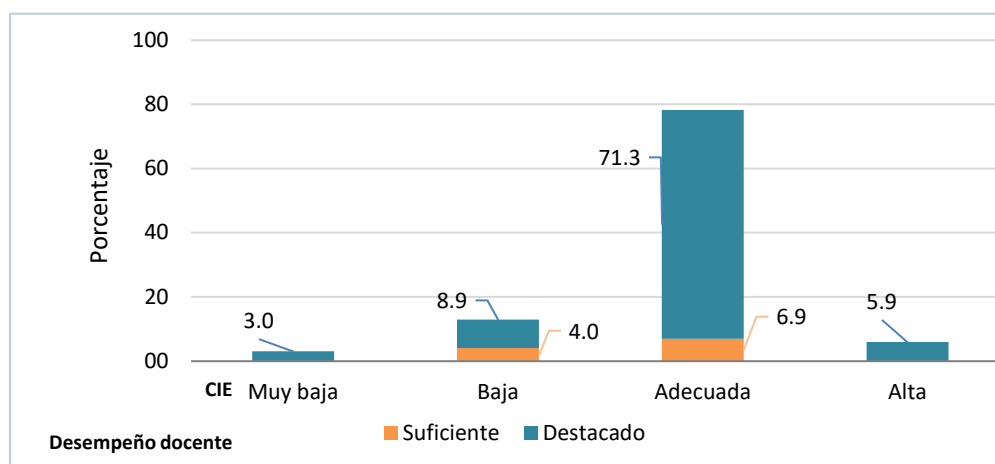
Componente Interpersonal (CIE) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Interpersonal (CIE)	Desempeño Docente					
	Suficiente		Destacado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muy baja	0	0,0	3	3,0	3	3,0
Baja	4	4,0	9	8,9	13	12,9
Adecuada	7	6,9	72	71,3	79	78,2
Alta	0	0,0	6	5,9	6	5,9
Total	11	10,9	90	89,1	101	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 13

Componente Interpersonal (CIE) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: Referente al componente Interpersonal (CIE) del I-CE y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, observamos que su mayoría de docentes tienen una inteligencia interpersonal adecuada con desempeño docente suficiente a destacado. Tal es así que los docentes con una inteligencia interpersonal adecuada o en promedio, el 71.3% tienen un desempeño destacado y el 6.9% tienen un desempeño suficiente, mientras que el 5.9% con CIE alta tienen desempeño destacado. Aunque, se observa porcentajes pequeños de docentes con inteligencia interpersonal baja con desempeño suficiente y destacado.

Tabla 15

Componente Adaptabilidad (CAD) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

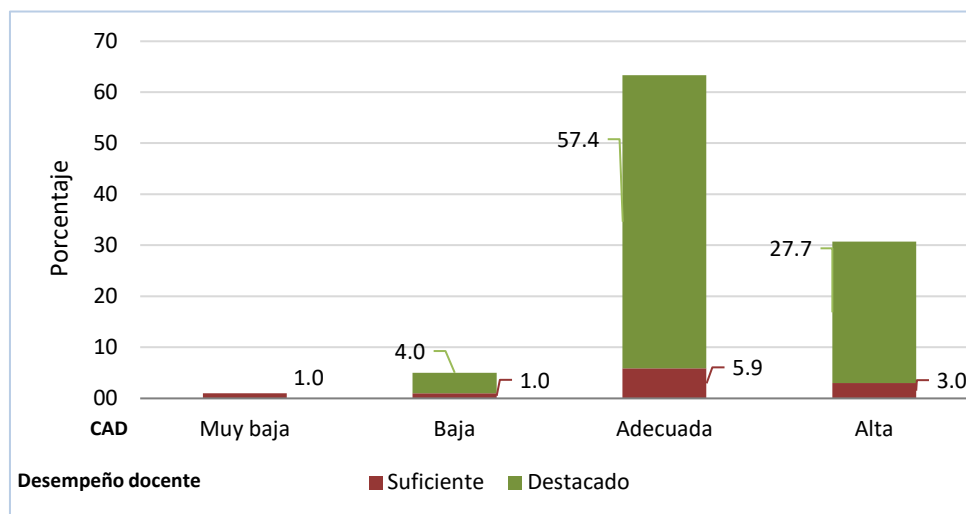
Adaptabilidad (CAD)	Desempeño Docente					
	Suficiente		Destacado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muy baja	1	1,0	0	0,0	1	1,0
Baja	1	1,0	4	4,0	5	5,0

Adecuada	6	5,9	58	57,4	64	63,4
Alta	3	3,0	28	27,7	31	30,7
Total	11	10,9	90	89,1	101	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 14

Componente Adaptabilidad (CAD) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El componente Adaptabilidad (CAD) del I-CE y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, tienen mayormente un CAD adecuado a alto con un desempeño destacado y suficiente. Por consiguiente, de los docentes con CAD adecuado o en promedio, el 57.4% tienen un desempeño destacado y el 5.9% un desempeño suficiente, del mismo modo de los que tienen un CAD alto el 27.7% su desempeño es destacado y el 3% tienen desempeño suficiente. No obstante, se observa porcentajes pequeños de docentes con CAD bajo su desempeño es suficiente y destacado.

