

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86030 “NIÑO JESÚS DE PRAGA”- ATIPAYAN,  
INDEPENDENCIA, 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Úrsula Margarita**

**ASESOR:**

**Dr. VÍLCHEZ CÁRCAMO, Juan Emilio**

**HUARAZ, PERÚ**

**2025**





## Acta de Sustentación de Informe Final de Tesis

En Huaraz, siendo las 9:00 a. m. del día 11 de marzo de 2025, reunidos en el Aula F-400 de la Facultad de Administración y Turismo, los miembros del jurado evaluador: Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones (Presidente), Dr. John Alex Díaz Ledesma (Secretario) y Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito (Vocal), designados con Resolución de Consejo de Facultad-Decano N°175-2024-UNASAM-FAT, de fecha 13 de junio de 2024, para llevar a cabo la sustentación del Informe Final de Tesis titulado: "Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 "Niño Jesús de Praga" - Atipayan, Independencia, 2023", presentado por la Bachiller en Administración: **Úrsula Margarita González Rodríguez**, el presidente del jurado establece que, la bachiller tiene treinta (30) minutos para proceder al acto público de la sustentación del mencionado Informe Final de Tesis y luego pasar a la ronda de preguntas.

Luego de haber procedido a la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, lo declaran: **APROBADA** con el calificativo de **DIECISEIS (16)**, estando en condiciones de obtener el título profesional de: **Licenciada en Administración**.

Siendo las 10:51 a. m., del día 11 de marzo de 2025, se da por concluida la sustentación, el cual firmamos en señal de conformidad.

  
Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones  
Presidente

  
Dr. John Alex Díaz Ledesma  
Secretario

  
Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito  
Vocal



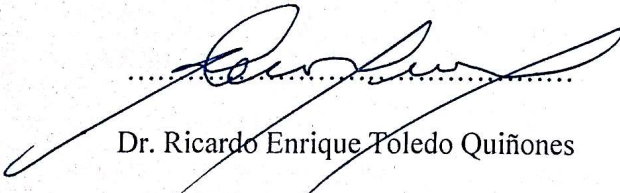
## Autorización para el Empastado

Los miembros del jurado del informe final de tesis: el Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones (Presidente), el Dr. John Alex Díaz Ledesma (Secretario) y la Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito (Vocal).

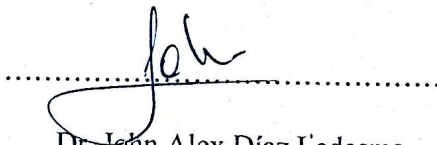
### HACEMOS CONSTAR:

Que, la Bachiller en Administración Úrsula Margarita González Rodríguez; con código universitario 141.1304.279 ha sustentado y defendido con éxito el día 11 de Marzo de 2025 la tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86030 "NIÑO JESÚS DE PRAGA"- ATIPAYAN, INDEPENDENCIA, 2023". Asimismo, se deja constancia de haber aprobado con el calificativo de (16) por el jurado evaluador de tesis, estando autorizada para su impresión y empastado de conformidad al formato establecido por el Repositorio Institucional.

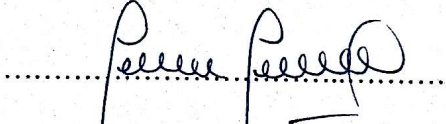
Huaraz, 26 de Marzo de 2025

  
.....  
Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones

Presidente

  
.....  
Dr. John Alex Díaz Ledesma

Secretario

  
.....  
Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito

Vocal



**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

N°2025 - 004

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FAT**

---

**CERTIFICADO DE SIMILITUD**

Yo **William René Dextre Martínez** en mi condición de Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, emito el presente certificado de Similitud del Informe Final de Tesis: “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°86030 NIÑO JESUS DE PRAGA – ATIPAYAN, INDEPENDENCIA, 2023” a solicitud de la **Bach. Úrsula Margarita González Rodríguez**, identificada con DNI 76429420.

El asesor del Informe Final de Tesis **Dr. Juan Emilio Vílchez Cárcamo** certificó el Informe de Originalidad con una similitud del 16% (Dieciséis por ciento) que se encuentra dentro del rango aceptable de acuerdo a nuestra normativa vigente.

*Huaraz, 04 de abril del 2025*



**ANEXO 1**

**INFORME DE SIMILITUD.**

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 "Niño Jesús de Praga"- Atipayán, Independencia, 2023.

Presentado por: Úrsula Margarita González Rodríguez

con DNI N°: 76429420

para optar el Título Profesional de:

Licenciada en Administración

Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 16% de similitud.

**Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).**

Porcentaje		Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado		
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 27/03/2025

  
FIRMA

Apellidos y Nombres: Vilchez Cárcamo Juan Emilio

DNI N°: 31676818

Se adjunta:

*1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud*

# Informe Final de Tesis Ursula Gonzalez Rodriguez.docx

 Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo

---

## Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8100:412896945

Fecha de entrega

5 dic 2024, 9:15 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 dic 2024, 9:18 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Informe Final de Tesis Ursula Gonzalez Rodriguez.docx

Tamaño de archivo

35.5 MB

112 Páginas

18,675 Palabras

102,667 Caracteres




# 16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## MIEMBROS DEL JURADO

.....  
Dr. Ricardo Enrique Toledo Quiñones

**Presidente**

.....  
Dr. John Alex Díaz Ledesma

**Secretario**

.....  
Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito

**Vocal**

## ASESOR

.....

Dr. Juan Emilio Vílchez Cárcamo



## DEDICATORIA

A aquellos jóvenes estudiantes que, aunque tienen obstáculos, persisten, enfrentan sus temores, idean estrategias, vencen el desánimo, realizan sacrificios, se levantan cuando caen y siguen caminando hasta lograr sus sueños.



## AGRADECIMIENTO

Al Divino, por ser el soporte permanente que me ayudó a concretar este proyecto.

A mis padres, Roosevelt González González y Vilma Rodríguez Quiroz por su gran amor, apoyo, impulso y llamadas de atención, aunque me costaba escuchar, entendí que tenían la razón porque querían algo bueno para mi vida.

A los docentes de la FAT que sembraron en mí sus conocimientos, experiencias y valores que son de gran soporte en el ámbito personal y laboral.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xii</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>13</b>
<b>2. HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....</b>	<b>18</b>
2.1. Hipótesis General .....	18
2.2. Hipótesis Específicas.....	18
2.3. Objetivos.....	18
2.3.1. Objetivo General .....	18
2.3.2. Objetivo Específicos.....	18
2.4. Variables .....	19
2.5. Operacionalización de las Variables .....	20
2.6. JUSTIFICACIÓN.....	22
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>23</b>
3.1. Antecedentes de la Investigación.....	23
3.2. Bases Teóricas .....	27
3.2.1. Inteligencia emocional .....	27
3.2.2. Desempeño laboral .....	31
3.3. Definición de Términos .....	37
<b>4. MATERIALES Y MÉTODOS .....</b>	<b>38</b>
4.1. Tipo de Estudio .....	38
4.2. Diseño de la Investigación .....	38
4.3. Población y Muestra.....	38
4.4. Unidad de análisis y Muestra .....	38
4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos .....	39
4.6. Análisis Estadístico e interpretación de datos:.....	39
4.7. Ética de la investigación .....	40

<b>5. RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
5.1. Resultados descriptivos: Datos generales .....	41
5.2. Resultados descriptivos: Inteligencia emocional .....	43
5.3. Resultados descriptivos: desempeño laboral.....	53
5.4. Contrastación de hipótesis .....	58
<b>6. DISCUSIÓN .....</b>	<b>65</b>
<b>7. CONCLUSIONES .....</b>	<b>70</b>
<b>8. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>77</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Género.....	41
<b>Figura 2</b> Grado de instrucción .....	41
<b>Figura 3</b> Tipo de personal.....	42
<b>Figura 4</b> Estado civil.....	42
<b>Figura 5</b> Optimismo.....	43
<b>Figura 6</b> Felicidad .....	43
<b>Figura 7</b> Prueba de la realidad .....	44
<b>Figura 8</b> Flexibilidad .....	44
<b>Figura 9</b> Resolución de problemas .....	45
<b>Figura 10</b> Relaciones interpersonales .....	45
<b>Figura 11</b> Empatía .....	46
<b>Figura 12</b> Control de impulsos .....	46
<b>Figura 13</b> Tolerancia al estrés.....	47
<b>Figura 14</b> Independencia.....	47
<b>Figura 15</b> Autoconcepto.....	48
<b>Figura 16</b> Autoconciencia emocional .....	48
<b>Figura 17</b> Autorrealización .....	49
<b>Figura 18</b> Asertividad.....	49
<b>Figura 19</b> Nivel de la Variable 1 Inteligencia Emocional .....	50
<b>Figura 20</b> Nivel de la Dimensión 1 Estado de ánimo general.....	50
<b>Figura 21</b> Nivel de la Dimensión 2 Gestión de riesgos .....	51
<b>Figura 22</b> Nivel de la Dimensión 3 Componente interpersonal .....	51
<b>Figura 23</b> Nivel de la Dimensión 4 Manejo del estrés.....	52
<b>Figura 24</b> Nivel de la Dimensión 5 Componente interpersonal .....	52
<b>Figura 25</b> Nivel de conocimientos técnicos.....	53
<b>Figura 26</b> Nivel de adaptabilidad del trabajador.....	53

<b>Figura 27</b> Responsabilidad del personal.....	54
<b>Figura 28</b> Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.....	54
<b>Figura 29</b> Metas logradas.....	55
<b>Figura 30</b> Cumplimiento de tareas asignadas.....	55
<b>Figura 31</b> Percepción del nivel de calidad de trabajo.....	56
<b>Figura 32</b> Conocimiento dentro del puesto de trabajo.....	56
<b>Figura 33</b> Nivel de la Variable 2 Desempeño laboral.....	57
<b>Figura 34</b> Nivel de la Dimensión 1 Eficiencia.....	57
<b>Figura 35</b> Nivel de la Dimensión 2 Eficacia.....	58



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Prueba de normalidad .....	58
<b>Tabla 2</b> Inteligencia emocional*Desempeño laboral .....	59
<b>Tabla 3</b> Correlación entre Inteligencia emocional*Desempeño laboral.....	59
<b>Tabla 4</b> Estado de ánimo general*Desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 5</b> Corrección entre Estado de ánimo general*Desempeño laboral .....	60
<b>Tabla 6</b> Adaptabilidad *Desempeño laboral .....	61
<b>Tabla 7</b> Correlación entre Adaptabilidad *Desempeño laboral.....	61
<b>Tabla 8</b> Componente interpersonal*Desempeño laboral.....	62
<b>Tabla 9</b> Correlación entre Componente interpersonal*Desempeño laboral .....	62
<b>Tabla 10</b> Manejo del estrés*Desempeño laboral .....	63
<b>Tabla 11</b> Correlación entre Manejo del estrés*Desempeño laboral .....	63
<b>Tabla 12</b> Componente intrapersonal *Desempeño laboral.....	64
<b>Tabla 13</b> Correlación entre Componente intrapersonal *Desempeño laboral.....	64
<b>Tabla 14</b> Resultados del Alfa de Cronbach.....	111
<b>Tabla 15</b> Interpretación de los valores del Rho de Spearman .....	111

## RESUMEN

La investigación estipuló como propósito determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023. Por su orientación fue aplicada, según su carácter fue cuantitativo, acorde a su alcance, perteneció a un estudio correlacional, y en concordancia con su alcance temporal, fue transversal. Se optó como población 32 docentes de dicha institución. La técnica adoptada fue la encuesta, y el instrumento, el cuestionario. El instrumento se validó por cuatro expertos en el área que brindaron sus apreciaciones y el visto bueno, de igual modo se halló el valor de 0.985 del Alfa de Cronbach que garantizó su confiabilidad y pertinencia del instrumento. En caso de la prueba de la hipótesis general, se optó por utilizar la estadística no paramétrica, específicamente, el estadístico Rho-Spearman. Se halló el valor del Rho de Spearman de 0.815 y la significancia de 0.000 ( $<0.05$ ), lo cual establece que existe una relación directa a nivel muy fuerte entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023 y que su asociación es con una confianza del 95%.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, desempeño laboral, eficiencia, eficacia.

## ABSTRACT

The purpose of the study is to clarify the relationship between emotional intelligence and the performance of pedagogues in educational institution N°. 86030 "Niño Jesús de Praga", Atipayan, 2023. It is a correlational study related to that period; it is a cross-sectional study. 32 teachers were selected from the institution for residents. The technique used is a survey and the instrument is a questionnaire. The instrument has been validated and validated by four experts in the field with a Cronbach's alpha value of 0.985, which ensures the reliability and validity of the instrument. When testing the general hypothesis, it was decided to use non-parametric statistics, specifically the Rho-Spearman statistic. The value of Spearman's Rho is 0.815 with a significance level of 0.000 ( $<0.05$ ), indicating that there is a very strong direct relationship between emotional intelligence and teacher performance in pre-primary schools. , their correlation confidence level is 95%.

**Keywords:** emotional intelligence, job performance, effectiveness, efficiency.

## 1. INTRODUCCIÓN

La profesión de la docencia exige contar con diversas competencias con la finalidad de: promover el desarrollo integral del alumnado, lograr un adecuado proceso de enseñanza y aprendizaje, interactuar correctamente con las personas que forman parte del entorno educativo, entre otras situaciones que los docentes tienen que resolver diariamente. Es relevante que tales competencias sean a nivel cognitivo, pero no se debe omitir el rol trascendental de las competencias a nivel emocional, ya que los profesores enfrentan situaciones que pueden afectarlos emocionalmente y requieren de una preparación para afrontarlos y tomar decisiones acertadas ante los diferentes escenarios (Puertas et al., 2018).

Un número considerable de estudiantes de los centros educativos del nivel primario de la región sureste de Botswana presentan inestabilidad emocional, debido a sus condiciones socioeconómicas, situación de pobreza, problemas sociales, abuso familiar, etc. Es así que, los problemas que día a día los niños acarrear al salón de clases se convierten en una carga emocional para el docente (Kgosiemang y Khoza, 2022).

De igual modo, Sharma (2023) afirma que en el caso de los docentes de la India las deficiencias están asociadas a la falta de interés por parte de los alumnos generando un rendimiento académico bajo, infraestructura, equipamiento y material didáctico inadecuado para el dictado de las clases y la sobrecarga laboral, inclusive las presiones sociales les afectan en el ámbito emocional, dichos problemas provocan un desequilibrio para atender las demandas familiares, académicas y personales de los maestros.

Asimismo, según Medina (2020) el aspecto emocional de los docentes juega un rol fundamental en el proceso de aprendizaje y el rendimiento académico de los alumnos, puesto que cotidianamente el docente tiene que enfrentar diversas situaciones negativas y positivas dentro de las aulas, y debe tener la capacidad de poder manejar sus propias emociones y sentimientos para poder lograr la atención del estudiantado y concretar los propósitos de la sesión de clase.

En el Perú, en el caso de una institución ubicada en la selva se revela que los docentes tienen grandes retos que afrontar, tal es el caso de que los estudiantes reaccionan conflictivamente unos contra otros, de modo verbal y físico, algunos vienen de hogares disfuncionales que los afectan emocionalmente y no prestan atención a las sesiones de clases y se evidencia el desinterés de los padres de familia en la educación de sus hijos. En consecuencia, los docentes

carecen de competencias para poder manejar asertivamente estas situaciones, por lo que presentan sentimientos de desesperación, desencadenando el estrés y frustración laboral. Además, no hay políticas por parte del Estado para poder capacitar a los docentes con respecto al control y manejo de sus emociones que permita su buen desempeño, sobre todo en las zonas más alejadas del país (Pinedo y Richard, 2019).

Por ello, es de gran relevancia que los docentes se esmeren en desarrollar y potencializar sus competencias a nivel emocional y lograr su bienestar psicológico para contribuir en el proceso de aprendizaje de los alumnos a su cargo (Ignat y Clipa, 2012).

En este sentido, la inteligencia emocional es la capacidad de autorregular, discriminar y utilizar las emociones propias, así como comprender y empatizar con las emociones que nos comunican los demás, logrando así contribuir a la calidad y salud mental de los estudiantes (Puertas et al., 2018).

También, la inteligencia emocional es la habilidad de reconocer, regular y comprender las emociones propias y de otros. Puede ser adquirida por nacimiento o aprendida durante la vida. Es relevante que el docente maneje adecuadamente su inteligencia emocional, porque ayuda a conectar con otras personas, forjar relaciones empáticas, comunicarse asertivamente, resolver conflictos y expresar adecuadamente los sentimientos (C. García, 2020)

Los profesores que poseen un óptimo nivel de inteligencia emocional se enfocan en la búsqueda constante de alternativas de solución frente a las deficiencias detectadas en su centro de labores, porque son optimistas, trabajan con positivismo, tienen control de sus emociones y se comunican asertivamente con sus colegas y estudiantes para el logro de los propósitos y en consecuente demuestran un óptimo desempeño (Day y Carroll, 2004; Hayashi y Ewert, 2006)

Referente a la Institución Educativa N°86030 “Niño Jesús de Praga” está ubicado en el centro poblado de Atipayan, Independencia, Huaraz. En dicho centro educativo se aprecia que los profesores enfrentan cotidianamente diversas problemáticas, tal es el caso de los escasos hábitos de lectura del estudiantado, la falta de compromiso con los estudios, el desinterés de los padres de familia en la educación de sus hijos, el bajo rendimiento académico de los alumnos, algunos presentan signos de desnutrición, problemas familiares, problemas económicos y las secuelas en la salud emocional causadas por el Covid-19.

Con respecto al tema de la lectura, se observó que los estudiantes del 4to grado de primaria tienen distintas dificultades para obtener información del texto e interpretarla. De igual modo, con el tema de la escritura, los alumnos no tienen claro el uso adecuado de los conectores, mayúsculas, signos ortográficos y presentan dificultad en producir textos. Lo precisado, según el Informe sobre resultados de aplicación de la evaluación diagnóstica, elaborado por la profesora Lourdes Rodríguez Ramírez.

Asimismo, en base al Informe de resultados de la aplicación de la evaluación de salida del área de matemática de dichos estudiantes, se revela que el 83% tienen inconvenientes para resolver problemas de cantidad, el 100% con la ubicación de figuras, formas bidimensionales y tridimensionales y el 100% con el análisis de tablas de frecuencia, lo manifestado se visualiza en los informes correspondientes al anexo 1.

Además, según el informe anual de tutoría del 3er grado de primaria, presentado por la profesora Santa Guarda Silvestre, señala que hay alumnos con baja autoestima, en estado de abandono por parte de madre o padre, con algún tipo de discapacidad y con comportamientos violentos, se puede observar en el informe ubicado en el anexo 2.

Otro inconveniente detectado es la falta de interés y compromiso académico en los estudiantes del 1er y 2do grado de secundaria, según el Informe de registros de notas y cuadros comparativos de la profesora Silvia Flores Alegre, evidenciado en el anexo 3.

También se detectaron casos de familias de estudiantes que fueron afectadas por el fallecimiento de familiares debido a la Covid-19, para lo cual se brindaron charlas socioemocionales a los padres de familia para que puedan superar el proceso de duelo. Así lo revela el Informe de las acciones de tutoría de la profesora Noira Mendoza Albornoz. Igualmente, se presentan casos donde los padres de familia no pueden apoyar a sus hijos en sus estudios, porque no cuentan con el grado de instrucción necesario o están ocupados en las labores del campo (agricultura y ganadería), lo señalado se presenta en el informe correspondiente al anexo 4.

Por los informes revelados con antelación, se evidencia que los profesores enfrentan estas problemáticas diariamente, se observa que no pueden manejar asertivamente sus emociones, ya que muestran signos de estrés, desesperación y frustración laboral, y ello se asocia al nivel deficiente del desempeño laboral del docente en la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán.

La implementación de estrategias didácticas de pedagogía se presenta como un desafío para los maestros, algunos proponen soluciones para aprender y aplicar dichas estrategias, mientras que otros parecen estancarse en esta situación, sin generar una salida. Es relevante precisar la existencia de un grupo de educadores con una personalidad complicada, según lo han reportado varios padres de familia a la dirección de la institución. Estos son profesores pesimistas, altaneros, egoístas, generan conflictos entre los colegas, muestran resistencia a trabajar en equipo cuando se requiere y no están dispuestos a reconocer sus debilidades, argumentando que son los demás quienes necesitan cambiar. Por ende, estas actitudes y conductas se asocian al deficiente desempeño laboral de los docentes, dado que no cumplen con los propósitos de las sesiones de clase, en el aprendizaje obtenido por parte del alumnado y en la cooperación con los colegas para alcanzar los fines de la institución.

Cabe mencionar en este punto que, el centro educativo ha adoptado algunas medidas para apoyar a los educadores a controlar mejor su aspecto emocional, por ello cuenta con un área de psicología que se encarga de realizar charlas y reuniones de fortalecimiento sobre el tema de manejo de emociones, así mismo, les brinda orientación individual. No obstante, se supo que el grupo de docentes de carácter difícil se resiste a participar de dichas sesiones comentando que no son importantes y que ellos no lo necesitan.

Además, en lo que respecta al desempeño laboral en la Institución Educativa “Niño Jesús de Praga”, se recopilaron los resultados obtenidos del monitoreo al personal docente del año 2023 realizado por la directora, donde el inconveniente más significativo es la falta del manejo de estrategias de involucramiento de estudiantes, se evidencia que el profesor intenta promover la creatividad y pensamiento lógico pero no lo consigue, la falta de monitoreo del avance de los trabajos de sus estudiantes y su constante retroalimentación, no pueden prevenir el comportamiento o conductas inapropiadas por parte del estudiantado pese a que reitera las normas de convivencia estipuladas en clase, obteniendo un puntaje de 14, que evidencia que el docente está en un nivel insatisfactorio respecto al desempeño docente de la rúbrica de observación en aula, se puede visualizar en el Anexo 6. Asimismo, la directora precisa que referente a la revisión de las planificaciones de las sesiones, análisis de los materiales de los estudiantes y la pedagogía del docente, las actividades desarrolladas en las aulas carecen en gran medida de orientación hacia el trabajo colaborativo, no se facilita que los estudiantes construyan sus conocimientos a través de la interacción con sus compañeros y con el profesor, no se evidencia la secuencia metodológica alineada al enfoque educativo del área correspondiente.

De seguir así la problemática, es decir, si los maestros no logran manejar adecuadamente sus emociones se asociará al deficiente desempeño laboral, debido a que como se dijo anteriormente no se concretarán los propósitos de las sesiones de clase, no se logrará el aprendizaje adecuado de los estudiantes, las relaciones interpersonales entre colegas no serán apropiadas, perjudicando así los fines de la institución.

Por ende, nace la importancia de indagar la situación de la Institución, mediante la aplicación del proceso de la investigación y las doctrinas teóricas de las ciencias sociales, que permita analizar cómo la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

En consecuente se estipuló como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?

Además, como específicos:

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?

## 2. HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### 2.1. Hipótesis General

Existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

### 2.2. Hipótesis Específicas

- ✓ H1: Existe una relación directa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ H2: Existe una relación directa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ H3: Existe una relación directa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ H4: Existe una relación directa entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ H5: Existe una relación directa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

### 2.3. Objetivos

#### 2.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

#### 2.3.2. Objetivo Específicos

- ✓ Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.
- ✓ Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

## 2.4. Variables

**Variable 1:** Inteligencia emocional

### **Definición conceptual**

Ruiz (2020) menciona que la inteligencia emocional está relacionada a los estilos de afrontamiento y al manejo adecuado de situaciones conflictivas, teniendo como fin conocer el funcionamiento de las emociones, la regulación de la conducta del hombre y su adaptación en los diferentes ámbitos de la vida.

### **Definición operacional**

Encuesta en base a los indicadores del modelo de Bar (2006), donde señala que los constructos de la inteligencia emocional son el estado de ánimo en general, la adaptabilidad, el componente interpersonal, el manejo del estrés y el componente intrapersonal.

**Variable 2:** Desempeño laboral

### **Definición conceptual**

Según Chiavenato (2019) considera que es la eficiencia del talento humano al momento de desenvolverse dentro de sus puestos de trabajo en las organizaciones, de este desempeño depende el funcionamiento de la entidad. Además, significa que es la actuación de los empleados y los objetivos que alcance.

### **Definición operacional**

Encuesta en base a la “Teoría de la Administración de Recursos Humanos” de Chiavenato (2019), siendo los ejes primordiales la eficacia y eficiencia.

## 2.5. Operacionalización de las Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Inteligencia Emocional	Estado de ánimo general	- Optimismo	1. Siente que tiene la capacidad de reconocer el lado positivo y mantener una actitud optimista en momentos complicados.	Ordinal  Escala de Likert • (1) Totalmente en desacuerdo • (2) En desacuerdo. • (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo. • (4) De acuerdo. • (5) Totalmente de acuerdo
		- Felicidad	2. Considera que experimenta momentos de felicidad, al estar consigo mismo o al interactuar con otras personas.	
		- Prueba de la realidad	3. Siente que mantiene un equilibrio objetivo sin exagerar, ni minimizar las situaciones que surjan en su centro de labores.	
	Adaptabilidad	- Flexibilidad	4. Considera que adapta sus emociones, pensamientos y comportamientos antes circunstancias desconocidas e impredecibles en su rol docente.	
		- Resolución de problemas	5. Siente que posee la capacidad de encontrar soluciones oportunas a los problemas que surjan en su centro laboral.	
	Componente interpersonal	- Relaciones interpersonales	6. Considera que desarrolla y mantiene buenas relaciones con sus colegas.	
		- Empatía	7. Muestra empatía comprendiendo y respetando los sentimientos de otros.	
	Manejo del estrés	- Control de impulsos	8. Posee la habilidad en el manejo y control de impulsos en su labor docente.	
		- Tolerancia al estrés	9. Siente que es capaz de demostrar la tolerancia al estrés durante su labor docente.	
	Componente intrapersonal	- Independencia	10. Demuestra independencia emocional, actuando de modo libre y autónomo en su centro de labores.	
		- Autoconcepto	11. Acepta sin dificultad sus debilidades y fortalezas en su labor docente.	
		- Autoconciencia emocional	12. Reconoce y comprende sus emociones, siendo consciente del impacto en otros durante el desarrollo de sus labores en la institución.	
		- Autorrealización	13. Demuestra disposición para mejorar y perseguir propósitos significativos en su labor docente.	
		- Asertividad	14. Logra comunicar sus sentimientos, creencias y pensamientos defendiendo sus derechos y valores de modo respetuoso.	



Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>- Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> <li>- Responsabilidad personal.</li> <li>- Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> <li>- Metas logradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>de 15. El docente demuestra conocimientos técnicos en el desarrollo de sus actividades y su área de especialización.</li> <li>16. El docente se adapta a los cambios en el plan de estudios y a las necesidades individuales de los estudiantes.</li> <li>del 17. El docente cumple puntualmente con sus responsabilidades administrativas y académicas.</li> <li>y 18. El docente fomenta un ambiente colaborativo y demuestran habilidades de liderazgo dentro de la institución.</li> <li>19. El docente logra cumplir sus metas establecidas de sus funciones y responsabilidades.</li> </ul>	Ordinal  Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> <li>• (1) Totalmente en desacuerdo</li> <li>• (2) En desacuerdo.</li> <li>• (3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo.</li> <li>• (4) De acuerdo.</li> <li>• (5) Totalmente de acuerdo</li> </ul>
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de tareas asignadas.</li> <li>- Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>- Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>de 20. El docente cumple de manera oportuna con sus tareas asignadas.</li> <li>21. El nivel de calidad del trabajo realizado por el docente es el adecuado y satisfactorio.</li> <li>dentro 22. El docente posee un conocimiento profundo y adecuado para desempeñar sus funciones dentro del puesto de trabajo.</li> </ul>	

## 2.6. JUSTIFICACIÓN

### **Justificación Teórica:**

El estudio posee relevancia teórica, porque para el diagnóstico y la superación de la problemática identificada se procederá a su superación con la aplicación de las doctrinas y postulados teóricos de las variables inteligencia emocional y desempeño laboral. De igual modo, al tener un consolidado de diversas teorías en la presente investigación, los futuros tesista que opten por indagar por una temática similar podrán tomarlo como antecedente en sus investigaciones (Hernández y Mendoza, 2018)

### **Justificación Metodológica:**

La relevancia metodológica radica en que para el cumplimiento de los fines de la investigación se elaborará un cuestionario que permita recabar la información, por lo que antes de ser aplicada a la muestra se realizará un proceso de validación a cargo de tres (3) especialistas en la rama, y con el valor del “Alfa de Cronbach” se hallará su fiabilidad. Por ende, los futuros investigadores podrán tenerlo en consideración para un estudio de similar temática (Hernández y Mendoza, 2018).

### **Justificación Práctica:**

El estudio posee relevancia práctica, porque cuando se obtengan los resultados se delimitarán sugerencias acorde a la realidad de la entidad, de este modo se superará sus deficiencias que permita el cumplimiento de sus metas para el bienestar de la comunidad estudiantil (Hernández y Mendoza, 2018).

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes de la Investigación

##### A Nivel Internacional

La tesis denominada *“Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de unidades educativas del distrito educativo La Paz 3”* de Patzi (2021), tuvo como propósito identificar cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los directores de centros educativos. Se delimitó un estudio del tipo correlacional, y de enfoque mixto. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 30 directores conformaron la muestra. Concluye que, la inteligencia emocional se asocia de modo positivo y significativo con el desempeño de los directores de los centros educativos ubicados en La Paz- Bolivia (0.014); es decir, que al evidenciarse deficiencias en el manejo del control de las emociones por parte de los directores se asocia también negativamente en el buen desarrollo de sus actividades en su centro de labores, por lo que se debe plantear estrategias asertivas para la mejora continua.

La investigación *“Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas de Puerto Ayora, Cantón Santa Cruz”* perteneciente a Gamboa (2021), tuvo como finalidad identificar cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los profesores de Santa Cruz, el estudio fue correlacional. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 358 profesores conformaron la población y se obtuvo a 186 casos para la muestra. Concluye que, la inteligencia emocional se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores de modo bajo ( $Rho_{Spearman}=0.345$ ). Es decir, que ante el manejo de modo adecuado de las emociones de los docentes se asocia a que su desempeño en sus labores sea el idóneo acorde a las metas de los centros educativos ubicadas en Ecuador.

La investigación titulada *“Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en el aula de los docentes de Unicomfasauca, sede norte, en el año 2018”* de Sánchez et al. (2018), delimitó como propósito establecer cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los profesores de Unicomfasauca, 2018. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Se optó por un estudio que corresponde al correlacional. Los 22 profesores conformaron la muestra. Concluye que, el aspecto la inteligencia emocional se asocia de modo directo y significativo con el desempeño de los profesores de “Unicomfasauca”, 2018.

## A Nivel Nacional

En la tesis titulada *“Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal administrativo de una IEST privado en Lima”* de Mendoza (2022), tuvo como propósito identificar cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima. La investigación corresponde al correlacional. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 140 colaboradores conforman la muestra. Concluye que, el estado de ánimo en general se asocia directamente con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.45$ ). El aspecto intrapersonal se asocia directamente de modo medio con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.58$ ). La adaptabilidad se asocia directamente con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.27$ ). El aspecto interpersonal se asocia directamente de modo fuerte con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.66$ ). El manejo del estrés se asocia directamente con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.30$ ). Por ende, la inteligencia emocional se asocia directamente de modo fuerte con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.64$ ).

La tesis titulada *“Inteligencia emocional y desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Cusco 2021”* de Del Mar y Sandoval (2021), tuvieron como propósito conocer cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. El estudio corresponde al correlacional. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 274 colaboradores conformaron la muestra. Concluyeron que el estado de ánimo en general se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. El aspecto intrapersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. La adaptabilidad se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. El aspecto interpersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. El manejo del estrés se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. Por ende, la inteligencia emocional se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021.

La investigación *“Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de una IE Pública del distrito de El Porvenir en Trujillo, 2020”* desarrollada por Méndez (2020), tuvo como propósito identificar cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los profesores de un centro educativo de Trujillo. La investigación corresponde al correlacional. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 24 profesores conformaron la muestra. Concluye que el estado de ánimo en general se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. El aspecto intrapersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. La adaptabilidad se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. El aspecto interpersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. El manejo del estrés se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. Por ende, la inteligencia emocional se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020.

La tesis denominada *“La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del ministerio de educación sede central”* de Yacila (2018) tuvieron como propósito conocer cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018. El estudio corresponde al correlacional. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 24 colaboradores conformaron la muestra. Concluyeron que el estado de ánimo en general se asocia directamente de modo considerable con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018 ( $Rho_{Pearson}=0.551$ ). El aspecto intrapersonal se asocia directamente de modo fuerte con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018 ( $Rho_{Pearson}=0.926$ ). La adaptabilidad se asocia directamente de modo considerable con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018 ( $Rho_{Pearson}=0.514$ ). El aspecto interpersonal se asocia directamente a modo fuerte con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018 ( $Rho_{Pearson}=0.986$ ). El manejo de la tensión se asocia directamente de modo fuerte con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018 ( $Rho_{Pearson}=0.710$ ). Por ende, la inteligencia emocional se asocia directamente de modo considerable con el desempeño de los colaboradores del MINEDU 2018 ( $Rho_{Pearson}=0.581$ ).

## A Nivel local

En la tesis *“Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Bolognesi- Ancash 2016”* de Alejandro (2020), tuvo como propósito conocer cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño laboral de los colaboradores del Municipio de Bolognesi en el año 2016. El estudio corresponde al tipo correlacional, de enfoque cuantitativo. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 50 colaboradores conformaron la muestra. Concluyeron que la inteligencia emocional se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Municipio de Bolognesi en el año 2016.

La investigación denominada *“Inteligencia emocional y el desempeño de los trabajadores de la empresa Promart, Nuevo Chimbote, 2020”* de Montero y Vera (2020), tuvo como propósito establecer cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño del personal de la compañía Promart ubicado en Nuevo Chimbote durante el año 2020. El enfoque fue cuantitativo y correlacional el tipo del estudio. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. Los 75 colaboradores conformaron la muestra. Concluyeron que la inteligencia emocional se asocia de modo directo a nivel bajo con el desempeño del personal de la compañía Promart ubicado en Nuevo Chimbote durante el año 2020 ( $RhoSpearman=0.380$ ).

La investigación denominada *“Inteligencia emocional y el desempeño laboral de docente en el I.A.R.O. Yungay, 2016”* de Revelo (2018), tuvo como propósito conocer cómo la inteligencia emocional se asocia con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016. Se utilizó un cuestionario como instrumento, y la encuesta fue la técnica. El estudio es del tipo correlacional. Los 29 colaboradores conformaron la muestra. Concluye que, el estado de ánimo en general se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016. El aspecto intrapersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016. La adaptabilidad se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016. El aspecto interpersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016. El manejo de la tensión se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016. Por ende, la inteligencia emocional se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores del centro educativo I.A.R.O de Yungay durante el año 2016.

## 3.2. Bases Teóricas

### 3.2.1. Inteligencia emocional

- **Definición**

Bar (2006) postula que es una inteligencia social que permite el reconocimiento de las emociones de un individuo como el del resto, que conlleve al manejo adecuado de las acciones, conductas, comportamientos y el pensamiento.

Es una de las habilidades de los seres humanos cuyas herramientas hasta la actualidad han sido difícil de cuantificar o de darle un valor matemático; para nuestras vidas resulta ser pieza fundamental en la vida diaria dentro de una organización (Soriano y Díaz, 2019).

Por otro lado, Ruiz (2020) menciona que la inteligencia emocional está relacionada a los estilos de afrontamiento y al manejo adecuado de situaciones conflictivas, teniendo como fin conocer el funcionamiento de las emociones, la regulación de la conducta del hombre y su adaptación en los diferentes ámbitos de la vida.

Es un constructo que permite conocer de qué modo se puede influir y adaptarse inteligentemente sobre los propios sentimientos y de los demás, frente a diversas situaciones que se presentan en el entorno (Jiménez, 2018).

Aptitud para el reconocimiento de los sentimientos propios y afrontar inteligentemente situaciones adversas en una entidad y la búsqueda constante del bienestar (Goleman, 2012).

“Es la capacidad de una persona de reconocer, gestionar y comprender sus emociones propias y de su entorno de modo efectivo para afrontar las diversas situaciones presentadas en su vida profesional y personal” (Hodges, 2023, p. 50).

- **Teorías sobre la inteligencia emocional**

- a. **Teoría de Goleman**

Goleman (2012) señala que la Inteligencia Emocional está fundamentada en cinco (5) aptitudes básicas, divididas en personales y sociales, entendiendo por aptitud una característica de la personalidad o conjunto de hábitos que llevan a un desempeño superior o más efectivo. Estas cinco aptitudes son: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales. Divididas las tres primeras en aptitudes personales y las dos últimas en aptitudes

sociales. “Entendiéndose por aptitudes personales aquellas que determinan el dominio de uno mismo y por aptitudes sociales las que determinan el manejo de las relaciones con otras personas y con la sociedad en general” (p. 147).

#### **b. El modelo de Bar-On**

Este modelo se fundamenta en las competencias sociales que el colaborador debe tener su desenvolvimiento en la vida cotidiana. Se emplean las expresiones de inteligencia social y emocional siendo estos dos superiores a la inteligencia cognitiva (Bar, 2006).

#### **c. El modelo de habilidades de Salovey y Mayer**

El modelo postula que la persona tiene sus habilidades propias basados en seguir aprendiendo y buscar mejorar cada día. Según Fernández y Extremera (2005) se estipulan las habilidades de la percepción, comprensión, dirección emocional y el manejo de las emociones para buscar el crecimiento personal.

#### **• Características de la Inteligencia Emocional**

Goleman (2012) señala que los individuos que poseen inteligencia emocional se caracterizan por lo siguiente:

- Realizan un análisis de los proyectos y sueños.
- Poseen la capacidad de reconocer sus sentimientos y no los reprimen.
- Existe un balance entre lo que piensan y actúan.
- Son autocríticos con su comportamiento.
- Son personas empáticas y brindan su apoyo emocional.
- Están dispuestos a relacionarse con personas nuevas a su entorno laboral, familiar o personal.
- Constantemente se motivan y renuevan sus emociones.

#### **• Importancia de la inteligencia emocional**

Es relevante que todo individuo maneje y controle sus emociones para afrontar las diversas situaciones que se presenten en el ámbito laboral, puesto que te brinda la habilidad de cumplir tus actividades de modo eficiente y eficaz, lograr un mayor rendimiento, el control del estrés laboral y trabajar en equipo para el cumplimiento de los fines de la organización (A. García y Tejedor, 2010).

- **Dimensiones e indicadores de la Inteligencia Emocional**

Las dimensiones e indicadores del presente estudio se fundamentan en el modelo de Bar (2006), donde señala que los constructos de la inteligencia emocional son el estado de ánimo en general, la adaptabilidad, el componente interpersonal, el manejo del estrés y el componente intrapersonal. A continuación, se detallan:

1) **Estado de ánimo en general:**

Bar (2006) asevera que es la disposición de un individuo frente a diversas situaciones suscitadas en el ámbito laboral, académico, familiar, entre otros, que le permite establecer relaciones interpersonales. Asimismo, se define en base a su personalidad y el carácter de una persona para responder a ciertos cuestionamientos de su entorno. En una organización es un elemento fundamental porque permite que el colaborador destaque en sus relaciones interpersonales, ello generará ambiente de trabajo óptimo para fomentar equipos para la consecución de las metas.

- ✓ **Optimismo:** Es la habilidad del colaborador para reconocer el lado bueno de la vida y mantener una actitud positiva en el trabajo, aun en momentos de adversidad (Bar y Parker, 2018).
- ✓ **Felicidad:** Es la capacidad del colaborador de sentirse conforme y satisfecho con la vida que tiene y lo disfruta plenamente, se evidencia cuando está contento consigo mismo o al momento de interactuar con otras personas (Rivera et al., 2008).

2) **Adaptabilidad**

Bar (2006) señala que es la capacidad del colaborador de ser flexible ante los cambios suscitados en la organización, está siempre dispuesto a asumir nuevos retos que permitan potencializar sus competencias en bien de la entidad.

- ✓ **Prueba de la realidad:** Significa mantener un nivel de objetividad adecuado, sin sobredimensionar ni subestimar algún problema que se le presente a algún colaborador (Bar y Parker, 2018)
- ✓ **Flexibilidad:** Es la adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos ante circunstancias o ideas desconocidas e impredecible (Rivera et al., 2008)

- ✓ **Resolución de problemas:** Es la aptitud que consiste en encontrar soluciones a problemas en situaciones que implican emociones, comprendiendo la manera en la que estas se relacionan en la toma de decisiones (Bar y Parker, 2018)

### 3) Componente interpersonal

Bar (2006) postula que son las competencias y habilidades del colaborador para interactuar y apoyar a sus colegas, generar equipos de trabajo y posee empatía para que de esta forma se logre los fines de la entidad.

- ✓ **Relaciones interpersonales:** Consiste en que el colaborador desarrolla y conserva relaciones satisfactorias con sus colegas, basado en la confianza, el respeto y la comunicación asertiva (Rivera et al., 2008).
- ✓ **Empatía:** Significa que el individuo es capaz de reconocer, comprender y apreciar cómo se sienten los demás, comportándose de una manera respetuosa con sus sentimientos (Bar y Parker, 2018).

### 4) El manejo del estrés

Bar (2006) señala que es la capacidad del colaborador de afrontar situaciones complicadas durante su jornada de trabajo, tiene la habilidad de controlar sus emociones porque plantea estrategias como mantener una buena alimentación y/o realiza actividades deportivas, es organizado y mantiene un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.

- ✓ **Control de impulsos:** Aptitud de resistir o retrasar determinada conducta, evitando decisiones o comportamientos apresurados (Rivera et al., 2008)
- ✓ **Tolerancia al estrés:** Implica enfrentarse a situaciones complejas o difíciles y creer que es posible manejar e influir en ellas (Bar y Parker, 2018).

### 5) Componente intrapersonal

Bar (2006) señala que significa que el propio colaborador es consciente de reconocer sus competencias y limitaciones, es autocrítico con sus pensamientos y conductas, comprende sus emociones y es capaz de realizarse un autoanálisis.

- ✓ **Independencia:** Es la actitud del colaborador de no ser dependiente emocionalmente de otros, supone un comportamiento de una manera libre y autónoma (Rivera et al., 2008).

- ✓ **Autoconcepto:** Consiste en respetarse a uno mismo, y al mismo tiempo comprender y aceptar las fortalezas y debilidades (Bar, 2006).
- ✓ **Autoconciencia emocional:** Es el reconocimiento y comprensión de las emociones propias, son conscientes del impacto que pueden tener los pensamientos y las acciones en los demás (Rivera et al., 2008).
- ✓ **Autorrealización:** Disposición para intentar mejorar voluntariamente y perseguir objetivos significativos y relevantes (Bar-On, 2006).
- ✓ **Asertividad:** Implica la comunicación de sentimientos, creencias y pensamientos abiertamente, así como defender los derechos y valores de una manera socialmente aceptable (Rivera et al., 2008).

### 3.2.2. Desempeño laboral

- **Definición de desempeño laboral**

Según Chiavenato (2019) considera que es la eficiencia del talento humano al momento de desenvolverse dentro de sus puestos de trabajo en las organizaciones, de este desempeño depende el funcionamiento de la entidad. Además, significa que es la actuación de los empleados y los objetivos que alcance.

Referido al conjunto de conductas y/o comportamientos de los colaboradores de una organización a fin de que logren una calificación de la ejecución de sus actividades y si aporta en los propósitos de la entidad (Koopmans et al., 2012).

Es el resultado cuantitativo o cualitativo de una organización, luego de las actividades desarrolladas por el potencial humano, está acorde a los indicadores de evaluación del personal y si aporta a las metas institucionales (Ertekin y Avunduk, 2021).

Asimismo, Pradhan y Jena (2017) postulan que es una forma de como los miembros de una organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Ramos et al. (2019) señala que el desempeño laboral es el resultado del cumplimiento adecuado o no de determinados estándares, los cuales pueden darse de forma individual, grupal u organizacional, de ahí que resulta relevante el manejo del entorno en el que se da dicho

desarrollo, así como el de los elementos externos que pueden influir en los propósitos individuales de los integrantes o del equipo en general.

Varela y Salgado (2010) precisa que el desempeño laboral es una conducta, donde el empleado demuestra sus aptitudes, competencias y habilidades para cumplir con sus tareas designadas y en el plazo establecido por la organización.

- **Características del desempeño laboral**

Chiavenato (2019) define que hay características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir. Sin embargo, las entidades consideran otras características de gran relevancia como la percepción del empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su centro de labores, ya que, si solo se tiene en cuenta el desempeño del empleado, es muy difícil determinar de qué manera mejorarlo.

- **Importancia del desempeño laboral**

Alveiro (2009) señala que es relevante identificar el estado del desempeño de los colaboradores para que la organización de modo oportuno, delimite estrategias que permitan superar sus debilidades y falencias o potencializar sus competencias, del mismo modo, brindar alternativas de crecimiento y desarrollo profesional para los colaboradores que se sienten identificados con la consecución de las metas de la entidad.

Es un elemento clave en la gestión del personal, puesto que refleja los resultados individuales o de modo grupal del talento humano respecto a calidad y cantidad, de este modo la organización podrá establecer acorde a los resultados obtenidos mejoras laborales, organizar talleres, un plan de capacitación, entre otros, todo ello para afianzar los lazos y el sentido de pertenencia del talento humano con la organización (Sánchez, 2012).

Asimismo, permite un proceso de estimulación al talento humano para brindarle un mérito y que se sienta contento en su lugar de labores. El hecho de que la organización reconozca los resultados de los colaboradores, con mejorar las condiciones de trabajo, generar un sistema de ascensos, satisfacer las necesidades de formación, todo ello permitirá generar un ambiente de confort, y corregir los errores a tiempo que conllevará a evitar situaciones adversas en el futuro de la organización (Rivero, 2019).

- **Evaluación del desempeño laboral**

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados del colaborador asociados a sus actividades, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, ello permitirá implantar nuevas políticas de compensación, elevar el rendimiento de trabajo, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y permite observar si existen problemas personales que afecten al trabajador en el desempeño del cargo (Bautista et al., 2020).

Gabini (2018) alude a que evaluar el rendimiento de los colaboradores disminuye la inseguridad que este siente al retroalimentarle acerca de su labor en la organización, además apoya a que exista alineación entre lo que necesitan los empleados y la organización.

Chiavenato (2019) señala que las principales razones para evaluar el desempeño del talento humano son los siguientes:

- ✓ **Realimentación:** Los resultados concedidos permiten al colaborador conocer las percepciones que poseen otros miembros acerca de su labor ejecutada, actitudes demostradas, como de sus competencias aplicadas en su trabajo.
- ✓ **Recompensas:** Producto de la evaluación efectuada en relación a esfuerzos meritorios, dado que, concede un juicio consistente que incita a elevar el importe de los salarios, transferencias, establecimiento de promociones, entre otros, y es un medio que avala los diversos cambios efectuados.
- ✓ **Relaciones:** Los colaboradores optan por mejorar sus relaciones o vínculos con sus colegas para concretar los fines de la institución.
- ✓ **Desarrollo:** Concierno a la información propiciada por la evaluación a los trabajadores con respecto a sus puntos fuertes que debe intensificar para desarrollar distintas responsabilidades complejas encomendadas, así como, sus puntos débiles, que amerita mejorar por medio del entrenamiento favoreciendo a su desarrollo profesional continuo.
- ✓ **Asesoría:** Implica en aprovechar las fortalezas del especialista en gestión del talento para mejorar la situación de los colaboradores para que concreten los objetivos.

- ✓ **Potencial de desarrollo:** Evaluar el esfuerzo como la efectividad de la labor ejercida de cada colaborador, coadyuva a la organización a definir con certeza el potencial que presenta su personal, conllevando a establecer programas de evaluación y desarrollo apropiados, implementar planes de carreras, sucesión, entre otros.

- **Normativa sobre la evaluación del desempeño docente**

El propósito de la evaluación del desempeño docente es verificar el nivel de desarrollo de las competencias y desempeño profesional del maestro, centro educativo y comunidad ( Ley 29944, 2012).

Dicha evaluación es un requisito para su permanencia, se lleva a cabo cada 5 años como máximo y es de carácter obligatorio.

Consiste en que se toma una primera evaluación, que en caso de ser desaprobada se procede a capacitar al profesor. Después rinde una evaluación extraordinaria que, en caso de desaprobado, se vuelve a capacitar al maestro. Luego se desarrolla una segunda evaluación extraordinaria, que en caso de ser desaprobada se concluye con el retiro del docente de la Carrera Pública Magisterial.

El responsable de ejecutar la evaluación es el Comité de Evaluación del Desempeño Docente, que está presidido por el director del centro educativo y conformado por el subdirector o coordinador del nivel y un maestro del mismo nivel educativo que se encuentre al menos en una escala magisterial superior al docente (Ley 30541, 2017).

Dicha evaluación se llevó a cabo los años 2017, 2018 y 2019. Y para el año 2020 se paralizó debido a la pandemia de la COVID 19 y aun no se ha retomado.

Sin embargo, cabe mencionar que a pesar de que no se está llevando a cabo la evaluación docente, se están desarrollando monitoreos a los profesores a cargo de la directora de la Institución Educativa “Niño Jesús de Praga”, como parte de los roles que tiene de acuerdo con lo establecido por el MINEDU. Dichos monitoreos consisten en que ella ingresa al aula y observa la clase del maestro, se apoya de las rúbricas de observación de aula y al final brinda recomendaciones sobre los puntos débiles a mejorar, empleando un dialogo crítico reflexivo. No existen sanciones para el profesor porque solo es un proceso formativo.

- **Dimensiones e indicadores**

La medición del desempeño laboral en el presente estudio, se ejecutó acorde a la “Teoría de la Administración de Recursos Humanos” de Chiavenato (2019), siendo los ejes primordiales los siguientes:

### 1. Eficiencia

Chiavenato (2019) es la capacidad de un colaborador de emplear de modo óptimo los recursos asignados para el cumplimiento de las metas de la entidad.

Es el uso mínimo de los recursos y el tiempo que se le brindan a un empleado para que pueda desarrollar sus actividades en una organización (Rojas et al., 2017).

