



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGIA

TESIS

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PERÚ BIRF - SAN
MIGUEL, PUNO – 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Raul Constantino Samillan Sanga

Pamela Vianny Zela Fullano

Tesis desarrollada para optar el título profesional de
Licenciado en Psicología

Docente asesor:

Dr. Rosmery Sabina Pozo Enciso

Código Orcid N° 000-0001-7242-0846

Chincha, Ica, 2022

Asesor

DR. ROSMERY SABINA POZO ENCISO

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo González Zavala
- Dr. Giorgio Aquije
- Dr. Elio Huamán Flores

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, a mis
docentes y a todos los que
contribuyeron con mi formación ética
y profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y todos los que contribuyeron a hacer realidad este trabajo de investigación y decir con satisfacción que culminé mi educación superior.

RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.

Material y método: Estudio de tipo básico, de nivel relacional y de diseño no experimental, contó con una muestra probabilística de 60 docentes de la Institución educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel de Puno a los que se les aplicó un Cuestionario de Inteligencia Emocional y un Cuestionario de Desempeño docente. Los resultados fueron presentados descriptivamente y se utilizó la prueba Rho de Spearman, para la comprobación de las hipótesis.

Resultados: En relación a la inteligencia, se ha evidenciado un nivel medio en los componentes intrapersonal, interpersonal, de adaptabilidad, de manejo de estrés y del estado de ánimo en general, mientras que, en relación a la variable desempeño docente se ha evidenciado un nivel medio en la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje y un nivel alto en cuanto a las responsabilidades profesionales.

Conclusiones: Existe una relación significativa, positiva y pequeña entre la inteligencia emocional con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Palabras clave: inteligencia, emocional, desempeño, docente, calidad.

ABSTRACT

Objective: To determine how emotional intelligence and the performance of teachers of the Peru IBRD Secondary Educational Institution - San Miguel, Puno - 2021 are related.

Material and method: Basic type study, relational level and non-experimental design, had a probabilistic sample of 60 teachers from the Peru BIRF - San Miguel de Puno Secondary Educational Institution to whom an Emotional Intelligence Questionnaire was applied and a Teacher Performance Questionnaire. The results were presented descriptively and Spearman's Rho test was used to test the hypotheses.

Results: In relation to intelligence, a medium level has been evidenced in the intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and mood components in general, while, in relation to the teaching performance variable, a medium level in the planning of pedagogical work, the management of teaching-learning processes and a high level in terms of professional responsibilities.

Conclusions: There is a significant, positive and small relationship between emotional intelligence and the performance of teachers of the Peru BIRF Secondary Educational Institution - San Miguel, Puno - 2021.

Keywords: intelligence, emotional, performance, teacher, quality.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I INTRODUCCIÓN	11
II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2.1 Descripción de problema.....	13
2.2 Pregunta de investigación general	16
2.3 Preguntas de investigación específicas	16
2.4 Objetivo general y específicos	17
2.4.1 Objetivo general.....	17
2.4.2 Objetivos específicos.....	17
2.5 Justificación e importancia	18
2.5.1 Justificación social	18
2.5.2 Justificación práctica.....	18
2.5.3 Justificación teórica	18
2.5.4 Justificación metodológica.....	19
2.6 Alcances y limitaciones	19
2.6.1 Alcance.....	19
III MARCO TEÓRICO	21
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	24
3.2.1 Variable Independiente: Inteligencia emocional	24
3.2.2 Variable Dependiente: Desempeño docente	32
IV METODOLOGÍA	38
4.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	38
4.1.1 Tipo de investigación	38
4.1.2 Nivel de investigación	38
4.2 Diseño de la Investigación	38

4.3	Operacionalización de Variables	40
4.4	Hipótesis general y específicos	43
4.5	Población y muestra.....	44
4.5.1	Población	44
4.5.2	Muestra.....	44
4.6	Técnicas e instrumentos de Recolección de información.....	46
4.6.1	Proceso de recolección de datos.....	46
4.6.2	Técnicas e instrumentos para el recojo de datos.....	46
4.7	Técnicas de análisis e interpretación de datos.....	47
4.7.1	Técnica de análisis	47
4.7.2	Interpretación de datos	47
V	RESULTADOS.....	48
5.1	Presentación de resultados.....	48
5.1.1	Variables sociodemográficas	48
5.1.2	Variable independiente: Inteligencia emocional.....	50
5.1.3	Variable dependiente: Desempeño docente	52
5.2	Interpretación de resultados.....	54
VI	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	56
6.1	Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis	56
6.1	Comparación de los resultados con el marco teórico.....	74
	CONCLUSIONES.....	77
	RECOMENDACIONES	80
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
	ANEXOS	87
	Anexo 01: Matriz de consistencia.....	88
	Anexo 02: Operacionalización de variables.....	92
	Anexo 03: Instrumento de recolección de datos.....	94
	Anexo 04: Base de datos	100
	Anexo 5. Evidencias.....	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables sociodemográficas	40
Tabla 2. Operacionalización de la variable Inteligencia emocional	41
Tabla 3. Edad según la edad	48
Tabla 4. Edad según el sexo.....	49
Tabla 5. Análisis global y dimensional de la variable inteligencia emocional.	50
Tabla 6. Análisis global y dimensional de la variable desempeño docente.	52
Tabla 7. Prueba Chi Cuadro de independencia entre inteligencia emocional y desempeño docente.....	58
Tabla 8. Cuantificación de la correlación de Pearson	59
Tabla 9. Prueba Chi Cuadro de independencia entre el componente intrapersonal y desempeño docente.	61
Tabla 10. Cuantificación de la correlación de Pearson	61
Tabla 8. Prueba Chi Cuadro de independencia entre componente interpersonal y desempeño docente.	64
Tabla 12. Cuantificación de la correlación de Pearson	64
Tabla 13. Prueba Chi Cuadro de independencia entre el manejo de estrés con el desempeño docente.....	67
Tabla 11. Cuantificación de la correlación de Pearson	67
Tabla 12. Prueba Chi Cuadro de independencia entre la adaptabilidad con el desempeño docente.....	70
Tabla 16. Cuantificación de la correlación de Pearson	70
Tabla 14. Prueba Chi Cuadro de independencia entre el estado de ánimo y desempeño docente.	73
Tabla 15. Cuantificación de la correlación de Pearson	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Notación algebraica del diseño de investigación	39
Figura 2. Distribución según la edad.	48
Figura 3. Distribución según el sexo.....	49
Figura 4. Análisis global y dimensional de la variable inteligencia emocional.	51
Figura 5. Análisis global y dimensional de la variable desempeño docente.	53
Figura 6. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.	57
Figura 7. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.	60
Figura 8. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.	63
Figura 6. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.	66
Figura 10. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.....	69
Figura 6. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.	72

I INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional es fundamental en los docentes pues es un atributo importante que todo docente debe poseer a fin de poder orientar adecuadamente a los alumnos sobre temas determinantes para su futuro. En ese sentido, la formación de los docentes debe enfocarse desde un aspecto preventivo, humanista y proactivo. De esta manera, debe ampliarse el interés desde aspectos meramente pedagógicos, didácticos y cognitivos hacia aspectos más subjetivos, pro sociales y asertivos, que permitan que los docentes no solo sean gestores de aprendizajes sino verdaderos modeladores de conductas pro sociales en las aulas de clase.

La inteligencia emocional es un campo de reciente estudio cuyos beneficios son múltiples en muchos ámbitos de la vida diaria, pues nos permite tomar decisiones equilibradas sobre temas importantes de nuestra vida personal y familiar. El desempeño docente, el cual se conceptualiza como el nivel de metas educativas que cumple un docente en un momento determinado, es influido directamente por la inteligencia emocional, en ese sentido, la capacidad de gestión emocional, reconocimiento del otro y comunicación afectiva serán los pilares sobre los que los docentes cumplirán sus metas pedagógicas.

De esta manera, el presente trabajo se ha estructurado en seis capítulos:

El primer capítulo contiene la introducción, la misma que ofrece un panorama general del trabajo de investigación.

El segundo capítulo contiene el planteamiento de la problemática de estudio a partir de un contacto directo con la realidad, asimismo, se sistematiza dicha problemática por medio de una pregunta de investigación general y específica; objetivos general y específico; finalmente, contiene la justificación e importancia de la investigación.

El tercer capítulo contiene con el marco teórico, donde se brindará un desarrollo acerca de los principales antecedentes de investigación a nivel internacional y nacional. Asimismo, contiene los bases teóricas de cada una de las variables, donde se podrá encontrar el desarrollo teórico, modelos, características y dimensiones de las variables.

El cuarto capítulo aborda aspectos relacionados con la metodología de la investigación: tipo, nivel, diseño de investigación, operacionalización de la variable de estudio, hipótesis, técnicas e instrumentos de investigación y las técnicas de análisis de datos.

El quinto capítulo contiene la presentación de los resultados a partir del procesamiento estadístico de la base de datos y la interpretación a partir de la información recogida.

El sexto capítulo contiene el análisis de los resultados a partir del análisis descriptivo de los datos mediante el contraste de hipótesis y la comparación de los resultados con el marco teórico.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de problema

A nivel internacional, existe consenso por parte de investigadores e instituciones educativas acerca de señalar la docencia como una ocupación profesional de alto riesgo psicosocial, ya que esta implica una elevada carga social y directiva, cumpliendo el docente un papel de asesoría no solo académica, sino también moral y ética, comportando una serie de competencias en materia de gestión de las emociones propias y reconocimiento de las ajenas en contextos educativos. Tal como ha señalado la UNESCO (1996), el papel de la docencia en materia de habilidades blandas tiene por finalidad el aprendizaje de competencias socioemocionales, las cuales forman tanto capital cultural y laboral de las generaciones futuras en medio de tantos cambios.

En la práctica pedagógica cotidiana, la educación cobra un rol cada vez más necesario e integral. La actual crisis de valores éticos, certezas morales, el aumento de conductas violentas, la falta de disciplina y motivación en los estudiantes, así como el incremento de actitudes excluyentes e intolerantes, nos impide señalar la verdadera amplitud de la función de los docentes y replantear los objetivos generales del sistema educativo, pues este tiene que adaptarse a las nuevas necesidades del mundo laboral y familiar.

Tal como señalan Buitrón & Navarrete (2008), los actuales cambios globales no solo pondrán el foco sobre la capacidad intelectual-matemática de los educandos, pues tal como se ha evidenciado, el rendimiento, el desempeño y la felicidad no solo se explican a través de la medición de la capacidad intelectual, sino de habilidades y competencias más complejas, aquellas que se relacionan con una buena toma de decisiones y la capacidad de reconocer las emociones propias y ajenas.

Según el informe de Jacques Delors de la UNESCO (1996), la educación debe responder a las nuevas demandas sociales y servir como un mecanismo de prevención del conflicto humano en todas sus dimensiones (personal, familiar, comunitario y social). Además, varios estudios han señalado el impacto favorable que tiene la labor docente sobre el bienestar de los alumnos.

De esta manera, la práctica profesional centrada en las habilidades socioemocionales se relaciona positivamente con la aparición de problemas físicos y psicosociales en los alumnos, así como un mejor desempeño docente en función a las habilidades blandas presentes en los gestores educativos. Por lo que, nos encontramos ante un círculo virtuoso donde docentes con mejores habilidades emocionales generan alumnos más ajustados a enfrentar complejos problemas humanos tanto en el ámbito educativo como el familiar.

Tal como señala Castillo (2015) se hace manifiesta la necesidad de contar con maestros acordes a la exigencia planteada por la sociedad mundial en las últimas décadas, donde se considera a la educación no solo como un instrumento para el aprendizaje de contenidos y desarrollo de competencias cognitivas, sino también como un espacio que contribuya a la formación integral de los ciudadanos, que favorezca la construcción de valores, que enseñe a llevar vidas emocionalmente más saludables y que impulse la convivencia pacífica y armónica en la comunidad.

Esta problemática internacional, tiene un fuerte eco en nuestra realidad nacional, pues el problema de la formación docente se enfoca en que la formación inicial del docente se centra más en la formación académica que en la observación y las prácticas innovadoras. La educación individual se centra muy poco sobre el trabajo en equipo y más sobre los aspectos cognitivos, en desmedro de los afectivos. Es decir, se sigue formando a los

docentes para dar clases y no para mediar procesos de aprendizaje a través de la emoción y el aprendizaje guiado.

Desde el Ministerio de Educación (2016) a través de la Currículo Nacional se ha puesto énfasis sobre las habilidades blandas que debe adquirir el docente en contextos educativos, sin embargo, dicho objetivo carece de sistematización y no se inserta en un programa integral de capacitación que permita que los docentes incrementen su inteligencia emocional en favor de los alumnos. Por tanto, las estrategias que apliquen los docentes parten mayormente de una iniciativa propia mas no de un esfuerzo institucional a nivel nacional.

Por otra parte, la metodología por competencias, si bien inserta un método de evaluación que prioriza la evaluación formativa y la estructuración de aprendizajes a través de la experiencia, no concluye nada sobre el desarrollo de habilidades blandas en los docentes. Asimismo, la dinámica de trabajo propia de la docencia, impide a que midan su desempeño en función a un cuadro de metas básicamente sumativo.

Tal como se ha podido observar de la problemática al interior de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021, los profesores en la actualidad sufren agotamiento emocional, el cual puede estar provocado por diversos factores: condiciones estructurales del currículo, una metodología rígida de evaluación de desempeño, problemas de comportamiento de los alumnos, escasa motivación para el trabajo en las aulas, presión por el cumplimiento de metas y ausencia de capacitación para la mejora de habilidades socioemocionales en contextos educativos. Lo anterior, repercute en el desempeño y bienestar de los profesores, lo que significa que se debe en persistir en trabajar en el mejoramiento de la inteligencia emocional en el marco de una metodología de evaluación de tipo formativo.

2.2 Pregunta de investigación general

¿De qué manera se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño en docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?

2.3 Preguntas de investigación específicas

- ¿De qué manera se relacionan el componente intrapersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?
- ¿De qué manera se relacionan el componente interpersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?
- ¿De qué manera se relacionan el componente de adaptabilidad y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?
- ¿De qué manera se relacionan el componente manejo de estrés y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?
- ¿De qué manera se relacionan el componente del estado del ánimo en general y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?

2.4 Objetivo general y específicos

2.4.1 Objetivo general

Determinar de qué manera se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar de qué manera se relacionan el componente intrapersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.
- Determinar de qué manera se relacionan el componente interpersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.
- Determinar de qué manera se relacionan el componente de adaptabilidad y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.
- Determinar de qué manera se relacionan el componente manejo de estrés y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.
- Determinar de qué manera se relacionan el componente del estado del ánimo en general y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.