Tabla 16

Componente Manejo de estrés (CME) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

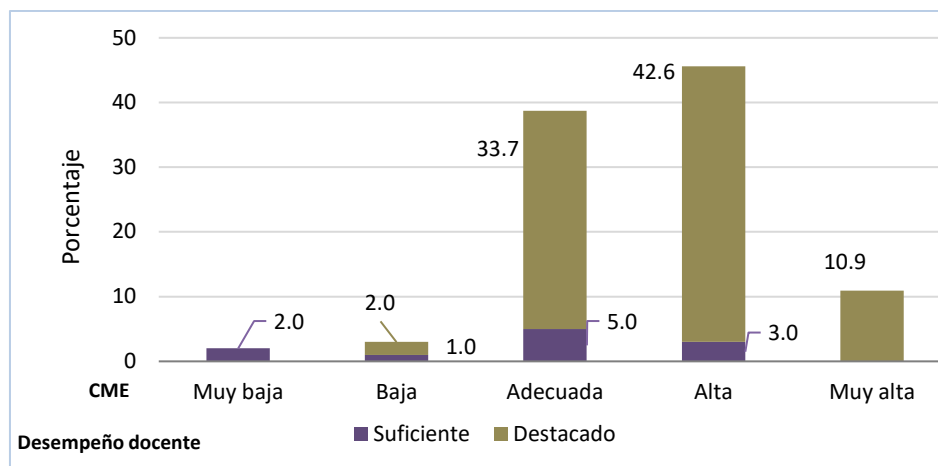
Manejo de Estrés (CME)	Desempeño Docente
------------------------	-------------------

	Suficiente		Destacado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muy baja	2	2,0	0	0,0	2	2,0
Baja	1	1,0	2	2,0	3	3,0
Adecuada	5	5,0	34	33,7	39	38,6
Alta	3	3,0	43	42,6	46	45,5
Muy alta	0	0,0	11	10,9	11	10,9
Total	11	10,9	90	89,1	101	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 15

Componente Manejo de estrés (CME) del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El componente manejo de estrés (CME) del I-CE y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, tienen mayormente un CME adecuado a muy alto con un desempeño destacado y suficiente. Por consiguiente, de los docentes con un CME adecuado o en promedio, el 33.7% tienen un desempeño destacado y el 5% un desempeño suficiente, del mismo modo de los que tienen un CME alto el 42.6% su desempeño es destacado y el 3% es suficiente, mientras que el 10.9% que tienen un CME muy alto tienen desempeño destacado. No obstante, hay porcentajes de docentes con CME bajo su desempeño es suficiente y destacado.

Tabla 17

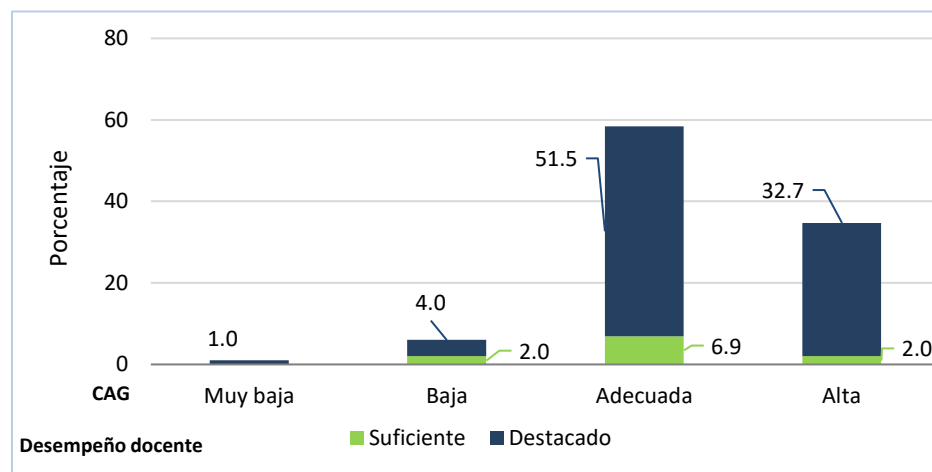
Componente Estado de ánimo general del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Estado de ánimo general (CAG)	Desempeño Docente					
	Suficiente		Destacado		Total	
	n	%	n	%	n	%
Muy baja	0	0,0	1	1,0	1	1,0
Baja	2	2,0	4	4,0	6	5,9
Adecuada	7	6,9	52	51,5	59	58,4
Alta	2	2,0	33	32,7	35	34,7
Total	11	10,9	90	89,1	101	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 16

Componente Estado de ánimo general del I-CE según desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.



Fuente: elaboración propia

Interpretación: El componente estado de ánimo general (CAG) del I-CE y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021, tienen mayormente un CAG adecuado a alto con un desempeño destacado y suficiente. Por tanto, de los docentes con CAG adecuado o en promedio, el 51.5% tienen un desempeño destacado y el 6.9% un desempeño suficiente, de igual forma de los que tienen un CAG alto el 32.7% su desempeño es destacado y el 2% tienen desempeño suficiente. Pero también, se hay

porcentajes pequeños de docentes con CAG bajo su desempeño es suficiente y destacado.

4.2 Prueba de hipótesis

Dado que el objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, se realizó un análisis de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas. Previo al análisis de correlación se verificó el supuesto de normalidad en los datos para lo cual se realizó la prueba de normalidad, resultando que dichos datos no tienen una distribución normal, por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Pruebas de normalidad

H₀: Los datos provienen de una distribución normal

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ con $n = 46$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Inteligencia Emocional (IE)	,170	101	,000
D1: Intrapersonal	,153	101	,000
D2: Interpersonal	,127	101	,000
D3: Adaptabilidad	,118	101	,001
D4: Manejo del Estrés	,143	101	,000
D5: Estado de Ánimo General	,131	101	,000
V2: Desempeño Docente	,108	101	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se puede evidenciar en la prueba de Kolmogorov-Smirnov los valores de significancia son menores que 0.05; por tanto, se establece que los datos de dichas variables no provienen de una distribución normal, por lo que se usará el coeficiente Rho de Spearman para probar la hipótesis de relación.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

H₁: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y $n = 46$

Regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Correlaciones		V2
Rho de Spearman		Desempeño Docente
V1	Coeficiente de correlación	,333**
Inteligencia Emocional	Sig. (bilateral)	,001
	N	101

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

Conclusión: Dado que Sig. = 0.001 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la H₀, por lo tanto, si existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021. Dado que existe una relación significativa entre estas variables y siendo su valor del coeficiente de Rho = 0,333 nos indica una relación débil y positiva, es decir que cuando la inteligencia emocional es buena, el desempeño docente también será bueno.