- ✓ **Nivel de conocimientos técnicos:** es el conjunto de habilidades prácticas e instrumentales que permiten la transformación de los conocimientos científicos en acciones que permitan solucionar determinadas necesidades (Chiavenato, 2019).
- ✓ **Nivel de adaptabilidad del trabajador:** es la capacidad de una persona para ajustarse o acomodarse a los cambios que pueda encontrarse en su trabajo. Es decir, se trata de la posibilidad de desarrollar diversas funciones, responder de manera conveniente en diferentes posiciones, asumir las modificaciones y evoluciones que puedan surgir en su vida profesional (Varela y Salgado, 2010)
- ✓ **Responsabilidad del personal:** Es un principio que contiene diferentes aspectos a considerar, como el hecho de mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene y promover los principios y las prácticas saludables para el trabajo, usar las herramientas y materiales que le confiere el cargo (Rojas et al., 2017).
- ✓ **Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo:** Es la capacidad que demuestra el colaborador con sus compañeros de trabajo, asimismo el apoyo en la resolución de conflictos o problemas con el trabajo, formar líderes, fomentar iniciativas, que permitan la participación activa en beneficio de la organización (Ignat y Clipa, 2012).

### 2. Eficacia

Chiavenato (2019) es el cumplimiento de las metas y objetivos estipulados por la organización por parte de un colaborador.

Rojas et al. (2017) es la capacidad de un empleado de lograr con éxitos las tareas o actividades asignadas en bien de la entidad.

- ✓ **Metas logradas:** Medición de las metas alcanzadas por parte de cada colaborador, en un determinado tiempo y acorde a los indicadores de evaluación individual, por grupos de trabajo, con el propósito de brindar propuestas de mejoras continuas (Chiavenato, 2019).
- ✓ **Cumplimiento de las tareas asignadas:** Es sintetizar las tareas encomendadas que admiten la mejora y el progreso continuos, incluidos los conocimientos, los valores, las actitudes y las habilidades (Koopmans et al., 2012).
- ✓ **Percepción del nivel de calidad de trabajo:** es la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones laborales en la entidad donde brinda sus servicios (Rojas et al., 2017).
- ✓ **Conocimiento dentro del puesto de trabajo:** tiene que ser considerado como parte fundamental de este grupo de habilidades, ya que implica que, si el empleado no conoce las expectativas de su superior, o las necesidades de su usuario, entonces no conoce realmente cuál es el trabajo que debe realizar. Por tanto, difícilmente podrá entregar los resultados esperados (Chiavenato, 2019).

### 3.3. Definición de Términos

- ✓ **Adaptabilidad:** es la capacidad del colaborador de ser flexible ante los cambios suscitados en la organización, está siempre dispuesto a asumir nuevos retos que permitan potencializar sus competencias en bien de la entidad (Bar, 2006).
- ✓ **Componente interpersonal:** son las competencias y habilidades del colaborador para interactuar y apoyar a sus colegas, generar equipos de trabajo y posee empatía para que de esta forma se logre los fines de la entidad (Bar, 2006).
- ✓ **Componente intrapersonal:** es el reconocimiento de los colaboradores de sus competencias y limitaciones, es autocrítico con sus pensamientos y conductas, comprende sus emociones y es capaz de realizarse un autoanálisis (Bar, 2006).
- ✓ **Desempeño laboral:** referido al conjunto de conductas de los colaboradores de una organización a fin de que logren una calificación de la ejecución de sus actividades y si aporta en los propósitos de la entidad (Koopmans et al., 2012).
- ✓ **Eficacia:** es el cumplimiento de las metas y objetivos estipulados por la organización por parte de un colaborador (Chiavenato, 2019)
- ✓ **Eficiencia:** es la capacidad de un colaborador de emplear de modo óptimo los recursos asignados para el cumplimiento de las metas de la entidad (Chiavenato, 2019).
- ✓ **Estado de ánimo en general:** es la disposición de un individuo frente a diversas situaciones suscitadas en el ámbito laboral que le permite establecer relaciones interpersonales (Bar, 2006).
- ✓ **El manejo del estrés:** es la capacidad del colaborador de afrontar situaciones complicadas durante su jornada de trabajo (Bar, 2006).
- ✓ **Inteligencia emocional:** es un constructo que permite conocer de qué modo se puede influir y adaptarse sobre los propios sentimientos y de los demás, frente a diversas situaciones que se presentan en el entorno (Jiménez, 2018).

## 4. MATERIALES Y MÉTODOS

### 4.1. Tipo de Estudio

La investigación por su orientación fue aplicada, dado que se recabará información de teorías y postulados que existen en las ciencias administrativas para la superación de la problemática diagnosticada en la organización. Según su carácter fue cuantitativo, puesto que se optará por las herramientas estadísticas para la medición de las variables investigadas. Acorde a su alcance, perteneció a un estudio correlacional puesto que se vincularon o asociaron las variables estipuladas en el estudio. Y en concordancia con su alcance temporal, fue transversal porque se recabó la información en un establecido periodo del tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

### 4.2. Diseño de la Investigación

El estudio correspondió al diseño del tipo no experimental- transversal, puesto que no se van a modificar el estado natural de las variables estipuladas en el estudio, y para recabar la información se desarrolló en un establecido momento del tiempo (Hernández y Mendoza, 2018).

### 4.3. Población y Muestra

Los 32 docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga” de Atipayan que laboren durante el año 2023 conformaron la población, información brindada por la directora.

### 4.4. Unidad de análisis y Muestra

Referente a la muestra, no se aplicó ninguna fórmula para su cálculo, porque fue de carácter censal, es decir, se optó por la totalidad de la población. A continuación, se aprecia:

Personal docente	Cantidad
Nombrado- Nivel inicial	2
Nombrado – Nivel primaria	6
Contratado – Nivel primaria	4
Nombrado- Nivel secundaria	12
Contratado- Nivel secundaria	8
Total	32

Por lo tanto, se tuvieron 32 casos.

#### 4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos

Para proceder con la recabación de la información de las variables estipuladas, se elaboró un cuestionario que fue el instrumento a utilizar, en consecuencia, la encuesta fue la técnica. Estuvo basado en el modelo teórico, compuesto por ítems con alternativas en escala de “Likert” en concordancia con los indicadores. Asimismo, estuvo dirigido a los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán. En caso del instrumento de la variable inteligencia emocional estuvo compuesto por 14 ítems en base al modelo de Bar (2006), donde señala que los constructos de la inteligencia emocional son el estado de ánimo en general, la adaptabilidad, el componente interpersonal, el manejo del estrés y el componente intrapersonal. Y en caso del desempeño laboral, estuvo compuesto por 8 ítems, se realizó en base a la “Teoría de la Administración de Recursos Humanos” de Chiavenato (2019), siendo los ejes primordiales la eficacia y eficiencia.

Para estudios correlacionales, de enfoque cuantitativo toda medición o instrumento de recolección de datos cumplió con la confiabilidad, validez y objetividad. Por lo que para medir las variables en mención se procedió a validarlo mediante el juicio de tres especialistas en la materia, en caso de la confiabilidad fue estadísticamente con el Alfa de Cronbach y la objetividad es en cierto modo complicado de alcanzar en su totalidad en la rama de las ciencias sociales, por lo que se procedió al consenso (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, para proceder con la recopilación de la información en el centro educativo, para el cuestionario de la inteligencia emocional se imprimió en físico y lo ejecutó la tesista del presente estudio, previa presentación del documento de autorización para la coordinación con la dirección del centro educativo. En caso del desempeño docente fue ejecutado por la directora de la Institución.

#### 4.6. Análisis Estadístico e interpretación de datos:

Concretada la fase de recabar la información, seguidamente se codificó cada variable en el Programa SPSS V.25 para generar la base de datos que permitió su tabulación, proceder con el análisis estadístico de modo descriptivo e inferenciales en gráficos acorde a los propósitos de la investigación.

Además, el tratamiento de la información consistió en realizar un análisis bivariado, del mismo modo para identificar la prueba estadística que permita contrastar los supuestos hipotéticos, primero se ejecutó la “Prueba de normalidad de datos de Shapiro Wilk”, dado que la muestra es

inferior a cincuenta, los resultados reflejen que los datos no son paramétricos por lo que se utilizó “Coeficiente de Correlación Rho-Spearman” (Rodríguez y Mora, 2001).

Por último, en la interpretación de datos se desarrolló a partir de las tablas a nivel descriptivo y cruzadas que permitan responder la problemática del estudio, los propósitos, las hipótesis, y teniendo en consideración al sistema teórico se redactaron la discusión de resultados, conclusiones y sugerencias de la investigación.

#### **4.7. Ética de la investigación**

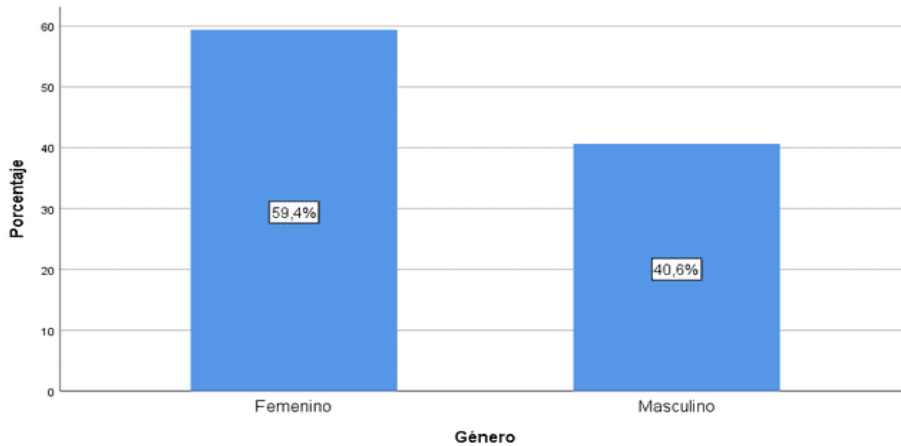
El estudio ejecutado va a considerar y comprender toda la información obtenida sin ninguna alteración de los datos y respetar el proceso de la investigación. Asimismo, se les garantizó el anonimato a las respuestas de los profesores que van a participar, sin presión alguna, con respeto, amabilidad y persuadir a que brinden sus respuestas de manera veraz y consciente, indicando que no hay ningún tipo de sanción o perjuicio laboral, sino con el fin de mejorar sus competencias, reforzar sus debilidades y fomentar la mejora continua de la calidad educativa. De igual modo, la información brindada a la tesista se utilizó solo para los fines académicos.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos: Datos generales

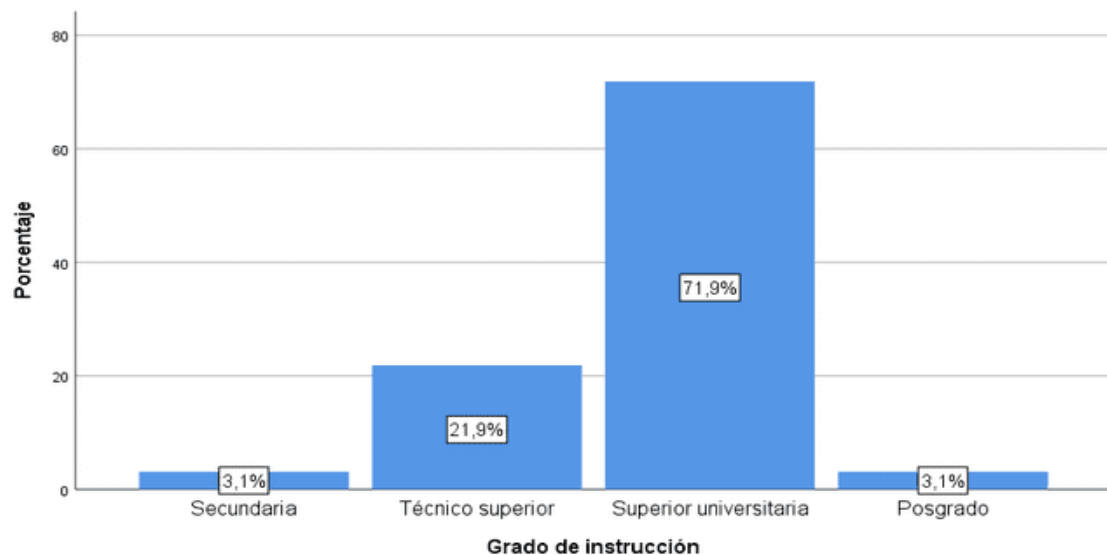
En las siguientes figuras se revelan la data general de los encuestados:

**Figura 1**  
*Género*



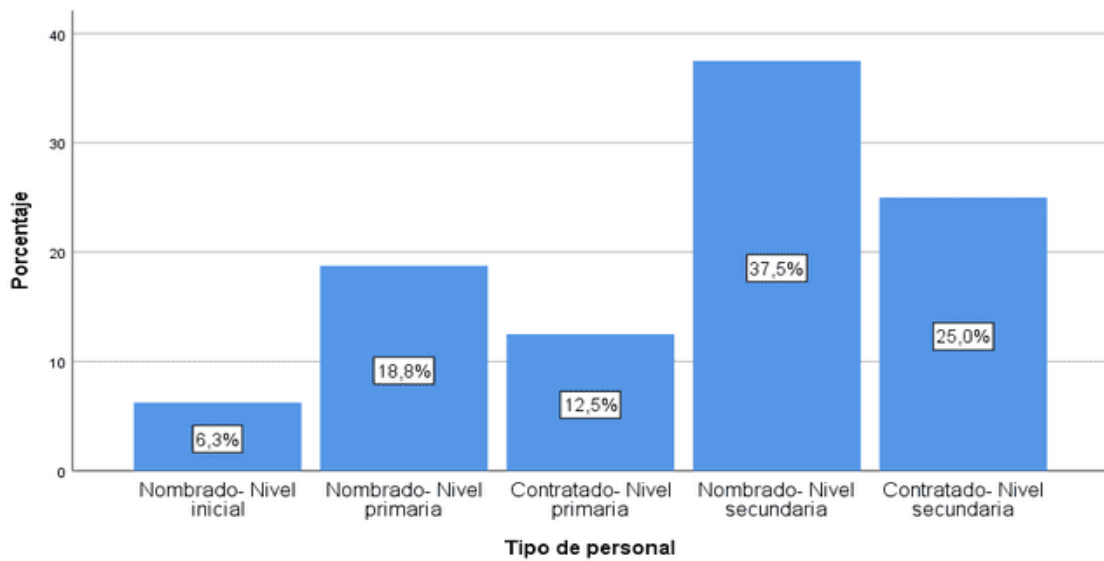
La figura revela que el 59.4% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” son del género femenino, y el 40.6% del género masculino.

**Figura 2**  
*Grado de instrucción*



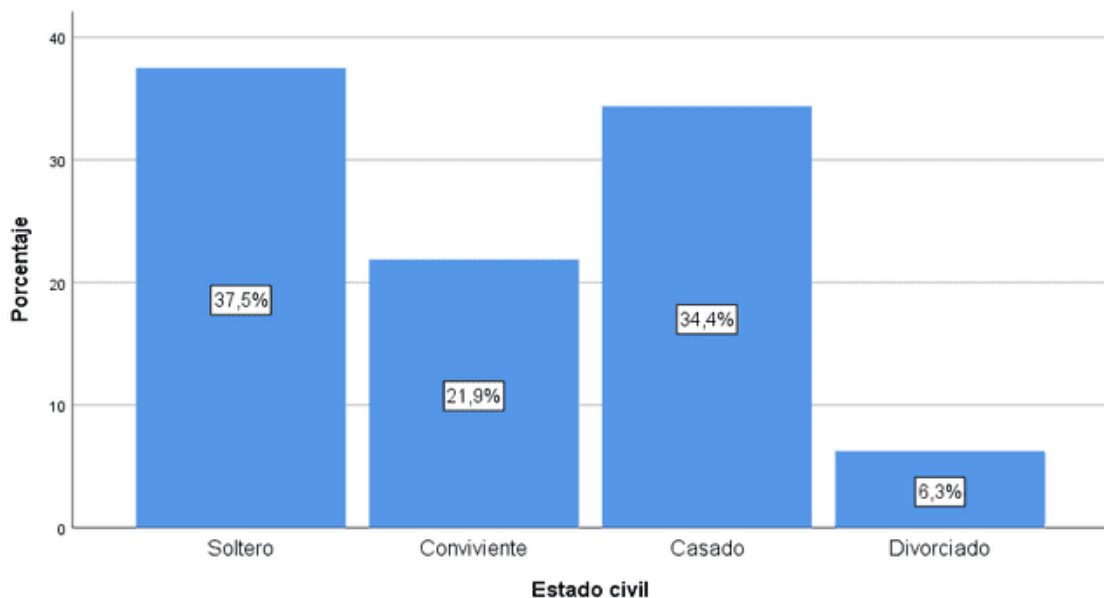
La figura revela que el 71.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” tienen el grado de instrucción de superior universitaria, el 21.9% técnico superior, el 3.1% posgrado y 3.1% secundaria.

**Figura 3**  
*Tipo de personal*



La figura revela que el 37.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” son nominados de nivel secundaria, el 25% contratado nivel secundaria, el 18.8% nominado nivel primaria, el 12,5% contratado de nivel primaria y el 6.3% nominado nivel inicial.

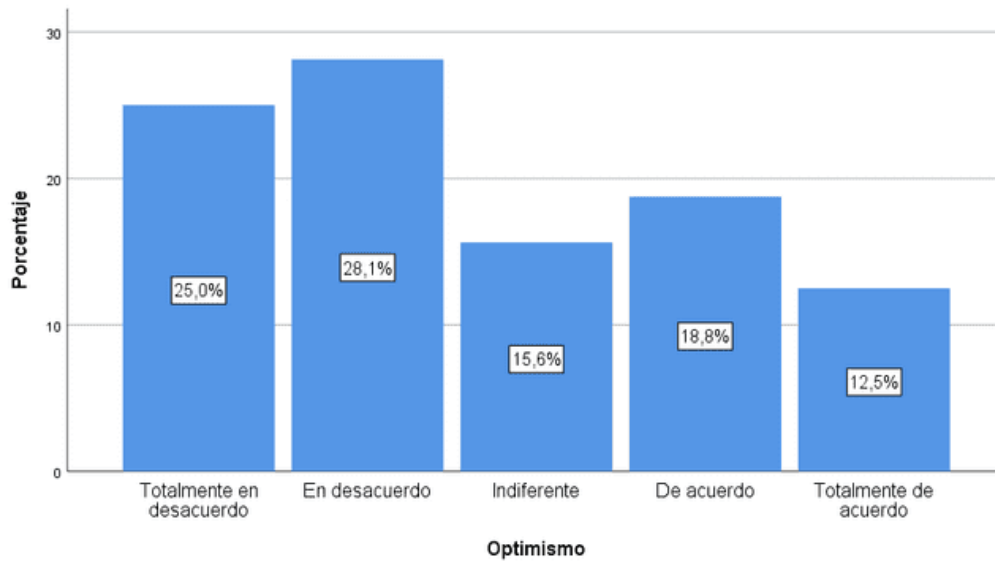
**Figura 4**  
*Estado civil*



La figura revela que el 37.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” son solteros, el 34.4% casados, 21.9% convivientes y el 6.3% divorciados.

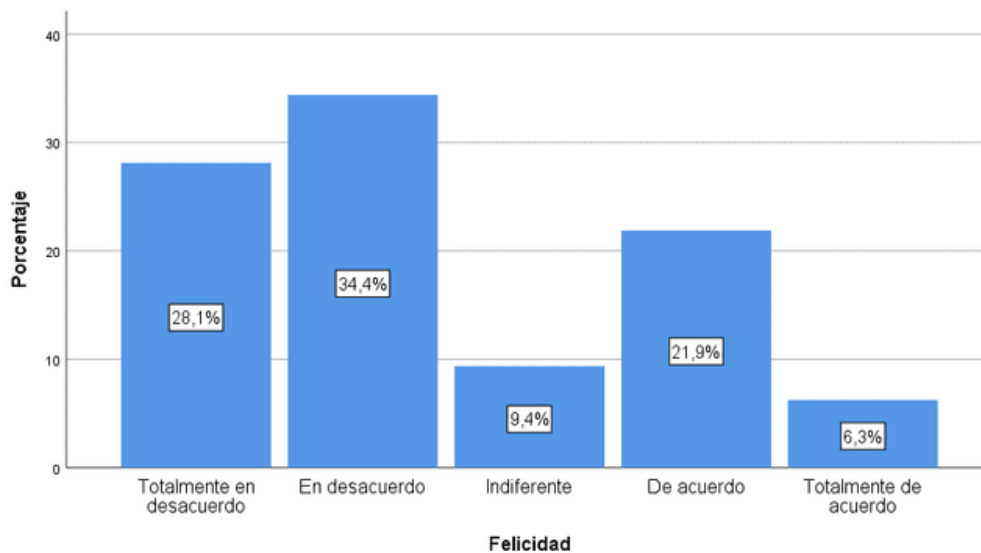
## 5.2. Resultados descriptivos: Inteligencia emocional

**Figura 5**  
*Optimismo*



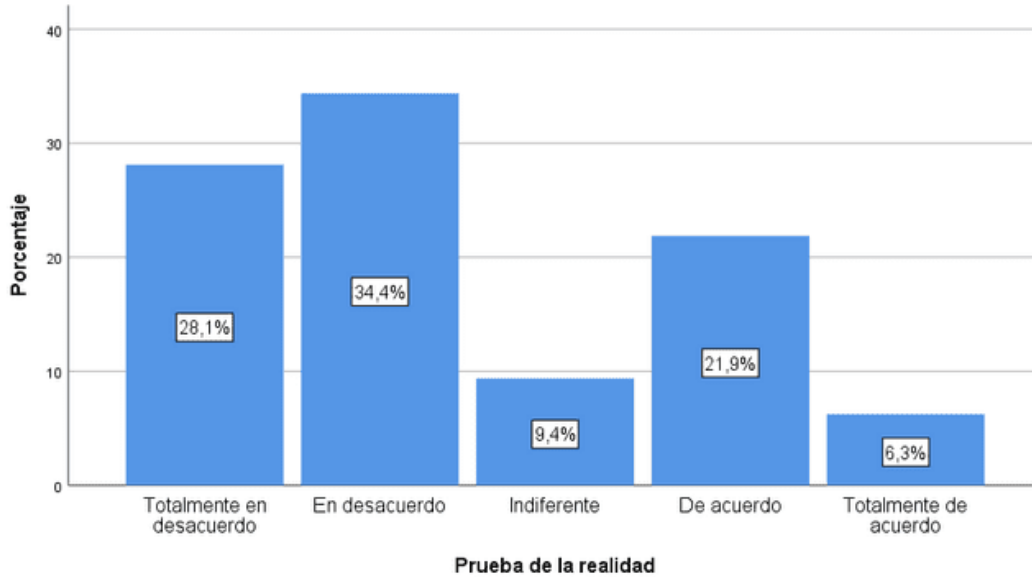
El 28.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” está en desacuerdo que sienten que tienen la capacidad de reconocer el lado positivo y mantener una actitud optimista en momentos complicados.

**Figura 6**  
*Felicidad*



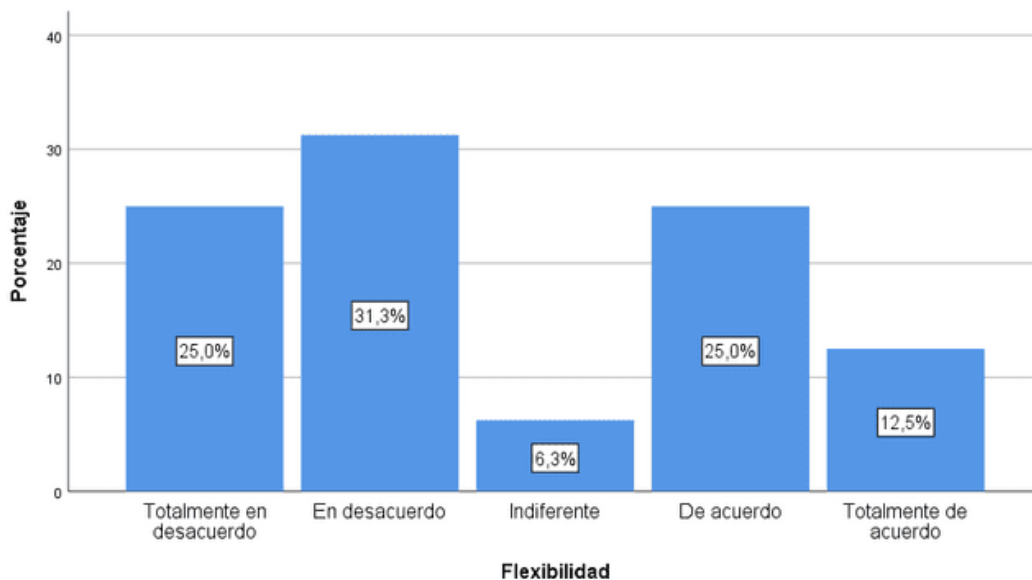
El 34.4% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que experimentan momentos de felicidad, al estar consigo mismo o al interactuar con otras personas.