2.5 Justificación e importancia

Por las razones descritas y el planteamiento del problema, se considera que el presente trabajo tiene nivel social, teórico y metodológico, explicados en las siguientes líneas:

2.5.1 Justificación social

La justificación social recae en que la presente investigación tiene por objetivo trascendente beneficiar a la sociedad en su conjunto ya que no se cuentan con estudios que se avoquen a escrutar variables psicológicas relacionadas con la inteligencia emocional con el desempeño docente en la población de docentes, vinculándose éstas mayormente a los niveles de ansiedad, dejando de lado la salud ocupacional. Por tanto, resulta de elemental importancia la obtención de esta información a fin de mejorar las prácticas al interior de la institución.

2.5.2 Justificación práctica

En cuanto a la justificación práctica, es sabido que la psicología ocupacional y organizacional es un campo amplio, por ello resulta de fundamental importancia conocer las variables de investigación a profundidad para impulsar un enfoque preventivo de la salud mental en los docentes, así mismo, se busca promover la detección temprana de trastornos a fin de contribuir con el libre desenvolvimiento del personal para bien de la sociedad y el Estado.

2.5.3 Justificación teórica

La justificación teórica recae en que las investigaciones en el campo de la inteligencia emocional con el desempeño docente mayormente han sido abordadas a nivel exploratorio y en muestras cuyas características no

corresponden exactamente al perfil del docente en contextos educativos complejos, por tanto, la presente investigación resulta necesaria a fin de tomar conocimiento de la variable de investigación para elaborar políticas a nivel institucional que puedan intervenir directamente y el bienestar subjetivo de la población de docentes.

2.5.4 Justificación metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, la presente investigación cuenta con un diseño que comprende el uso de dos instrumentos con confiabilidad estadística y que han sido validados en el Perú, por tanto, de la revisión de los antecedentes, se ha podido corroborar el uso de dichos instrumentos en otras investigaciones, resultando útil para la medición de las variables de investigación.

2.6 Alcances y limitaciones

2.6.1 Alcance

- Alcance social: docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel.
- Alcances espacial y geográfica: la presente investigación se realizará en Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, provincia de Puno, Perú.
- Alcance temporal: la investigación se realizará y el año 2021
- Alcance metodológico: tiene una metodología no experimental, transversal, correlacional.

2.6.1.1 Limitaciones

Parte de la limitación es que la investigación se desarrolló en plena pandemia de la COVID-19 la cual ha dificultado en la aplicación de las pruebas de manera presencial, asimismo, el tiempo y permiso dentro de la institución para poder desarrollar y poca participación de los docentes.

III MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Internacionales

Escobedo, N. (2018) en su tesis titulada “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Supervisores de Industrias Citrícolas de Montemorelos”. El objetivo fue comprender si el desarrollo de la inteligencia mental (superación personal, automotivación, empatía y habilidades sociales) que los empleados perciben, y predice cómo se monitorea la gestión del desempeño. El estudio contempló un diseño muestral de 413 personas en la fuerza laboral, lo que equivale al 49,34% de la población total y solo al 50% de los empleados entrevistados, concluyendo que el crecimiento de mi propiedad intelectual 'más el supervisor reconoce a los compañeros de trabajo, es más probable que afecte el desempeño de los supervisores. De la misma manera, se demuestra que las habilidades sociales son útiles para visualizar el desempeño. Es importante y relevante para la investigación que se está llevando a cabo porque nos ayuda a comprender qué afecta directamente a la inteligencia mental.

Martín, B. (2015), en su tesis titulada “Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación auto determinada y el deporte”, cuyo objetivo fue probar la confiabilidad y validez de las 27 escalas utilizadas y el estudio y evaluar las relaciones establecidas de manera que estén en línea con las necesidades de Inteligencia Emocional y Apoyo Cognitivo, autenticidad y autosatisfacción y con un índice independiente. El estudio contempló un diseño muestral de 327 estudiantes de Bachillerato de varios colegios públicos de Valencia, con edades comprendidas entre los 12 y los 20 años. Como resultado, existe una fuerte conexión entre académicos y directores independientes, es decir, estudiantes con capacidad de aprendizaje.

Cevallos, G. (2017), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y su incidencia con el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013”, cuyo objetivo fue determinar el impacto del trabajo de gestión de recursos humanos, a través de una encuesta a gerentes, supervisores y personal técnico con el objetivo de desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos para la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena. El estudio contempló un diseño muestral de 51 colaboradores de la empresa. De esta manera, se confirmó que la entrada de un nuevo empleado del gobierno para reemplazar a la agencia se proporciona a través del proceso de reclutamiento y selección, que deben seguir los empleados que trabajan en varios puestos. y al mismo tiempo deben estar capacitados para hacer bien su trabajo.

Restrepo, Y. (2018), en su informe de trabajo de grado: “Influencia de la Inteligencia Emocional con el desempeño Laboral de los Estudiantes en Práctica de la Universidad ICESI”, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la inteligencia psicológica como el cambio personal con el desempeño que los profesionales de diversas instituciones son fundamentales y el seguimiento de todos los estudiantes. En vista de lo anterior, este estudio busca determinar la relación entre los psicólogos con el desempeño de los estudiantes dentro de su semestre de estudio, el cual se considera un curso especializado que marca el inicio del desarrollo profesional para los futuros egresados. de la universidad ICESI. En este sentido, la experimentación se mide cuál de los elementos intelectuales está más ligado a la práctica multidisciplinar, así como cuál de las fuerzas intelectuales se relacionan más con el desempeño, y en última instancia requiere un mayor desarrollo en las universidades y el CEDEP.

Nacionales

Sánchez, B. (2017) Y el estudio titulado “Efectos de las condiciones psicosociales con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila”, cuyo objetivo fue comprender cómo se relacionan las condiciones psicológicas y el ámbito del personal de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila, en cuanto al diseño podemos señalar que es un estudio que corresponde al tipo no experimental basado en métodos descriptivos. En cuanto diseño muestral, este contempló a 62 enfermeras de los servicios de urgencias, quirófanos, médicos y medicina interna. Al final de este ejercicio reviso los hallazgos del estudio, mostrando que, en contacto con el trauma, el sufrimiento 14.51% (62 enfermeras) conduce al agotamiento mental 14.52% de las enfermeras están agotadas mentalmente y estresadas, 95.38% tienen alto desempeño, por lo que no afectará el crecimiento del empleo. Asegurar que los problemas psicológicos afecten la práctica de la enfermería.

Guillen, M. (2019) en su tesis titulada “Nivel de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre un determinado nivel de inteligencia emocional y la forma en que trabajan las enfermeras. Utilizando la consulta Bar-On con consultas 360 ° de Montenegro como herramienta. Los resultados muestran que el 69,7% dice ser muy inteligente en términos de desempeño, el 63,6% de las enfermeras entrevistadas muestra desempeño, lo que confirma que existe una fuerte correlación entre los dos cambios.

Arias, M. Bernaola, J. (2018), en su Tesis titulada “Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión. Callao, 2017”, cuyo objetivo fue dar a conocer la experiencia psicológica y práctica de los profesionales de la salud que

trabajan y el Servicio de Hospitalización del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao. Aquel cuyas ideas eran más intelectuales estaba estrechamente vinculado a la profesionalidad de los profesionales de la salud. Su metodología de investigación estaba bien integrada. Por otro lado, los resultados muestran que el 37% siempre trabaja con la inteligencia intelectual y el 20,4% trabaja bien con la inteligencia mental, y la importancia del 95% es cierto que existe una relación significativa entre la inteligencia mental y el rendimiento.

Apaza, Y. Carrillo. G. (2017) en la investigación titulada “Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras (os) del Hospital Regional JPM–PNP, Arequipa 2017”, cuyo propósito fue establecer una relación entre la competencia socioemocional relacionado con la inteligencia emocional y la satisfacción laboral dirigiendo el ambiente laboral. Como resultado, el 64,29% de las enfermeras a tiempo parcial tienen facultades mentales, el 12,5% de desempeño insatisfactorio y el 58,34% de las enfermeras menos satisfechas tienen retraso mental, el 40% de los ocupantes insatisfechos muestran poca indiferencia mental. Se garantiza que existe un sentido contable entre las dos variables.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Variable Independiente: Inteligencia emocional

3.2.1.1 Definición

Tal como indican Hernández & Ramos (2018) el constructo denominado “inteligencia emocional”, tiene como principales precursores los aportes de los científicos de la conducta Mayer y Salovey (1997) los cuales en un inicio la definieron como “una competencia que permite al sujeto reconocer las emociones propias y de los demás lo que le permite una respuesta emocional adecuada” (Hernández & Ramos, 2018, pág. 21)

Por otra parte, tenemos la definición brindada por Bariso (2020) quien la definió como:

(...) una destreza o habilidad que facilita una adecuada asimilación del manejo y gestión de las emociones, lo que impulsa la generación de un razonamiento eficiente que permita el sostenimiento de una calidad de vida emocional más ajustada, saludable y adaptativa. (pág. 17)

Por otro lado, investigadores como Yin, Lee y Zhang (2013) señalan que esta habilidad se relaciona con la capacidad de empatizar o de ponerse en el lugar del otro, es decir, que se tiene por función para detectar y gestionar las emociones con la finalidad de conseguir un desarrollo socio-emocional e intelectual eficaz y adaptativo. De esta manera, resaltan su potencial para la sociabilidad y el buen clima social familiar y personal.

Asimismo, investigadores como Buitrón & Navarrete (2008) han señalado que la inteligencia emocional es fundamental para la comprensión de cómo se trabajan y cómo se sienten las vivencias y experiencias vitales.

En ese sentido han indicado que:

La comprensión de la emoción consiste en la capacidad de expresarse cómo se siente (introspección emocional), de esta forma se identifican pensamientos complejos como la ira, el resentimiento, hostilidad, felicidad y goce. Finalmente, consiste en dirigir sus emociones y estar abierto a todo tipo de pensamientos (apertura emocional), de tal manera que se desarrolla la capacidad de diferenciar emociones y, como resultado, se puede controlar, guiar y evaluar la vida afectiva. (Buitrón & Navarrete, 2008, pág. 38)

3.2.1.2 Educación emocional

García (2012), en diversos estudios relacionados con la educación emocional, han resaltado el papel de la educación emocional como un proceso complejo y amplio sobre el manejo de las emociones y el reconocimiento de estas en los demás.

Por otra parte, Cebriá (2017) hace hincapié en aspectos como la planificación y preparación sistemática de cursos que promueven la inteligencia psicológica, parecen ser una respuesta coherente y correcta a esas necesidades.

Asimismo, de las investigaciones de García (2012) en muestras de niños de primaria, se ha verificado que la educación emocional es una herramienta útil que permite el desarrollo de la capacidad intelectual y empática ya que ejercita los detectores y métodos necesarios para el desarrollo de la teoría de la mente, las cuales son una herramienta importante en la prevención de problemas conflictos y problemas emocionales de tipo interpersonal e intrapersonal.

3.2.1.3 Origen

La inteligencia emocional como constructo tiene su origen en la teoría y modelo desarrollado por Salovey y Mayer (1990). Según Castillo (2015) este modelo se caracteriza por ser “integrador de los desarrollos relacionados con las competencias sociales interpersonales y las destrezas afectivas intrapersonales” (pág. 11).

Tal como señala Bisquerra (2008) la educación emocional se relaciona favorablemente y el desarrollo de la inteligencia cognitiva o intelectual:

(...) ya que implica y supone ejercitar la capacidad de reconocer el significado de las emociones y sus relaciones con conductas específicas en situaciones dadas, así como la capacidad de aplicar

la emoción a los procesos cognitivos para elevar la eficacia de adaptación. (pág. 50)

Por estas razones, la educación emocional y su utilidad se pueden extrapolar al ámbito del desempeño docente pues “el desarrollo de habilidades psicológicas debe fomentarse dentro de la educación de cada individuo, pero especialmente de un docente, que dedica su vida a la educación de la ciudadanía” (Bisquerra, 2008, pág. 51).

Castillo (2015) sugiere que la integración de la educación emocional o afectiva en los contenidos curriculares dictados por docentes en los distintos ámbitos en los que se desarrolla la educación escolar, es fundamental para estimular la adaptación y el desarrollo de la inteligencia social, “ya que permiten desterrar la idea equivocada de que las clases son una forma de aprendizaje de adultos, e incluyen la emoción como vehículo principal de enseñanza y pedagogía, a través de la experiencia y el diálogo participativo” (Castillo, 2015, pág. 74).

3.2.1.4 Importancia

Tal como señalan Tacca et al. (2020) la inteligencia mental parece poco importante en la vida social hasta finales de los 80. De hecho, los estudios se encontraban enfocados en la inteligencia cognitivo o básicamente por la inteligencia matemática.

Sin embargo, el investigador Thorndike acuñó el término inteligencia social, mientras que Wechsler acuñó el de conducta adaptativo o hitos críticos. Luego, siguió McClelland con una nueva forma de predecir el futuro desempeño a través de datos presentes, lo cual ofrecía un marcador más fiable de inteligencia a largo plazo. Mientras tanto, Gardner comenzó a formular ideas donde las habilidades cognitivas son una parte importante

de la comunicación, pero no la totalidad, ya que se comenzaban a tomar en cuenta el factor emocional, intrapersonal y afectivo.

Es así que Salovey y Mayer, a principios de la década de 1990, dieron los primeros aportes a la psicología sobre el papel de las emociones en la conducta adaptativa de los sujetos, siendo Goleman quien permitió su expansión y el ámbito científico, empresarial, académico y principalmente educativo.

3.2.1.5 Componentes

Según los investigadores Mérida et al. (2020) el concepto de inteligencia emocional incluye un complejo de habilidades, entre las que encontramos la habilidad que nos permite percibir, utilizar, comprender y dirigir las propias emociones hasta las que nos permiten comprender, el dolor de los demás e incluso de colectivos mayores.

Tal como han señalado Buitrón & Navarrete (2008) el trabajo sobre el concepto de inteligencia emocional ha dado grandes pasos en la educación durante los últimos años. Como prueba de ello, existen numerosos estudios que avalan los beneficios de la inteligencia emocional en la docencia escolar, así como una correspondencia entre la capacidad de desarrollar inteligencia emocional y la de los educandos.

Por ejemplo, un estudio reciente realizado por profesores de secundaria mostró una fuerte conexión entre las habilidades relacionadas con las emociones y el cansancio emocional o fatiga afectiva, así como el grado de adaptación a la conducta.

Además, la inteligencia emocional se considera una herramienta importante para promover el bienestar con el desempeño docente.

Aunque la evidencia obtenida en los últimos años en relación con la inteligencia emocional es de gran ayuda para la mejora de la profesión docente. En ese sentido, existen varios estudios que exploran formas de abordar el vínculo entre la inteligencia emocional y la práctica docente en contextos inclusivos y regulares, donde los efectos de la inteligencia emocional son notables sobre variables relacionadas con el bienestar subjetivo.