Hipótesis específica 1

Existe una relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente

H_1 : Existe una relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y $n = 46$

Regla de decisión: $\text{Sig.} \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$\text{Sig.} < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística

Correlaciones		V2
Rho de Spearman		Desempeño Docente
D1 Intrapersonal	Coeficiente de correlación	,420**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	101

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

Conclusión: Observándose que $\text{Sig.} = 0.000$ es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 , por lo tanto, si existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021. Dado que existe una relación significativa entre estas variables y siendo su valor del coeficiente de Rho = 0,420 nos indica una relación débil y positiva, es decir que cuando lo intrapersonal es bueno, el desempeño docente también será bueno.

Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente

H₁: Existe una relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y $n = 46$

Regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Correlaciones		
Rho de Spearman		V2
		Desempeño Docente
D2 Interpersonal	Coefficiente de correlación	,150
	Sig. (bilateral)	,135
	N	101

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

Conclusión: Observándose que Sig. = 0.135 es mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, no se rechaza la H₀, por lo tanto, no existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.

Hipótesis específica 3

Existe una relación significativa entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente

H₁: Existe una relación significativa entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y $n = 46$

Regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Correlaciones

Rho de Spearman		V2
		Desempeño Docente
D3 Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	,182
	Sig. (bilateral)	,069
	N	101

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

Conclusión: Siendo la Sig. = 0.069 mayor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, no se rechaza la H_0 , por lo tanto, no existe relación significativa entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.

Hipótesis específica 4

Existe una relación significativa entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre el componente manejo del estrés y el desempeño docente

H_1 : Existe una relación significativa entre el componente manejo del estrés y el desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y $n = 46$

Regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística

Correlaciones

Rho de Spearman		V2
		Desempeño Docente
D4 Manejo de estrés	Coefficiente de correlación	,284**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	101

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

Conclusión: Observándose que Sig. = 0.004 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 , por lo tanto, si existe relación significativa entre el componente manejo de estrés y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021. Existiendo una relación significativa entre estas variables y su valor del coeficiente de Rho = 0,284 nos indica una relación débil y positiva, es decir que cuando el manejo del estrés mejora, el desempeño docente también mejora.

Hipótesis específica 5

Existe una relación significativa entre el componente estado de ánimo general y desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión - Lima 2021.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe una relación significativa entre el componente estado de ánimo general y el desempeño docente

H_1 : Existe una relación significativa entre el componente estado de ánimo general y el desempeño docente

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y $n = 46$

Regla de decisión: Sig. $\geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Sig. $< \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba estadística

Correlaciones		V2
Rho de Spearman		Desempeño Docente
D5	Coefficiente de correlación	,375**
Estado de ánimo General	Sig. (bilateral)	,000
	N	101

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

Conclusión: Dado que Sig. = 0.000 es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 , por lo tanto, si existe relación significativa entre el componente estado de ánimo general y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021. Existiendo una relación significativa entre estas variables y su valor del coeficiente de Rho = 0,375 nos indica una relación débil y positiva, es decir que cuando el estado de ánimo general mejora, el desempeño docente también mejora.

4.3 Discusión de resultados

De los resultados obtenidos se evidencia la existen de una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, con un coeficiente de correlación débil y positivo de Rho=0.333 y p=0.001; resultado que coincide con los de Vivas (2020) en el plano nacional quien encontró una moderada relación y también coincidió con la investigación de Asrar-ul-Haq (2017) en el plano internacional. Del mismo modo Candela et al. (2020) encontró una relación positiva y débil entre estas variables, pero en docentes de nivel secundario; Bayona (2018) encontró una relación fuerte, Picay (2018), Lira (2018), López (2016) y Castañeda-Burciaga, et al. (2020), obtuvieron los mismos resultados en sus respectivas investigaciones. Sin embargo, Sánchez (2018) y Cruz y Vargas (2017) en sus respectivas investigaciones no encontraron evidencias estadísticas de existir relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

En cuanto al componente intrapersonal también se encontró relación significativa con el desempeño docente, con un coeficiente positivo y débil de Rho=0.420 y p=0.000. Siendo este resultado similar al encontrado por Candela et al. (2020) con una relación débil entre el componente intrapersonal y el desempeño docente, Bayona (2018) también encontró existencia de relación significativa pero fuerte entre estas variables, Mientras que Lira (2018) encontró relación no significativa entre el componente intrapersonal y el

desempeño. Este componente nos habla del yo interior de sí mismo, siendo positivo y controlan sus emociones, por lo que su desempeño es efectivo y constructivo, observamos en la tabla 3 que la mayoría de docentes tiene una inteligencia intrapersonal promedio y alta es decir están agrupados en estas dos categorías y su desempeño en su mayoría esta agrupado en el nivel destacado (tabla 8), lo que hace que dicha relación sea débil pues no hay mayor distribución en las demás categorías (tabla 13).