**Figura 7**  
*Prueba de la realidad*



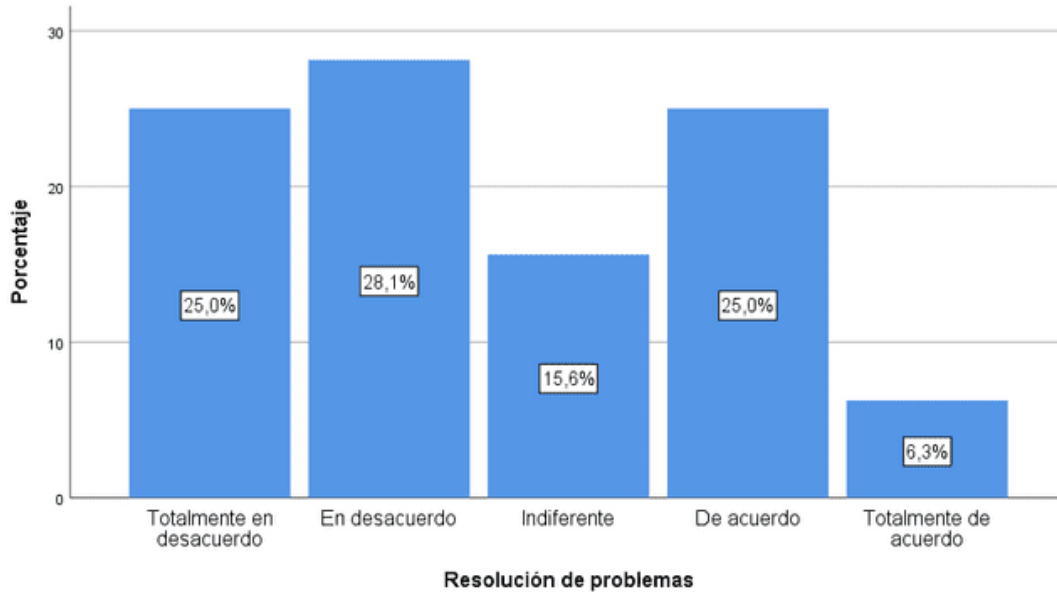
El 34.4% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” está en desacuerdo que mantiene un equilibrio objetivo sin exagerar, ni minimizar las situaciones que surjan en su centro de labores.

**Figura 8**  
*Flexibilidad*



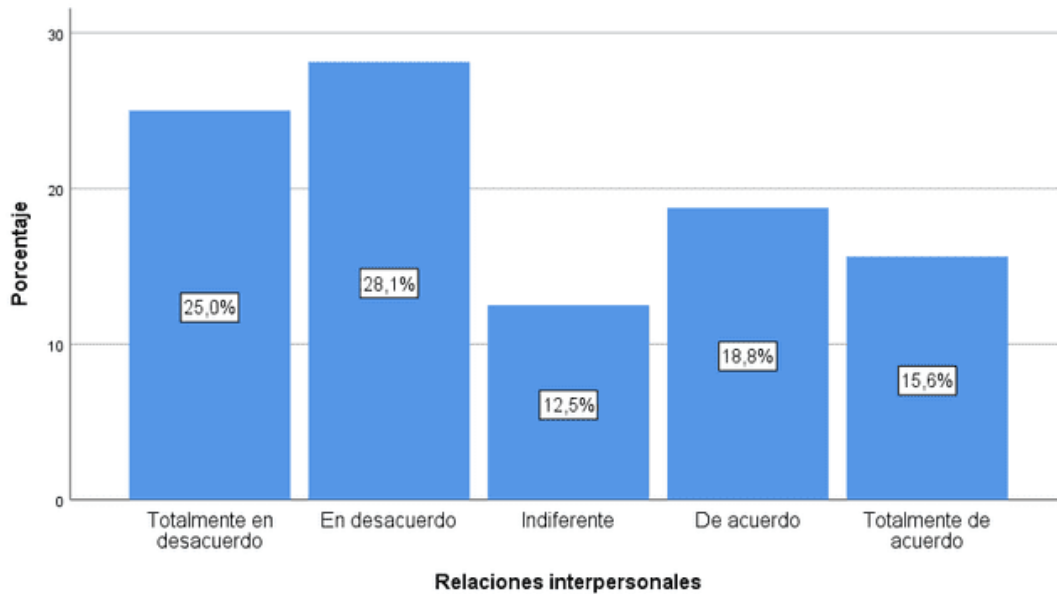
El 31.3% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que adapta sus emociones, pensamientos y comportamientos antes circunstancias desconocidas e impredecibles en su rol docente.

**Figura 9**  
*Resolución de problemas*



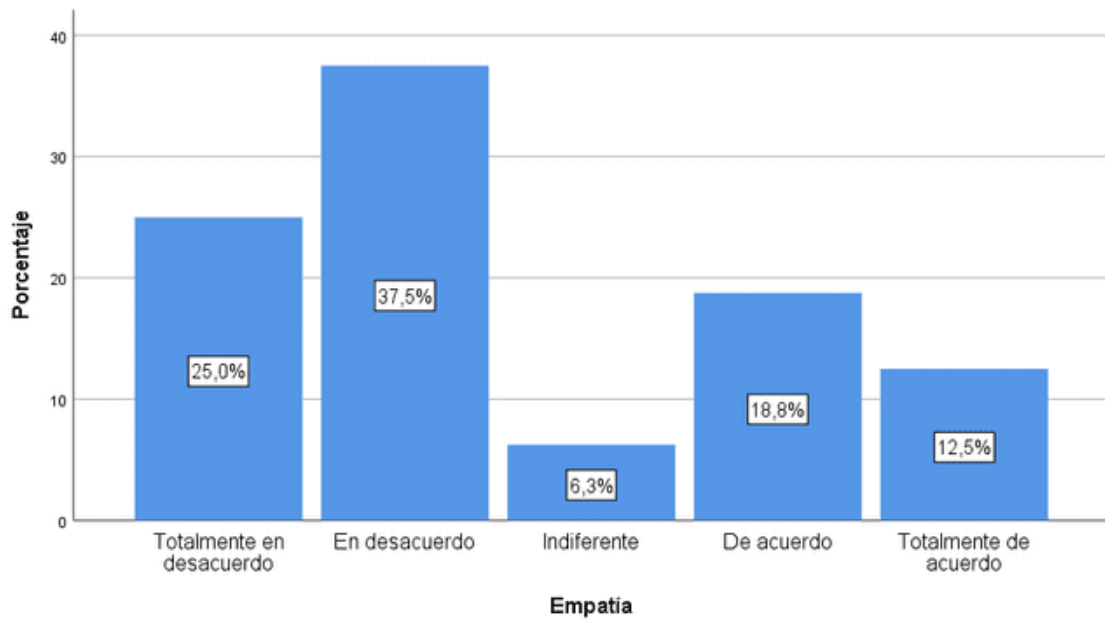
El 28.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que poseen la capacidad de encontrar soluciones oportunas a los problemas que surjan en su centro laboral.

**Figura 10**  
*Relaciones interpersonales*



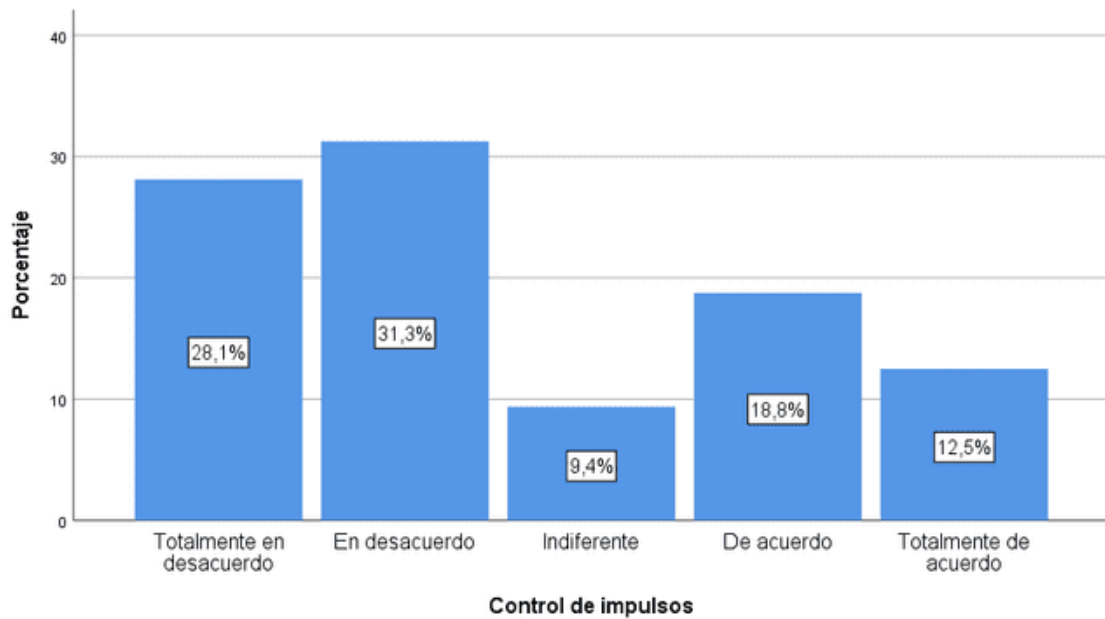
El 28.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que desarrollan y mantienen buenas relaciones con sus colegas.

**Figura 11**  
*Empatía*



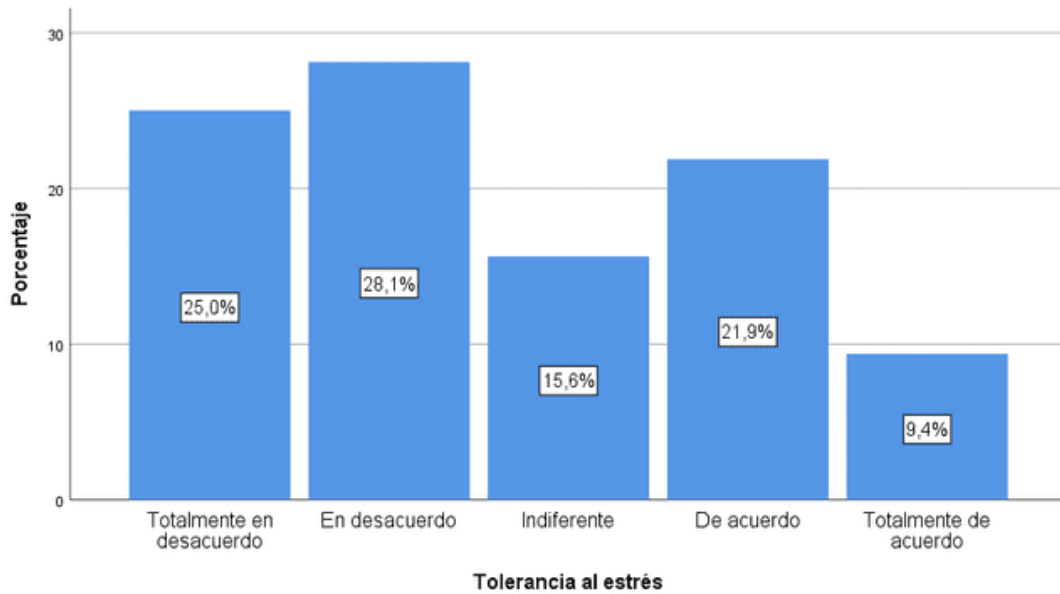
El 37.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que muestran empatía comprendiendo y respetando los sentimientos de otros.

**Figura 12**  
*Control de impulsos*



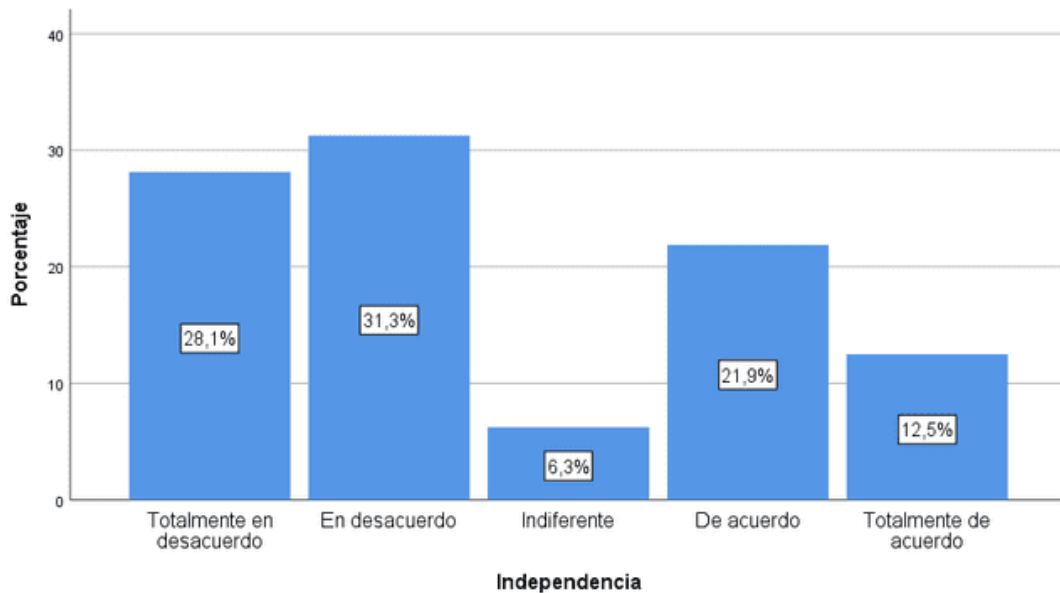
El 31.3% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que poseen la habilidad en el manejo y control de impulsos en su labor docente.

**Figura 13**  
*Tolerancia al estrés*



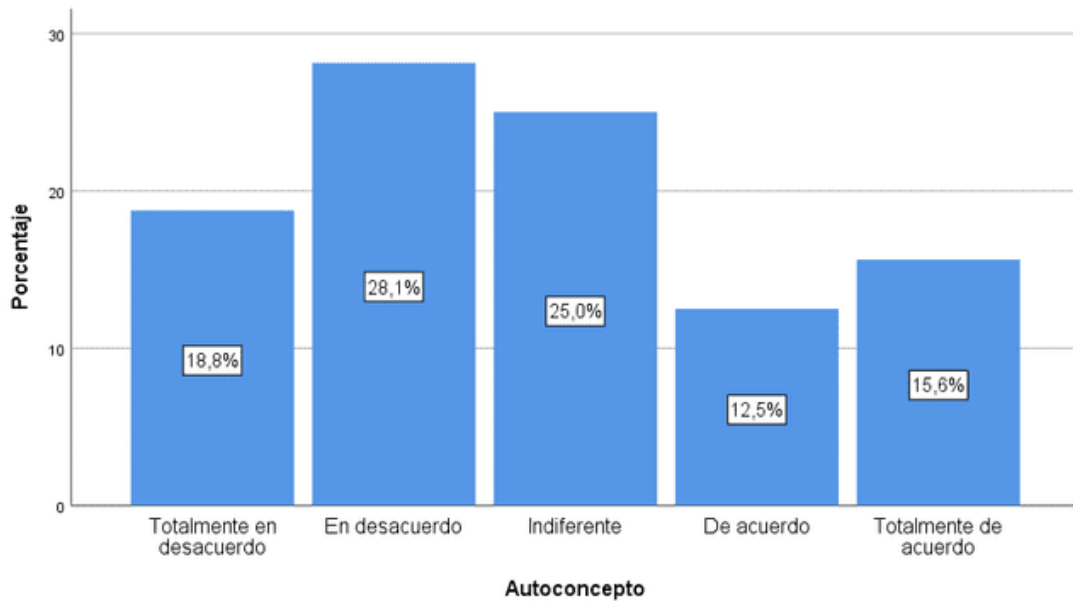
El 28.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que son capaces de demostrar la tolerancia al estrés durante su labor docente.

**Figura 14**  
*Independencia*



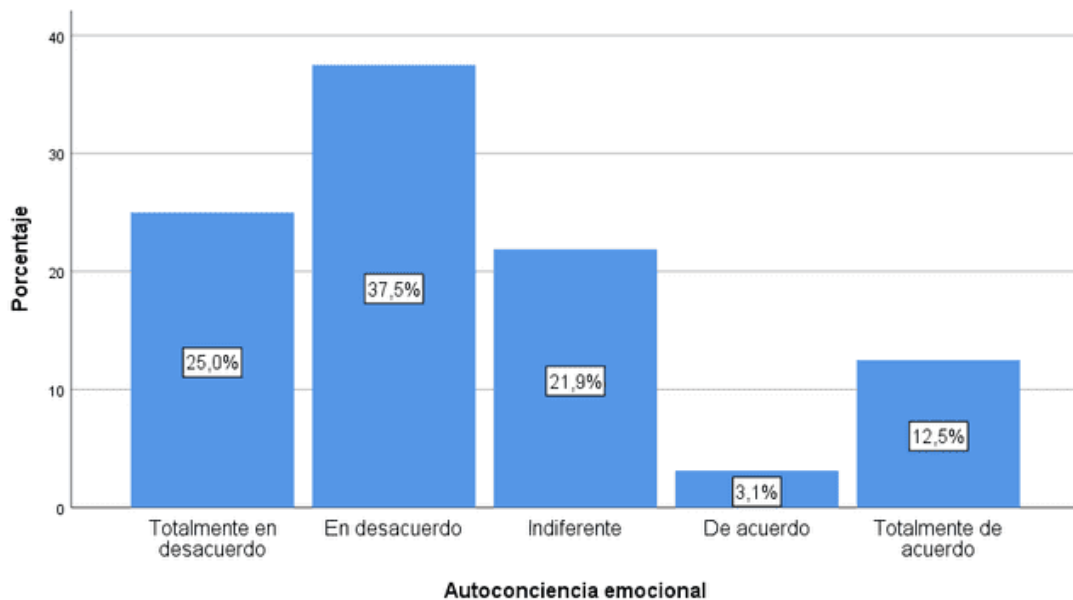
El 31.3% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que demuestran independencia emocional, actuando de modo libre y autónomo en su centro de labores.

**Figura 15**  
*Autoconcepto*



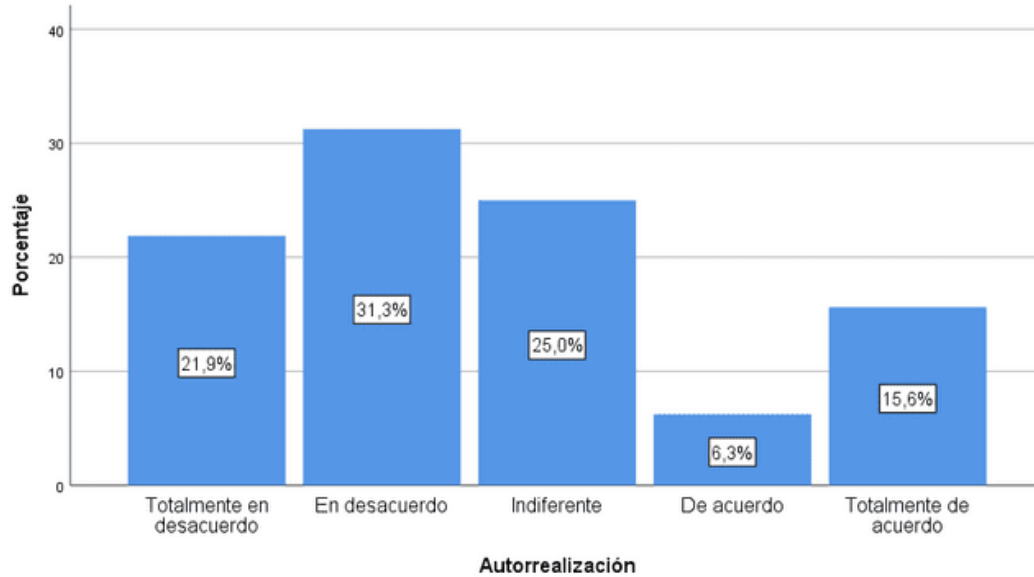
El 28.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que aceptan sin dificultad sus debilidades y fortalezas en su labor docente.

**Figura 16**  
*Autoconciencia emocional*



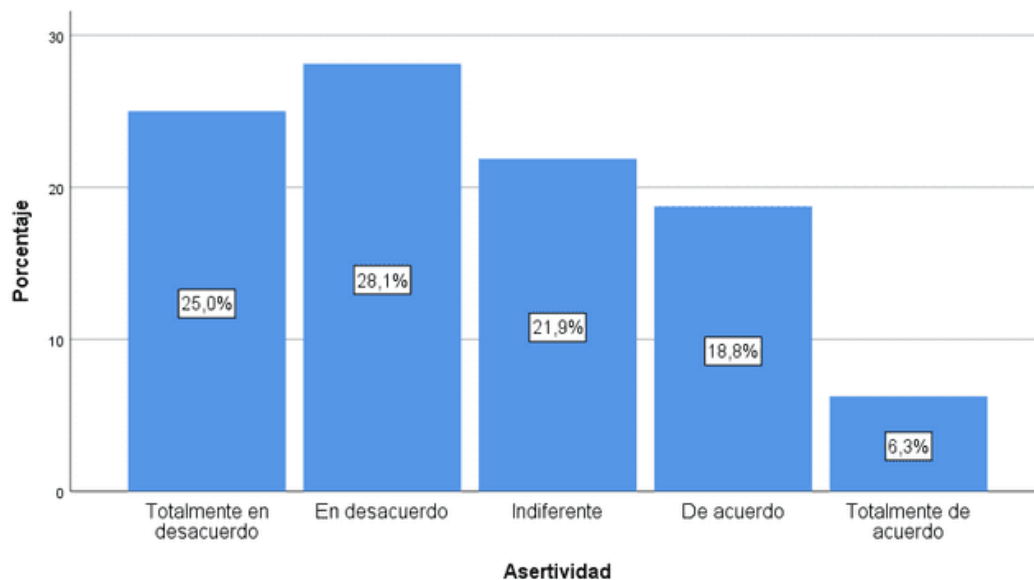
El 37.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que reconocen y comprenden sus emociones, siendo conscientes del impacto en otros durante el desarrollo de sus labores en la institución.

**Figura 17**  
*Autorealización*



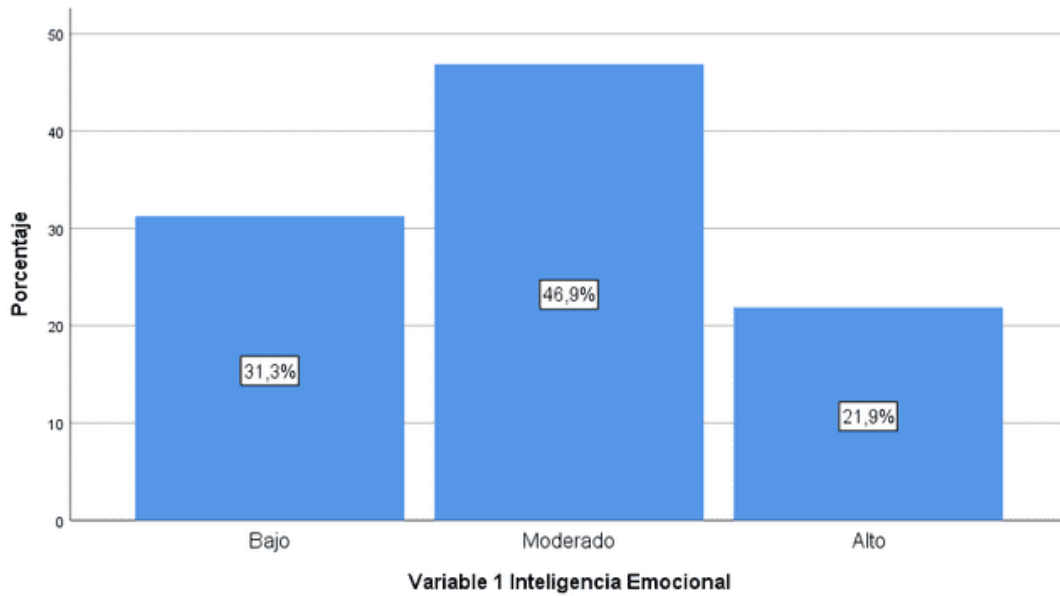
El 31.3% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que demuestran disposición para mejorar y perseguir propósitos significativos en su labor docente.

**Figura 18**  
*Asertividad*



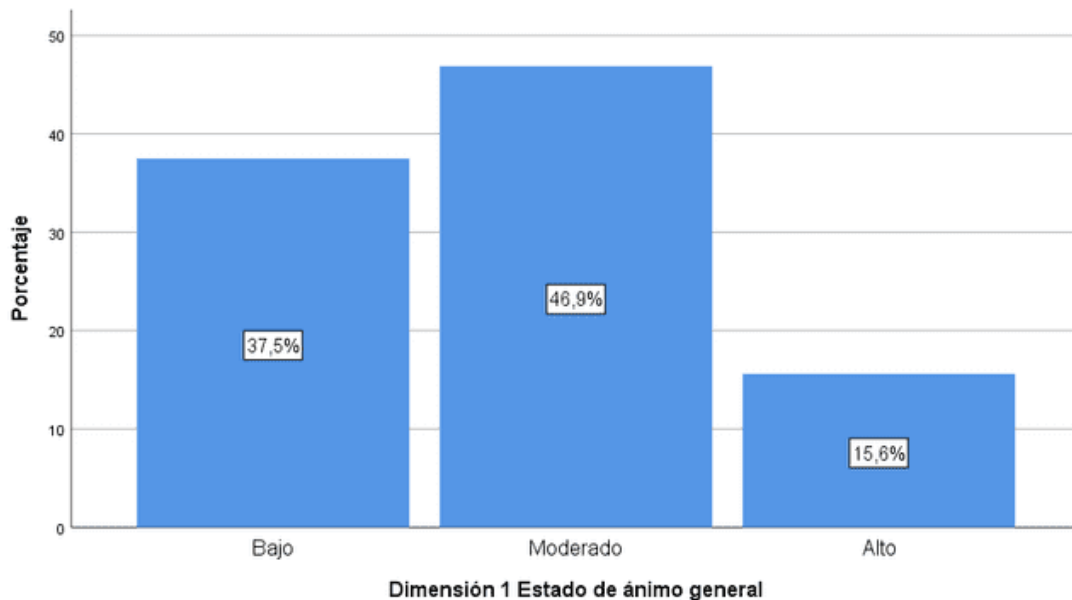
El 28.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” están en desacuerdo que logran comunicar sus sentimientos, creencias y pensamientos defendiendo sus derechos y valores de modo respetuoso.