La literatura actual sugiere que la inteligencia emocional se corresponde con la capacidad intelectual y son factores que definen una buena ética de trabajo en entornos educativos (García, 2012; Cebriá, 2017)

Por otra parte, se ha demostrado que la resiliencia es un aspecto importante de la inteligencia emocional que permite a los profesores mejorar su práctica profesional (Bisquerra, 2008; Bariso, 2020).

3.2.1.6 Dimensiones

A continuación, se desarrollarán las dimensiones del constructo inteligencia emocional:

- a) Componente Intrapersonal (CIA): Área que incorpora los siguientes componentes: comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia. Ítems (3, 7, 17, 28)
 - a. Comprensión emocional de sí mismo (CM): Hace referencia a la capacidad de ver y entender los sentimientos y emociones propias, distinguirlos y conocer la razón de ellos.
 - b. Asertividad (AS): es la capacidad de revelar sensaciones, convicciones y reflexiones sin lastimar a otros y proteger nuestros derechos de una forma no peligrosa.

- c. Autoconcepto (AC): es la capacidad de entender, percibir, reconocer y estimarse, tolerando nuestras perspectivas positivas y negativas, así mismo adicionalmente nuestras barreras y oportunidades.
 - d. Autorrealización (AR): es la capacidad de hacer lo que verdaderamente buscamos, necesitamos y apreciamos.
 - e. Independencia (IN): es la capacidad de auto dirigirse, sentir seguridad de nuestras propias capacidades, manifestaciones y acto, mostrando la independencia emocional para la toma de nuestras decisiones.
- b) Componente interpersonal (CIE): Área que reúne los siguientes componentes: empatía, responsabilidad social y relación interpersonal. Ítems (2, 5, 10, 14, 20, 24).
- a. Empatía (EM): es la cualidad de ver, conocer y distinguir el sentimiento de otras personas.
 - b. Relaciones Interpersonales (RI): es la cualidad de construir y conservar vínculos agradables, respetuosas y agradables de manera recíproca.
 - c. Responsabilidad social (RS): es la cualidad de mostrarse propiamente como una persona que organiza, apoya y es útil y valioso dentro de un grupo social.
- c) Componente de adaptabilidad (CAD): Es el área que reúne los siguientes componentes: prueba de la realidad, flexibilidad y solución de problemas. Ítems (8, 12, 16, 22, 25, 27, 30).

- a. Solución de problemas (SP): es la destreza de reconocer, distinguir y caracterizar desafíos, además de producir y buscar salidas efectivas.

- d) Prueba de la realidad (PR): es la capacidad de analizar la respuesta entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo).
 - a. Flexibilidad (FL): es la capacidad para hacer una modificación apropiada de los sentimientos, ideas y comportamiento a circunstancias y situaciones modificables.

- e) Componentes del manejo de estrés (CME): Es el área que reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control de los impulsos. Ítems (6, 11, 13, 15, 21, 26)
 - a. Tolerancia al estrés (TE): es la capacidad de soportar situaciones desfavorables, circunstancias perturbadoras y emociones fuertes sin “destruirse”, afrontando eficaz, precisa y adecuadamente el estrés.

 - b. Control de los Impulsos (CI): es la capacidad de oponerse o aplazar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestros sentimientos y emociones.

- f) Componentes del estado de ánimo en general (CAG): Es el área que reúne los siguientes componentes: Ítems (1, 4, 9, 18, 19, 23, 29).
 - a. Felicidad (FE): es la capacidad de sentirnos felices con nuestra vida, manifestando satisfacción de nuestra vida y del ambiente que nos rodea manifestando sentimientos agradables.

- b. Optimismo (OP): es la capacidad de ver espléndidamente la vida y tener un estado de ánimo positivo, a pesar de la desventura y los malos sentimientos.

3.2.2 Variable Dependiente: Desempeño docente

3.2.2.1 Definición

La docencia es un concepto que se construye en función de una serie de factores que lo determinan. Tal como señala el Ministerio de Educación (2012) el desempeño docente hace referencia a las acciones relacionadas con la labor docente dentro del contexto educativo.

En palabras de Sandra & Lavín (2017) el educador es considerado el mediador del conocimiento, es decir, el educador es quien crea los métodos y las prácticas de acuerdo a los conocimientos que se supone que debe enseñar.

Tal como señalan Saravia & López (2016) la representación social de docente hace referencia a una persona que guía el proceso de aprendizaje, y el que el alumno duda de sus certezas y ve la necesidad de buscar nuevas explicaciones, nuevas formas que también satisfagan sus ideas.

En ese sentido, el desempeño docente hace referencia a los esfuerzos dirigidos a incrementar la eficacia del proceso de aprendizaje, el cual tenía que ser diseñado en armonía con la naturaleza y la cultura.

Tal como señala el Ministerio de Educación (2012) el desempeño docente, incluye las actividades académicas son altamente transparentes, incluida la planificación, preparación, comunicación y seguimiento que se realiza en la gestión de las organizaciones.

Según los investigadores Covarrubias & Mendoza (2013) las prácticas docentes se imparten incluyendo las siguientes actividades: preparación de la clase, actividades dentro del aula, mejora del alumno en cuanto a participación, gestión del desempeño, comunicación con otros docentes y supervisión de clases.

3.2.2.2 Teorías del desempeño docente

A continuación, mencionaremos la clasificación realizada por los investigadores Covarrubias & Mendoza (2013) sobre el desempeño docente:

3.2.2.2.1 La teoría de Ausubel

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente intenta cuantificar los mecanismos para obtener y mantener el rendimiento al interior de un salón de clases, es decir, las técnicas que permiten conseguir las metas educativas.

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente enfatiza lo que sucede y el aula cuando los estudiantes aprenden, cómo aprenden, cómo socializan los conocimientos para que se lleve a cabo este curso, sus resultados y su evaluación. Se enfoca en los objetos, condiciones y mecanismos que aseguran la adquisición, implementación y preservación de los conocimientos que brinda la escuela a los estudiantes.

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente sugiere que el papel del facilitador será eficaz para lograr una serie de objetivos tales como: meta, recurrencia, continuidad, coherencia de significado e integración de potencial y efectividad.

El mismo autor sostiene que, en la preparación docente, se deben considerar simultáneamente los cuatro aspectos: contenidos didácticos, métodos de enseñanza, técnicas didácticas, y la organización al interior del aula.

Sin embargo, tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), Ausubel no solo se refiere al docente en términos de lo antes mencionado, sino que también menciona tres cosas que deben cumplirse para que se produzca el aprendizaje significativo: La importancia de la lógica, sentido común y el desarrollo de significado o metacognición.

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente intenta reflexionar sobre la profesión docente como una forma de saber qué están enseñando y cómo las cosas pueden tener sentido para el alumno. Es justo decir que un buen maestro necesita conocer los recursos y técnicas que necesita para asegurarse de que los estudiantes estén aprendiendo, así como sólidos conocimientos académicos que le permitan alcanzar lo aprendido y relacionarse con la personalidad de cada uno de sus alumnos.

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente señala que la escuela ya no puede centrarse en la educación no planificada, sino y el aprendizaje que conduce a la preparación para la vida. Es por esto que la principal fuente de un docente es su apariencia clara, su capacidad de evaluar y construir, de dirigir y corregir las cosas, de innovar y practicar, de aprender de los demás, aprovechando sus oportunidades.

3.2.2.2.2 Teoría socio cultural de Vigotsky

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente otorga al docente un rol vital y esencial, al considerarlo

facilitador del desarrollo que, utilizando estrategias corporativas, sea capaz de construir aprendizajes más estructurados.

En muchas investigaciones, se concluye que los aprendizajes realizados en equipo son más eficientes que los aprendizajes individuales, de lo que se desprende, sin mayor análisis, que el aprendizaje del niño está íntimamente ligado, cual cordón umbilical, al contexto social y el cual fluctúa.

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), la teoría del desempeño docente de Vygotsky teoriza sobre el desarrollo como un proceso social que se origina desde el primer momento en que el sujeto abre sus ojos al mundo, y recibe la asistencia de otros individuos más competentes en cuanto al manejo de capacidades y habilidades que existe y el espacio socio cultural en que se desenvuelve.

Así, el desarrollo es el producto que se origina de la interrelación del individuo que aprende y el conjunto de personas mediadoras de la cultura. Para ser eficiente en su desempeño tiene que conocer los intereses de los estudiantes, sus diferencias individuales, las necesidades evolutivas de cada uno de ellos, los estímulos de sus contextos familiares, comunitarios, educativos, y contextualizar las actividades, etc.

Tal como señala Covarrubias & Mendoza (2013), esta teoría del desempeño docente indica que enseñar es, básicamente, enseñar a pensar, es decir, desarrollar en los educandos un conjunto de competencias cognitivas que le permitan optimizar sus procesos de razonamiento.

3.2.2.3 Dimensiones

a) Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus alumnos y sus experiencias, las enseñanzas que imparten, los métodos y políticas de enseñanza, para que puedan desarrollar la más alta calidad de habilidades y su formación completa.

Competencia 2

Tiene como objetivo enseñar de forma coherente, que asegure el vínculo entre las lecciones que quiere lograr en sus alumnos, el método de enseñanza, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en el plan de estudios en mejora continua.

b) Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Competencia 3

Crea un entorno de aprendizaje favorable, un entorno democrático y un conocimiento de la diversidad en todas sus formas, con el objetivo de crear una sociedad hostil y cultural.

Competencia 4

Orienta el proceso de enseñanza con el contenido de la guía y utiliza enfoques adecuados y de apoyo para que todos los estudiantes aprendan en profundidad y en profundidad lo que implica la resolución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y vivencias.

Competencia 5

Evaluar periódicamente el aprendizaje de acuerdo con las metas establecidas, tomar decisiones y brindar retroalimentación a sus

estudiantes y al grupo de estudio, teniendo en cuenta las diferencias sociales y culturales.

c) Dominio 3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Competencia 6

Participan activamente en la gobernanza escolar democrática, apartidista y cohesionada, que contribuyen a la construcción y transformación continua del Proyecto Educativo Institucional en un sistema educativo de calidad.

d) Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Competencia 7

Observan lo que hacen y sus experiencias y crean estrategias de aprendizaje de forma continua, individual y colectivamente, para crear y validar quiénes son y su función en el lugar de trabajo.

Competencia 8

Realiza sus funciones desde una cultura de respeto a los derechos humanos, demostrando integridad, justicia, responsabilidad y dedicación a su labor social.

IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y Nivel de la Investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación corresponde al tipo básico o fundamental pues “tiene por finalidad la ampliación de la teoría sobre la variable de estudio, es decir, busca contribuir al acervo teórico de la variable y no la aplicación práctica o directa de este conocimiento” (Baena, 2017, pág. 33).

4.1.2 Nivel de investigación

La presente investigación corresponde al nivel de investigación correlacional, ya que busca establecer una relación entre las variables, sin atribuir una relación de causalidad entre ambas. En ese sentido, siguiendo el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2014) buscamos determinar una relación, entre ambas variables.

4.2 Diseño de la Investigación

Se aplicará un diseño no experimental y observacional transversal. Se denomina diseño descriptivo, a aquel procedimiento metodológico que consiste en “hacer descripciones de aquellas características de ambas variables de investigación: inteligencia emocional y desempeño docente (Baena, 2017, pág. 35).

Por su parte, se llama diseño correlacional, a aquel diseño que tiene como finalidad determinar el nivel de correlación o relación entre las variables de investigación.

Finalmente, se denomina diseño transversal, a aquel diseño donde se recogen datos en un solo instante (y no a lo largo de tiempo), en un tiempo único. En general, este diseño tiene como propósito describir variables y analizar su ocurrencia y correlación. (Hernández, Fernández, & Batista, 2014, pág. 32)

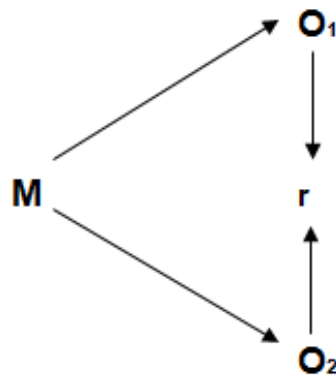


Figura 1. Notación algebraica del diseño de investigación

Fuente: (Baena, 2017, pág. 52)

Dónde:

- M** = Muestra
- O₁** = Observación de la primera variable
- O₂** = Observación de la segunda variable
- R** = Relación (entre la variable X y Y)

4.3 Operacionalización de Variables

Variables sociodemográficas

Tabla 1. Operacionalización de las variables sociodemográficas

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN
Edad	Años de vida	<ul style="list-style-type: none">• Edad	Cuantitativa	De intervalo
Sexo	Variable únicamente física, producida biológicamente que tiene un resultado masculino o femenino.	<ul style="list-style-type: none">• Masculino• Femenino	Cualitativa	Nominal
Conformación familiar	Tipo de conformación familiar	<ul style="list-style-type: none">• Padre• Madre• Padre y madre• Otros	Cualitativa	Nominal

Fuente: Elaboración propia en base a la revisión de la literatura.

Tabla 2. Operacionalización de la variable Inteligencia emocional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDIDA
Variable independiente: Inteligencia emocional	Según BarOn (1997) define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que se relacionan en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio.	Aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.	Componente intrapersonal	• Comprensión emocional de sí mismo	Test de Inteligencia de BarOn	Ordinal
				• Asertividad		
				• Autoconcepto		
				• Autorrealización		
				• Independencia		
			Componente interpersonal	• Empatía		
				• Relaciones interpersonales		
			Componente de adaptabilidad	• Responsabilidad social		
				• Solución de problemas		
				• Prueba de realidad		
			Componente de manejo de estrés	• Flexibilidad		
				• Tolerancia al estrés		
Componente del estado de ánimo en general	• Control de impulsos					
	• Felicidad					
				• Optimismo		

<p>Variable dependiente: Desempeño docente</p>	<p>Según MINEDU (2016) es el “conjunto de actividades encaminadas al cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.45).</p>	<p>Las buenas prácticas de trabajo y el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”</p>	<p>Planificación del trabajo pedagógico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de habilidades cognitivas 	<p>Escala de desempeño docente del Ministerio de Educación</p>	<p>Ordinal</p>
				<ul style="list-style-type: none"> • Estilos de aprendizaje 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Dominio del área 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Intereses y. necesidades 		
			<p>Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Relación afectiva 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Formulación de respuestas asertivas 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Normas de convivencia 		
			<p>Responsabilidades profesionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguaje sencillo 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de instrumentos 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de la práctica pedagógica 		
				<ul style="list-style-type: none"> • Orientación socio-afectiva 		
<ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos 						
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de proyectos 						

Fuente: Elaboración propia.

4.4 Hipótesis general y específicos

La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hipótesis específicas

1. El componente intrapersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.
2. El componente interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.
3. El componente manejo de estrés se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.
4. El componente de adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.
5. El componente de estado de ánimo en general se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

En la presente investigación, la población de estudio estará conformada por 77 Docentes de la IES Perú Birf.