Sin embargo, el componente interpersonal de la inteligencia emocional de los docentes en cuestión, no se encontró evidencia estadística de relación con el desempeño docente, ya que la correlación $Rho=0.150$ y el $p=0.135$ es mayor que el nivel de significancia de 0.05. Este resultado resulta ser contradictorio con los encontrados por Bayona (2019) quien, si encontró una fuerte relación, aunque Lira (2018) y Candela (2020), si encontraron relación significativa pero débil. Este componente indica la capacidad del docente en conectarse emocionalmente con los estudiantes, siendo personas responsables y confiables que logran una empatía con el alumno, en la tabla 4 se observa que en la gran mayoría los docentes tienen una inteligencia adecuada ósea están ubicados en una sola categoría y su desempeño esta agrupado en el nivel destacado (tabla 8), lo que hace que no haya una relación en estas variables pues no hay mayor distribución en las demás categorías (tabla 14).

Así mismo, los resultados encontrados entre la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional y el desempeño docente del profesorado del instituto Superior Daniel Alcides Carrión, no se encontró evidencia de una relación estadísticamente significativa es decir no existe relación, pues el coeficiente de correlación $Rho=0.182$ y $p=0.069$, donde este p es mayor que el nivel de significancia de 0.05. Este resultado es opuesto al encontrado en la investigación de Bayona (2018) quien, si encontró una relación significativa fuerte entre el componente adaptabilidad y el desempeño docente, mientras que Candela et al. (2020) y Lira (2018) encontraron una débil relación con este componente. Este componente de adaptabilidad nos muestra la capacidad de adecuarse el docente a las necesidades del alumnado y desarrollarse acorde a dichas exigencias, en tanto en la tabla 5 vemos que su gran mayoría tiene una inteligencia de adaptarse adecuada y ligeramente alto con un desempeño agrupado en su mayoría en el nivel destacado (tabla 8), lo que hace que no haya una relación en estas variables pues no

hay mayor distribución en las demás categorías ya sea en la inteligencia emocional y el desempeño (tabla 15).

Mientras que el componente manejo de estrés de la inteligencia emocional, evidencia una relación significativa con el desempeño docente, pues el coeficiente de correlación es $Rho=0.284$ y $p=0.004$, lo que determina que siendo p menor que el nivel de significancia de 0.05 existe una relación significativa, relación que es positiva y débil en el profesorado del instituto Superior Daniel Alcides Carrión, así mismo estas evidencias fueron encontradas en Lira (2018), Bayona (2018) y Candela et al. (2020), quienes también coincidieron en encontrar relación positiva y significativa entre el manejo de estrés y el desempeño docente. Dada esta relación los docentes tienen una capacidad de manejar su estrés sin perder el control, mostrándose calmados para manejar los problemas del estudiante, en la tabla 6 se muestra que los docentes tienen una inteligencia de manejo de estrés concentrada mayormente en un nivel adecuado, alta y ligeramente muy alta, con su desempeño agrupado en el nivel destacado (tabla 8), lo que hace que haya una relación débil en estas variables ya que no hay mucha distribución en las demás categorías (tabla 16).

Del mismo modo el componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente, encontrando un coeficiente de correlación de $Rho=0.375$ y $p=0.000$, siendo esta relación positiva y débil. Este resultado coincide con los encontrados en las investigaciones de Candela et al. (2018), Lira (2018) y Bayona (2018), quienes evidenciaron la existencia de relación positiva y significativa entre el estado de ánimo general y su desempeño docente. En tanto el estado de ánimo en general del docente explica su capacidad de disfrutar la vida, de allí la importancia que las instituciones educativas gestionen el mantener un nivel satisfacción del personal docente, pues eso permitirá educadores felices que contribuyen en crear ambientes saludables en el aula. En el gráfico 7 se muestra que los docentes tienen su estado de ánimo general agrupado mayormente en un nivel adecuado y alto, y con su desempeño agrupado en el nivel destacado (tabla 8), lo que hace que haya una relación débil en estas variables pues no hay mucha distribución en las demás categorías (tabla 17).

En síntesis, los resultados descritos indican la existencia de relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente del profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, pero dicha relación es positiva y débil, por tanto la inteligencia emocional no está influyendo de manera fuerte en el desarrollo de su desempeño en esta población, encontrando similares resultados en Candela et al., (2020) quien también encontró una relación débil entre estas variables, pero es importante tener un diagnóstico positivo de la inteligencia emocional del personal docente que está a cargo de la enseñanza-aprendizaje del estudiante, pues también brindan soporte de su crecimiento humano, social y ético formando profesionales emocionalmente equilibrados.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera: La relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, es significativa, siendo esta relación positiva pero débil lo que indica que en esta población la inteligencia emocional está influyendo de manera débil pero positiva, lo que indica que cuanto más alta sea la inteligencia emocional en el docente mayor será su desempeño en el aula.

Segunda: La relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y el desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, es significativa, con un coeficiente de correlación positivo débil.

Tercera: La relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, no es significativa, no existe evidencia estadística de la existencia de una relación entre estas variables.

Cuarta: La relación entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, no es significativa, no existe evidencia estadística de la existencia de una relación entre estas variables

Quinta: La relación entre el componente manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, es significativa con un coeficiente de correlación positivo débil.

Sexta: La relación entre el componente estado de ánimo general de la inteligencia emocional y desempeño docente del profesorado del Instituto Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021, es significativa, con un coeficiente de correlación positivo débil.

5.2 Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos del Instituto evaluar periódicamente el estado emocional de su personal docente; entender que la inteligencia emocional del ser humano afecta el desempeño laboral; como se ha podido evidenciar en esta investigación y en los diversos trabajos citados.