**Figura 19**  
*Nivel de la Variable 1 Inteligencia Emocional*



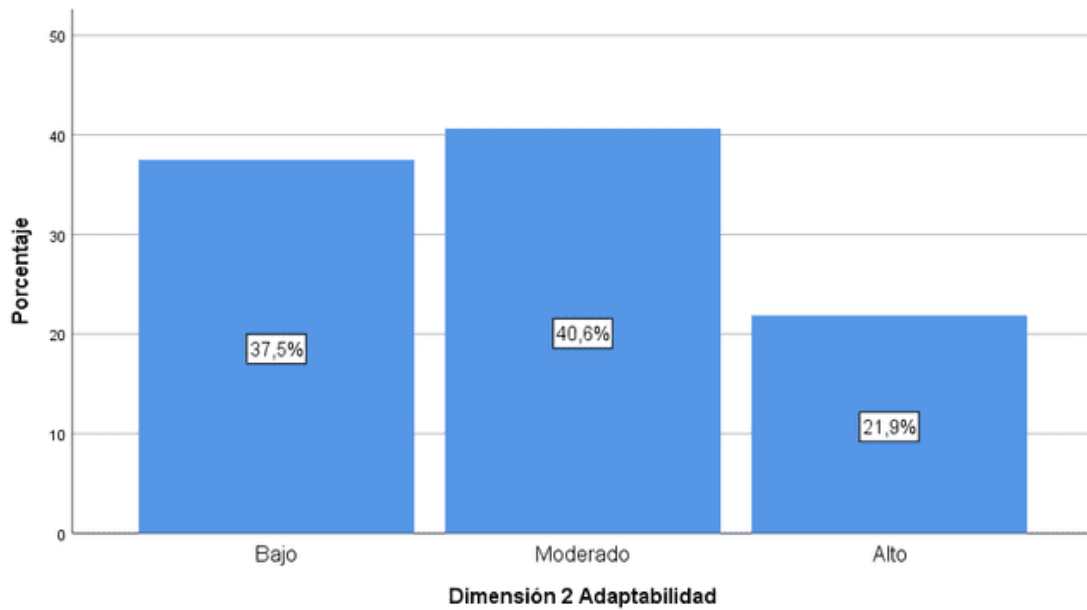
El 46.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” revelan una inteligencia emocional a nivel moderado, el 31.3% en un nivel bajo y el 21.9% en un alto nivel.

**Figura 20**  
*Nivel de la Dimensión 1 Estado de ánimo general*



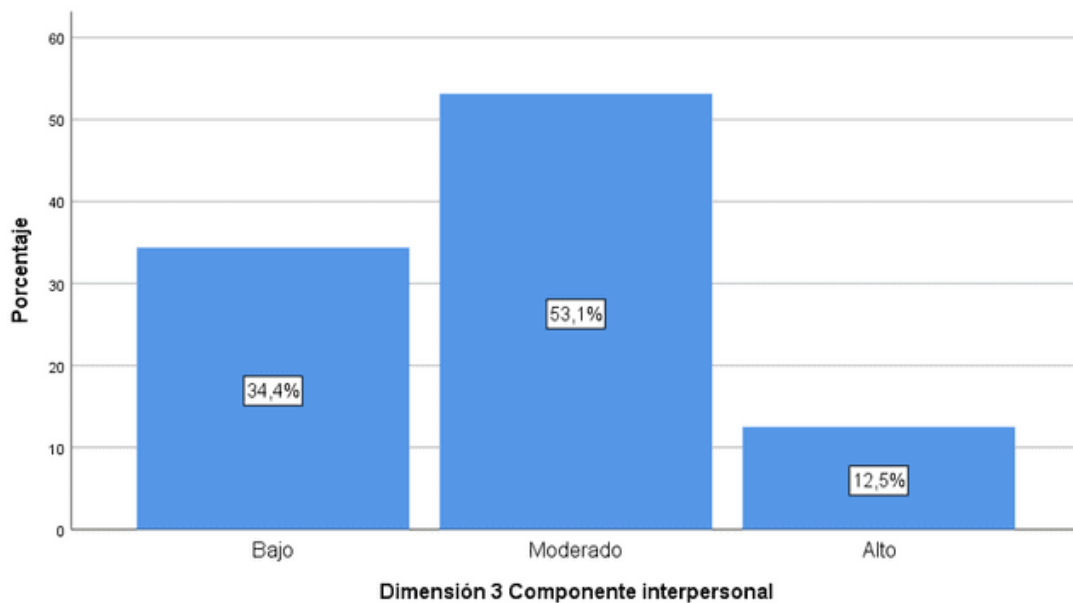
El 46.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” revelan un estado de ánimo general a nivel moderado, el 37.5% en un nivel bajo y el 15.6% en un alto nivel.

**Figura 21**  
*Nivel de la Dimensión 2 Adaptabilidad*



El 40.6% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” revelan la adaptabilidad a nivel moderado, el 37.5% en un nivel bajo y el 21.9% en un alto nivel.

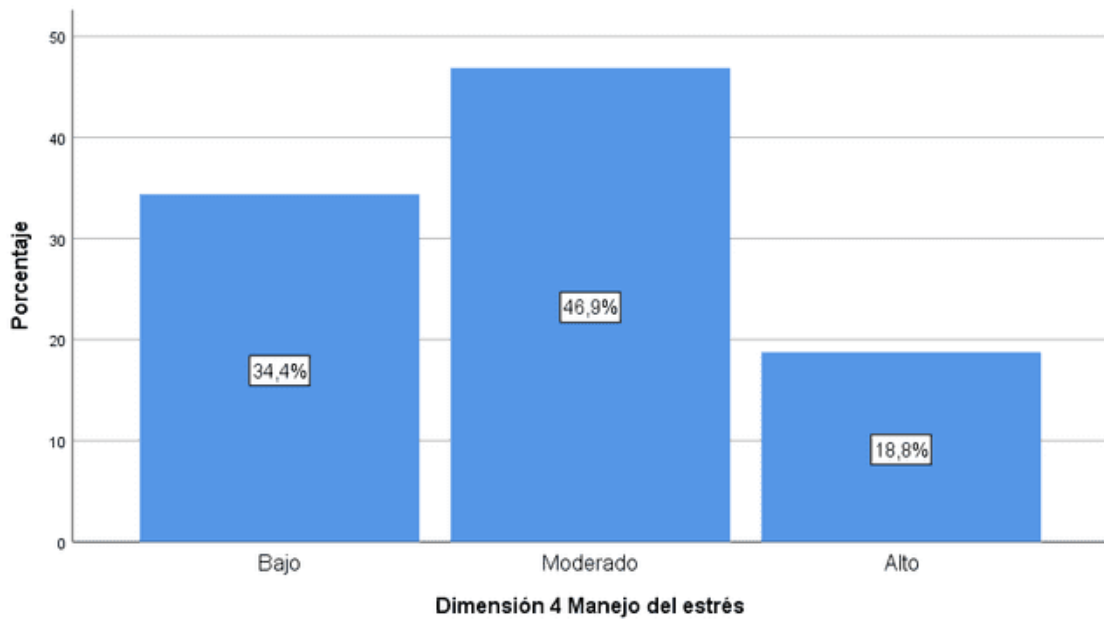
**Figura 22**  
*Nivel de la Dimensión 3 Componente interpersonal*



El 53.1% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” revelan el componente interpersonal a nivel moderado, el 34.4% en un nivel bajo y el 12.5% en un alto nivel.

**Figura 23**

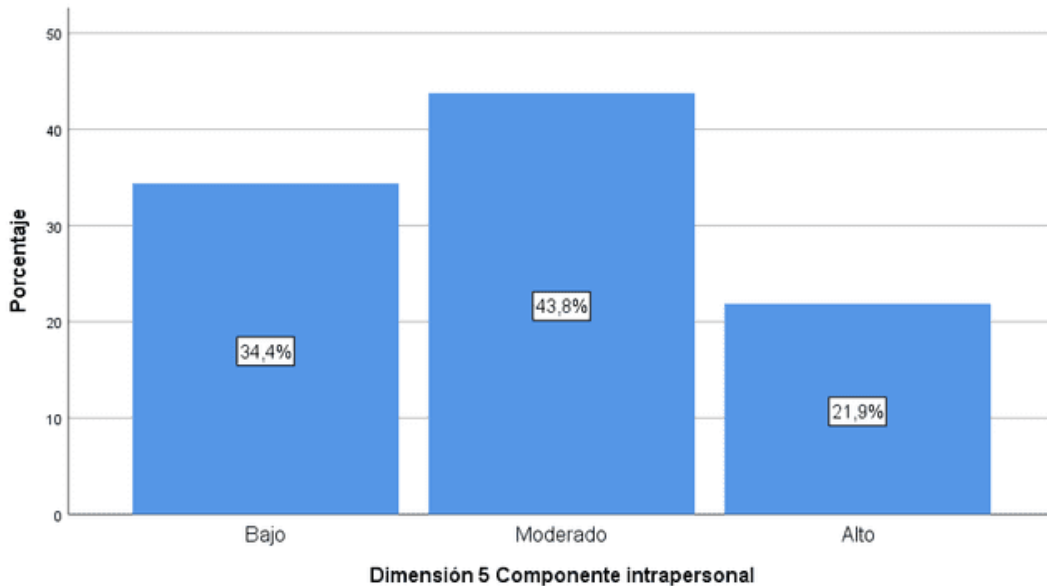
*Nivel de la Dimensión 4 Manejo del estrés*



El 46.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” revelan el manejo del estrés a nivel moderado, el 34.4% en un nivel bajo y el 18.8% en un alto nivel.

**Figura 24**

*Nivel de la Dimensión 5 Componente intrapersonal*

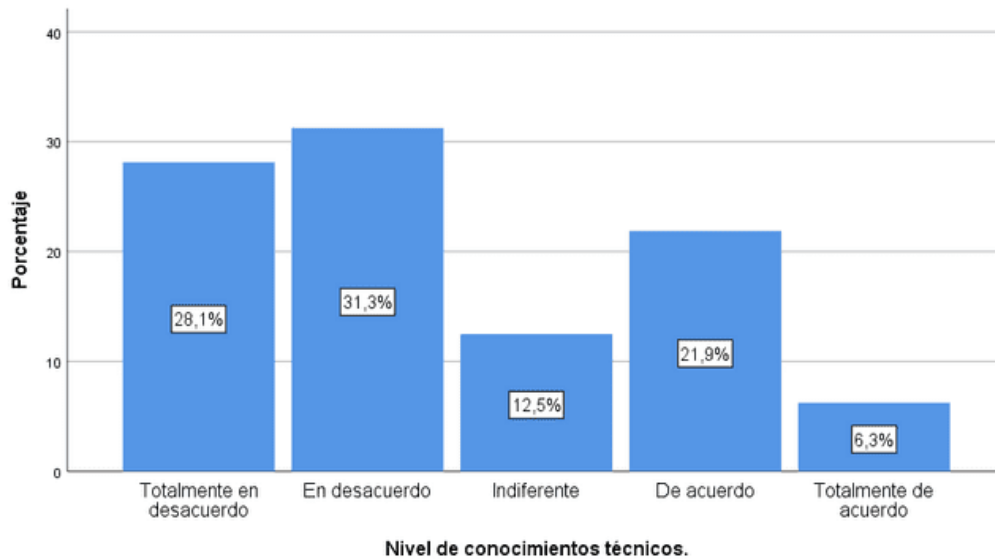


El 43.8% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” revelan el componente intrapersonal a nivel moderado, el 34.4% en un nivel bajo y el 21.9% en un alto nivel.

### 5.3. Resultados descriptivos: desempeño laboral

**Figura 25**

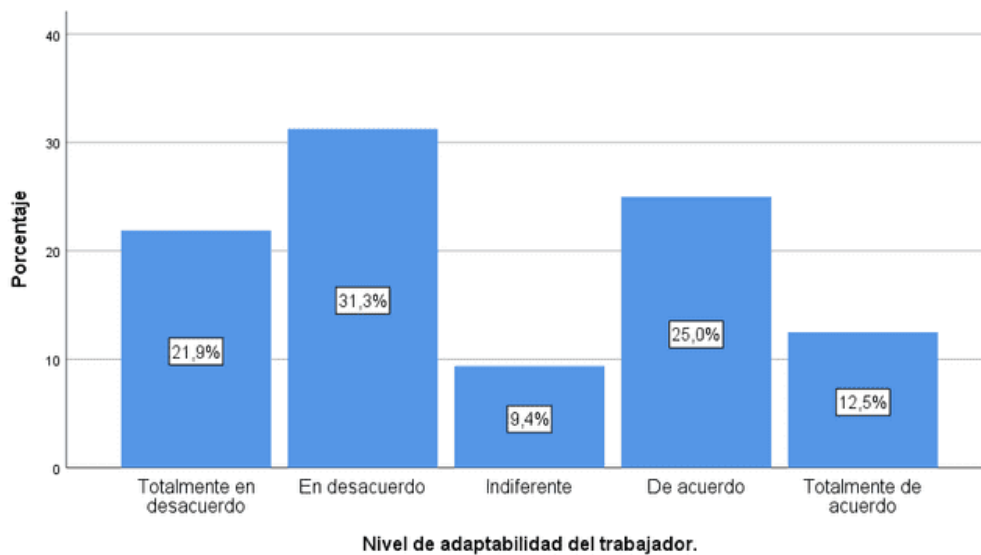
*Nivel de conocimientos técnicos.*



El 31.3% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” demuestran conocimientos técnicos en el desarrollo de sus actividades y su área de especialización.

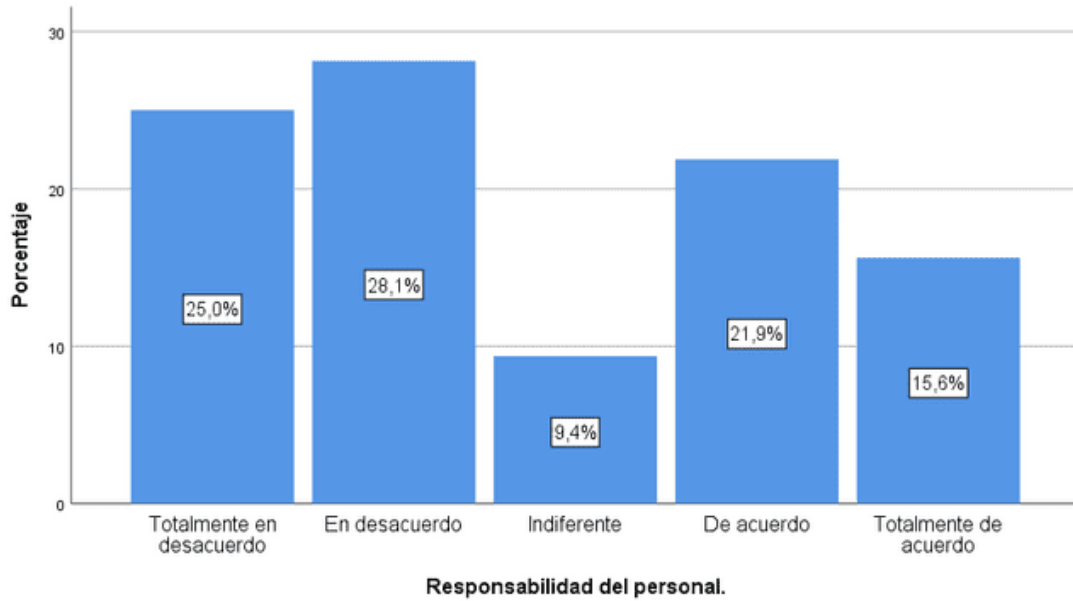
**Figura 26**

*Nivel de adaptabilidad del trabajador*



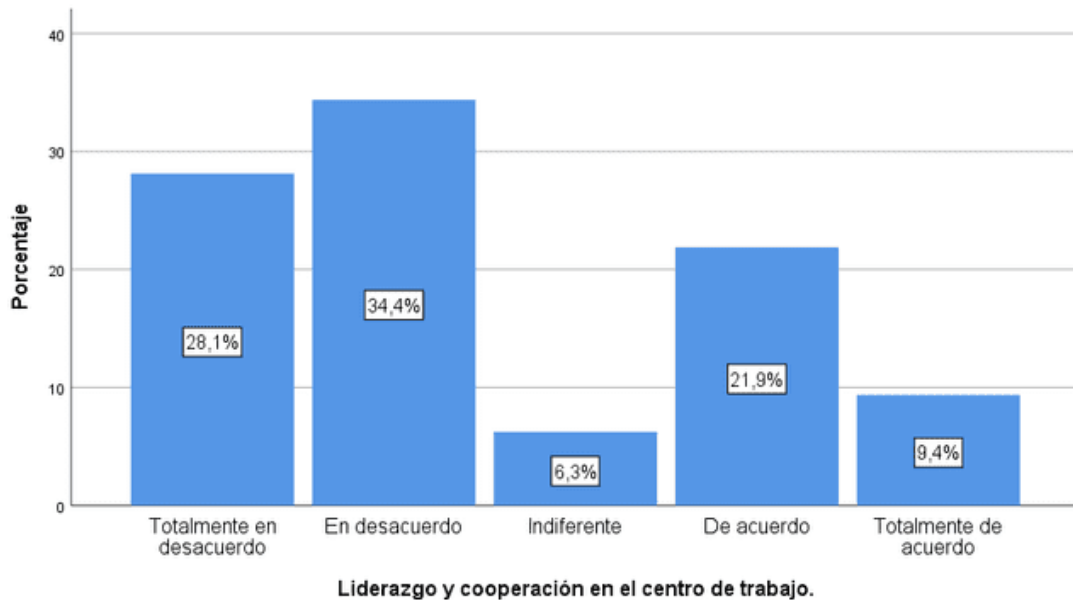
El 31.3% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” se adaptan a los cambios en el plan de estudios y a las necesidades individuales de los estudiantes.

**Figura 27**  
*Responsabilidad del personal*



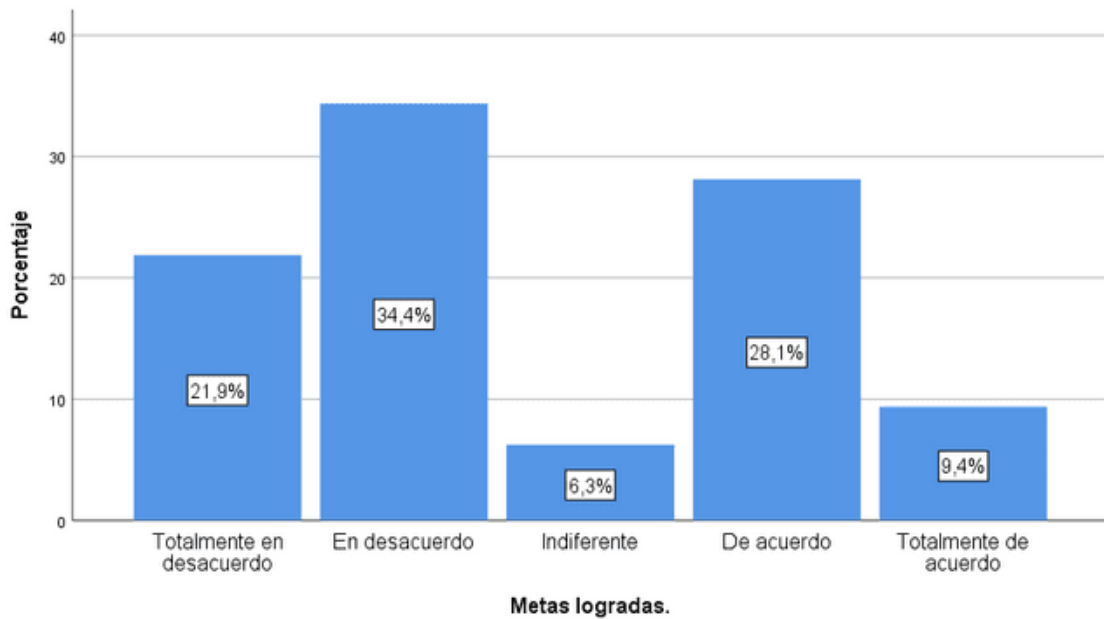
El 28.1% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” cumplen puntualmente con sus responsabilidades administrativas y académicas

**Figura 28**  
*Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo*



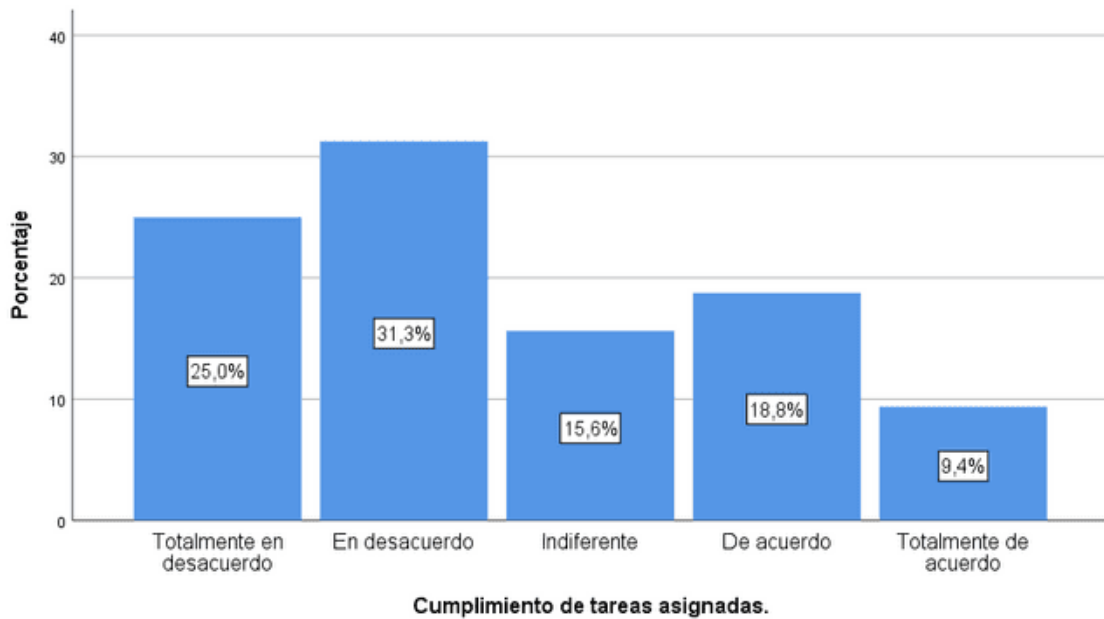
El 34.4% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” fomentan un ambiente colaborativo y demuestran habilidades de liderazgo dentro de la institución.

**Figura 29**  
*Metas logradas*



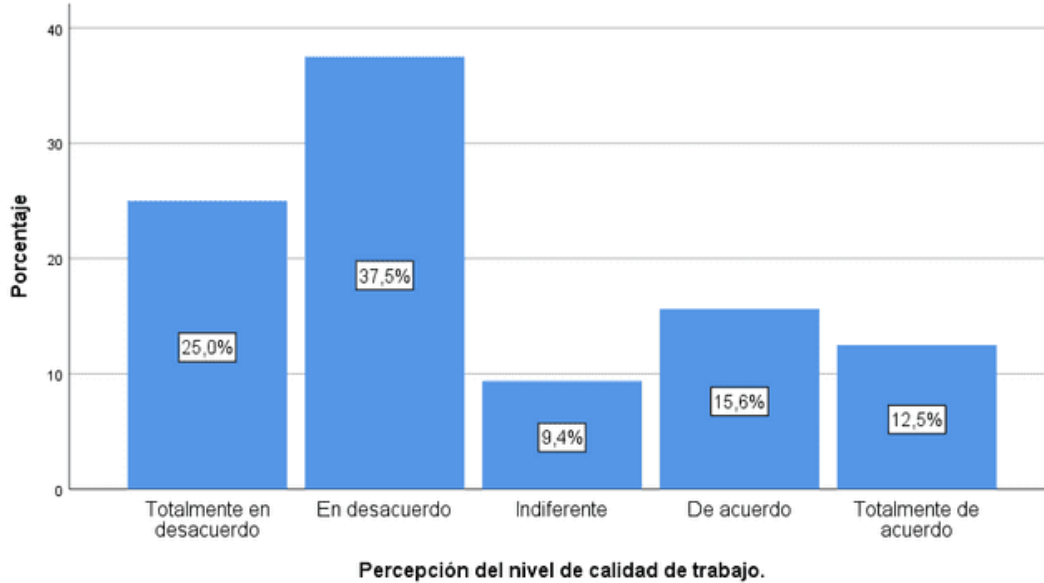
El 34.4% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” logran cumplir sus metas establecidas de sus funciones y responsabilidades.