4.5.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la muestra está representada por unidades de análisis. Se le denomina también casos o elementos” (pág. 31).

El muestreo es la estrategia para determinar la obtención de la muestra, seleccionar las unidades de la población a la que se les requerirá información, y por el otro, interpretar los resultados con el fin de estimar los parámetros de la población sobre la que se determina la muestra para probar las hipótesis. (Hernández, Fernández, & Batista, 2014, pág. 34)

El tipo de muestra que utilizará y el presente trabajo de investigación corresponde a una muestra probabilística, por lo que partiremos de la determinación del marco muestral, el cual está constituido por 60 Docentes de la IES Perú Birf.

Por tanto, contando con el marco muestral, podemos aplicar la fórmula para determinación de tamaño muestral de poblaciones finitas, la cual es:

$$n = \frac{N + Z_{\infty}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

Donde:

n=Tamaño de muestra buscado

N=Tamaño de la Población o Universo

Z=Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza

e=Error de estimación máximo aceptado

p=Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q=Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$$n = \frac{77 + 1.96_{\infty}^2 * 0.05 * 0.05}{0.3^2 * (221 - 1) + 1.96_{\infty}^2 * 0.05 * 0.05}$$

$$n = 60$$

De esta manera, la muestra estará conformada por 60 Docentes de la IES Perú Birf.

4.6 Técnicas e instrumentos de Recolección de información

4.6.1 Proceso de recolección de datos

El proceso de recojo de datos se realizará de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello se utilizarán: el soporte informático SPSS 25 edición, paquete con recursos para el análisis descriptivo de las variables y para el cálculo de medidas inferenciales. Asimismo, se empleó el software Excel, aplicación de Microsoft Office, que se caracteriza por sus potentes recursos gráficos y funciones específicas que facilitan el ordenamiento de datos.

4.6.2 Técnicas e instrumentos para el recojo de datos

4.6.2.1 Técnicas

La técnica será la encuesta, la cual, tal como señalan los autores Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez (2013) “la técnica de la encuesta consiste y el suministro de preguntas estructuradas a la muestra de estudio con la finalidad de conocer la variable”. (pág. 25)

4.6.2.2 Instrumentos

Los instrumentos empleados serán:

- ✓ Test de inteligencia emocional de BarOn
- ✓ Cuestionario de desempeño docente del Ministerio de Educación

4.7 Técnicas de análisis e interpretación de datos

4.7.1 Técnica de análisis

Se recogerá la información de todos los cuestionarios con la finalidad de elaborar la base de datos en Microsoft Excel y SPSS 26.0 para proceder a realizar el análisis, empleándose para ello las:

- Técnicas de la estadística descriptiva: Análisis descriptivo partir de recursos como la tabla de distribución de frecuencia (frecuencia absoluta, frecuencia absoluta acumulada, frecuencia relativa, frecuencia relativa acumulada, etc.), gráficos (gráfico de sectores, gráfico de barras, gráficos de dispersión, etc.) y medidas de tendencia central.
- Técnicas de la estadística inferencial: Contraste de hipótesis a partir del estadístico de contraste denominado Chi Cuadrado de Independencia.

4.7.2 Interpretación de datos

En base al estudio de nuestras variables dentro del estudio se utilizará el método de Chi Cuadrado a fin de determinar una relación entre las variables que tienen como características ser de tipo cualitativo planteadas y el estudio. Para ello se establecerá un nivel de significancia del 0.05 con el fin de establecer una regla para la toma de decisión final.

V RESULTADOS

5.1 Presentación de resultados

5.1.1 Variables sociodemográficas

Edad

Tabla 3. Edad según la edad

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
29-36	20	33%
36-43	19	32%
43-50	12	20%
50-56	8	13%
56-63	1	2%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia.

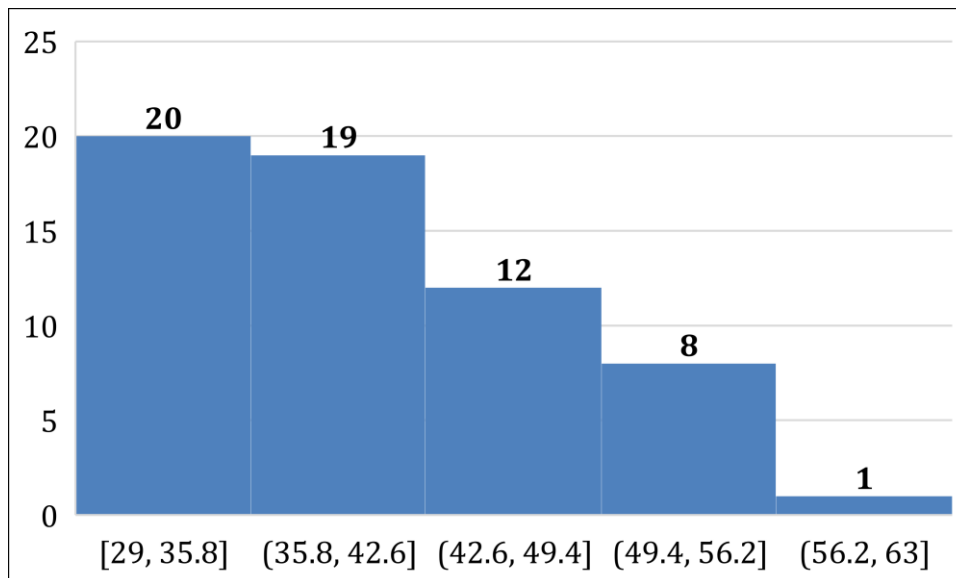


Figura 2. Distribución según la edad.

Fuente: Elaboración propia.

Sexo

Tabla 4. Edad según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	30	50%
Femenino	30	50%
Total	60	100%

Fuente: Elaboración propia.

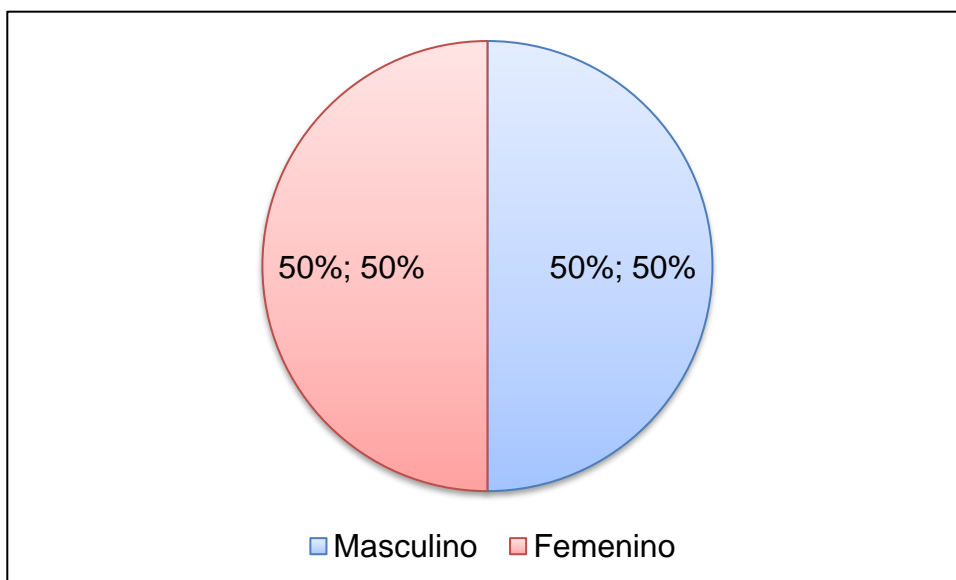


Figura 3. Distribución según el sexo.

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2 Variable independiente: Inteligencia emocional

Tabla 5. Análisis global y dimensional de la variable inteligencia emocional.

Dimensión	Indicador	Puntaje	Nivel	Categoría
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	54	Alto	Medio
	Asertividad	41	Medio	
	Autoconcepto	52	Alto	
	Autorrealización	40	Medio	
	Independencia	43	Medio	
Componente interpersonal	Empatía	58	Alto	Medio
	Relaciones interpersonales	45	Medio	
	Responsabilidad social	42	Medio	
Componente de adaptabilidad	Solución de problemas	57	Alto	Medio
	Prueba de realidad	41	Medio	
	Flexibilidad	43	Medio	
Componente de manejo de estrés	Tolerancia al estrés	55	Alto	Medio
	Control de impulsos	41	Medio	
Componente del estado de ánimo en general	Felicidad	42	Medio	Medio
	Optimismo	46	Medio	

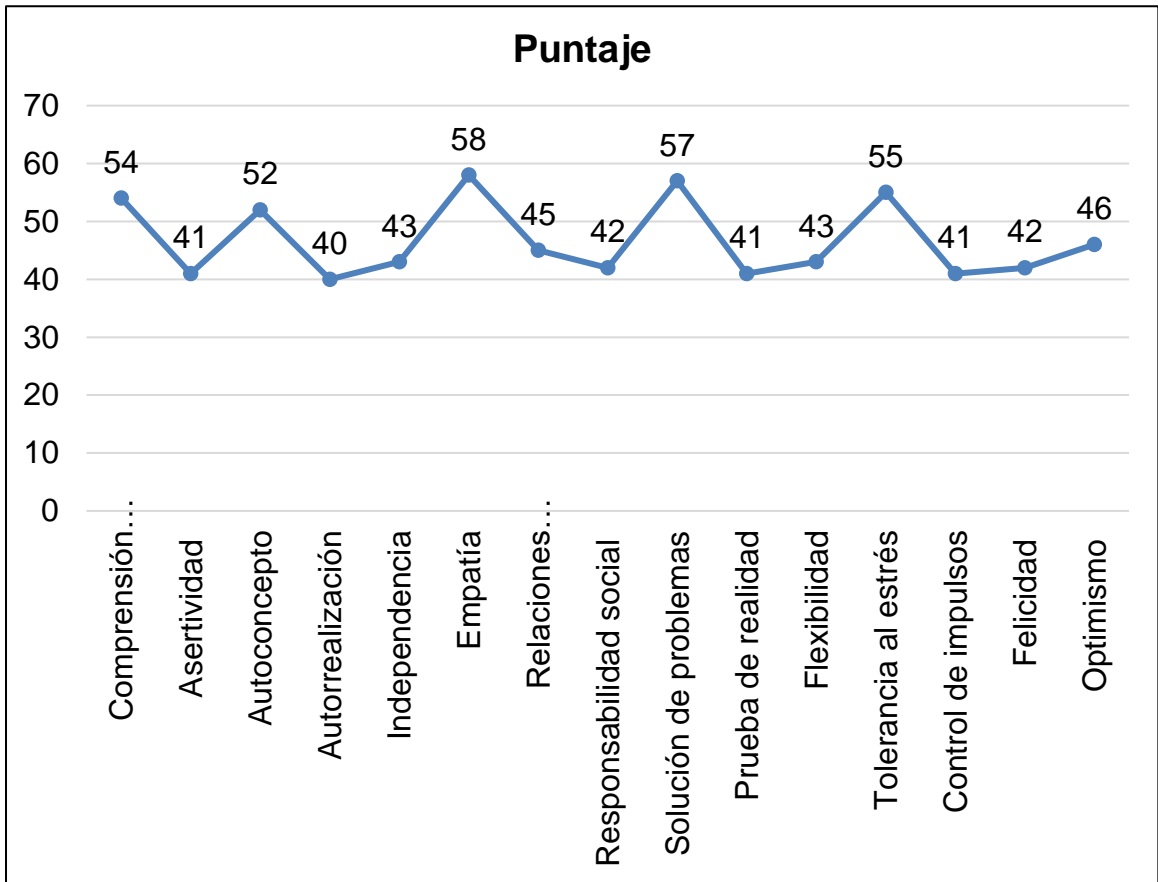


Figura 4. Análisis global y dimensional de la variable inteligencia emocional.
Fuente: Elaboración propia.

5.1.3 Variable dependiente: Desempeño docente

Tabla 6. Análisis global y dimensional de la variable desempeño docente.

Dimensión	Indicador	Puntaje	Nivel	Categoría
Planificación del trabajo pedagógico	Identificación de habilidades cognitivas	35	Medio	Alto
	Estilos de aprendizaje	41	Alto	
	Dominio del área	42	Alto	
	Intereses y necesidades	40	Alto	
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Expectativas	41	Alto	Alto
	Relación afectiva	44	Alto	
	Formulación de respuestas asertivas	31	Medio	
	Normas de convivencia	42	Alto	
	Lenguaje sencillo	41	Alto	
Responsabilidades profesionales	Aplicación de instrumentos	34	Medio	Medio
	Socialización de la práctica pedagógica	49	Alto	
	Orientación socioafectiva	38	Medio	
	Solución de conflictos	48	Alto	
	Elaboración de proyectos	35	Medio	

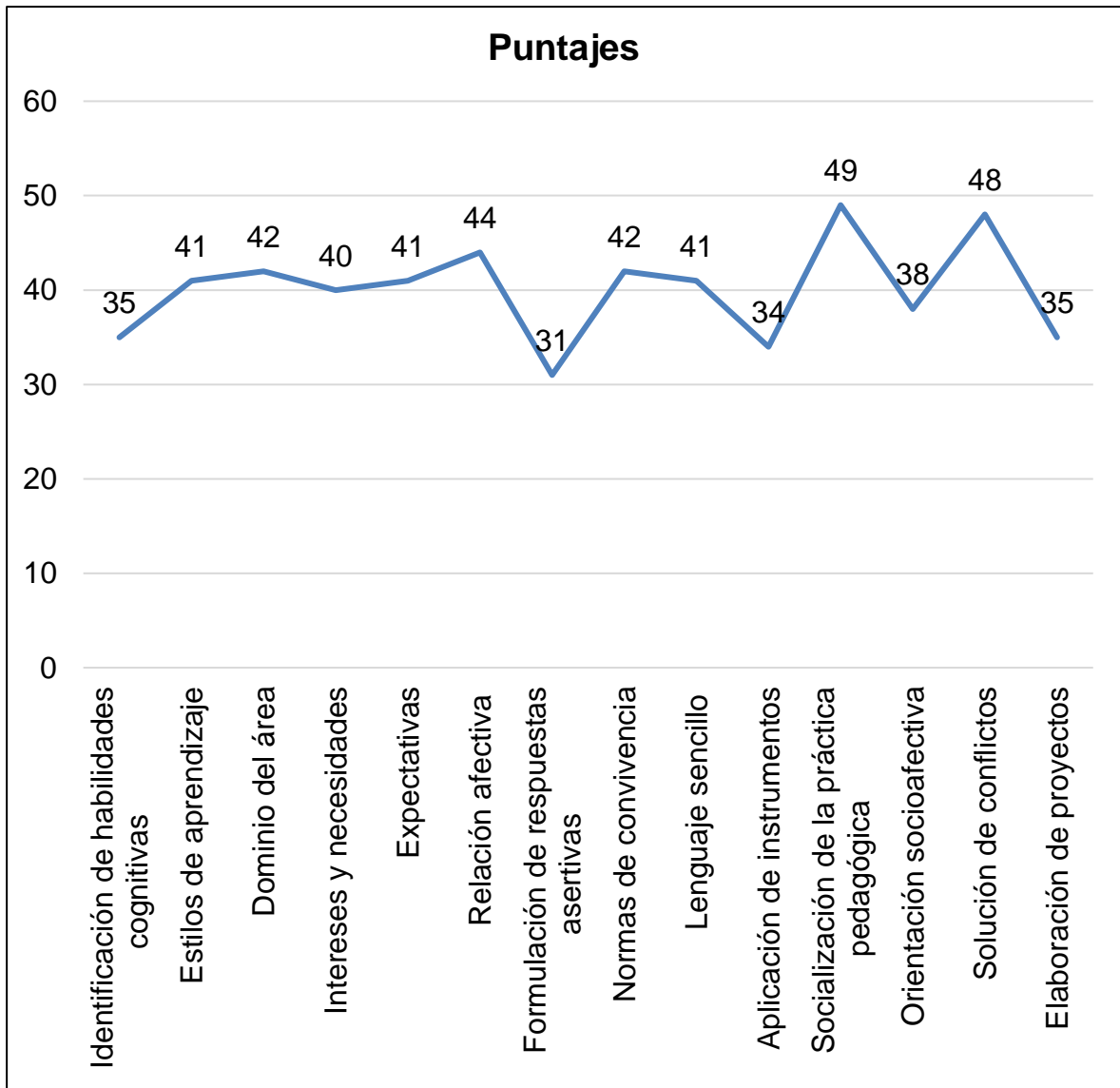


Figura 5. Análisis global y dimensional de la variable desempeño docente.
Fuente: Elaboración propia

5.2 Interpretación de resultados

En relación a los datos sociodemográficos se puede ver que la categoría o intervalo de edad donde más se concentran las puntuaciones de la distribución es la franja 29 a 36 años, por lo que podemos señalar que la muestra se caracteriza por ser una muestra adulta-adulta tardía. Asimismo, en relación al sexo, podemos observar que esta se encuentra repartida proporcionalmente entre hombres y mujeres.