Segunda: Se recomienda organizar campañas de manejo de la inteligencia emocional dirigido a docentes, que ayuden a consolidar y preservar su inteligencia emocional y así tener docentes capaces de manejar sus emociones y competencias, por lo tanto, realizaran un mejor desempeño dentro y fuera del aula.

Tercera: Se recomienda a la comunidad de investigadores realizar estudios más profundos que permitan entender y comprender la dinámica del profesor como persona y profesional, de tal manera que se pueda subsanar algunos vacíos que pueda haber.

Cuarta: Se recomienda a los docentes como a los directivos fortalecer y velar por su autoestima haciendo reflexión en sus actuar pedagógico y mejorar y trascender del conocimiento rutinario, pues el trabajo docente puede ocasionar agotamiento profesional y que están en constante contacto con otros seres humanos.

Quinta: Fomentar la educación emocional desde las escuelas donde muchos serán docentes del mañana y se debe incentivar la formación docente hacia el alumno quienes serán los formadores del futuro y de una nueva sociedad.

Sexta: Evaluar la inteligencia emocional en los alumnos también pues en un proceso de enseñanza aprendizaje, es necesario los involucrados gocen de buena salud emocional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvino, A. y Huaytalla, P. (2017). *Inteligencia emocional en estudiantes que se autolesionan, del nivel secundario en la I. E. P Gelicich del distrito de el Tambo - 2015*. Huancayo: Repositorio Institucional Continental.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
- Aroni, C. (2015). *Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015*. Lima: UCV.
- Asrar-ul-Haq, M., Anwar, S. y Hassan, M. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Revista Future Business*, 3(2), 87-97. Obtenido de <https://scihub.do/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2314721016300214>
- Bar On, R. (1997). *Modelo de Inteligencia Social*. Madrid: TEA Ediciones.
- Basurto, K. y Guardiola, C. (2015). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México Apuntes Universitarios. *Revista de Investigación*, 5(1), 69 -77.
- Bayona, M. (2018). relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú. (Tesis de grado): *Universidad San Ignacio de Loyola*. Lima, Perú. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USIL_021aebc25166ed4e236e65650928838a/Description#tabnav
- Bustamante, S., Kawakami, R. y Medina, S. (2010). *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*. (Tesis de grado): Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1675>
- Cabello, R., Ruiz, D. y Fernández, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *En Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1), 41-49.
- Cahuana, R. (2006). *Medición de la productividad educativa*. Caracas: Pirámide.
- Canabal, C. y Margalef, L. (2017). La retroalimentación: la clave para una evaluación orientada al aprendizaje. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 27(2), 149-170. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56752038009.pdf>

- Candela Munayco, F., Obregon Alzamora, N. y Condorhuamán Figueroa, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George's College, 2019-2019. *Revista sobre Educación y Sociedad*, 2-22. doi: <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162>
- Castañeda-Burciaga, S., Guirette-Barbosa, O., Durán-Muñoz, H. y Arroyo-Álvarez, A. (2020). Relación del desempeño profesional docente y la inteligencia emocional. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 155-163. Obtenido de <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe01a905b6f849a9906f87/1610482089931/20+Casta%C3%B1edaBurciaga+PUE646+ATS+V12N1+155-163.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Mac Graw Hill
- Cruz, I. y Vargas, A. (2017). Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio Nueva América. (Tesis de grado): *Fundación Universitaria Los Libertadores*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Revista de Apuntes Científicos Sociales*, 1(1), 27-32.
- El-Sahili, L. (2010). *Psicología para el Docente*: México. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=q7V3f9PXqssC&printsec=frontcover&dq=psicolog%C3%ADa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=psicolog%C3%ADa&f=false
- Evaluación Docente. (2016). *Rúbricas de observación de aula*. Obtenido de evaluaciondocente.perueduca.pe: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-de-aula/>
- Evaluación Docente. (22 de agosto de 2017). *¿En qué consiste la evaluación del desempeño docente?* Obtenido de evaluaciondocente.perueduca.pe: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/noticias/en-que-consiste-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>

- Extremera, N. y Fernández, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(3), 1-9. doi:<https://doi.org/10.35362/rie3334005>
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 63 - 93.
- Fernández, P. y Ruiz, D. (2008). La inteligencia emocional en la educación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 6(2), 421-436.
- Figueroa, J., Yacelga, C., Rosero, M. y García, I. (2012). La inteligencia emocional y su influencia en el rendimiento académico y laboral de la comunidad universitaria. *Axioma*, 44-49. Obtenido de <http://axioma.pucesi.edu.ec/index.php/axioma/article/view/365>
- Flores, E. (2010). *El desempeño docente universitario: concepciones de los alumnos versus concepciones de los profesores*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú: <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2020/02/14143647/elizabet-h-flores-el-desempeno-docente-universitario-concepcion-de-los-alumnos-vs-concepcion-de-los-profesores.pdf>
- García, E., García, A. y Reyes, J. (2017). Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje. *Ra Ximhai*, 10(5), 279-290. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. New York: Kairós.
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. (M.-H. Interamericana, Ed.) México.
- Lira Seguí, N. (2018). Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gran Mariscal Andrés Avelino Cáceres Dorregray del distrito de El agustino UGEL 05. (Tesis de maestría): *Universidad San Martín de Porres*. Lima, Perú. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_ea3c3c5fc2a5aa95b93d6f87e3e3dd73