**Figura 30**  
*Cumplimiento de tareas asignadas*



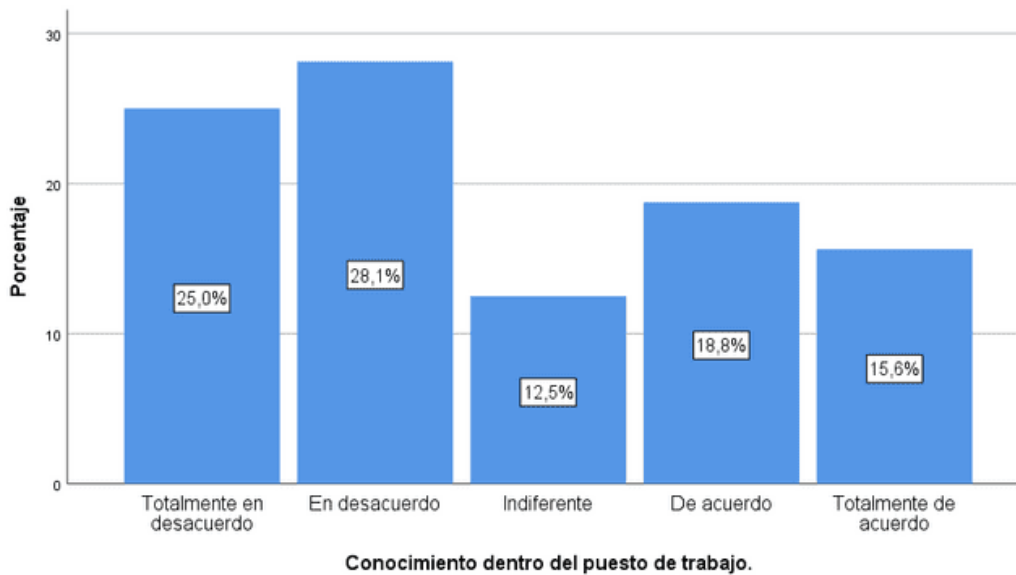
El 31.3% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” cumplen de manera oportuna con sus tareas asignadas.

**Figura 31**  
Percepción del nivel de calidad de trabajo



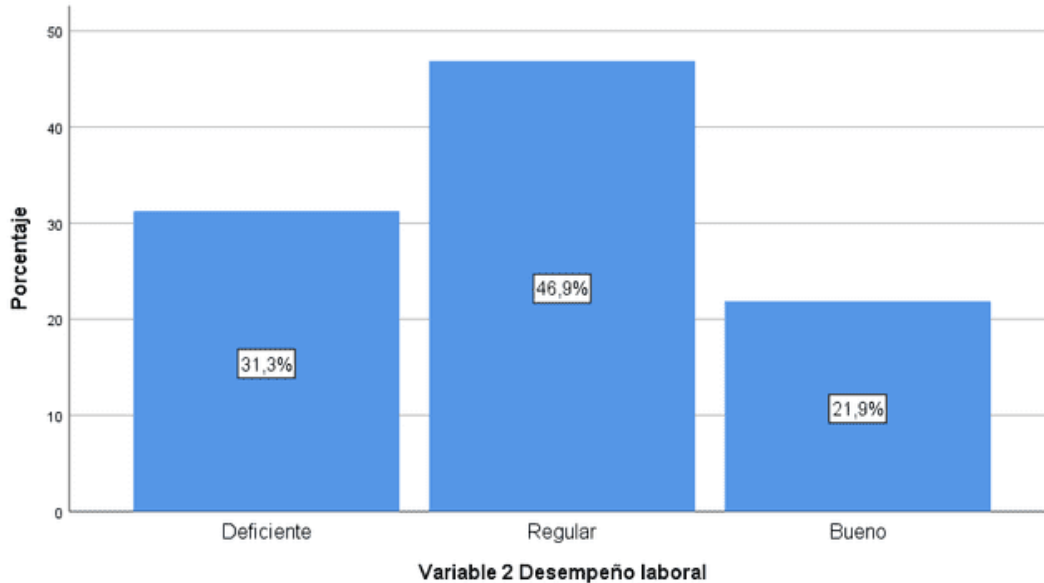
El 37.5% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” que el nivel de calidad del trabajo realizado por el docente es el adecuado y satisfactorio.

**Figura 32**  
Conocimiento dentro del puesto de trabajo



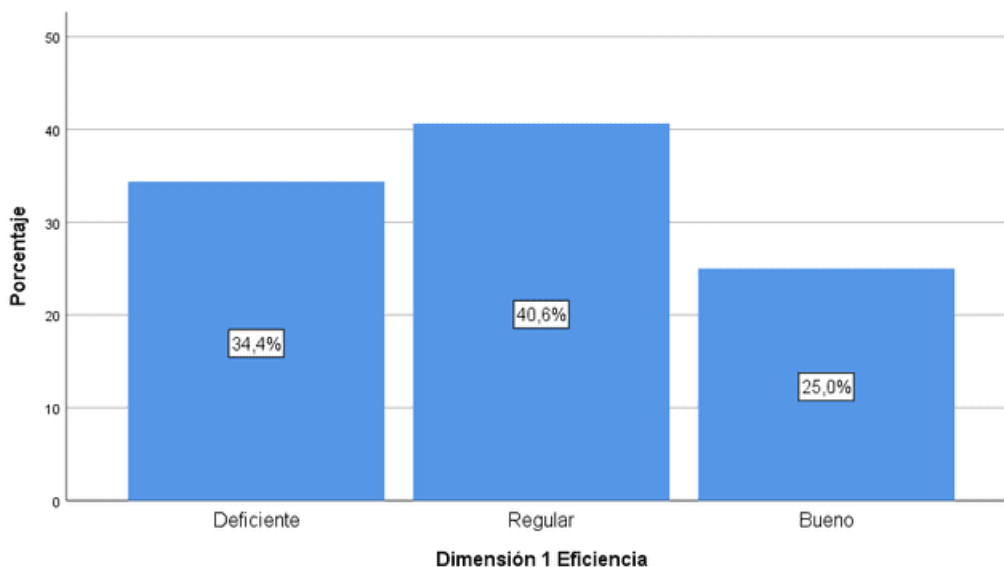
El 28.1% está en desacuerdo que los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” poseen un conocimiento profundo y adecuado para desempeñar sus funciones dentro del puesto de trabajo.

**Figura 33**  
*Nivel de la Variable 2 Desempeño laboral*



Los resultados revelan que el 46.9% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” demuestran un desempeño laboral a nivel regular, el 31.3% a nivel deficiente y el 21.9% a nivel bueno.

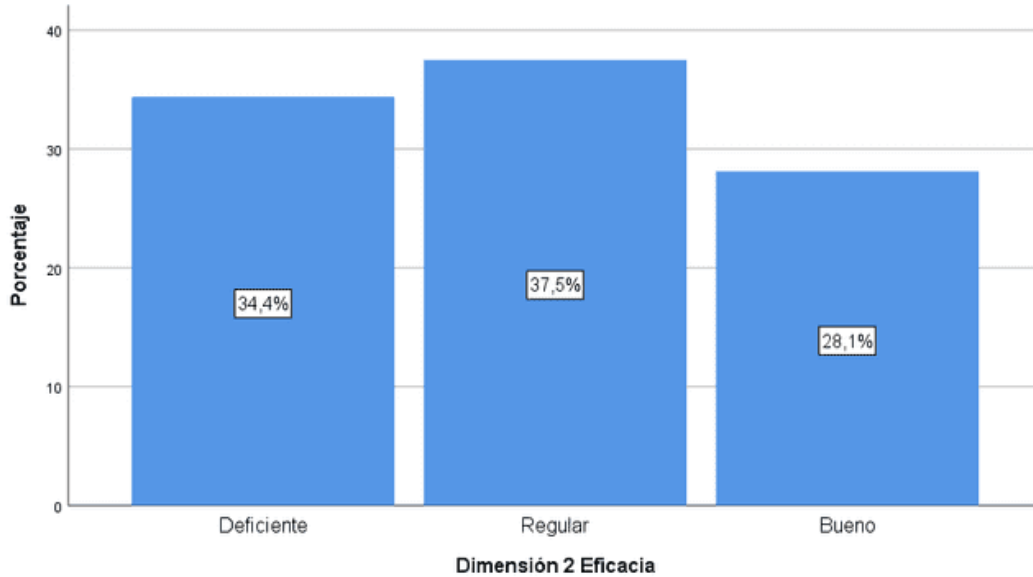
**Figura 34**  
*Nivel de la Dimensión 1 Eficiencia*



Los resultados revelan que el 40.6% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” demuestran eficiencia a nivel regular, el 34.4% a nivel deficiente y el 25% a nivel bueno.

**Figura 35**

*Nivel de la Dimensión 2 Eficacia*



Los resultados revelan que el 37.5% de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” demuestran eficacia a nivel regular, el 34.4% a nivel deficiente y el 28.1% a nivel bueno.

#### 5.4. Contrastación de hipótesis

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

Variables/ Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1 Inteligencia Emocional	0.809	32	0.000
Dimensión 1 Estado de ánimo general	0.795	32	0.000
Dimensión 2 Gestión de riesgos	0.801	32	0.000
Dimensión 3 Componente interpersonal	0.786	32	0.000
Dimensión 4 Manejo del estrés	0.803	32	0.000
Variable 2 Desempeño laboral	0.809	32	0.000
Dimensión 5 Componente intrapersonal	0.806	32	0.000
Dimensión 1 Eficiencia	0.806	32	0.000
Dimensión 2 Eficacia	0.803	32	0.000

En el estudio se realizó la “Prueba De normalidad de Shapiro Wilk”, dado que la muestra es inferior a 50, se evidencia que los datos no siguen una distribución normal ( $\text{sig}=0.000<0.05$ ), en consecuente se procede a establecer la asociación de las variables mediante el “Rho de Spearman” para cada una de las hipótesis planteadas en el presente estudio.

**A. Hipótesis general:** Existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**Tabla 2**  
*Inteligencia emocional\*Desempeño laboral*

Inteligencia emocional	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	8	25.0%	2	6.3%	0	0.0%	10	31.3%
Moderado	2	6.3%	12	37.5%	1	3.1%	15	46.9%
Alto	0	0.0%	1	3.1%	6	18.8%	7	21.9%
Total	10	31.3%	15	46.9%	7	21.9%	32	100.0%

La tabla 2 presenta los resultados cruzados de los niveles de la inteligencia emocional y el desempeño laboral, se revela que cuando los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” muestran un nivel bajo de inteligencia emocional genera un bajo nivel de desempeño laboral (25%), en caso el nivel de la inteligencia emocional sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (37.5%) y cuando el nivel de la inteligencia emocional es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (18.8%).

**Tabla 3**  
*Correlación entre Inteligencia emocional\*Desempeño laboral*

Resultado del Coeficiente Rho de Spearman	
Significación aproximada	0.000
Resultado al 0.05	Significativo
Correlación de Spearman	0.815
Fuerza de asociación	Directa/ muy fuerte

La tabla 3 revela los resultados de la hipótesis general del análisis de la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.815 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**B. Hipótesis específica 1:** Existe una relación directa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**Tabla 4**  
*Estado de ánimo general\*Desempeño laboral*

Inteligencia emocional	Desempeño laboral						Total		
	Deficiente		Regular		Bueno				
	Dimensión 1	n	%	n	%	n	%	n	%
Estado de ánimo general									
Bajo	9	28.1%	3	9.4%	0	0.0%	12	37.5%	
Moderado	1	3.1%	11	34.4%	3	9.4%	15	46.9%	
Alto	0	0.0%	1	3.1%	4	12.5%	5	15.6%	
Total	10	31.3%	15	46.9%	7	21.9%	32	100.0%	

La tabla 4 presenta los resultados cruzados de los niveles del estado de ánimo general y el desempeño laboral, se revela que cuando los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” muestran un nivel bajo del estado de ánimo general genera un bajo nivel de desempeño laboral (28.1%), en caso el nivel del estado de ánimo general sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (34.4%) y cuando el nivel del estado de ánimo general es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (12.5%).

**Tabla 5**  
*Corrección entre Estado de ánimo general\*Desempeño laboral*

Resultado del Coeficiente Rho de Spearman	
Significación aproximada	0.000
Resultado al 0.05	Significativo
Correlación de Spearman	0.773
Fuerza de asociación	Directa /muy fuerte

La tabla 5 revela los resultados de la hipótesis específica 1 del análisis de la asociación entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.773 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**C. Hipótesis específica 2:** Existe una relación directa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**Tabla 6**  
*Adaptabilidad \*Desempeño laboral*

Inteligencia emocional Dimensión 2 Adaptabilidad	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
Bajo	7	21.9%	5	15.6%	0	0.0%	12	37.5%
Moderado	3	9.4%	10	31.3%	0	0.0%	13	40.6%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	7	21.9%	7	21.9%
Total	10	31.3%	15	46.9%	7	21.9%	32	100.0%

La tabla 6 presenta los resultados cruzados de los niveles de la adaptabilidad y el desempeño laboral, se revela que cuando los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” muestran un nivel bajo de la adaptabilidad genera un bajo nivel de desempeño laboral (21.9%), en caso el nivel de la adaptabilidad sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (31.3%) y cuando el nivel de la adaptabilidad es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (21.9%).

**Tabla 7**  
*Correlación entre Adaptabilidad \*Desempeño laboral*

Resultado del Coeficiente Rho de Spearman	
Significación aproximada	0.000
Resultado al 0.05	Significativo
Correlación de Spearman	0.740
Fuerza de asociación	Directa muy fuerte

La tabla 7 revela los resultados de la hipótesis específica 2 del análisis de la asociación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.740 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**D. Hipótesis específica 3:** Existe una relación directa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**Tabla 8**  
*Componente interpersonal\*Desempeño laboral*

Inteligencia emocional Dimensión 3 Componente interpersonal	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	8	25.0%	3	9.4%	0	0.0%	11	34.4%
Moderado	2	6.3%	12	37.5%	3	9.4%	17	53.1%
Alto	0	0.0%	0	0.0%	4	12.5%	4	12.5%
Total	10	31.3%	15	46.9%	7	21.9%	32	100.0%

La tabla 8 presenta los resultados cruzados de los niveles del componente interpersonal y el desempeño laboral, se revela que cuando los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” muestran un nivel bajo del componente interpersonal genera un bajo nivel de desempeño laboral (25%), en caso el nivel del componente interpersonal sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (37.5%) y cuando el nivel del componente interpersonal es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (12.5%).

**Tabla 9**  
*Correlación entre Componente interpersonal\*Desempeño laboral*

Resultado del Coeficiente Rho de Spearman	
Significación aproximada	0.000
Resultado al 0.05	Significativo
Correlación de Spearman	0.746
Fuerza de asociación	Directa muy fuerte

La tabla 9 revela los resultados de la hipótesis específica 3 del análisis de la asociación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.746 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**E. Hipótesis específica 4:** Existe una relación directa entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**Tabla 10**  
*Manejo del estrés\*Desempeño laboral*

Inteligencia emocional Dimensión 4 Manejo del estrés	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Bajo	10	31.3%	1	3.1%	0	0.0%	11	34.4%
Moderado	0	0.0%	12	37.5%	3	9.4%	15	46.9%
Alto	0	0.0%	2	6.3%	4	12.5%	6	18.8%
Total	10	31.3%	15	46.9%	7	21.9%	32	100.0%

La tabla 10 presenta los resultados cruzados de los niveles del manejo del estrés y el desempeño laboral, se revela que cuando los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” muestran un nivel bajo del manejo del estrés genera un bajo nivel de desempeño laboral (31.3%), en caso el nivel del manejo del estrés sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (37.5%) y cuando el nivel del manejo del estrés es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (12.5%).

**Tabla 11**  
*Correlación entre Manejo del estrés\*Desempeño laboral*

Resultado del Coeficiente Rho de Spearman	
Significación aproximada	0.000
Resultado al 0.05	Significativo
Correlación de Spearman	0.845
Fuerza de asociación	Directa muy fuerte

La tabla 11 revela los resultados de la hipótesis específica 4 del análisis de la asociación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.845 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**F. Hipótesis específica 5:** Existe una relación directa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

**Tabla 12**

*Componente intrapersonal \*Desempeño laboral*

Inteligencia emocional Dimensión 5 Componente intrapersonal	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	8	25.0%	3	9.4%	0	0.0%	11	34.4%
Moderado	2	6.3%	11	34.4%	1	3.1%	14	43.8%
Alto	0	0.0%	1	3.1%	6	18.8%	7	21.9%
Total	10	31.3%	15	46.9%	7	21.9%	32	100.0%

La tabla 12 presenta los resultados cruzados de los niveles del componente intrapersonal y el desempeño laboral, se revela que cuando los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús De Praga” muestran un nivel bajo del componente intrapersonal genera un bajo nivel de desempeño laboral (25%), en caso el nivel del componente intrapersonal sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (34.4%) y cuando el nivel del componente intrapersonal es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (18.8%).

**Tabla 13**

*Correlación entre Componente intrapersonal \*Desempeño laboral*

Resultado del Coeficiente Rho de Spearman	
Significación aproximada	0.000
Resultado al 0.05	Significativo
Correlación de Spearman	0.786
Fuerza de asociación	Directa muy fuerte

La tabla 13 revela los resultados de la hipótesis específica 5 del análisis de la asociación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.786 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

## 6. DISCUSIÓN

El propósito general de la investigación es determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023. La tabla 3 revela los resultados de la hipótesis general del análisis de la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.815 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023.

Lo manifestado coincide con los resultados de Patzi (2021), quien refiere que la inteligencia emocional se asocia de modo positivo y significativo con el desempeño de los directores de los centros educativos ubicados en La Paz- Bolivia, es decir, que al evidenciarse deficiencias en el manejo del control de las emociones por parte de los directores se asocia también negativamente en el buen desarrollo de sus actividades en su centro de labores, por lo que se debe plantear estrategias asertivas para la mejora continua. Además concuerda con Gamboa (2021), quien concluye que la inteligencia emocional se asocia de modo directo con el desempeño de los profesores de modo bajo ( $Rho_{Spearman}=0.345$ ), es decir, que ante el manejo de modo adecuado de las emociones de los docentes se asocia a que su desempeño en sus labores sea el idóneo acorde a las metas de los centros educativos ubicadas en Ecuador. De igual manera, concierda con Mendoza (2022) quien concluyó que la inteligencia emocional se asocia directamente de modo fuerte con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $Rho_{Spearman}=0.64$ ).

Referente al aspecto teórico se fundamenta con Ruiz (2020) menciona que la inteligencia emocional está relacionada a los estilos de afrontamiento y al manejo adecuado de situaciones conflictivas, teniendo como fin conocer el funcionamiento de las emociones, la regulación de la conducta del hombre y su adaptación en los diferentes ámbitos de la vida. Además, se afianza con el argumento de García y Tejedor (2010) quienes precisan que es relevante que todo individuo maneje y controle sus emociones para afrontar las diversas situaciones que se presenten en el ámbito laboral, puesto que te brinda la habilidad de cumplir tus actividades de modo eficiente y eficaz, lograr un mayor rendimiento, el control del estrés laboral y trabajar en equipo para el cumplimiento de los fines de la organización.

El propósito específico 1 señala determinar la relación que existe entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023. La tabla 5 revela los resultados de la hipótesis específica 1 del análisis de la asociación entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.773 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

Lo manifestado confluye con Méndez (2020), quien concluyó que el estado de ánimo en general se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. Asimismo, coincide con Mendoza (2022) quien refiere que el estado de ánimo en general se asocia directamente con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $Rho_{Spearman}=0.45$ ). También concuerda con Del Mar y Sandoval (2021), quien concluye que el estado de ánimo en general se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021.

Respecto al fundamento teórico, Goleman (2012) estipula que los individuos que poseen inteligencia emocional se caracterizan por realizar un análisis de los proyectos y sueños, poseen la capacidad de reconocer sus sentimientos y no los reprimen. Asimismo, Bar (2006) asevera que es la disposición de un individuo frente a diversas situaciones suscitadas en el ámbito laboral, académico, familiar, en una organización es un elemento fundamental porque permite que el colaborador destaque en sus relaciones interpersonales, ello generará un ambiente de trabajo óptimo para fomentar equipos para la consecución de las metas.

El propósito específico 2 precisa determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023. La tabla 7 revela los resultados de la hipótesis específica 2 del análisis de la asociación entre la adaptabilidad y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.740 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

Lo manifestado coincide con los resultados de Mendoza (2022) quien señala que la adaptabilidad se asocia directamente con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.27$ ). Asimismo concierda con Del Mar y Sandoval (2021), quien concluye que la adaptabilidad se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. También concuerda con Méndez (2020), quien concluyó que la adaptabilidad se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020.

Se fundamenta teóricamente con Bar (2006), autor que estipula que la adaptabilidad es la capacidad del colaborador de ser flexible ante los cambios suscitados en la organización, está siempre dispuesto a asumir nuevos retos que permitan potencializar sus competencias en bien de la entidad. Asimismo, Rivera et al. (2008) asevera es la adaptación de las emociones, pensamientos y comportamientos ante circunstancias o ideas desconocidas e impredecibles. Del mismo modo, Bar y Parker (2018) precisa que es la aptitud que consiste en encontrar soluciones a problemas en situaciones que implican emociones, comprendiendo la manera en la que estas se relacionan en la toma de decisiones.

El propósito específico 3 señala determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023. La tabla 9 revela los resultados de la hipótesis específica 3 del análisis de la asociación entre el componente interpersonal y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.746 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

Lo revelado coincide con los resultados de Mendoza (2022) quien refiere que el aspecto interpersonal se asocia directamente de modo fuerte con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.66$ ). También concuerda con Del Mar y Sandoval (2021), quien concluye que el aspecto interpersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. Además, confluye con Méndez (2020), quien concluyó que el aspecto interpersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020.

Lo precisado se argumenta teóricamente con Goleman (2012), autor que estipula que los individuos que poseen inteligencia emocional se caracterizan por ser personas empáticas y brindan su apoyo emocional, están dispuestos a relacionarse con personas nuevas a su entorno laboral, familiar o personal, constantemente se motivan y renuevan sus emociones. Además, Bar (2006) postula que son las competencias y habilidades del colaborador para interactuar y apoyar a sus colegas, generar equipos de trabajo y posee empatía para que de esta forma se logre los fines de la entidad.

El propósito específico 4 precisa determinar la relación que existe entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023. La tabla 11 revela los resultados de la hipótesis específica 4 del análisis de la asociación entre el manejo del estrés y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.845 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.

Lo manifestado coincide con los resultados de Mendoza (2022), quien señala que el manejo del estrés se asocia directamente de modo bajo con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $Rho_{Spearman}=0.30$ ). De igual modo, concuerda con Méndez (2020), quien concluyó que el manejo del estrés se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. Asimismo concierda con Del Mar y Sandoval (2021), quien concluye que el manejo del estrés se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021.

Se fundamenta teóricamente con Bar (2006), quien señala que el manejo del estrés es la capacidad del colaborador de afrontar situaciones complicadas durante su jornada de trabajo, tiene la habilidad de controlar sus emociones porque plantea estrategias como mantener una buena alimentación y/o realiza actividades deportivas, es organizado y mantiene un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares. Asimismo, Rivera et al. (2008) asevera que es la aptitud de resistir o retrasar determinada conducta, evitando decisiones o comportamientos apresurados. Del mismo modo, Bar y Parker (2018) precisa que implica enfrentarse a situaciones complejas o difíciles y creer que es posible manejar e influir en ellas

Finalmente, el propósito específico 5 indica determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023. La tabla 13 revela los resultados de la hipótesis específica 5 del análisis de la asociación entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral. Se halló que el valor del nivel de significancia fue igual a 0.000, dicho valor es inferior al teórico 0.05 por lo que es significativo. Además, el grado de asociación fue de 0.786 que evidencia una fuerza de asociación directa muy fuerte. Por ende, existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023.

Lo manifestado además confluye con Méndez (2020), quien concluyó que el aspecto intrapersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los docentes de un centro educativo de Trujillo durante el año 2020. Igualmente concuerda con Del Mar y Sandoval (2021), quien concluye que el aspecto intrapersonal se asocia de modo directo con el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional del Cusco durante el año 2021. Lo revelado coincide con los resultados de Mendoza (2022) quien refiere que el aspecto intrapersonal se asocia directamente de modo medio con el desempeño de los colaboradores de una IEST privada ubicada en Lima ( $RhoSpearman=0.58$ ).

Lo precisado tiene sustento teórico de Rivera et al. (2008) autores que indican que es la actitud del colaborador de no ser dependiente emocionalmente de otros, supone un comportamiento de una manera libre y autónoma. Además, Bar (2006) señala que el propio colaborador es consciente de reconocer sus competencias y limitaciones, es autocrítico con sus pensamientos y conductas, comprende sus emociones y es capaz de realizarse un autoanálisis. Asimismo, Gabini (2018) alude a que evaluar el rendimiento de los colaboradores disminuye la inseguridad que este siente al retroalimentarle acerca de su labor en la organización, además apoya a que exista alineación entre lo que necesitan los empleados y la organización.

Entre las limitaciones de la investigación, se produjo en el proceso de recabación de la data, dado que se tuvo que esperar la predisposición de cada colaborador al momento de aplicar el instrumento por sus actividades cotidianas en su centro de labores.

Dado que es una muestra pequeña no se pueden generalizar los resultados, por lo que es pertinente recomendar a los futuros tesisistas la delimitación de una población más extensa, por sectores, entre instituciones gubernamentales y privadas, ámbito geográfico, etc., de este modo evaluar con más dimensiones y analizar la asociación de la inteligencia emocional y del desempeño laboral frente a diversas circunstancias que se presenten.