Tal como se puede ver de la Tabla 5 y Figura 4, en relación al análisis de la dimensión inteligencia emocional, podemos evidenciar que las categorías son mayormente medio y, en menor medida, alto. Así, tal como podemos observar de la Figura 9, en relación al análisis de la empatía, podemos observar que es el atributo más resaltante de todos, lo cual implica capacidad para comprender la situación del otro a nivel intelectual y cognitivo, realizando un análisis de su bienestar emocional.

En el contexto educativo, este es un atributo particularmente importante, ya que el trabajo colaborativo y la comunicación activa entre el docente y el alumno debe ser fluido y permanente. Por otro lado, es meritorio señalar que otra área con puntajes favorables es el de la responsabilidad social y, por tanto, la búsqueda del bien común, siendo el caso, la comunidad de estudiantes. Finalmente, podemos observar que las áreas con puntajes más bajos son los de autorrealización y el de asertividad, lo cual es consistente y compatible con una baja satisfacción en relación a la labor realizada.

Tal como se puede ver de la Tabla 6 y Figura 5, en relación al análisis de la dimensión inteligencia emocional, podemos evidenciar que las categorías son mayormente medio y, en menor medida, alto. Así, tal como podemos observar de la Figura 5, las áreas que han puntuado más alto en cuanto al desempeño docente son la aplicación de instrumentos y la de orientación socio-afectiva. Tal como podemos analizar de estos resultados,

encontramos que las puntuaciones son altas en estas dos áreas muy diferenciadas. Pues, por un lado, la aplicación de instrumentos obedece a la evaluación psicométrica o psicopedagógica relacionada con actividades como la evaluación psicopedagógica para adecuaciones curriculares o el levantamiento de datos para un objetivo medible y objetivo.

Por otra parte, la orientación socio pedagógica obedece a una faceta formativa y cualitativa de la exploración docente, que puede versar sobre temas pedagógicos o vivenciales. Por otro lado, el puntaje más bajo se puede ver de la formulación de respuestas asertivas, lo cual es consistente con los indicadores de asertividad de la variable inteligencia emocional.

VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis de los resultados – Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hi: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

b) Nivel de Significancia

En cuanto al nivel de significancia o parámetro que tomaremos en cuenta para poder realizar la toma de decisiones, este adquirirá el valor convenido de 0.05 el cual equivale a un 5% de error acerca de la prueba a realizar, por tanto, este nivel de significancia nos permitirá cuantificar la cantidad de desacierto que puede tolerar el investigador. Tal como se puede ver, este valor es convencional o convenido, por tanto, se asienta en el presente trabajo en base a la costumbre de los investigadores y los trabajos previos contenidos en el estado del arte.

c) Contraste de la hipótesis a través del estadístico seleccionado

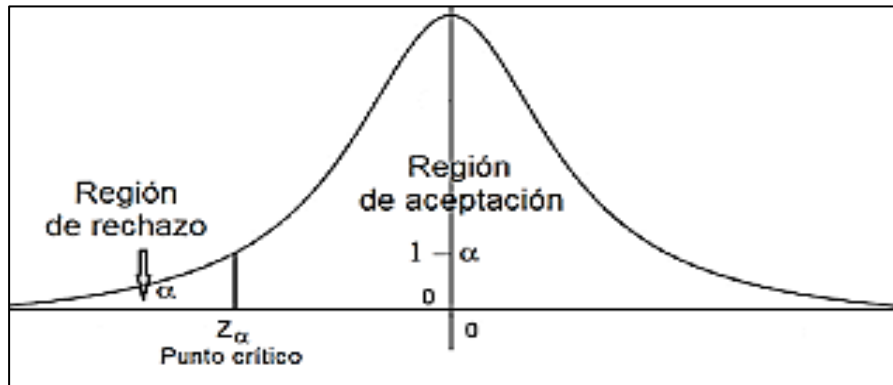


Figura 6. Zona de rechaza y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.

Fuente: Hernández, 2016, pág. 78

La prueba que emplearemos para la verificación de la hipótesis y, por tanto, de la relación hipotetizada, será el Chi Cuadrado, el cual, bajo su modalidad de independencia, nos permite establecer la existencia de relaciones entre variables con atributos ordinales.

El Chi cuadrado es ideal para diseños con objetivos de corte relacional permitiendo establecer tanto la existencia analítica de relaciones como la intensidad de las mismas a través de sus métricas.

Así, seremos capaces de calcular el chi cuadrado a través de las observaciones de los atributos, contando con los valores expectativa y la diferencia de esta evidenciará el grado cambio paralelo entre las variables.

d) Cálculo del p-valor

Tabla 7. Prueba Chi Cuadro de independencia entre inteligencia emocional y desempeño docente.

Prueba Chi Cuadro de independencia		Inteligencia emocional	Desempeño docente	
Chi Cuadrado de Independencia	Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	
		Sig. (bilateral)	,141	
		N	60	
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,141	1
		Sig. (bilateral)	0,001	
		N	60	60
Nivel de significancia		0.05		

Fuente: Matriz de datos elaborada por el investigador.

d) Regla para la toma de decisiones y parámetros:

- No admitir la hipótesis de trabajo en caso de que el valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05
- Admitir la hipótesis de trabajo en caso de que valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05

e) Cuantificar la fuerza de la relación verificada

En atención a la verificación de hipótesis del investigador que figura en la tabla y con base en la métrica que cuantifica la intensidad de relación verificada, el cual asciende a 0.141 lo que nos indica que la relación tiene una fuerza de relación pequeña acorde con los baremos establecidos por (Arnau, 1990):

Tabla 8. Intervalos para identificar la fuerza

Intervalo	Significado
0	Relación inexistente.
0.1	Relación pequeña.
0.3	Relación mediana.
0.5	Relación moderada.
0.7	Relación alta.
0.9	Relación muy alta.

Fuente: (Arnau, 1990, pág. 15)

f) Interpretación

El resultado de la Tabla anterior muestra un valor $-p = 0,001$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta nos arroja un valor de 0.141 correspondiendo a la categoría de “relación pequeña”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se verifica que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Contraste de la primera hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: El componente intrapersonal no se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hi: El componente intrapersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

b) Nivel de Significancia

En cuanto al nivel de significancia o parámetro que tomaremos en cuenta para poder realizar la toma de decisiones, este adquirirá el valor convenido de 0.05 el cual equivale a un 5% de error acerca de la prueba a realizar, por tanto, este nivel de significancia nos permitirá cuantificar la cantidad de desacierto que puede tolerar el investigador. Tal como se puede ver, este valor es convencional o convenido, por tanto, se asienta en el presente trabajo en base a la costumbre de los investigadores y los trabajos previos contenidos en el estado del arte.

c) Contraste de la hipótesis a través del estadístico seleccionado

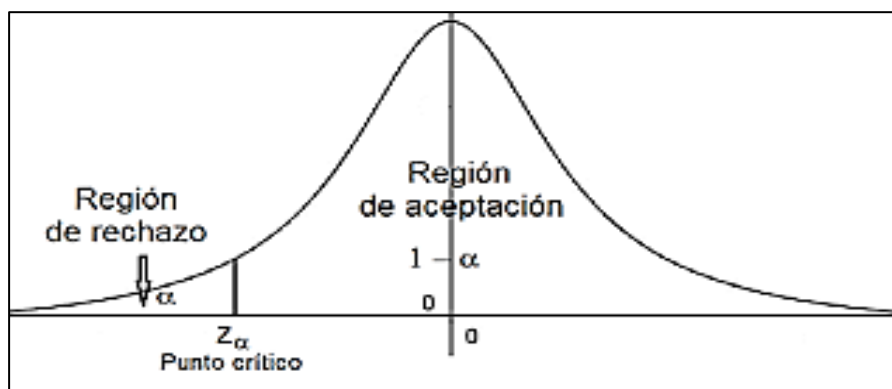


Figura 7. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.

Fuente: Hernández, 2016, pág. 78

La prueba que emplearemos para la verificación de la hipótesis y, por tanto, de la relación hipotetizada, será el Chi Cuadrado, el cual, bajo su modalidad de independencia, nos permite establecer la existencia de relaciones entre variables con atributos ordinales.

El Chi cuadrado es ideal para diseños con objetivos de corte relacional permitiendo establecer tanto la existencia analítica de relaciones como la intensidad de las mismas a través de sus métricas.

Así, seremos capaces de calcular el chi cuadrado a través de las observaciones de los atributos, contando con los valores expectativa y la diferencia de esta evidenciará el grade cambio paralelo entre las variables.

d) Cálculo del p-valor

Tabla 9. Prueba Chi Cuadro de independencia entre el componente intrapersonal y desempeño docente.

Prueba Chi Cuadro de independencia			Componente intrapersonal	Desempeño docente
Chi Cuadrado de Independencia	Componente intrapersonal	Correlación de Pearson	1	,714
		Sig. (bilateral)		0,045
		N	50	50
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,714	1
		Sig. (bilateral)	0,045	
		N	50	50
Nivel de significancia			0.05	

Fuente: Matriz de datos elaborada por el investigador.

g) Regla para la toma de decisiones y parámetros:

- No admitir la hipótesis de trabajo en caso de que el valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05
- Admitir la hipótesis de trabajo en caso de que valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05

h) Cuantificar la fuerza de la relación verificada

En atención a la verificación de hipótesis del investigador que figura en la tabla y con base en la métrica que cuantifica la intensidad de relación verificada, el cual asciende a 0.714 lo que nos indica que la relación tiene una fuerza de relación pequeña acorde con los baremos establecidos por (Arnau, 1990):

Tabla 10. Intervalos para identificar la fuerza

Intervalo	Significado
0	Relación inexistente.

0.1	Relación pequeña.
0.3	Relación mediana.
0.5	Relación moderada.
0.7	Relación alta.
0.9	Relación muy alta.

Fuente: (Arnau, 1990, pág. 15)

i) Interpretación

El resultado de la Tabla anterior, se muestra un valor $-p = 0,045$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta nos arroja un valor de 0.714 correspondiendo a la categoría de “relación alta”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se verifica que el componente intrapersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Contraste de la segunda hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: El componente interpersonal no se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hi: El componente interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

b) Nivel de Significancia

En cuanto al nivel de significancia o parámetro que tomaremos en cuenta para poder realizar la toma de decisiones, este adquirirá el valor convenido de 0.05 el cual equivale a un 5% de error acerca de la prueba a realizar, por

tanto, este nivel de significancia nos permitirá cuantificar la cantidad de desacierto que puede tolerar el investigador. Tal como se puede ver, este valor es convencional o convenido, por tanto, se asienta en el presente trabajo en base a la costumbre de los investigadores y los trabajos previos contenidos en el estado del arte.

c) Contraste de la hipótesis a través del estadístico seleccionado

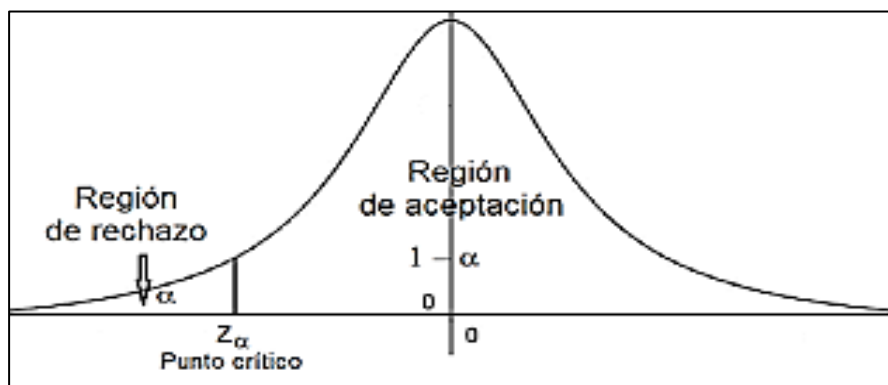


Figura 8. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.

Fuente: Hernández, 2016, pág. 78

La prueba que emplearemos para la verificación de la hipótesis y, por tanto, de la relación hipotetizada, será el Chi Cuadrado, el cual, bajo su modalidad de independencia, nos permite establecer la existencia de relaciones entre variables con atributos ordinales.

El Chi cuadrado es ideal para diseños con objetivos de corte relacional permitiendo establecer tanto la existencia analítica de relaciones como la intensidad de las mismas a través de sus métricas.

Así, seremos capaces de calcular el chi cuadrado a través de las observaciones de los atributos, contando con los valores expectativa y la diferencia de esta evidenciará el grade cambio paralelo entre las variables.

d) Cálculo del p-valor

Tabla 11. Prueba Chi Cuadro de independencia entre componente interpersonal y desempeño docente.