- López Pacheco, J. (2016). Inteligencia emocional en docentes de la Universidad Militar Nueva Granada. (Tesis de maestría): *Universidad Militar Nueva Granada*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14793/LOPEZ%20PACHECO%20JENNY%20CAROLINA%202016.pdf?sequence=1>
- Mantilla F. (2019). Evaluación del desempeño profesoral en Educación Superior Tecnológica. *Conocimiento Educativo*, 7, 21-37. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/ceunicaes/article/view/10028/11537>
- MINEDU. (2013). *Ley de Reforma Magisterial N°29944*. Obtenido de www.minedu.gob.pe: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>
- MINEDU. (2017). *Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes - Ley Nro 30512*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/ley-de-institutos/pdf/ley-de-institutos.pdf>
- MINEDU. (marzo de 2018). *Rúbrica de observación de aula - Resolución Ministerial N° 138-2018-MINEDU*. Obtenido de evaluaciondocente.perueduca.pe: <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11524524236RM-138-2018-MINEDU-Modifica-Rubrica-Observacion-Aula.pdf>
- MINEDU. (26 de agosto de 2019). *Marco de Competencias del Docente de Educación Superior Tecnológico en el Área de la Docencia*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/292621-213-2019-minedu>
- MINEDU. (31 de enero de 2020). *Resolución Viceministerial N° 033-2020 MINEDU*. Obtenido de Norma que regula la evaluación de las competencias de los estudiantes de la educación básica: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/505247/RVM_N__033-2020-MINEDU.pdf
- Páez, C. y Castaño, C. (2015). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 268 - 285.
- Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G. y Castro-Guevara, J. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicología UNEMI*, 2(2), 32-40. Obtenido de <http://181.188.214.100/index.php/faso-unemi/article/view/699>

- Razo, A. (2016). Tiempo de aprender. El aprovechamiento de los periodos en el aula. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(16), 611- 639.
- Reyes, B. (2010). *Inteligencia emocional y 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 Chosica, ciclo-2010- I -2010- II*. Lima: La Cantuta.
- Sánchez C. (2018). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa emblemática “Santa Teresita” nivel secundario –Cajamarca - 2018. (Tesis de maestría): *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo-UPAGU*. Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/895/TESIS%20CON%20ANEXOS%20MODIFICADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tacca Huamán, D., Tacca Huamán, A. y Cuarez Cordero, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 1-16. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v14n1/2223-2516-ridu-14-01-e1085.pdf>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona* (4), 129-160. Recuperado el mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Valdes, H. (2017). *Evaluación del Desempeño docente*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Vivas García, G. (2020). La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de un instituto de educación superior Piura, 2019. (Tesis de maestría): *Universidad César Vallejo*. Piura, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48407/Vivas_GGN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zabalza, M. (2008). *El papel del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.

ANEXO

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Inteligencia Emocional		
¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	<p>Definición conceptual: Inteligencia emocional; es el conjunto capacidades que permiten gestionar las emociones y así poder afrontar situaciones sumamente complejas.</p> <p>Definición operacional: Se entiende como las habilidades emocionales de orden intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, manejo de estrés y el estado de ánimo de manera general</p>	D1 = Intrapersonal D2 = Interpersonal D3 = Adaptabilidad D4 = Manejo del estrés D5 = Estado de ánimo general	Tipo de investigación aplicada
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			Nivel de investigación descriptiva-correlacional.
a) ¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021?	a) Determinar a relación entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	a) Existe relación significativa entre el componente intrapersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	Desempeño Docente	D6 = Compromiso y Convivencia Institucional D7 = Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada D8 = Proceso de Enseñanza Aprendizaje en Tecnología.	Diseño de Investigación: No experimental transversal
b) ¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021?	b) Determinar la relación entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	b) Existe relación significativa entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	Definición conceptual: Comprende el actuar del docente al desenvolverse en la institución educativa y el quehacer dentro del aula.		
c) ¿Cuál es la relación entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y	c) Determinar la relación entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y	c) Existe relación significativa entre el componente adaptabilidad de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del	Definición operacional: Es el conjunto de habilidades que realiza un docente en su quehacer laboral que está relacionado con el compromiso laboral, especialización, innovación y los proceso de enseñanza aprendizaje.		

desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021?	desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.
d) ¿Cuál es la relación entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021?	d) Determinar la relación entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	d) Existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés de la inteligencia emocional y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.
e) ¿Cuál es la relación entre el componente estado de ánimo general y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021?	e) Determinar la relación entre el componente estado de ánimo general y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.	e) Existe relación significativa entre el componente estado de ánimo general y desempeño docente en el profesorado del Instituto Superior Daniel Alcides Carrión de la ciudad de Lima, año académico 2021.

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación, le presentamos ítems en los cuales están relacionados con el desempeño docente que usted viene realizando durante su sesión de enseñanza-aprendizaje. Usted debe expresar si está totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo según el ítem presentado. Rodee con un círculo la puntuación elegida. Gracias.

Sexo	Mujer () varón ()	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca/rara vez (2) Nunca (1)
Edad		
Especialidad		

