



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES  
Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

**TESIS**

**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE  
MAESTRAS EN EL NIVEL INICIAL, CALCA – CUSCO, 2022”**

**PRESENTADA POR**

**BACH. NELLY MARMANILLO PIMENTEL.**

**BACH. ROCIO SALAS HUARAC**

**ASESOR**

**MGR. FELIX MANUEL MANCHEGO MAITA**

**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL**

**MOQUEGUA – PERÚ**

**2022**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO .....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTOS .....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	V
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática. ....	13
1.2. Definición del problema. ....	14
Problema general: .....	16
Problemas específicos:.....	16
1.3. Objetivos de la Investigación.....	17
Objetivo general:.....	17
Objetivos específicos: .....	17
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación. ....	17
1.5. Variables. ....	19
1.6. Hipótesis de la Investigación. ....	20
Hipótesis general.....	20
Hipótesis específicas .....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	21
2.1. Antecedentes de la investigación. ....	21
Antecedentes internacionales .....	21
Antecedentes nacionales .....	23
2.2. Bases teóricas.....	24
Inteligencia emocional .....	24
Desempeño docente .....	27
2.3. Marco conceptual.....	33
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35

3.2. Diseño de investigación. ....	35
3.3. Población y muestra. ....	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolectar datos. ....	37
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos. ....	38
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	<b>39</b>
4.1. Presentación de los resultados por variables. ....	39
4.2. Contrastación de hipótesis. ....	52
Hipótesis general:.....	52
Hipótesis específica 1: .....	53
Hipótesis específica 2: .....	58
4.3. Discusión de resultados.....	62
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>70</b>
5.1 Conclusiones .....	70
5.2 Recomendaciones .....	73
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>74</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>78</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1. Número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica para población de estudio, 2021.....	36
Tabla No. 2. Calca. Número de docentes del nivel inicial para muestra de estudio. ....	37
Tabla No. 3. Resumen de resultados hallados en la variable “inteligencia emocional”	41
Tabla No. 4. Dimensión de autoconciencia en la variable “inteligencia emocional” ....	42
Tabla No. 5. Dimensión de autorregulación en la variable ‘inteligencia emocional’ ....	43
Tabla No. 6. Dimensión de automotivación en la variable ‘inteligencia emocional’ ....	44
Tabla No. 7. Dimensión de empatía en la variable ‘inteligencia emocional’ .....	45
Tabla No. 8. Dimensión de habilidades sociales en la variable ‘inteligencia emocional’ . .....	46
Tabla No. 9. Resultados en la variable desempeño docente (según el MBDD) .....	47
Tabla No. 10. Dimensión reflexiva de la variable ‘desempeño docente’ .....	48
Tabla No. 11. Dimensión relacional de la variable ‘desempeño docente’ .....	49
Tabla No. 12. Dimensión colegiada de la variable ‘desempeño docente’ .....	50
Tabla No. 13. Dimensión ética de la variable ‘desempeño docente’ .....	51
Tabla No. 14. Correlación entre las variables .....	52
Tabla No. 15. Correlación entre la dimensión de autoconciencia y la variable desempeño docente .....	53
Tabla No. 16. Correlación entre la dimensión de autorregulación y la variable desempeño docente .....	54
Tabla No. 17. Correlación entre la dimensión de automotivación y la variable desempeño docente .....	55
Tabla No. 18. Correlación entre la dimensión de empatía y la variable desempeño docente .....	56
Tabla No. 19. Correlación entre la dimensión de habilidades sociales y la variable desempeño docente .....	57
Tabla No. 20. Correlación entre la variable ‘inteligencia emocional’ y la dimensión reflexiva del desempeño docente. ....	58
Tabla No. 21. Correlación entre la variable ‘inteligencia emocional’ y la dimensión relacional del desempeño docente.....	59
Tabla No. 22. Correlación entre la variable ‘inteligencia emocional’ y la dimensión colegiada del desempeño docente .....	60
Tabla No. 23. Correlación entre la variable ‘inteligencia emocional’ y la dimensión ética del desempeño docente.....	61

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No. 1. Diseño de investigación.....	35
Figura No. 2. Resumen de resultados hallados en la variable “inteligencia emocional” .....	41
Figura No. 3. Tendencia en la dimensión de autoconciencia (inteligencia emocional) .	42
Figura No. 4. Tendencia en la dimensión de autorregulación (inteligencia emocional)	43
Figura No. 5. Tendencia en la dimensión de automotivación (inteligencia emocional). .....	44
Figura No. 6. Tendencia en la dimensión de empatía (inteligencia emocional) .....	45
Figura No. 7. Tendencia en la dimensión de habilidades sociales (inteligencia emocional).....	46
Figura No. 8. Tendencia en la variable “desempeño docente”. .....	47
Figura No. 9. Tendencia en la dimensión reflexiva (desempeño docente). .....	48
Figura No. 10. Tendencia en la dimensión relacional (desempeño docente).....	49
Figura No. 11. Tendencia en la dimensión colegiada (desempeño docente). .....	50
Figura No. 12. Tendencia en la dimensión ética (desempeño docente). .....	51