Prueba Chi Cuadro de independencia		Componente interpersonal	Desempeño docente	
Chi Cuadrado de Independencia	Componente interpersonal	Correlación de Pearson	1	,611
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,611	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	60	60
Nivel de significancia		0.05		

Fuente: Matriz de datos elaborada por el investigador.

j) Regla para la toma de decisiones y parámetros:

- No admitir la hipótesis de trabajo en caso de que el valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05
- Admitir la hipótesis de trabajo en caso de que valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05

k) Cuantificar la fuerza de la relación verificada

En atención a la verificación de hipótesis del investigador que figura en la tabla y con base en la métrica que cuantifica la intensidad de relación verificada, el cual asciende a 0.611 lo que nos indica que la relación tiene una fuerza de relación pequeña acorde con los baremos establecidos por (Arnau, 1990):

Tabla 12. Intervalos para identificar la fuerza

Intervalo	Significado
0	Relación inexistente.
0.1	Relación pequeña.
0.3	Relación mediana.

0.5	Relación moderada.
0.7	Relación alta.
0.9	Relación muy alta.

Fuente: (Arnau, 1990, pág. 15)

l) Interpretación

El resultado de la Tabla anterior, se muestra un valor $-p = 0,000$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta nos arroja un valor de 0.611 correspondiendo a la categoría de “relación moderada”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se verifica que El componente interpersonal se relacionan significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Contraste de la tercera hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: El componente manejo de estrés no se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hi: El componente manejo de estrés se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

b) Nivel de Significancia

En cuanto al nivel de significancia o parámetro que tomaremos en cuenta para poder realizar la toma de decisiones, este adquirirá el valor convenido de 0.05 el cual equivale a un 5% de error acerca de la prueba a realizar, por tanto, este nivel de significancia nos permitirá cuantificar la cantidad de

desacuerdo que puede tolerar el investigador. Tal como se puede ver, este valor es convencional o convenido, por tanto, se asienta en el presente trabajo en base a la costumbre de los investigadores y los trabajos previos contenidos en el estado del arte.

c) Contraste de la hipótesis a través del estadístico seleccionado

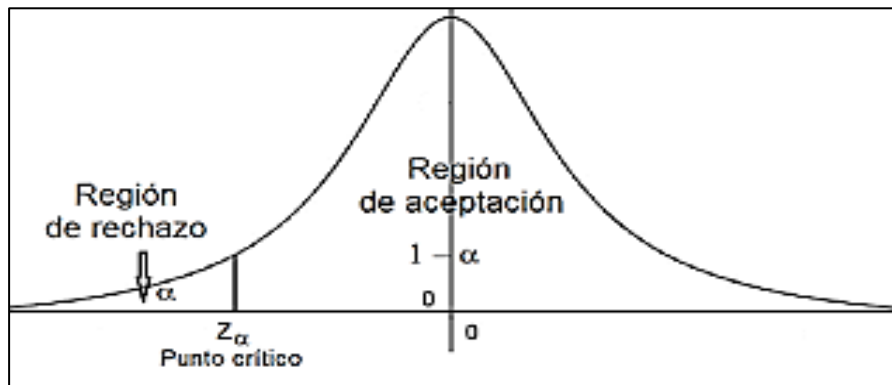


Figura 9. Zona de rechazo y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.

Fuente: Hernández, 2016, pág. 78

La prueba que emplearemos para la verificación de la hipótesis y, por tanto, de la relación hipotetizada, será el Chi Cuadrado, el cual, bajo su modalidad de independencia, nos permite establecer la existencia de relaciones entre variables con atributos ordinales.

El Chi cuadrado es ideal para diseños con objetivos de corte relacional permitiendo establecer tanto la existencia analítica de relaciones como la intensidad de las mismas a través de sus métricas.

Así, seremos capaces de calcular el chi cuadrado a través de las observaciones de los atributos, contando con los valores expectativa y la diferencia de esta evidenciará el grado cambio paralelo entre las variables.

d) Cálculo del p-valor

Tabla 13. Prueba Chi Cuadro de independencia entre el manejo de estrés con el desempeño docente.

Prueba Chi Cuadro de independencia			Manejo de estrés	Desempeño docente
Chi Cuadrado de Independencia	Manejo de estrés	Correlación de Pearson	1	,331
		Sig. (bilateral)		0,021
		N	60	60
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,331	1
		Sig. (bilateral)	0,021	
		N	60	60
Nivel de significancia			0.05	

Fuente: Matriz de datos elaborada por el investigador.

m) Regla para la toma de decisiones y parámetros:

- No admitir la hipótesis de trabajo en caso de que el valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05
- Admitir la hipótesis de trabajo en caso de que valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05

n) Cuantificar la fuerza de la relación verificada

En atención a la verificación de hipótesis del investigador que figura en la tabla y con base en la métrica que cuantifica la intensidad de relación verificada, el cual asciende a 0.331 lo que nos indica que la relación tiene una fuerza de relación pequeña acorde con los baremos establecidos por (Arnau, 1990):

Tabla 14. Intervalos para identificar la fuerza

Intervalo	Significado
0	Relación inexistente.
0.1	Relación pequeña.
0.3	Relación mediana.

0.5	Relación moderada.
0.7	Relación alta.
0.9	Relación muy alta.

Fuente: (Arnau, 1990, pág. 15)

o) Interpretación

El resultado de la Tabla anterior, se muestra un valor $- p = 0,021$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta nos arroja un valor de 0.331 correspondiendo a la categoría de “relación mediana”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se verifica que el componente manejo de estrés se relacionan significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Contraste de la cuarta hipótesis específica

e) Planteamiento de la hipótesis

Ho: El componente de adaptabilidad no se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hi: El componente de adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

f) Nivel de Significancia

En cuanto al nivel de significancia o parámetro que tomaremos en cuenta para poder realizar la toma de decisiones, este adquirirá el valor convenido de 0.05 el cual equivale a un 5% de error acerca de la prueba a realizar, por

tanto, este nivel de significancia nos permitirá cuantificar la cantidad de desacierto que puede tolerar el investigador. Tal como se puede ver, este valor es convencional o convenido, por tanto, se asienta en el presente trabajo en base a la costumbre de los investigadores y los trabajos previos contenidos en el estado del arte.

g) Contraste de la hipótesis a través del estadístico seleccionado

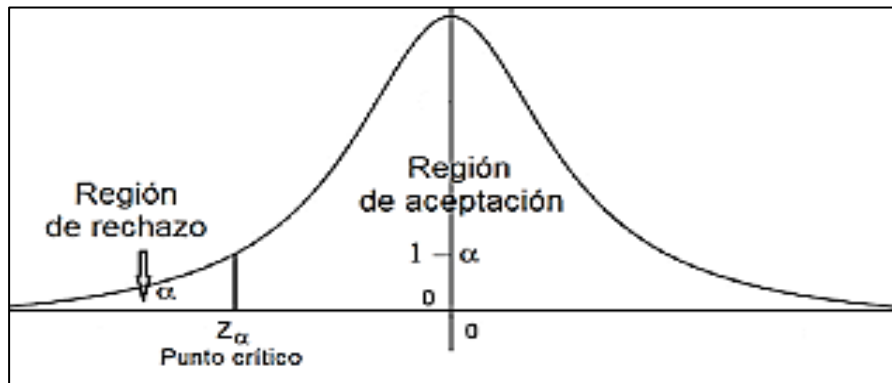


Figura 10. Zona de recha y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.

Fuente: Hernández, 2016, pág. 78

La prueba que emplearemos para la verificación de la hipótesis y, por tanto, de la relación hipotetizada, será el Chi Cuadrado, el cual, bajo su modalidad de independencia, nos permite establecer la existencia de relaciones entre variables con atributos ordinales.

El Chi cuadrado es ideal para diseños con objetivos de corte relacional permitiendo establecer tanto la existencia analítica de relaciones como la intensidad de las mismas a través de sus métricas.

Así, seremos capaces de calcular el chi cuadrado a través de las observaciones de los atributos, contando con los valores expectativa y la diferencia de esta evidenciará el grade cambio paralelo entre las variables.

h) Cálculo del p-valor

Tabla 15. Prueba Chi Cuadro de independencia entre la adaptabilidad con el desempeño docente.

Prueba Chi Cuadro de independencia		Adaptabilidad	Desempeño docente	
Chi Cuadrado de Independencia	Adaptabilidad	Correlación de Pearson	1	,748
		Sig. (bilateral)		0,002
		N	60	60
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,748	1
		Sig. (bilateral)	0,002	
		N	60	60
Nivel de significancia		0.05		

Fuente: Matriz de datos elaborada por el investigador.

p) Regla para la toma de decisiones y parámetros:

- No admitir la hipótesis de trabajo en caso de que el valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05
- Admitir la hipótesis de trabajo en caso de que valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05

q) Cuantificar la fuerza de la relación verificada

En atención a la verificación de hipótesis del investigador que figura en la tabla y con base en la métrica que cuantifica la intensidad de relación verificada, el cual asciende a 0.611 lo que nos indica que la relación tiene una fuerza de relación pequeña acorde con los baremos establecidos por (Arnau, 1990):

Tabla 16. Intervalos para identificar la fuerza

Intervalo	Significado
0	Relación inexistente.
0.1	Relación pequeña.
0.3	Relación mediana.

0.5	Relación moderada.
0.7	Relación alta.
0.9	Relación muy alta.

Fuente: (Arnau, 1990, pág. 15)

r) Interpretación

El resultado de la Tabla anterior, se muestra un valor $-p = 0,002$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta nos arroja un valor de 0.7481 correspondiendo a la categoría de “relación alta”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se verifica que +el componente de adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Contraste de la quinta hipótesis específica

a) Planteamiento de la hipótesis

Ho: El componente de estado de ánimo en general no se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Hi: El componente de estado de ánimo en general se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

b) Nivel de Significancia

En cuanto al nivel de significancia o parámetro que tomaremos en cuenta para poder realizar la toma de decisiones, este adquirirá el valor convenido de 0.05 el cual equivale a un 5% de error acerca de la prueba a realizar, por tanto, este nivel de significancia nos permitirá cuantificar la cantidad de

desacuerdo que puede tolerar el investigador. Tal como se puede ver, este valor es convencional o convenido, por tanto, se asienta en el presente trabajo en base a la costumbre de los investigadores y los trabajos previos contenidos en el estado del arte.

c) Contraste de la hipótesis a través del estadístico seleccionado

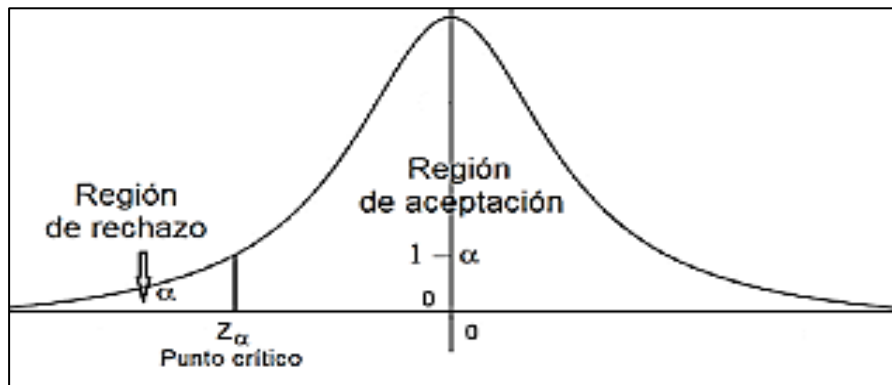


Figura 11. Zona de rechaza y aceptación en la verificación de la hipótesis del investigador.

Fuente: Hernández, 2016, pág. 78

La prueba que emplearemos para la verificación de la hipótesis y, por tanto, de la relación hipotetizada, será el Chi Cuadrado, el cual, bajo su modalidad de independencia, nos permite establecer la existencia de relaciones entre variables con atributos ordinales.

El Chi cuadrado es ideal para diseños con objetivos de corte relacional permitiendo establecer tanto la existencia analítica de relaciones como la intensidad de las mismas a través de sus métricas.

Así, seremos capaces de calcular el chi cuadrado a través de las observaciones de los atributos, contando con los valores expectativa y la diferencia de esta evidenciará el grado cambio paralelo entre las variables.

d) Cálculo del p-valor

Tabla 17. Prueba Chi Cuadro de independencia entre el estado de ánimo y desempeño docente.

Prueba Chi Cuadro de independencia			Estado de ánimo	Desempeño docente
Chi Cuadrado de Independencia	Estado de ánimo	Correlación de Pearson	1	,405
		Sig. (bilateral)		0,004
		N	60	60
	Desempeño docente	Correlación de Pearson	,405	1
		Sig. (bilateral)	0,004	
		N	60	60
Nivel de significancia			0.05	

Fuente: Matriz de datos elaborada por el investigador.

s) Regla para la toma de decisiones y parámetros:

- No admitir la hipótesis de trabajo en caso de que el valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05
- Admitir la hipótesis de trabajo en caso de que valor calculado de p sea inferior al parámetro de 0.05

t) Cuantificar la fuerza de la relación verificada

En atención a la verificación de hipótesis del investigador que figura en la tabla y con base en la métrica que cuantifica la intensidad de relación verificada, el cual asciende a 0.331 lo que nos indica que la relación tiene una fuerza de relación pequeña acorde con los baremos establecidos por (Arnau, 1990):

Tabla 18. Cuantificación de la correlación de Pearson

Intervalo	Significado
0	Relación inexistente.
0.1	Relación pequeña.
0.3	Relación mediana.

0.5	Relación moderada.
0.7	Relación alta.
0.9	Relación muy alta.

Fuente: (Arnau, 1990, pág. 15)

u) Interpretación

El resultado de la Tabla anterior, se muestra un valor $-p = 0,004$ el cual es menor al nivel de significancia 0,05. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta nos arroja un valor de 0.405 correspondiendo a la categoría de “relación mediana”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se verifica que el componente de estado de ánimo en general se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

6.1 Comparación de los resultados con el marco teórico

A continuación, realizaremos la discusión de los resultados de la presente discusión con los presentados y el capítulo de Marco Teórico, dando cuenta de las coincidencias parciales y totales. Asimismo, debemos valorar las similitudes a nivel metodológico y teórico de las investigaciones comparadas, estableciendo nexos válidos para el avance de la línea de investigación.

En relación al objetivo general, se ha podido verificar, a un nivel de significancia del 5%, que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Escobedo (2018) quien, a través de un estudio relacional, cuantitativo, de tipo básico y enfoque transversal, demostró la relación entre el desarrollo de la inteligencia y la gestión del desempeño, donde las variables personales como la automotivación, empatía y habilidades sociales predicen eficazmente el nivel de desempeño.

En relación al primer objetivo específico, se ha podido verificar, a un nivel de significancia del 5%, que el componente intrapersonal se relacionan significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Martin (2015) quien, a través de un estudio relacional, cuantitativo, de tipo básico y enfoque transversal, demostró la relación entre la inteligencia emocional y la motivación auto determinada y el deporte. Tal como señaló el autor a través de su investigación, el apoyo cognitivo y la autoacusación son factores que se relacionan positivamente dentro del desempeño del deportista.