N°	Ítems	Puntuación
Y1 = Compromiso y Convivencia Institucional		
01	Contribuye al logro de los objetivos institucionales.	1 2 3 4 5
02	Realiza con responsabilidad las funciones designadas por la institución.	1 2 3 4 5
03	Desarrolla actividades apoyando a través del Trabajo colaborativo en la comunidad educativa.	1 2 3 4 5
04	Participa con el propósito de mejorar la formación integral de los estudiantes.	1 2 3 4 5
05	Asume su compromiso profesional con la institución a favor de la formación integral de los estudiantes.	1 2 3 4 5
06	Hace uso de sus recursos personales para fomentar un clima agradable.	1 2 3 4 5
07	Se percibe un clima favorable en la institución educativa.	
08	Fomenta el respeto entre sus pares.	1 2 3 4 5
09	La convivencia democrática permite un clima institucional favorable.	1 2 3 4 5
10	Se practica la tolerancia como eje principal de la convivencia democrática.	1 2 3 4 5
11	En los procesos de enseñanza aprendizaje muestra manejo actualizado de su especialidad para el logro de los aprendizajes.	1 2 3 4 5
12	Durante su sesión de clase hace uso de herramientas de acuerdo al nivel formativo de la educación superior tecnológica.	1 2 3 4 5
13	Demuestra manejo actualizado de su especialidad haciendo uso de recursos tecnológicos.	1 2 3 4 5
14	Utiliza los recursos tecnológicos asociados a la unidad didáctica.	1 2 3 4 5
15	Crea estrategias adecuadas al nivel formativo para la educación superior tecnológica	1 2 3 4 5
Y2 = Especialización Tecnológica, Innovación e Investigación Aplicada		
16	La institución educativa realiza proyectos de innovación que respondan al contexto local y regional.	1 2 3 4 5
17	Participa en la elaboración de proyectos de innovación en el marco institucional.	1 2 3 4 5
18	Los proyectos de innovación tienen vínculos con instituciones pertinentes para lograr su objetivo.	1 2 3 4 5

19	La institución educativa realiza proyectos de investigación aplicada de acuerdo al contexto local y regional.	1 2 3 4 5
20	Contribuye en los proyectos de investigación aplicada en el marco institucional favoreciendo la solución a un problema práctico.	1 2 3 4 5
21	Los vínculos con las instituciones pertinentes faciliten la investigación aplicada en la institución educativa.	1 2 3 4 5
22	Contribuye a la formulación de planes de estudios en interacción con sus pares.	1 2 3 4 5
23	Están articulados los elementos del plan de estudios para responder a las competencias del perfil de egreso.	1 2 3 4 5
24	Direcciona su enseñanza de acuerdo a las competencias del perfil del egreso.	1 2 3 4 5
25	Los planes de estudios abarcan los objetivos y metas que están sujetas a cambio en las carreras profesionales.	1 2 3 4 5
26	En la institución educativa se logra cumplir los objetivos y metas en el proyecto educativo institucional.	1 2 3 4 5
27	Diseña las sesiones de enseñanza aprendizaje orientadas al logro de las competencias.	1 2 3 4 5
28	Aplica sesiones de enseñanza aprendizaje encaminadas al logro de las competencias definidas en el plan de estudios.	1 2 3 4 5
29	Considera el contexto local y regional en la planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje.	1 2 3 4 5
30	Considera las características de los estudiantes para la planificación y organización del proceso de enseñanza aprendizaje.	1 2 3 4 5
Y3 = Proceso de Enseñanza Aprendizaje en Tecnología.		
31	Actúa como mediador en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.	1 2 3 4 5
32	Muestra dominio de estrategias para el desarrollo del aprendizaje significativo de los estudiantes.	1 2 3 4 5
33	Facilita el proceso de aprendizaje utilizando los recursos pedagógicos.	1 2 3 4 5
34	Maneja de manera pertinente los recursos tecnológicos en el desarrollo de un aprendizaje.	1 2 3 4 5
35	Fomenta el aprendizaje práctico para adquirir competencias de su carrera profesional.	1 2 3 4 5
36	Aplica estrategias para propiciar un aprendizaje reflexivo en los estudiantes.	1 2 3 4 5
37	Estimula a través de preguntas para generar el aprendizaje crítico en los estudiantes.	1 2 3 4 5
38	Impulsa el aprendizaje colaborativo a través de diversas actividades para obtener mejores resultados.	1 2 3 4 5
39	Promueve el aprendizaje creativo logrando una alta demanda cognitiva.	1 2 3 4 5
40	Fomenta el aprendizaje autónomo aplicando nuevas estrategias.	1 2 3 4 5
41	Evalúa de manera continua el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes	1 2 3 4 5
42	Atiende las diferencias individuales del estudiante para el logro del aprendizaje	1 2 3 4 5
43	Brinda retroalimentación oportuna para el logro del aprendizaje del estudiante	1 2 3 4 5
44	Monitorea el proceso para la mejora de los aprendizajes del estudiante	1 2 3 4 5

INVENTARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Inventario de Cociente Emocional ICE

Nombre: _____ Edad: _____

Sexo: _____ Puesto de Evaluación: _____ Fecha: _____

Escoja una de las 5 alternativas:						
1	Si nunca o rara vez compartes las características.	2	Si pocas veces compartes esta característica			
3	Si a veces compartes esta característica	4	Si muchas veces compartes esta característica			
5	siempre o frecuentemente compartes estas características					
LEA ATENTAMENTE	Notaras que algunas frases no te proporcionan toda la información adecuada, aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más apropiada para ti. Responde sinceramente, no como te gustaría ser o como gustaría que te vieran.	1	2	3	4	5
		Marcar con la letra X				
1	Actuó paso a paso para superar las dificultades que se me presentan.					
2	Es algo difícil para mí disfrutar de la vida					
3	Prefiero un trabajo en el que se me diga todo lo que tengo que hacer					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
5	Me agradan todas las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle mejor sentido a mi vida					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones en situaciones novedosas.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					
12	Tengo la sensación de algo que no está bien en mi mente.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar a hacer cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente a veces no se para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24	A veces no tengo confianza en mí mismo.					
25	A veces siento que he perdido la cabeza por alguna situación determinada.					
26	Soy una persona optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27	En algunas situaciones, cuando comienzo hablar me es difícil detenerme.					
28	En general, me resulta difícil adaptarme a nuevas situaciones y formas de vida.					
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					