## RESUMEN

El estudio titulado “Inteligencia emocional y el desempeño docente en m maestras del nivel inicial” desarrollada en la provincia de Calca, Cusco, se ha formulado en dentro del enfoque cuantitativo, considerando una muestra de 43 docentes del nivel inicial, la aplicación de instrumentos con escala de Likert para evaluar las variables, dimensiones e indicadores involucrados, teniendo como propósito principal evaluar el grado de correlación. Los resultados demuestran un elevado grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, presentando un 77% en nivel alto, y en cifra global, cerca del 90% con un desempeño docente entre las opciones de ‘bueno’ a ‘excelente’. Respecto a cada relación entre las dimensiones del estudio, se encontró que, entre la autoconciencia y la variable principal (desempeño docente), la relación sólo fue del 6%; entre la dimensión de autorregulación y “desempeño docente” ha sido del 58%; entre la autorregulación y la variable principal, del 58%; entre la empatía y el desempeño, fue del 53%; y, por último, entre la dimensión de habilidades sociales respecto la variable principal, ha sido del 50%. Respecto a la variable “inteligencia emocional” correlacionada con la dimensión reflexiva, fue de un 54%; con la dimensión relacional de un 47%; con la dimensión colegiada de un 44%, y con la dimensión ética de un 54% de asociación. La correlación global entre las variables de estudio y bajo el coeficiente Rho de Spearman, ha sido de 56,7% de asociación, entendida como una relación directa y significativa en lo que respecto a la inteligencia emocional de las maestras y su desempeño docente.

### **Palabras clave:**

Inteligencia emocional, desempeño docente, docente de inicial, dimensiones de variable.

## ABSTRACT

The study entitled "Emotional intelligence and teacher performance in m initial level teachers" developed in the province of Calca, Cusco, has been formulated within the quantitative approach, considering a sample of 43 initial level teachers, the application of instruments with Likert scale to evaluate the variables, dimensions and indicators involved, with the main purpose of evaluating the degree of correlation. The results show a high degree of relationship between emotional intelligence and teaching performance, presenting 77% at a high level, and overall, close to 90% with a teaching performance between the options of 'good' to 'excellent'. Regarding each relationship between the dimensions of the study, it was found that, between self-awareness and the main variable (teaching performance), the relationship was only 6%; between the dimension of self-regulation and "teaching performance" has been 58%; between self-regulation and the main variable, 58%; between empathy and performance, it was 53%; and finally, between the dimension of social skills with respect to the main variable, it has been 50%. Regarding the variable "emotional intelligence" correlated with the reflective dimension, it was 54%; with the relational dimension of 47%; with the collegiate dimension of 44%, and with the ethical dimension of 54% of association. The overall correlation between the study variables and under Spearman's Rho coefficient, has been 56.7% of association, understood as a direct and significant relationship with respect to the emotional intelligence of teachers and their teaching performance.

Keywords:

Emotional intelligence, teacher performance, preschool teacher, variable dimensions.

## INTRODUCCIÓN

Señor rector de la Universidad, señor decano de la facultad de Educación, señores docentes miembros del Jurado examinador:

Se pone en conocimiento vuestro los resultados de la investigación titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en maestras del nivel inicial”, la cual fue desarrollada en la capital de la provincia de Calca, Cusco, en el contexto rural y urbano, el cual fue formulado bajo el enfoque cuantitativo, con una muestra de 43 docentes del nivel inicial, la aplicación de instrumentos con escala de Likert para evaluar las variables, dimensiones e indicadores involucrados. El objetivo de la investigación ha sido evaluar el grado de correlación.

El presente informe se estructura, según el Reglamento de títulos y grados de la Universidad. El capítulo primero contiene el planteamiento de la investigación, donde se considera el problema de estudio, los objetivos, las hipótesis, las variables y dimensiones, la justificación del estudio y la argumentación respectiva de su realización. En el segundo capítulo se describe el marco teórico conceptual, considerando los antecedentes de estudio, el marco teórico propiamente dicho y la terminología de la investigación. En el tercer capítulo se desarrolla el marco metodológico del estudio, incidiendo en el tipo, así como el diseño de indagación, la población, así como muestra, las técnicas e instrumentos, y las técnicas de procesamiento de los datos. El cuarto capítulo, el más importante del informe, contiene los resultados hallados, el cual se describe según las variables de investigación en forma independiente, y luego estableciendo una relación de asociación entre las mismas y las dimensiones del estudio; luego, se presenta la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.