En relación al segundo objetivo específico, se ha podido verificar, a un nivel de significancia del 5%, que el componente interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Restrepo (2018) quien, a través de un estudio relacional, cuantitativo, de tipo básico y enfoque transversal, demostró la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral, dando cuenta de que el cambio personal y la motivación para el logro contribuyen positivamente a la motivación para el trabajo a partir de estímulos y reforzadores.

En relación al tercer objetivo específico, se ha podido verificar, a un nivel de significancia del 5%, que el componente manejo de estrés se relacionan significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Guillen (2019) quien, a través de un estudio relacional, cuantitativo, de tipo básico y enfoque transversal, demostró la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral en una muestra de trabajadores de la salud. Así, pudo determinar que el nivel de inteligencia emocional era directamente proporcional con el desempeño, vinculándose a un factor de género y de toma de decisiones.

En relación al cuarto objetivo específico, se ha podido verificar, a un nivel de significancia del 5%, que el componente de adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Apaza y Carrillo (2017) quienes, a través de un estudio relacional, cuantitativo, de tipo básico y enfoque transversal, demostraron la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral, dando cuenta de que las enfermeras con menor capacidad de reconocimiento de las emociones propias, así como de comunicación efectiva al interior del grupo de trabajo, rendían mucho menos que las que sí poseían estas habilidades.

En relación al quinto objetivo específico, se ha podido verificar, a un nivel de significancia del 5%, que el componente de estado de ánimo en general se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021. Estos resultados son coincidentes con los presentados por Arias y Bernaola (2018) quienes, a través de un estudio relacional, cuantitativo, de tipo básico y enfoque transversal, demostraron la relación entre la inteligencia emocional con el desempeño laboral, señalando que los factores que condicionan el buen rendimiento son la experiencia y el área, el género y la capacidad de entablar una buena comunicación con los pacientes.

CONCLUSIONES

Primera

En cuanto al problema general y por la evidencia estadística recogida, la cual arroja un p-valor (0,001) inferior al nivel de significancia 0,05 podemos señalar que existe una relación significativa entre las variables. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta arroja un valor de 0.141 correspondiente a la categoría de “relación pequeña”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación significativa, positiva y pequeña entre la inteligencia emocional con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Segunda

En cuanto al primer problema específico y por la evidencia estadística recogida, la cual arroja un p-valor (0,045) inferior al nivel de significancia 0,05 podemos señalar que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta arroja un valor de 0.714 correspondiente a la categoría de “relación alta”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el componente intrapersonal se relaciona en forma significativa, positiva y alta con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Tercera

En cuanto al segundo problema específico y por la evidencia estadística recogida, la cual arroja un p-valor (0,000) inferior al nivel de significancia 0,05 podemos señalar que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que

esta arroja un valor de 0.611 correspondiente a la categoría de “relación moderada”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el componente interpersonal se relaciona en forma significativa, positiva y moderada con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Cuarta

En cuanto al tercer problema específico y por la evidencia estadística recogida, la cual arroja un p-valor (0,021) inferior al nivel de significancia 0,05 podemos señalar que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta arroja un valor de 0.331 correspondiente a la categoría de “relación mediana”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el componente manejo de estrés se relaciona en forma significativa, positiva y mediana con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Quinta

En cuanto al cuarto problema específico y por la evidencia estadística recogida, la cual arroja un p-valor (0,002) inferior al nivel de significancia 0,05 podemos señalar que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta arroja un valor de 0.748 correspondiente a la categoría de “relación alta”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el componente de adaptabilidad se relaciona en forma significativa, positiva y alta con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

Sexta

En cuanto al quinto problema específico y por la evidencia estadística recogida, la cual arroja un p-valor (0,004) inferior al nivel de significancia 0,05 podemos señalar que existe una relación significativa entre la variable y la dimensión. En cuanto a la intensidad de la relación, podemos observar que esta arroja un valor de 0.405 correspondiente a la categoría de “relación mediana”. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el componente de estado de ánimo en general, se relaciona en forma significativa, positiva y mediana con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la Institución Educativa secundaria Perú BIRF facilitar la realización de estudios de investigación relacionados al tema en otros niveles de educación a fin de ahondar en el problema de investigación.

Segunda

Se recomienda a la Institución Educativa secundaria Perú BIRF, afianzar a través de prácticas la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente considerando que es vital que los miembros del grupo lleven a cabo un nivel de comunicación que les facilite la expresión libre y amplíe sus sentimientos, así como opiniones para lograr gradualmente mayor empatía y apoyo colaborativo.

Tercera

Se recomienda a la Institución Educativa secundaria Perú BIRF, llevar a cabo la realización de jornadas de capacitación relacionados con temas de relajación y terapias de grupo podrían ser muy útiles para fortalecer el trabajo académico de los maestros en las aulas considerando estilos y ritmos de aprendizaje de sus alumnos.

Cuarta

Se recomienda a la Institución Educativa secundaria Perú BIRF, llevar a cabo talleres de Inteligencia emocional y desempeño docente mediante el intercambio de experiencias relacionados a las propias aptitudes emocionales y desempeño de los docentes en aula, haciendo énfasis en estrategias para el manejo óptimo de sus emociones.

Quinta

Se recomienda a la Institución Educativa secundaria Perú BIRF, mejorar acciones a nivel directivo encaminadas a la gestión positiva de situaciones inherentes a sus funciones, a efectos de obtener mejor rendimiento y mayor gestión de sus emociones que generen un impacto motivador en sus colaboradores.

Sexta

Se recomienda a la Institución Educativa secundaria Perú BIRF, trabajar en conjunto con el área de psicología para brindar consejería con la finalidad de incrementar la calidad de vida de los docentes.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, Y., & Carrillo, G. (2017). *"Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras (os) del Hospital Regional JPM–PNP, Arequipa 2017"* (tesis de grado). Arequipa: Universidad Nacional San Agustín. Recuperado el 22 de octubre de 2021, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5363>
- Arias, M., & Bernaola, J. (2018). *"Inteligencia emocional y desempeño laboral del profesional de salud en los servicios de hospitalización del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión. Callao, 2017"* (tesis de grado). Callao: Universidad Nacional de Callao. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3970>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bariso, J. (2020). *Inteligencia emocional para la vida cotidiana*. Madrid: Palestra. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de https://www.google.com/search?q=inteligencia+emocional&newwindow=1&sxsrf=AOaemvK9ZmU3eFTaVCbdJ3Oqi628AEbVmA:1634912090709&source=lnms&tbm=bks&sa=X&ved=2ahUKEwjN4J6Tmt7zAhVVRDABHSeMAjMQ_AUoA3oECAEQBQ&biw=1536&bih=750&dpr=1.25#:~:text=Inteligencia%20emocion
- Bisquerra, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia, El enfoque de la Educación Emocional*. Madrid: Wolters Kluwer. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=KNiyBjygT8IC&printsec=frontcover&dq=educacion+emocional+pdf&hl=es->

419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=educacion%20emocional%20pdf&f=false

- Buitrón, S., & Navarrete, P. (2008). El docente y el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 4(1), 1-9. Recuperado el 13 de octubre de 2021, de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/8/159>
- Castillo, C. (Diciembre-Enero de 2015). La inteligencia emocional en la formación profesional del docente de la Universidad de Los Andes Táchira. *Revista de Educación de la Universidad de Los Andes*(24). Recuperado el 15 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6224813.pdf>
- Cebriá. (2017). *Educación Emocional, evolución del concepto e implicaciones y el marco legal de la escuela Primaria*. Barcelona: Universitat de les Illes Balears. Recuperado el 12 de octubre de 2021, de https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3955/Cebria_Alegre_Noelia.pdf
- Cevallos, G. (2017). “*Gestión del Talento Humano y su incidencia con el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013*” (Tesis de maestría). La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Covarrubias, C., & Mendoza, D. (Abril-Junio de 2013). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Estudios Hemisféricos y Polares*(2), 107-123. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>
- Escobedo, N. (2018). “*Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los Supervisores de Industrias Cítricas de Montemorelos*” (tesis de grado).

Montemorelo: Universidad de Montemorelo. Recuperado el 20 de octubre de 2021, de <https://1library.co/title/inteligencia-emocional-y-desempeno-laboral-en-una-empresa-constructora-privada-2017>

García, J. (2012). La educación emocional, su importancia y el proceso de aprendizaje. *Educación*, 36(1), 1-24. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>

Guillén, M. (2019). "*Nivel de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Belén de Trujillo*". Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11794>

Hernández, C., & Ramos, J. (Julio - Diciembre de 2018). La Inteligencia emocional y la práctica docente en profesores investigadores. *REvista Iberoamericana para la investigación y Desarrollo Educativo*, 9(17), 20-49. doi:DOI: 10.23913/ride.v9i17.387

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 14 de octubre de 2021

Martín, B. (2015). "*Análisis de un modelo estructural de inteligencia emocional y motivación autodeterminada y el deporte*." (Tesis de grado). Valencia: Universidad de Valencia. Recuperado el 21 de octubre de 2021, de <https://roderic.uv.es/handle/10550/28928>

Mérida, S., Extremera, N., Quintana, C., & Rey, L. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria. *Revista de Psicología y Educación / Journal of Psychology and Education*, 15(1), 67-76. doi:Doi: <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.186>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: MINEDU. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2013). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Lima: Ediciones de la U. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=METODOLOG%C3%8DA+DELA+INVESTIGACI%C3%93N+sampieri&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjY3NHTmbXvAhXNHbkGHeN0A1wQ6AEwB3oECAkQAg#v=onepage&q=METODOLOG%C3%8DA%20DELA%20INVESTIGACI%C3%93N%20sampie>

Restrepo, Y. (2018). *"Influencia de la Inteligencia Emocional con el desempeño Laboral de los Estudiantes en Práctica de la Universidad ICESI"* (tesis de grado). Santiago de Cali: Universidad ICESI. Recuperado el 20 de octubre de 2021, de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/76823

Sanchez, B. (2017). *"Efectos de las condiciones psicosociales con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila"* (tesis de pregrado). Arequipa: Universidad Nacional San Agustín. Recuperado el 20 de octubre de 2021, de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>

Sandra, M., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 1(5), 1-11. Recuperado el 18 de octubre de 2021, de SANDRA

Saravia, M., & López, M. (2016). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 75-89. Recuperado el 15 de octubre de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/40836208_La_Evaluacion_del_Desempeno_Docente_Peru_una_Experiencia_en_Construccion

Tacca, D., Tacca, A., & Cuarez, R. (2020). Inteligencia emocional del docente y satisfacción académica del estudiante universitario. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14(1), 1-16. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2020.887>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PERÚ BIRF - SAN MIGUEL, PUNO - 2021

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos y Técnicas	Metodología	Población y muestra
<p>Pregunta de investigación general ¿De qué manera se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño en docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?</p> <p>Preguntas de investigación específicas ¿De qué manera se relacionan el componente intrapersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera se relacionan la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar de qué manera se relacionan el componente intrapersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF</p>	<p>Hipótesis general La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.</p> <p>Hipótesis específicas El componente intrapersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p>	<p>Componente intrapersonal</p> <p>Componente interpersonal</p> <p>Componente de adaptabilidad</p> <p>Componente de manejo de estrés</p> <p>Componente del estado de</p>	<p>Comprensión emocional de sí mismo</p> <p>Asertividad</p> <p>Auto concepto</p> <p>Autorrealización</p> <p>Independencia</p> <p>Empatía</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Responsabilidad social</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Prueba de realidad</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Tolerancia al estrés</p>	<p>Técnicas: Encuesta, a través del instrumento cuestionario.</p> <p>Instrumento: Test de Inteligencia de BarOn</p> <p>Escala de desempeño docente del Ministerio de Educación</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Tipo: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>El modelo para este diseño es:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <pre> graph LR M[M] --> O1[01] M --> O2[02] O1 --- r(r) --- O2 </pre> </div>	<p>Población 77 docentes de la Institución Educativa Secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021</p> <p>Muestra 60 docentes de la Institución Educativa Secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021</p>

<p>secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el componente interpersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el componente de adaptabilidad y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el componente manejo de estrés y el desempeño de docentes de la</p>	<p>- San Miguel, Puno – 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relacionan el componente interpersonal y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relacionan el componente de adaptabilidad y el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relacionan el componente manejo de estrés con el desempeño de docentes de la Institución Educativa</p>	<p>- San Miguel, Puno - 2021.</p> <p>El componente interpersonal se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.</p> <p>El componente manejo de estrés se relacionan significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.</p> <p>El componente de adaptabilidad se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa</p>	<p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<p>ánimo en general</p> <p>Planificación del trabajo pedagógico</p> <p>Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje</p> <p>Responsabilidades profesionales</p>	<p>Control de impulsos</p> <p>Felicidad Optimismo</p> <p>Identificación de habilidades cognitivas Estilos de aprendizaje Dominio del área Intereses y necesidades</p> <p>Expectativas Relación afectiva Formulación de respuestas asertivas Normas de convivencia Lenguaje sencillo</p> <p>Aplicación de instrumentos</p>	<p>Donde: M= Muestra de investigación O1= Inteligencia emocional O2= Desempeño docente r= Relación entre variables</p>	<p>Tipo de muestra: Probabilística</p>
---	--	--	---	--	---	--	---

<p>Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?</p> <p>¿De qué manera se relacionan el componente del estado del ánimo en general y el desempeño de docentes de la</p>	<p>secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.</p> <p>Determinar de qué manera se relacionan el componente del estado del ánimo en general y el desempeño de docentes de la Institución Educativa</p>	<p>secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021.</p> <p>El componente de estado de ánimo en general se relaciona significativamente con el desempeño de docentes de la Institución Educativa secundaria Perú BIRF</p>			<p>Socialización de la práctica pedagógica Orientación socioafectiva Solución de conflictos Elaboración de proyectos</p>			
---	---	---	--	--	--	--	--	--

Institución Educativa secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno - 2021?	secundaria Perú BIRF - San Miguel, Puno – 2021.	- San Miguel, Puno - 2021.						
---	---	----------------------------	--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medida
Variable independiente: Inteligencia emocional	Según BarOn (1997) define la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que se relacionan en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio.	Aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.	Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	Test de Inteligencia de BarOn	Ordinal
				Asertividad		
				Autoconcepto		
				Autorrealización		
			Componente interpersonal	Independencia		
				Empatía		
				Relaciones interpersonales		
			Componente de adaptabilidad	Responsabilidad social		
				Solución de problemas		
				Prueba de realidad		
			Componente de manejo de estrés	Flexibilidad		
				Tolerancia al estrés		
			Componente del estado de ánimo en general	Control de impulsos		
Felicidad						
				Optimismo		
Variable dependiente:	Según MINEDU (2016) es el "conjunto de	Las buenas prácticas de trabajo y el aula,	Planificación del trabajo pedagógico	Identificación de habilidades cognitivas	Escala de desempeño docente	Ordinal