30	No me gusta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31	Me considero una persona bastante alegre y optimista.					
32	Muchas veces prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33	Siento que puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado (a) nervioso(a).					
34	Pienso bien de todas las personas.					
35	Me es difícil entender cómo me siento.					
36	Siento que he logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien, se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39	Me resulta fácil hacer amigos.					
40	Me tengo mucho respeto.					
41	Hago cosas muy raras.					
42	A veces soy algo impulsivo(a) y eso me ha traído problemas.					
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es pensarlo detenidamente.					
46	No entiendo por qué a la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47	Estoy contento(a) con mi vida.					
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo.					
49	No puedo soportar el estrés.					
50	En mi vida no hago nada malo.					
51	No disfruto lo que hago.					
52	Me resulta difícil expresar mis cosas a otras personas.					
53	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54	Generalmente espero que siempre pase lo mejor.					
55	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56	No me siento bien conmigo(a) mismo(a)					
57	He percibido cosas que otras personas no puede ver.					
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Cuando intento resolver un problema, analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento en cualquier momento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasma mucho mis intereses.					
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder el contacto con lo que me ocurre alrededor.					
69	Me es difícil llevarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que pueda sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si puedo violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					

77	Me deprimó.				
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.				
79	Nunca he mentado.				
80	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.				
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.				
82	Me resulta difícil decir "NO" aunque tenga el deseo de hacerlo.				
83	Me dejó llevar por mi imaginación y mis fantasías.				
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.				
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.				
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.				
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.				
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado.				
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.				
90	Soy capaz de respetar a los demás.				
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.				
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.				
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.				
94	Nunca he violado la ley.				
95	Disfruto de las cosas que me interesan.				
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.				
97	Tiendo a exagerar.				
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.				
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.				
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.				
101	Me considero una persona extraña.				
102	Soy impulsivo(a).				
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.				
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.				
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.				
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				
107	Tengo tendencia a depender de otros.				
108	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.				
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.				
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.				
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.				
112	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.				
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.				
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.				
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.				
116	Me es difícil describir lo que siento				
117	Tengo mal carácter.				
118	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.				
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.				
120	Me gusta divertirme.				
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.				
122	Me pongo ansioso(a)				
123	No tengo días malos.				
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.				

125	No tengo una buena idea de lo que quiero en mi vida.					
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	Me es difícil ser realista.					
128	No tengo relación con mis amistades.					
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

ANEXO 03: FICHAS DE VALIDACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN

Observaciones: los ítems deben ser equitativos por cada dimensión, por ello sugiero que la dimensión 3 sea separada en: planificación curricular y proceso de enseñanza aprendizaje, y determinar el número de ítems (iguales) para cada dimensión, esta sugerencia es para un mejor manejo de resultados en el tratamiento estadístico.

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia **DNI:** 09695468

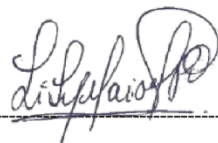
Especialidad del validador: Maestría en Investigación y Docencia.

07 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

Leyenda

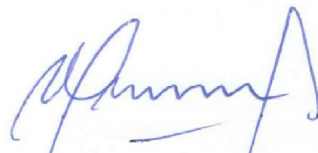
MD: Muy en desacuerdo 1 punto.
D: Desacuerdo 2 puntos
A: Acuerdo 3 puntos
MA: Muy de acuerdo 4 puntos



Firma del Experto Informante.

FICHA DE VALIDACIÓN**Observaciones:****Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []****Apellidos y nombres del juez validador** **Mgr. Augusto César Mescua Figueroa** **DNI: 09929084****Especialidad del validador:** **Especialista en Psicología de la Educación y metodólogo****10 de octubre del 2020****¹Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.**²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo**³Claridad:** 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**Leyenda**

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.
D: Desacuerdo 2 puntos
A: Acuerdo 3 puntos
MA: Muy de acuerdo 4 puntos



Firma del Experto Informante.
Especialidad

FICHA DE VALIDACIÓN

Observaciones: - .

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dra. Patricia María Ramos Vera** **DNI: 10752275**

Especialidad del validador: **Temático.**

17 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

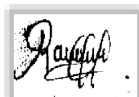
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Leyenda

MD: Muy en desacuerdo. 1 punto.
D: Desacuerdo 2 puntos
A: Acuerdo 3 puntos
MA: Muy de acuerdo 4 puntos



Dra. Patricia M. Ramos Vera

FICHA DE VALIDACIÓN**Observaciones:****Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []****Apellidos y nombres del juez validador** Dra. Ramos Vera, Rosario Pilar **DNI:** 10233410**Especialidad del validador:** Doctora en Educación**Lima, 12 de octubre del 2020**¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³**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**Leyenda****MD: Muy en desacuerdo.** 1 punto.
D: Desacuerdo 2 puntos
A: Acuerdo 3 puntos
MA: Muy de acuerdo 4 puntos

Firma del Experto Informante.

ANEXO 04: CARTA DE AUTORIZACIÓN



Lima, 15 de noviembre de 2019.

Señores tesisistas:

Liliana Cisneros Simbrón.

Pedro lino Humpiri Andía.

PRESENTE.-

Por medio de la presente, y conforme a la solicitud presentada, se autoriza la aplicación de las encuestas al personal docente en concordancia con el proyecto de tesis: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO SUPERIOR DANIEL ALCIDES CARRIÓN EN EL AÑO ACADÉMICO 2021.

Atentamente

Jorge Antonio Samame Marquez

Director de Carreras y de Investigación del I.P.D.A.C