## 7. CONCLUSIONES

- ✓ Respecto al propósito general, se confirma que existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023 (RhoSpearman=0.815; Significación aproximada =0.000<0.05). Además, cuando los docentes muestran un nivel bajo de inteligencia emocional genera un bajo nivel de desempeño laboral (25%), en caso el nivel de la inteligencia emocional sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (37.5%) y cuando el nivel de la inteligencia emocional es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (18.8%).
- ✓ Referente al propósito específico 1, se reafirma que existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023 (RhoSpearman=0.773; Significación aproximada =0.000<0.05). También, cuando los docentes muestran un nivel bajo del estado de ánimo general genera un bajo nivel de desempeño laboral (28.1%), en caso el nivel del estado de ánimo general sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (34.4%) y cuando el nivel del estado de ánimo general es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (12.5%).
- ✓ Respecto al propósito específico 2, se confirma que existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023. (RhoSpearman=0.740; Significación aproximada =0.000<0.05). Asimismo, cuando los docentes muestran un nivel bajo de la adaptabilidad genera un bajo nivel de desempeño laboral (21.9%), en caso el nivel de la adaptabilidad sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (31.3%) y cuando el nivel de la adaptabilidad es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (21.9%).
- ✓ Referente al propósito específico 3, se reafirma que existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayán, 2023 (RhoSpearman=0.746; Significación aproximada =0.000<0.05). También, cuando los docentes muestran un nivel bajo del componente interpersonal genera un bajo nivel de desempeño laboral (25%), en caso el nivel del componente interpersonal sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (37.5%) y cuando el nivel del componente interpersonal es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (12.5%).

- ✓ Respecto al propósito específico 4, se confirma que existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023. (RhoSpearman=0.845; Significación aproximada =0.000<0.05). Asimismo, cuando los docentes muestran un nivel bajo del manejo del estrés genera un bajo nivel de desempeño laboral (31.3%), en caso el nivel del manejo del estrés sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (37.5%) y cuando el nivel del manejo del estrés es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (12.5%).
- ✓ Referente al propósito específico 5, se reafirma que existe una relación directa a nivel muy fuerte y significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023 (RhoSpearman=0.786; Significación aproximada =0.000<0.05). También, cuando los docentes muestran un nivel bajo del componente intrapersonal genera un bajo nivel de desempeño laboral (25%), en caso el nivel del componente intrapersonal sea moderado se evidencia un regular nivel del desempeño laboral (34.4%) y cuando el nivel del componente intrapersonal es alto repercute a que el desempeño laboral sea de nivel alto (18.8%).

## 8. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a la institución fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional a través de talleres vivenciales, por lo que se sugiere organizar capacitaciones periódicas donde los docentes puedan fortalecer su capacidad de reconocer y manejar sus emociones, trabajar en su autoconciencia emocional y desarrollar la empatía con sus colegas y estudiantes. Actividades como dinámicas grupales y reflexiones individuales pueden ayudar a promover un entorno más optimista y motivador, mejorando así el resultado de sus actividades laborales.
- ✓ Es relevante que se diseñe iniciativas como prácticas de relajación y estrategias para el control de impulsos, gestionar el estrés, esto ayudará a los docentes a mantener un equilibrio emocional incluso en situaciones exigentes, favoreciendo su efectividad y satisfacción laboral. Asimismo, incluir pausas activas o espacios de descanso en el horario laboral podría ser beneficioso.
- ✓ Se recomienda a la institución promover actividades de integración como convivencias, equipos de trabajo colaborativos y talleres de habilidades sociales para mejorar las relaciones interpersonales. Esto fomentará un clima laboral más armonioso y aumentará el compromiso de los docentes, permitiéndoles resolver conflictos de manera más efectiva y trabajar en un ambiente cooperativo.
- ✓ Desarrollar programas de formación que permitan a los maestros mejorar sus competencias para analizar situaciones objetivamente, identificar soluciones prácticas y adaptarse a cambios en su entorno laboral. Esto puede incluir casuísticas de situaciones reales y sesiones para fortalecer su flexibilidad ante nuevos desafíos, lo cual impactará favorablemente en el buen desarrollo de sus actividades laborales.
- ✓ Establecer mecanismos para reconocer los logros de los docentes, tanto en términos de metas cumplidas como en el fortalecimiento de su inteligencia emocional y desempeño. Reconocimientos como certificados, menciones en reuniones y pequeños incentivos que pueden servir como estímulo para mantener altos niveles de autorrealización y responsabilidad.
- ✓ Asimismo, es recomendable que la institución implemente capacitaciones técnicas y pedagógicas orientadas a actualizar los conocimientos del personal docente y reforzar su liderazgo dentro de la institución. Esto no solo mejorará su eficiencia y eficacia, sino que incrementará su autoestima profesional, ayudándolos a fomentar su sentido de autorrealización y compromiso con su rol docente.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejandro, E. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Bolognesi-Ancash 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad San Pedro, Chimbote- Perú. <http://repositorio.usanpedro.pe/handle/USANPEDRO/14657>
- Alveiro, C. (2009). Evaluacion del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión De Futuro"*, 11(1).
- Bar, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI)1. *University of Texas Medical Branch*, 18, 13–25.
- Bar, R. y Parker, J. (2018). *El tercer gran modelo de Inteligencia Emocional: Reuven Bar-On*. TEA Ediciones.
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (McGraw-Hill Interamericana).
- Day, A. y Carroll, S. (2004). Using an ability-based measure of emotional intelligence to predict individual performance, group performance, and group citizenship behaviours. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1443–1458. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00240-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00240-X)
- Del Mar, E. y Sandoval, S. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Cusco 2021* [Tesis de Título Profesional]. Universidad Peruana Unión, Lima- Perú. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5096>
- Ertekin, A. y Avunduk, Y. (2021). The Relationship between Job Satisfaction and Job Performance: A Study on Sports Industry. *Journal of Educational Issues*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.5296/jei.v7i2.18949>
- Fernández, P. y Extremera, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 19(3), 63–93.
- Gamboa, L. (2021). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de instituciones educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz* [Tesis de Título Profesional].

Universidad de las Fuerzas Armadas, Ecuador.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/24208>

García, A. y Tejedor, F. (2010). Evaluación de procesos de innovación escolar basados en el uso de las TIC desarrollados en la Comunidad de Castilla y León. *Revista De Educacion*, 2(3), 125–147.

García, C. (2020). La inteligencia emocional en el desarrollo de la trayectoria académica del universitario. *Revista Cubana De Educación Superior*, 39(2).

Goleman, D. (2012). *El cerebro y la inteligencia emocional*. Ediciones B.

Hayashi, A. y Ewert, A. (2006). Outdoor Leaders' Emotional Intelligence and Transformational Leadership. *Journal of Experiential Education*, 28(3), 222–242.  
<https://doi.org/10.1177/105382590602800305>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.

Hodges, D. (2023). Why should we care about emotional intelligence? *Campus Security Report*, 20(3), 6. <https://doi.org/10.1002/casr.31120>

Ignat, A. y Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 498–502.  
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.171>

Jiménez, A. (2018). *Inteligencia emocional*. Lúa Ediciones.

Kgosiemang, T. y Khoza, S. (2022). The Effects of Emotional Intelligence on Teachers' Classroom Performance: A Case of Primary Schools in Southeast Region of Botswana. *Research in Social Sciences and Technology*, 7(3), 65–85. <https://doi.org/10.46303/ressat.2022.18>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. y Vet, H. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.  
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

Ley 29944 (2012, 23 de noviembre). *Ley de Reforma Magisterial*.  
<https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-29944.pdf>

Ley 30541 (2017, 23 de febrero). *Ley que modifica la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y establece disposiciones para el pago de remuneraciones de docentes de institutos y*

*escuelas de educación superior*. <https://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/ley-30541-modifica-ley-de-reforma-magisterial.pdf>

- Medina, P. (2020). La inteligencia emocional y su relación con el apoyo social y el autoconcepto como factores que influyen en el rendimiento académico de estudiantes de los niveles primario, secundario y superior. *Revista Científica Arbitrada De La Fundación MenteClara*, 5. <https://doi.org/10.32351/rca.v5.203>
- Méndez, E. (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los docentes de una I.E. pública del distrito El Porvenir en Trujillo 2020* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Trujillo- Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48490>
- Mendoza, A. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en personal administrativo de un I.E.S.T. privado en Lima* [Tesis de Maestría]. Universidad Ricardo Palma, Lima- Perú. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5619>
- Montero, C. y Vera, V. (2020). *Inteligencia emocional y el desempeño de los trabajadores de la empresa Promart, Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de Título Profesional]. Universidad César Vallejo, Chimbote- Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103082>
- Patzi, R. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en los directores de unidades educativas del distrito educativo La Paz 3* [Tesis de Maestría]. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/26595>
- Pinedo, D. y Richard, S. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de nivel primario en una institución educativa confesional de la selva peruana. *Revista Muro De La Investigación*, 3(1). <https://doi.org/10.17162/rmi.v3i1.1112>
- Pradhan, R. y Jena, L. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Puertas, P., Ubago, J., Moreno, R., Padial, R., Martínez, A. y González, G. (2018). La inteligencia emocional en la formación y desempeño docente: una revisión sistemática//Emotional intelligence in training and teaching labor performance: a systematic review. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 29(2), 128. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23157>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance

- Questionnaire. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Revelo, O. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en el I.A.R.O. Yungay, 2016* [Tesis de Título Profesional]. Universidad San Pedro, Caraz- Perú. <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/4056>
- Rivera, E., Pons, J., Rosario, E. y Ortiz, N. (2008). Traducción y adaptación para la población puertorriqueña del Inventario Bar-On de Cociente Emocional (Bar-On EQ-i): análisis de propiedades psicométricas. *Revista Puertorriqueña De Psicología*, 19, 148–182.
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico De Camagüey*, 23(2).
- Rodríguez, M. y Mora, R. (2001). *Estadística informática: Casos y ejemplos con el SPSS. Textos docentes*. Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>. *Revista Espacios*, 39(6), 11–28.
- Sánchez, J. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Universidad de Talca.
- Sánchez, J., Benavides, D. y Duque, J. (2018). *Incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral en el aula de los docentes de Unicomfasauca, sede norte, en el año 2018*. Universidad Santiago de Cali, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8429986>
- Sharma, D. (2023). Technology-Driven E-Learning Pedagogy Through Emotional Intelligence. *IGI Global*, 103–118. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7639-0.ch007>
- Soriano, A. y Díaz, A. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo. *Ciencia Administrativa*, 1(1), 87–92.
- Varela, O. y Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. IESA.
- Yacila, T. (2018). *La inteligencia emocional en el desempeño de los funcionarios del ministerio de educación sede central* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Lima- Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22113>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.	Existe una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.	Inteligencia emocional	Estado de ánimo en general	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Optimismo.</li> <li>✓ Felicidad.</li> </ul>
				Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prueba de la realidad.</li> <li>✓ Flexibilidad.</li> <li>✓ Resolución de problemas.</li> </ul>
				Aspecto interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relaciones interpersonales.</li> <li>✓ Empatía.</li> </ul>
				Manejo del estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Control de impulsos.</li> <li>✓ Tolerancia al estrés.</li> </ul>
				Aspecto intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Independencia.</li> <li>✓ Autoconcepto.</li> <li>✓ Autoconciencia emocional.</li> <li>✓ Autorrealización.</li> <li>✓ Asertividad.</li> </ul>

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, ¿2023?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?</li> <li>▪ ¿Cuál es la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Determinar la relación que existe entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</li> <li>▪Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</li> <li>▪Determinar la relación que existe entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</li> <li>▪Determinar la relación que existe entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</li> <li>▪Determinar la relación que existe entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</li> </ul>	<p><b>H1:</b> Existe una relación directa entre el estado de ánimo general y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</p> <p><b>H2:</b> Existe una relación directa entre la adaptabilidad y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</p> <p><b>H3:</b> Existe una relación directa entre el componente interpersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</p> <p><b>H4:</b> Existe una relación directa entre el manejo del estrés y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</p> <p><b>H5:</b> Existe una relación directa entre el componente intrapersonal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 “Niño Jesús de Praga”, Atipayan, 2023.</p>	Desempeño laboral	<p>Eficiencia</p> <p>Eficacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nivel de conocimientos técnicos.</li> <li>✓ Nivel de adaptabilidad del trabajador.</li> <li>✓ Responsabilidad del personal.</li> <li>✓ Liderazgo y cooperación en el centro de trabajo.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Metas logradas.</li> <li>✓ Cumplimiento de tareas asignadas.</li> <li>✓ Percepción del nivel de calidad de trabajo.</li> <li>✓ Conocimiento dentro del puesto de trabajo.</li> </ul>

Anexo 2: Registro de lectura, escritura y matemática por capacidades

REGISTRO DE LECTURA POR CAPACIDADES											
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Grado y Sección	Capacidad Obtiene información del texto escrito			Capacidad Infiere e interpreta información del texto			Capacidad Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y el contexto del texto.		
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO
1											
2	ALMENDRADES LEIVA Yhira Zuleydi	4TO A			x		x				x
3	ASENCIOS YAURI Milenhy Marli	4TO A									
4	BARRENECHEA LEYVA Dahnya Yareli	4TO A		x			x		x		
5	BLAS JAMANCA Anival Marcos	4TO A									
6	CASTRO MORENO Gonsalo Fernando	4TO A		x							
7	CUEVA ROJAS Nayeli Sulema	4TO A			x		x				x
8	MAUTINO ZAMBRANO Jairo Anyelo	4TO A									
9	ROJAS HURTADO Yulisa Marianeli	4TO A			x			x	x		
10	SALAS TINOCO Estalín Santiago	4TO A									
11	SANTIAGO PRUDENCIO Jhoel Angel	4TO A									
12	SORIANO MORENO Nelida Sayuri	4TO A		x			x		x		
13	URIBE ONCOY Julio César	4TO A								x	
14	VALERIO CASTILLO Dayiro Antoni										
<b>TOTALES</b>		13	7	3	3	8	4	1	7	4	2
<b>PORCENTAJE</b>		100	54	23	23	62	31	8	54	31	15

CAPACIDAD: Obtiene información del texto escrito		
RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	TOMA DECISIONES
El 54 % se encuentran en inicio. El 23 % se ubican en proceso El 23 % se encuentran en logrado	La mitad de estudiantes se ubican en inicio, mientras que una cuarta parte están en proceso y solo un estudiante en nivel logrado, ello implica que nuestros niños y niñas aún muestran dificultad al obtener información explícita en los textos que leen	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar actividades de aprendizaje de Refuerzo Escolar responden a las competencias de Comunicación.</li> <li>➤ Atender las necesidades de aprendizaje.</li> <li>➤ Desarrollar de manera transversal actividades referidas al aspecto socioemocional, que permitan que</li> </ul>

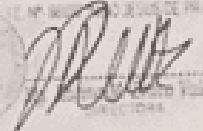
		<p>los y las estudiantes se sientan seguros y motivados para aprender.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aplicar la evaluación formativa, la misma que se realiza durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje y a través de diversas actividades que generan evidencias en las que se observa el nivel de desarrollo de las competencias.</li> <li>➤ Desarrollar la estrategia TEXTICON proporcionados por la UGEL y las de producción institucional.</li> <li>➤ Implementar a través del Plan Lector la hora de la lectura por placer denominado "LUNES DE LECTURA".</li> <li>➤ Desarrollar a través del proyecto educativo "Recopilamos cuentos de mi comunidad" para mejorar el hábito lector.</li> </ul>
<b>CAPACIDAD: Infiere e interpreta información del texto</b>		
<b>RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	<b>RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	<b>TOMA DECISIONES</b>
<p>El 62 % se encuentran en inicio. El 30 % se ubican en proceso El 08 % se encuentran en logrado</p>	<p>Más de la mitad de estudiantes se ubican en inicio, mientras que pocos están en proceso y solo un estudiante en nivel logrado, ello implica que muestran dificultades para inferir e interpretar información del texto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Desarrollar actividades de aprendizaje de Refuerzo Escolar responden a las competencias de Comunicación.</li> <li>➤ Atender las necesidades de aprendizaje.</li> <li>➤ Desarrollar de manera transversal actividades referidas al aspecto socioemocional, que permitan que los y las estudiantes se sientan seguros y motivados para aprender.</li> <li>➤ Aplicar la evaluación formativa, la misma que se realiza durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje y a través de diversas actividades que generan evidencias en las que se observa el nivel de desarrollo de las competencias.</li> </ul>
<b>CAPACIDAD: Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y el contexto del texto</b>		
<b>RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	<b>RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	<b>TOMA DECISIONES</b>

El 53 % se encuentran en inicio,  
El 30 % se ubican en proceso  
El 15 % se encuentran en logrado

La mitad de estudiantes se ubican en inicio, mientras que una cuarta parte están en proceso y la otra cuarta parte en logrado, ello implica que nuestros niños y niñas.

- Desarrollar actividades de aprendizaje de Refuerzo Escolar responden a las competencias de Comunicación.
- Atender las necesidades de aprendizaje.
- Desarrollar de manera transversal actividades referidas al aspecto socioemocional, que permitan que los y las estudiantes se sientan seguros y motivados para aprender.
- Aplicar la evaluación formativa, la misma que se realiza durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje y a través de diversas actividades que generan evidencias en las que se observa el nivel de desarrollo de las competencias.
- Esto permite identificar los avances, tomar decisiones oportunas y plantear nuevos retos de aprendizaje y enseñanza, para la mejora continua.

  
Luzmila A. Rodríguez Romero  
Profesora de aula

  
Luzmila A. Rodríguez Romero  
Profesora de aula

### REGISTRO DE ESCRITURA POR CAPACIDADES

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Grado y sección	Capacidad Adecúa el texto a la situación comunicativa (Adecuación del tipo textual)			Capacidad Organiza y desarrolla las ideas de forma y coherencia y cohesión (coherencia y cohesión)			Capacidad Utiliza convenciones del lenguaje escrito de forma pertinente. (Puntuación y recursos ortográficos)			
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO	
		4TO A						*		x		
1	ALMENDRADES LEIVA Yhira Zuleydi	4TO A		x			x					
2	ASENCIOS YAURI Milenhy Marli	4TO A		x			x			x		
3	BARRENECHEA LEYVA Dahnya Yareli	4TO A		x			x					
4	BLAS JAMANCA Anival Marcos	4TO A										
5	CASTRO MORENO Gonsalo Fernando	4TO A					x			x		
6	CUEVA ROJAS Nayeli Sulema	4TO A		x			x					
7	MAUTINO ZAMBRANO Jairo Anyelo	4TO A					x			x		
8	ROJAS HURTADO Yulisa Marianeli	4TO A		x			x					
9	SALAS TINOCO Estalín Santiago	4TO A										
10	SANTIAGO PRUDENCIO Jhoel Angel	4TO A					x			x		
11	SORIANO MORENO Nelida Sayuri	4TO A		x			x					
12	URIBE ONCOY Julio César	4TO A								x		
13	VALERIO CASTILLO Dayiro Antoni											
<b>TOTALES</b>			13	7	6	0	8	5	1	7	6	0
<b>PORCENTAJE</b>			100	54	46	0	62	38	8	54	46	0

**CAPACIDAD:** Adecúa el texto a la situación comunicativa (Adecuación del tipo textual)

**RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA**

El 54 % se encuentran en inicio.  
El 46 % se ubican en proceso  
El 00 % se encuentran en logrado

**RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA**

La mitad de los estudiantes presentan dificultad situarse en el propósito del texto y no diferencian los tipos de texto. Mientras que otra mitad de los estudiantes se encuentra en proceso en relación a la capacidad evaluada.

**TOMA DECISIONES**

- Desarrollar jornadas de trabajo colegiado para el Refuerzo Escolar para promover la reflexión y compromisos respecto a las prácticas pedagógicas y didácticas.
- Aplicar fichas del Refuerzo Escolar para el estudiante, a partir de actividades de indagación, de lectura y



escritura para llegar a desarrollar niveles de comprensión, y reflexión.

**CAPACIDAD:** Organiza y desarrolla las ideas de forma y coherencia y cohesionada (coherencia y cohesión)

RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	TOMA DECISIONES
El 62 % se encuentran en inicio. El 31 % se ubican en proceso El 07 % se encuentran en logrado	Buen porcentaje de los estudiantes no tienen claro el uso de conectores de secuencia, ni de tiempo y muestran dificultad para organizar y escribir sus ideas. Por otro lado, hay estudiantes que se encuentran en proceso en relación a esta capacidad. (Adecuación del tipo textual; además el 53% se ubica en proceso y el 23 % está en la situación de logrado lo que indica que están en la lectura silábica.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Desarrollar de manera transversal actividades referidas al aspecto socioemocional, que permitan que los y las estudiantes se sientan seguros y motivados para aprender.</li><li>➤ Mejorar la práctica de la escritura desarrollando actividades en el Día del Logro.</li></ul>

**COMPETENCIA:** Utiliza convenciones del lenguaje escrito de forma pertinente. (Puntuación y recursos ortográficos)

RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA	TOMA DECISIONES
El 54 % se encuentran en inicio. El 46 % se ubican en proceso El 00 % se encuentran en logrado	7 estudiantes se ubican en inicio, muestran dificultad en el uso de las mayúsculas y otros signos ortográficos; mientras que 6 estudiantes se ubican en Proceso en relación a esta competencia.	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Brindar acompañamiento socioafectivo a los estudiantes para construir vínculos de confianza, para permitir a los estudiantes expresarse y dialogar con libertad sobre sus preocupaciones.</li><li>➤ Escucha activa para priorizar lo que el estudiante desea decir.</li></ul>

Es todo cuanto tengo que informar a usted.

Atentamente

  
  
Margarita Arzo Valdez  
DIRECTORA

  
Leydes A. Rodríguez Ramírez  
Profesora de aula

### REGISTRO DE MATEMATICA POR COMPETENCIAS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Grado y sección	Competencia N° 01 Resuelve problemas de cantidad			Competencia N° 02 Resuelve problemas de regularidad, equivalencia y cambio.			Competencia N° 03 Resuelve problemas de forma, movimiento y localización			Competencia N° 03 Resuelve problemas de gestión de datos e incertidumbre		
			INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO	INICIO	PROCESO	LOGRADO
1	ALMENDRADES LEIVA Yhira Zuleydi	4TO A		X			X			X			X	
2	ASENCIOS YAURI Milenhy Marli	4TO A												
3	BARRENECHEA LEYVA Dahnya Yareli	4TO A		X			XX			XX			XX	
4	BLAS JAMANCA Anival Marcos	4TO A												
5	CASTRO MORENO Gonsalo Fernando	4TO A		X										
6	CUEVA ROJAS Nayeli Sulema	4TO A			X		X			X			X	
7	MAUTINO ZAMBRANO Jairo Anyelo	4TO A												
8	ROJAS HURTADO Yulisa Marianelli	4TO A			X		X			X			X	
9	SALAS TINOCO Estalin Santiago	4TO A												
10	SANTIAGO PRUDENCIO Jhoel Angel	4TO A												
11	SDRIANO MORENO Nelida Sayuri	4TO A		X			X			X				
12	URIBE ONCOY Julia César	4TO A								X				
13	VALERIO CASTILLO Dayiro Antoni													
<b>TOTALES</b>		13	7	4	2	8	6	0	7	6	0	9	4	0
<b>PORCENTAJE</b>		100	54	31	15	62	46	0	54	46	0	69	31	0

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR COMPETENCIA EN CADA GRADO**

<b>COMPETENCIA N° 1: Resuelve problemas de cantidad</b>		
<b>RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DE SALIDA</b>	<b>RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DE SALIDA</b>	<b>TOMA DECISIONES</b>
<p>El 53 % se encuentran en inicio. El 30 % se ubican en proceso El 15 % se encuentran en logrado</p>	<p>Gran porcentaje de estudiantes se ubican en inicio y en proceso, evidenciando dificultades para identificar la situación problemática; así mismo no emplean estrategias y procedimientos de cálculo mental y escrito. También se nota que les cuesta reconocer la centena como nueva unidad en el sistema de numeración decimal y sus equivalencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Establecer criterios y procedimientos de gestión pedagógica para la implementación de la Estrategia Nacional de Refuerzo Escolar.</li> <li>➤ Desarrollar de manera transversal actividades referidas al aspecto socioemocional, que permitan que los y las estudiantes se sientan seguros y motivados para aprender.</li> <li>➤ Planificar y aplicar la evaluación de salida en relación a los aprendizajes de los y las estudiantes, analizar sus resultados y tomar decisiones para mejorar.</li> <li>➤ Uso de diversos materiales educativos de forma digital (tabletas MINEDU) o impresa para la Estrategia Nacional de Refuerzo Escolar, adaptadas a las características y necesidades de aprendizaje del estudiante y el contexto.</li> <li>➤ Atender las necesidades de los estudiantes desarrollando estrategias de atención multinivel.</li> <li>➤ Realizar reuniones mensuales con los padres de familia para informar sobre el avance del aprendizaje de los y las estudiantes, teniendo en cuenta las evaluaciones diagnósticas y de proceso.</li> <li>➤ Desarrollar a través del Proyecto educativo: "Reciclando mejoramos nuestra cultura Ecológica", Fichas de Aprendizaje con problemas matemáticos.</li> </ul>