Desempeño docente	actividades encaminadas al cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.45).	la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional”		Estilos de aprendizaje	del Ministerio de Educación	
				Dominio del área		
				Intereses y necesidades		
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	Expectativas		
				Relación afectiva		
				Formulación de respuestas asertivas		
				Normas de convivencia		
				Lenguaje sencillo		
				Responsabilidades profesionales		
			Socialización de la práctica pedagógica			
			Orientación socioafectiva			
			Solución de conflictos			
Elaboración de proyectos						

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL		
PREGUNTA	SI	NO
	F	F
1. Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso		
2. Es duro para mí disfrutar de la vida		
3. Prefiero un trabajo en el que me diga casi todo lo que tengo que hacer		
4. Se cómo enfrentar los problemas más desagradables		
5. Me agradan las personas que conozco		
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida		
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos		
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto		
9. Reconozco con facilidad mis emociones		
10. Soy incapaz de demostrar afecto		
11. Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de situaciones		
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza		
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo		
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas		
15. 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 no se paraqué soy bueno		
22. No soy capaz de expresar mis ideas		
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás		
24. No tengo confianza en mí mismo		
25. Creo que he perdido la cabeza.		
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago		
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme		
28. En general me resulta difícil adaptarme		
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo		
30. No me molesta aprovecharme de los demás, en especialmente si se lo merecen		
31. Soy una persona bastante alegre y optimista		
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí		
33. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso		
34. Pienso bien de las personas		
35. Me es difícil entender cómo me siento.		
36. He logrado muy poco en los últimos años		
37. Cuando estoy enojado 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. Soy impulsivo y eso me trae 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 detenerme a pensar		
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí		

47. Estoy contento con mi vida		
48. Me resulta difícil tomar decisiones por <u>mi</u> 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 sentimientos <u>mas</u> íntimos		
53. La gente no comprende mi manera de pensar		
54. Generalmente espero lo mejor		
55. Mis amigos me confían sus intimidades		
56. No me siento bien conmigo mismo		
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.		
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto		
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas		
60. 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 si 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		
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad		
65. Nada me perturba		
66. No me entusiasman mucho mis intereses		
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo		
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor		
69. Me es difícil llevarme con los demás		
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy		
71. Me siento como si estuviera separado de mi cuerpo		
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás		
73. Soy impaciente		
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres		
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema		
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones		
77. Me deprimó		
78. Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles		
79. Nunca he mentado		
80. En general me siento motivado 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 dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías		
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos		
85. Me siento feliz 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 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 personas		
99. Mantengo buenas relaciones con los demás		
100. Estoy contento con mi cuerpo		
101. Soy una persona muy extraña		
102. Soy impulsivo		
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres		
104. Considero que es muy importante ser un ciudadano 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 para manejar los problemas más difíciles.		
109. No me siento avergonzado 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 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		
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 la vida		
126. Me es difícil hacer valer mis derechos		
127. Me es difícil ser realista		
128. No mantengo relaciones con mis amistades		
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo		
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente		
131. Si me viera obligado 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		

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO INTELIGENCIA EMOCIONAL

Baremos valores	Número de Valores	Total del Valor
Alto	25	30
Medio	20	25
Bajo	15	20

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

RESUMEN DEL TEST DE EVALUACION EMOCIONAL BARON I-CE Adultos1)

1)MARCO CONCEPTUAL

Para los orientadores vocacionales y profesionales y en selección de personal los resultados de esta prueba pueden servir como base de decisiones referentes a la carrera o a puestos por ocupar además de Intervenciones Educativas

INTERPRETACIONES DE LAS ESCALAS Y SUB ESCALAS: COMPONENTES INTRAPERSONALES

Conocimiento Emocional de sí mismo (CM):

Habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones diferenciarlos y conocer por qué de los mismos

Seguridad (SE) Asertividad (AS):

Habilidad para expresar sentimientos, creencia y pensamientos, sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.

Autoestima (AE) o Auto concepto (AC):

Habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo aceptando nuestros aspectos positivos y negativos como también nuestras limitaciones y posibilidades

Autorrealización (AR):

Habilidad para realizar lo que realmente, queremos y disfrutamos de hacerlo. Saben cuáles sus metas a donde se dirigen y por qué.

Independencia (IN):

Habilidad para Auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones

B) COMPONENTES INTERPERSONALES:

Relaciones Interpersonales (RI):

Habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad

Responsabilidad Social (RS):

Habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro, constructivo de grupo social.

Empatía (EM):

Habilidad de percatarse, comprender y apreciar los sentimientos de los demás. Son sensibles a lo que los demás sienten y pueden comprenderlos. Se preocupa por los demás.

C) COMPONENTES DE ADAPTABILIDAD:

Solución de Problemas (SP):

Habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas

Prueba de Realidad (PR):

Habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo). A menudo son descritos como personas realistas “con los pies en la tierra” y sintonizan con su entorno. Su posición general en la vida implica el examinar activamente antes que adoptar una pasiva o ingenua actitud.

Flexibilidad (FL)

Habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

D) COMPONENTES DE MANEJO DE TENSION:

Tolerancia a la Tensión (TT):

Habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin “desmoronarse” enfrentando activa y positivamente el estrés.

PROCEDIMIENTO:

1. APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Entrega de Materiales (Cuadernillo, Hoja de Respuestas, Lápiz o lapicero, Perfil, Cronómetro) si fuera Manual, también puede aplicarse de manera Computarizada. El Inventario cuenta con 30 ítems simples y emplea un grupo de respuestas de 4 puntos.

1. Rara Vez o Nunca es mi caso
2. Pocas Veces es mi Caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas Veces es mi caso

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE		
PREGUNTAS	SI	NO
1 En la planificación del trabajo pedagógico, se realiza una identificación previa de las habilidades cognitivas.		
2 En la planificación del trabajo pedagógico, se realiza una previa para determinar los estilos de aprendizaje.		
3 En la planificación del trabajo pedagógico, se toma en cuenta el dominio del área.		
4 En la planificación del trabajo pedagógico, se toma en cuenta los intereses y necesidades		
5 Dentro del proceso de enseñanza se toma en cuenta las expectativas de los alumnos.		
6 Dentro del proceso de enseñanza se toma en cuenta los procesos afectivos entre docente y los alumnos		
7 Dentro del proceso de enseñanza se toma en cuenta la formulación de respuestas asertivas		
8 Dentro del proceso de enseñanza se toma en cuenta el cumplimiento de las normas de convivencia		
9 Dentro del proceso de enseñanza se toma en cuenta elaborar los contenidos con un lenguaje sencillo		
10 Considero que es importante la Aplicación de instrumentos en ciertos casos		
11 Considero que es importante Socialización para mejorar la práctica pedagógica		
12 Considero que es importante la Orientación socioafectiva hacia los alumnos		
13 Considero que es importante saber solucionar de conflictos dentro del aula		
14 Considero que es importante la Elaboración de proyectos para resolver algunos problemas de la institución.		

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Baremos valores	Número de Valores	Total del Valor
Alto	25	30
Medio	20	25
Bajo	15	20

Anexo 04: Base de datos

11/4/2021 21:10:58		30	Feme nino	10/10/21	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
11/5/2021 11:31:03		33	Feme nino	05/11/2021	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/5/2021 11:59:04		44	Feme nino	05/11/2021	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/5/2021 12:58:26		51	Mascu lino	5-11-2021	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
11/5/2021 13:29:14		62	Mascu lino	05-10-21	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/5/2021 13:45:54	Si, acepto	33	Mascu lino	05 de noviembre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/5/2021 15:12:16	Si, acepto	34	Feme nino	05 de noviembre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/5/2021 18:16:40	Si, acepto	36	Mascu lino	05 de noviembre 2021	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/5/2021 18:39:52	Si, acepto	39	Mascu lino	05-11-2021	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/5/2021 21:04:05	Si, acepto	36	Feme nino	05_11_21	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/5/2021 23:02:03	Si, acepto	39	Feme nino	5 de noviembre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/5/2021 23:29:59	Si, acepto	33	Mascu lino	05.11.21	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces
11/6/2021 10:40:13	Si, acepto	31	Mascu lino	05-11-2021	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/7/2021 22:14:46	Si, acepto	39	Mascu lino	07- 11-2021	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
11/8/2021 6:40:09	Si, acepto	36	Mascu lino	8/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/8/2021 7:14:17	Si, acepto	38	Feme nino	08 de noviembre 2021	Casi nunca	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/8/2021 7:52:48	Si, acepto	42	Mascu lino	08/11/2021	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
11/8/2021 8:08:56	Si, acepto	44	Mascu lino	08/11/2021	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
11/8/2021 8:31:11	Si, acepto	37	Mascu lino	Lunes 8 de octubre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/8/2021 8:40:14	Si, acepto	52	Feme nino	08-11-2021	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre
11/8/2021 9:32:54	Si, acepto	35	Feme nino	08/11/2021	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre

11/8/2021 9:37:46	Si, acepto	34	Mascu lino	08/11/2021	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/8/2021 9:55:19	Si, acepto	31	Mascu lino	08 de noviembre del 2021	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/8/2021 13:06:13	Si, acepto	39	Mascu lino	08/11/21	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
11/8/2021 14:37:11	Si, acepto	48	Mascu lino	08/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/8/2021 14:54:51	Si, acepto	50	Mascu lino	08/11/2021	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces
11/8/2021 15:49:51	Si, acepto	37	Feme nino	08/11/2021	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/9/2021 7:11:01	Si, acepto	44	Mascu lino	9 -11-2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/9/2021 13:40:01	Si, acepto	37	Mascu lino	09-11-2021	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/9/2021 18:57:09	Si, acepto	30	Feme nino	9 de noviembre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/9/2021 19:30:52	Si, acepto	30	Feme nino	9	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/9/2021 20:26:05	Si, acepto	40	Mascu lino	09/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces
11/9/2021 22:32:36	Si, acepto	32	Mascu lino	09/11/2021	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/10/2021 8:23:58	Si, acepto	34	Mascu lino	10/11/2021	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre
11/10/2021 13:47:15	Si, acepto	31	Mascu lino	10/11/21	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/10/2021 22:08:47	Si, acepto	37	Feme nino	10/10/21	A veces	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/15/2021 14:14:21	Si, acepto	39	Feme nino	15/10/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/15/2021 14:18:01	Si, acepto	37	Feme nino	15/11/2021	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
11/15/2021 14:55:30	Si, acepto	44	Feme nino	15/11/2021	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/15/2021 16:10:00	Si, acepto	29	Feme nino	15/11/2021	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
11/15/2021 16:46:27	Si, acepto	44 años	Mascu lino	15 de noviembre 2021	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre
11/15/2021 16:47:17	Si, acepto	37	Mascu lino	15/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/15/2021 16:47:46	Si, acepto	35	Feme nino	15 de noviembre 2021	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
11/15/2021 16:48:35	Si, acepto	47	Feme nino	15/11/21	A veces	Siempre	Nunca	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
11/15/2021 17:07:10	Si, acepto	40 años	Feme nino	15/11/2021	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre

11/16/2021 7:34:08	Si, acepto	53	Mascu lino	11/11/2021	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
11/16/2021 7:49:33	Si, acepto	55 AÑOS	Feme nino	16 DE NOVIEMBRE DEL 2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/16/2021 7:58:17	Si, acepto	49	Feme nino	16/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11/16/2021 9:33:39	Si, acepto	29	Feme nino	16/11/2021	A veces	Siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
11/16/2021 11:01:47	Si, acepto	34	Mascu lino	16 de noviembre de 2021	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
11/16/2021 13:44:59	Si, acepto	35	Feme nino	16/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
11/16/2021 18:21:05	Si, acepto	45	Feme nino	16/11/2021	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
11/16/2021 20:43:06	Si, acepto	50	Mascu lino	16/11/2021	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces
11/16/2021 22:16:20	Si, acepto	45	Feme nino	16/11/2021	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
11/17/2021 8:24:49	Si, acepto	40	Mascu lino	17/11/2021	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces
11/17/2021 15:25:46	Si, acepto	25	Feme nino	17/11/2021	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
11/17/2021 20:03:21	Si, acepto	33	Feme nino	17/11/21	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
11/18/2021 8:17:50	Si, acepto	48	Feme nino	17/11/2021	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces
11/18/2021 11:21:31	Si, acepto	37	Feme nino	18/11/2021	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
11/24/2021 20:00:54	Si, acepto	55	Mascu lino	24 de noviembre del 2021	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre

Anexo 05. Evidencias

SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTO A LA MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PERÚ BIRF – SAN MIGUEL, PUNO – 2021"

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.S. "PERÚ BIRF – SAN MIGUEL

Yo, Raúl Constantino Samillan Sanga, egresado de la Facultad de ciencias de la salud, Carrera Profesional de psicología, Identificado con DNI N° 42667527 **Código de Matrícula 15245005**, domiciliado en el jr. Carlos Lavagnia 145, Pamela Vianny Zela Fullano, egresada de la Facultad de ciencias de la salud, Carrera Profesional de psicología, Identificado con DNI N° 71848640 **Código de Matrícula 15245074**, domiciliado en Jr. Sandia 633, **aplicadores del instrumento**. Ante usted, me presento con el debido respeto y expongo:

Que, siendo requisito indispensable para llevar a cabo de investigación "inteligencia emocional y desempeño en docentes de la institución educativa secundaria Perú Birf – san Miguel, Puno - 2021" con la asesoría académica de la Docente Rosmery Sabina Pozo Enciso Codigo Orcid N° 0000-0001-7242-0846 de la Universidad Autónoma de Ica, solicito la aplicación del instrumento test de inteligencia de Baron, a la muestra constituida por docentes de la institución.

POR LO EXPUESTO:

Señor director ruego acceda a mi petición y aprovecho para expresar mis muestras de consideración y estima personal.

San Miguel, 27 de Octubre del 2021



RAUL C. SAMILLAN SANGA
D.N.I. 42667527



PAMELA V. ZELA FULLANO
D.N.I. 71848640

Visto la solicitud que antecede, presentada por Raul Constantino Samallan Sanga, en la que solicita copia de muestra para investigación. La Dirección a mi cargo AUTORIZA la Aplicación del procedimiento de recolección de datos para la investigación, a los docentes de la IES Perú BIRF del distrito de San Miguel.

San Miguel 29 de octubre del 2021



Mg. Victor Hugo Condeni Mamani
DIRECTOR
I.E.S. "PERU BIRF"





Anexo 06. Informe Turnitin

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA PERÚ BIRF - SAN MIGUEL, PUNO - 2021			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
20%	16%	3%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante		5%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet		2%
3	es.scribd.com Fuente de Internet		2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante		2%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet		1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet		1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet		1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet		1%