<b>COMPETENCIA N° 2: Resuelve operaciones de regularidad, equivalencia y cambio</b>		
<b>RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	<b>RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA</b>	<b>TOMA DECISIONES</b>
<p>El 61 % se encuentran inicio El 39 % se encuentran en proceso El 00 % se encuentran logrado</p>	<p>La mitad de los estudiantes se ubican en inicio y la otra mitad en proceso, se puede evidenciar que muestran dificultades para evaluar afirmaciones usando la noción de equivalencia como canje; establecer relaciones entre datos que se repiten o entre cantidades que aumentan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Establecer criterios y procedimientos de gestión pedagógica para la implementación de la Estrategia Nacional de Refuerzo Escolar.</li> <li>➤ Atención diferenciada contemplando la diversidad de estudiantes para el desarrollo de las actividades y el uso de los recursos.</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promover un aprendizaje colaborativo y cooperativo; identificar liderazgos, y se promueva el intercambio de aprendizajes que contribuyan a fortalecer la autoestima de cada uno de los y las estudiantes.</li> <li>➤ Uso de materiales estructurados y no estructurados para la resolución de situaciones problemáticas.</li> </ul>
<p><b>COMPETENCIA N° 3: Resuelve problemas de forma, movimiento y localización</b></p>		
<p><b>LOGROS</b></p> <p>El 53 % se encuentran en inicio. El 47 % se ubican en proceso El 00 % se ubican en logrado</p>	<p><b>DIFICULTADES</b></p> <p>La mitad de los estudiantes se ubican en inicio y la otra mitad en proceso, se puede evidenciar que muestran dificultades para comprender la ubicación de las figuras y formas bidimensionales y tridimensionales; así mismo los estudiantes hay una deficiencia en el uso de estrategias para medir de manera exacta o aproximada la longitud y el contorno de una figura.</p>	<p><b>TOMA DECISIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementación del Refuerzo Escolar desarrollando acciones para la atención diferenciada y la evaluación formativa.</li> <li>➤ Desarrollar de manera transversal actividades referidas al aspecto socioemocional, que permitan que los y las estudiantes se sientan seguros y motivados para aprender.</li> <li>➤ Uso de recursos y materiales educativos para estudiantes como: fichas, materiales concretos, entre otros, los cuales contribuyen de manera directa al desarrollo de algunas competencias del área de Matemática.</li> </ul>
<p><b>COMPETENCIA N° 4: Resuelve problemas de gestión de datos e incertidumbre</b></p>		
<p><b>LOGROS</b></p> <p>El 77 % se encuentran en inicio. El 23 % se ubican en proceso El 00 % se ubican en logrado</p>	<p><b>DIFICULTADES</b></p> <p>Buen porcentaje de estudiantes se ubican inicio, mientras que pocos estudiantes están en proceso, lo cual indica que nuestros estudiantes muestran dificultad para analizar tablas de frecuencia simple (pictogramas) así mismo muestran deficiencias para identificar situaciones cotidianas usando nociones "seguro", "posible" e "imposible"</p>	<p><b>TOMA DECISIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Implementa la estrategia de Refuerzo Escolar a través del desarrollo de las actividades de aprendizaje, haciendo uso de diversos recursos y materiales, tales como: fichas, sesiones y otros, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los y las estudiantes.</li> <li>➤ Reuniones colegiadas por ciclos y grados formativas entre docentes sobre la cual se reflexione y fortalezca las capacidades.</li> </ul>

### Anexo 3: Informe Anual de Tutoría

#### INFORME ANUAL DE TUTORÍA DE TERCER GRADO “ÚNICA”

##### I. DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA : “NIÑO JESUS DE PRAGA” ATIPAYÁN

GRADO/ SECCIÓN : TERCER GRADO ÚNICA

TOTAL DE ESTUDIANTES : 10

DOCENTE TUTORA : GUARDA SILVESTRE SANTA JUANA

##### II. INFORME DE DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD TUTORIAL

ACTIVIDADES	LOGROS	DIFICULTADES	SUGERENCIAS
<b>A) ÁREA DE PERSONAL SOCIAL</b> - Promover diálogo permanente con los padres de familia a través de llamada de reuniones permanentes. - Fortalecer y estimular la autoestima en los estudiantes, brindando soporte emocional. - Elaboración del Plan de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar del aula.	- Se logró el 100% de asistencia e los padres. - Se logró el 90%. - Se logró al inicio del año escolar.	- Casi ninguna. - Algunos estudiantes con baja autoestima. - En cuanto al cumplimiento de las normas por tres estudiantes, que se informa en cuanto a sus conductas.	- Seguir siendo responsables. - Se les siguiere a los padres que tomen más interés en la autoestima de cada uno de sus hijos. - Constante diálogo de pare de sus padres y la docente.
<b>B) ÁREA ACADÉMICA</b> - Adquisición de hábitos de aprendizaje. - Propiciar las técnicas de lectura. - Practicas los hábitos de razonamiento matemático. - Dialogo permanente sobre el aprendizaje.	- Se logró casi al 100% en el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo al informe académico. - Se logró al 100% en la práctica de la lectura.	- Poco apoyo de sus padres por motivos de trabajo y estudiantes abandonados por sus madres. - Con una estudiante discapacitada es sorda muda.	- Constante práctica de lectura en el desarrollo del plan lector. - Constante practica de lectura a diario. - Enseñanza en base de señas.

<p><b>C) SALUD CORPORAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientar sobre la práctica de la higiene de la persona y prevenir el COVID-19 y otras enfermedades.</li> <li>- Prevenir sobre la caries dental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se logró el 90%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes que se les hace difícil usar las indumentarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar un hábito en la práctica de la higiene para prevenir la COVID-19 y combatir la caries con el constante cepillado de los dientes después de cada comida.</li> </ul>
<p><b>D) ÁREA DE AYUDA PERSONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Practica permanente de valores, ayuda mutua, solidaridad, responsabilidad y la empatía de sus padres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se logró el 85% en la practica de valores y la empatía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos estudiantes son el reflejo de los padres violentos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constantes charlas entre estudiantes, padres de familia y la docente del aula.</li> <li>- Ser empáticos en casos de pérdidas de algunos familiares de sus compañeros.</li> <li>- Se dio charlas sobre la teoría de la muerte a los estudiantes y padres en su debido momento.</li> </ul>
<p><b>E) ÁREA DE CULTURA Y ACTUALIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover la práctica de la música y danzas de la localidad</li> <li>- Incentivar en la participación democrática de elegir y ser elegido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se logró el 90% con ayuda del profesor de arte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos estudiantes son muy tímidos para participar en una danza que se organiza para los eventos de actuaciones.</li> </ul>	<p>Concientizar la plena participación en cada actividad cultural organizada por la IE.</p>

#### Anexo 4: Cuadros comparativos

### CUADROS COMPARATIVOS

#### PRIMERO "A"

NIVEL	II BIMESTRE		III BIMESTRE	
	Nº de estudiantes	%	Nº de estudiantes	%
AD	2	14	4	29
A	2	14	5	36
B	8	58	3	21
C	-	-	-	-
En blanco	2	14	2	14
TOTAL	14	100	14	100

LOGROS	DIFICULTADES	ESTRATEGIAS DE MEJORA
<p>-En el 1ºA, un 28 % de estudiantes en el segundo bimestre logró alcanzar las competencias del área y en el tercer Bimestre un 65 % logró alcanzar las competencias del área</p> <p>-Uso y manejo adecuado de las tabletas por parte de los estudiantes</p> <p>-Algunos estudiantes con un desenvolvimiento positivo al exponer sus trabajos</p>	<p>-Falta de interés y preocupación en sus estudios de parte de algunos estudiantes.</p>	<p>-Aplicar estrategias multinivel de acuerdo a las necesidades del estudiante</p> <p>-Aplicar técnicas de enseñanza grupal entre alumnos</p> <p>-Fortalecer la autonomía de los estudiantes en su aprendizaje</p>

#### SEGUNDO "A"

NIVEL	II BIMESTRE		III BIMESTRE	
	Nº de estudiantes	%	Nº de estudiantes	%
AD	2	13	2	13
A	-	-	8	54
B	13	87	5	33
C	-	-	-	-
TOTAL	15	100	15	100

LOGROS	DIFICULTADES	ESTRATEGIAS DE MEJORA
<p>- En el 2ºA, en el segundo bimestre el 13 % de estudiantes logró alcanzar las competencias del área con "AD" y en el tercer bimestre el 67 % de estudiantes logró alcanza las competencias de área.</p>	<p>-Falta de interés y preocupación en sus estudios de parte de algunos estudiantes, los cuales se encuentran en el nivel de "proceso"</p> <p>-Escaso apoyo de los padres a sus hijos en el</p>	<p>-Aplicar estrategias multinivel de acuerdo a las necesidades del estudiante</p> <p>-Aplicar técnicas de enseñanza grupal entre alumnos</p>

-Uso y manejo adecuado de las tabletas por parte de los estudiantes -Algunos estudiantes tienen un desenvolvimiento positivo al exponer sus trabajos	seguimiento continuo de sus actividades.	Fortalecer la autonomía de los estudiantes en su aprendizaje
---	--	--

### SEGUNDO "B"

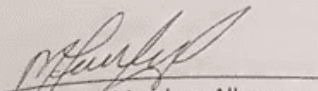
NIVEL	II BIMESTRE		III BIMESTRE	
	Nº de estudiantes	%	Nº de estudiantes	%
AD	2	14	2	14
A	2	14	3	21
B	9	65	8	58
C	-	-	-	-
En blanco	1	7	1	7
TOTAL	14	100	14	100

LOGROS	DIFICULTADES	ESTRATEGIAS DE MEJORA
- En el 2ºB, en el segundo bimestre el 28 % de estudiantes logró alcanzar las competencias del área y en el tercer bimestre el 35% de estudiantes logró alcanzar las competencias de área. -Uso y manejo adecuado de las tabletas por parte de los estudiantes -Algunos estudiantes tienen un desenvolvimiento positivo al exponer sus trabajos	- Falta de interés y preocupación en sus estudios de parte de algunos estudiantes, los cuales se encuentran en el nivel de "proceso" - Escaso apoyo de los padres a sus hijos en el seguimiento continuo de sus actividades.	-Aplicar estrategias multinivel de acuerdo a las necesidades del estudiante -Aplicar técnicas de enseñanza grupal entre alumnos -Fortalecer la autonomía de los estudiantes en su aprendizaje

### TERCERO "A"

NIVEL	II BIMESTRE		III BIMESTRE	
	Nº de estudiantes	%	Nº de estudiantes	%
AD	-	-	1	5
A	2	11	4	21
B	16	84	13	69
C	-	-	-	-
En blanco	1	5	1	5
TOTAL	19	100	19	100

Anexo 5: Tutoría individual

TUTORIA INDIVIDUAL			
ACTIVIDADES	LOGROS	DIFICULTADES	SUGERENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de horario de actividades.</li> <li>- Seguimiento a estudiantes con problemas de salud, de inasistencia en otras áreas, de tardanza y de comportamiento.</li> <li>- Acondicionamos un espacio de estudio en nuestro hogar.</li> <li>- Entrevistas a los padres de familia sobre las situaciones de sus hijos través de llamadas telefónica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los estudiantes demuestran responsabilidad en la presentación de sus actividades.</li> <li>- El estudiante demuestra seguridad al expresar sus ideas y sentimientos en el compartir entre pares dentro de las actividades.</li> <li>- La escucha activa con los estudiantes nos a permitido una comunicación horizontal entre compañeros y docente, sobre diversas situaciones emocionales, permitiéndonos brindar el soporte emocional requerido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos estudiantes no lograron cumplir con las actividades propuestas en su horario, preferían distraerse en las redes sociales.</li> <li>- Estudiantes que no contaban con espacios adecuados en sus domicilios</li> <li>- La falta de apoyo por parte de sus padres como soporte emocional en situaciones adversas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Más control por parte de las familias en el uso responsable de los aparatos electrónicos.</li> <li>- Compromiso del padre o madre en habilitar un lugar expresamente para el desarrollo de sus actividades de aprendizaje.</li> <li>- compromiso de los padres de familia en determinar mayor tiempo en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje mas no en las actividades de la chacras y animales.</li> </ul>
III. BLOQUE 3:			
ACCIÓN TUTORIAL CON LAS FAMILIAS			
ACTIVIDADES	LOGROS	DIFICULTADES	SUGERENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conformación de la junta directiva de la sección.</li> <li>- Elaboración de directorios de padres de familia.</li> <li>- Realización de reuniones informativas en la entrega de los informes de progreso del aprendizaje del estudiante de manera bimestral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización de directorios.</li> <li>- Hubo respuesta positiva en las reuniones realizadas, pudiendo escuchar sus inquietudes y necesidades.</li> <li>- Participación de los padres de familia de manera activa en</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constante cambio de números de celular.</li> <li>- Algunos padres en las reuniones grupales, no expresaban sus inquietudes de manera individualmente.</li> <li>- Algunas familias fueron afectadas considerablemente por la pérdida de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los padres deben comunicar a la tutora de algunas situaciones que afectan la parte emocional de sus hijos.</li> <li>- Realizar reuniones con más frecuencia.</li> <li>- La tutoría no solo es responsabilidad del docente tutor, sino de todos.</li> </ul>
- Desarrollo de charlas socioemocional.	diferentes actividades.	familiares debido a la Covid – 19	
Es todo cuanto informo a usted directora para los fines que estime conveniente.			
 Próf. Noira Mendoza Albornoz			

COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR 1.- DESARROLLO INTEGRAL DE LAS Y LOS ESTUDIANTES.  
LOGROS, DIFICULTADES Y ASPECTOS A MEJORAR EN LAS COMPETENCIAS DE LAS DIFERENTES ÁREAS.

ÁREAS	LOGROS ALCANZADOS	DIFICULTADES	ASPECTOS A SUPERAR
MATEMÁTICA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se ha cumplido a tiempo con las documentaciones de planificación solicitadas por la dirección.</li> <li>✓ Se ha trabajado el 100 % los cuadernos de trabajo de matemática.</li> <li>✓ Que los estudiantes han logrado resolver situaciones problemáticas de su contexto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Limitada participación de los padres de familia en los procesos educativo de sus hijos.</li> <li>✓ Falta de apoyo de algunos padres de familia ,ya que se dedican a la agricultura y ganadería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reforzar los círculos de estudio en la interpretación de problemas matemáticos.</li> </ul>
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Las actividades de aprendizaje fueron ejecutadas tomando en cuenta los momentos de una sesión de clase, así como el uso de diversas estrategias metodológicas, pedagógicas y significativas para los estudiantes (para ello se ha utilizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Poco interés de los estudiantes en los hábitos de lectura .</li> <li>✓ Falta de apoyo de algunos padres de familia ,ya que se dedican a la agricultura y ganadería.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Seguir reforzando los texticones institucional y regional en el plan lector.</li> <li>✓ Desarrollar los hábitos de lectura antes de desarrollar las actividades.</li> </ul>

Anexo 6: Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente- MAAD 2023

ANEXO 1

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – MADD 2023			
NOMBRE DE LA I.E.		I.E N° 36030 "Niño Jesús de Praga" - Atipayan	
REGIÓN	ANCASH	UGEL	HUARAZ
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE		Rodriguez Figueroa Guildo	
NIVEL EDUCATIVO	Secundaria	ESPECIALIDAD	Educ Secundaria
DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO	3°	ÁREA CURRICULAR	Historia
FECHA	06-06-2023	HORA DE INICIO/TÉRMINO	11:00 am - 11:45 am
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR		Mag. Karina Bravo Valdez	

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños. Además, en el caso de los desempeños: Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL IV	NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
DESTACADO	SATISFACTORIO	EN PROCESO	INSATISFACTORIO
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.

**PRIMER INSTRUMENTO: OBSERVACIÓN EN AULA**

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
<b>Descripción del desempeño:</b> Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
<b>Aspectos a observar:</b> Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
<b>DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE</b>				<b>NIVELES</b>
				IV   III   II   I
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				X
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.		X		
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.	X			
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.				X
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> - Falta de manejo de estrategias de involucramiento de estudiantes.				

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO				
<b>Descripción del desempeño:</b> Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
<b>Aspectos a observar:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.			X	
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión		X		
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				X
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				X
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b>				
<p>- El docente promueve preguntas reflexivas durante el desarrollo y cierre de la sesión de aprendizaje.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				
DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA				
<b>Descripción del desempeño:</b> Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
<b>Aspectos a observar:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>• Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</li> </ul>				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).			X	
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.			X	



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz



El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).

X

El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.

X

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

- Desarrollar la retroalimentación durante todo el desarrollo de la sesión de clase y no solo al final.

**DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD**

**Descripción del desempeño:**

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

**Aspectos a observar:**

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

**DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**

	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.			X	
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.		X		
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				X
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				X
Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Sí: _____		No: X	

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

- El docente maneja adecuadamente la opinión de los estudiantes frente al desarrollo de la clase.





**DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES**

**Descripción del desempeño:**  
Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

- Aspectos a observar:**
- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato.
  - Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.			X	
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.		X		
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.			X	
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				X

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

- El docente reitera permanentemente las normas de convivencia en la clase y su importancia.

**PUNTAJE TOTAL** 14

(5-10)	(11 - 14)	(15 - 17)	(18-20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO





PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz



ANEXO 1

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – MADD 2023

NOMBRE DE LA I.E.		I.E. N° 86030 "Niño Jesús de Praga" - Alipuyán	
REGIÓN	ANCASH	UGEL	HUARAZ
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE		Montañez Montañez Teresita	
NIVEL EDUCATIVO	Primaria	ESPECIALIDAD	Educ. Primaria
DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO	2°	ÁREA CURRICULAR	Matemática
FECHA	08-06-2023	HORA DE INICIO/TÉRMINO	08:10 am - 09:30 am
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR		Mag. Karina Bravo Valdez	

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños. Además, en el caso de los desempeños: Propicia un ambiente de respeto y proximidad y Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL IV DESTACADO	NIVEL III SATISFACTORIO	NIVEL II EN PROCESO	NIVEL I INSATISFACTORIO
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa la mayoría de las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.

PRIMER INSTRUMENTO: OBSERVACIÓN EN AULA

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

Descripción del desempeño:

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Aspectos a observar:

Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.

Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.

Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE

	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				X
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.				X
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.			X	
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.				X

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

- Dificultad en la recuperación de saberes previos.





PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Arequipa

Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz



**DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO**

**Descripción del desempeño:**

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

**Aspectos a observar:**

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

**DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**

	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				X
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión				X
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				X
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	X			

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

- Poco desarrollo de preguntas reflexivas del tema propuesto.

**DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA**

**Descripción del desempeño:**

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

**Aspectos a observar:**

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

**DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**

	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).				X
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				X



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz



El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).

X

El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.

X

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

- Desarrollar oportunamente preguntas de metacognición o retroalimentación.  
Ejm. ¿Para qué nos sirve lo aprendido?

**DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD**

**Descripción del desempeño:**

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

**Aspectos a observar:**

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

**DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**

**NIVELES**

IV III II I

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

X

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

X

El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.

X

Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.

X

Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.

Sí:

No: X

**EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)**

- Mejorar en elogiar la participación de los estudiantes, tanto en forma individual y grupal.



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz



### DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

#### Descripción del desempeño:

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

#### Aspectos a observar:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

#### DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE

	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				X
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				X
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.			X	
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				X

#### EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

- Recordar a los estudiantes las normas de convivencia priorizadas para la clase y su cumplimiento.

PUNTAJE TOTAL

14

(5-10)	(11 - 14)	(15- 17)	(18-20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

## Anexo 7: Cuestionario



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**CUESTIONARIO**



La investigación tiene como propósito determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 86030 "Niño Jesús de Praga", Atipayán, 2023.

*Cuestionario confidencial amparado en el DS N° 043-2001-PCM– Secreto Estadístico.*

**Instrucciones:** Estimado colaborador, marque con un "X" la alternativa que Ud. lo crea pertinente.

<b>Género</b>	<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Masculino
---------------	-----------------------------------	------------------------------------

<b>Grado de instrucción</b>	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/> Técnico superior	<input type="checkbox"/> Superior universitaria.	<input type="checkbox"/> Posgrado.
-----------------------------	-------------------------------------	---	--	------------------------------------

<b>Tipo de trabajador</b>	<input type="checkbox"/> Contratado inicial	<input type="checkbox"/> Nombrado- Nivel primaria	<input type="checkbox"/> Contratado – Nivel primaria	<input type="checkbox"/> Nombrado- Nivel secundaria	<input type="checkbox"/> Contratado- Nivel secundaria
---------------------------	---	---	--	---	---

<b>Estado civil</b>	<input type="checkbox"/> Soltero (a)	<input type="checkbox"/> Conviviente	<input type="checkbox"/> Casado(a)	<input type="checkbox"/> Viudo(a)	<input type="checkbox"/> Divorciado(a)
---------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------	--

### A. Inteligencia emocional

<b>Escala de valoración</b>	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

Dimensión 1: Estado de ánimo general	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
1. Siente que tiene la capacidad de reconocer el lado positivo y mantener una actitud optimista en momentos complicados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Considera que experimenta momentos de felicidad, al estar consigo mismo o al interactuar con otras personas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 2: Adaptabilidad					
3. Siente que mantiene un equilibrio objetivo sin exagerar, ni minimizar las situaciones que surjan en su centro de labores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Considera que adapta sus emociones, pensamientos y comportamientos antes circunstancias desconocidas e impredecibles en su rol docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Siente que posee la capacidad de encontrar soluciones oportunas a los problemas que surjan en su centro laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dimensión 3: Componente interpersonal					
6. Considera que desarrolla y mantiene buenas relaciones con sus colegas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**"SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**CUESTIONARIO**



7. Muestra empatía comprendiendo y respetando los sentimientos de otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión 4: Manejo del estrés</b>					
8. Posee la habilidad en el manejo y control de impulsos en su labor docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Siente que es capaz de demostrar la tolerancia al estrés durante su labor docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión 5: Componente intrapersonal</b>					
10. Demuestra independencia emocional, actuando de modo libre y autónomo en su centro de labores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Acepta sin dificultad sus debilidades y fortalezas en su labor docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Reconoce y comprende sus emociones, siendo consciente del impacto en otros durante el desarrollo de sus labores en la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Demuestra disposición para mejorar y perseguir propósitos significativos en su labor docente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Logra comunicar sus sentimientos, creencias y pensamientos defendiendo sus derechos y valores de modo respetuoso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B. Desempeño laboral**

Escala de valoración	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni en desacuerdo ni de acuerdo	(4) De acuerdo	(5) Totalmente de acuerdo
----------------------	------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

Dimensión 1: Eficiencia	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
15. El docente demuestra conocimientos técnicos en el desarrollo de sus actividades y su área de especialización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. El docente se adapta a los cambios en el plan de estudios y a las necesidades individuales de los estudiantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. El docente cumple puntualmente con sus responsabilidades administrativas y académicas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. El docente fomenta un ambiente colaborativo y demuestran habilidades de liderazgo dentro de la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>					
19. El docente logra cumplir sus metas establecidas de sus funciones y responsabilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. El docente cumple de manera oportuna con sus tareas asignadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. El nivel de calidad del trabajo realizado por el docente es el adecuado y satisfactorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. El docente posee un conocimiento profundo y adecuado para desempeñar sus funciones dentro del puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
VALDEARAYA PIASSUNIA LORENZO	DOCENTE FAT- UNASAM	CUESTIONARIO	Bach. Ursula Margarita González Rodríguez
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86030 "NIÑO JESÚS DE PRAGA" - ATIPAYAN, INDEPENDENCIA, 2023.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**  
Coloque el porcentaje, según intervalo.

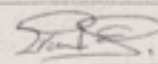
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			90		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas, actividades observables en una organización.																			90		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				95	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																			90		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																				95	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				90	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				95	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				90	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				90	
PROMEDIO																					92	

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Hj. 04.09.2024	17977591		992267379
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono



OBSERVACIONES

1. SIN OBSERVACIONES, INSTRUMENTO CONTIENE LO NECESARIO PARA DESARROLLAR LA ENCUESTA

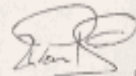
2.

3.

4.

5.

FECHA: H3. 04 / 09 / 2024



Firma del experto



OBSERVACIONES

1. NINGUNA
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FECHA: 04.09/2024

  
Firma del experto

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS


**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
León Vigo Maritza	Docente FAT - UNASAM	CUESTIONARIO	Bach. Uesúla Margarita González Rodríguez
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 86030 "NIÑO JESÚS DE PRAGA" - ATIPAYAN, INDEPENDENCIA, 2023.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**  
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																			92		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas, actividades observables en una organización.																			93		
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																				97	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				97	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				96	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contextos.																				96	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			94		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																			95		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				97	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			95		
<b>PROMEDIO</b>																					<b>95.2</b>	

- OPINION DE APLICABILIDAD:**
- Procede su aplicación
  - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
  - No procede su aplicación

Huaraz, 10 Setiembre 2024	98858304	 Mg. Lic. Uesúla Margarita González Rodríguez COORDINADORA	943203229
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma	Teléfono



OBSERVACIONES

1. Ninguna

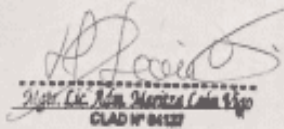
2.

3.

4.

5.

FECHA: 12/02/2024

  
Dra. Céc. Rosa Mercedes Caba Vago  
GLAD N° 04127

Firma del experto

## Anexo 9: Análisis de fiabilidad

**Tabla 14**

*Resultados del Alfa de Cronbach*

Variable	Elementos	Alfa de Cronbach
Inteligencia emocional	14	0,975
Desempeño laboral	8	0,970
Total	22	0,985

## Anexo 10: Interpretación del coeficiente Rho de Spearman

**Tabla 15**

*Interpretación de los valores del Rho de Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0 a	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

## Anexo 11: Informe de originalidad

# Informe Final de Tesis Ursula Gonzalez Rodriguez.docx

 Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8100:412896945

Fecha de entrega

5 dic 2024, 9:15 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

5 dic 2024, 9:18 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

Informe Final de Tesis Ursula Gonzalez Rodriguez.docx

Tamaño de archivo

35.5 MB

112 Páginas

18,675 Palabras

102,667 Caracteres




## 16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.