Los resultados demuestran un elevado grado de Inteligencia emocional en el desempeño docente, presentando un 77% en nivel alto, y en cifra global, cerca del 90% con un desempeño docente entre ‘bueno’ y ‘excelente’. En cuanto a las relaciones significativas, se halló una relación entre autoconciencia y “desempeño docente” del 6%; entre autorregulación y “desempeño docente” del



58%; entre autorregulación y “desempeño docente” del 58%; entre empatía y “desempeño docente” del 53%; y entre la dimensión de habilidades sociales y “desempeño docente”, de un 50% de asociación. Respecto a la variable “inteligencia emocional” correlacionada con la dimensión reflexiva, fue de un 54%; con la dimensión relacional de un 47%; con la dimensión colegiada de un 44%, y con la dimensión ética de un 54% de asociación. La correlación global entre las variables de estudio y bajo el coeficiente Rho de Spearman, ha sido de 56,7% de asociación, entendida como una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

La investigación en términos generales, evidencia la importancia de asociar la inteligencia emocional y el desempeño de las maestras; lo cual, suele ser desapercibido por diferentes razones en el entorno educativo de la educación inicial. Esa motivación, ha hecho posible que se considere este tema de estudio como una respuesta a las necesidades de evaluar hasta qué punto la inteligencia emocional tiene incidencia en el desempeño de las maestras, y de la cual, serán los niños, los beneficiarios o los afectados, según sea el caso. En los resultados, se hallaron aspectos interesantes y una relación elevada entre las variables, lo cual sustenta la importancia de la variable en relación a la otra variable.

En la parte final del informe, se presentan las conclusiones, sugerencias, la referencias y los anexos respectivos, los cuales evidencian el cumplimiento del estudio en el trabajo de campo, en el procesamiento y en la redacción del informe final con los resultados respectivos.

Esperando vuestro juicio valorativo para discutir los resultados del presente estudio y mejorar la comprensión y explicación de los mismos, se reitera a vuestro conocimiento el presente estudio.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Descripción de la Realidad Problemática.**

El siguiente estudio realizado, se propone evidenciar la conexión que existe entre las dos variables de estudio; en este caso, la inteligencia emocional de las maestras en relación al desempeño docente; en este caso, en docentes que realizar labor profesional de forma exclusiva en el nivel inicial de una entidad educativa ubicada en el distrito y provincia de Calca. En muchas ocasiones se ha presentado que las herramientas aplicadas para poder determinar estos objetivos no resultaron ser los más prácticos ya que la mayoría terminaron conduciendo por un camino lleno de incertidumbre y ansiedad por no haber alcanzado las metas trazadas para finalizar en un interminable círculo negativo que las futuras generaciones asumen con el tiempo para desempeñarse en la sociedad.

La descripción establecida para la inteligencia emocional se determinó a nivel global por el investigador Goleman hace una década, logrando una gran aceptación en las áreas de investigación que involucran a la educación, los estudios psicológicos, culturales y demás. El más resaltante de todos es el ámbito laboral ya que se establecen la comunicación y relación de forma interpersonal e intrapersonal con la finalidad de mejorar dicha productividad; y en cuanto a la educación se asocia a la realización de las competencias sociales de los maestros. Es por tal razón que, educar la inteligencia

emocional de cada maestro, es considerada una labor importante para la educación específicamente en el manejo de habilidades para el desarrollo progresivo y socioemocional.

Muchas otras investigaciones efectuadas en el área de la inteligencia emocional las cuales se enfocan en el estudio del bienestar psicológico de los maestros se basaron en las propuestas establecidas por Mayer y Salovey (1997), los cuales brindan una variedad de destrezas básicas como por ejemplo el percibir, asimilar, comprender y regular, los que permite conocer el proceso emocional que apoya al desarrollo para mantener un adecuado balance psicológico que contribuye a la interpretación del desempeño mediador de las actitudes emocionales de los maestros. (Salovey, 1997)

También Mayer (2004) indica que cada emoción es interpretada como el proceso que conduce al adaptarse y hacia un cambio a nivel individual, grupal y cognitiva los cuales se presentan como una especie de sentimientos que incluye las reacciones de tipo fisiológico y respuesta cognitiva.

También existieron otros estudios que estuvieron centrados en el punto de vista de Goleman o los de Bar-On que combinan los aspectos motivacionales y de la personalidad nombradas como los modelos mixtos.

## **1.2. Definición del problema.**

Este trabajo de investigación nace de las acciones diarias que las maestras y maestros del nivel inicial viven por medio de una variedad de modificaciones de estilo psicosocial y emocional, dichos cambios se presentan con una serie de consecuencias de tipo académica y extracurricular como el poder asimilar los conocimientos, las actitudes y cada valor, así como las práctica de los antivalores, la violencia en su entorno, la poca disciplina, los insultos, las amenazas, las peleas, los celos profesionales, entre otros más. Todo lo expuesto conduce al bajo desempeño docente.

Hoy en día se ha manifestado la relevancia que tienen las emociones en las instituciones educativas, los centros laborales y en la vida en sí, llamado inteligencia emocional. Goleman (1998) da a conocer que la inteligencia emocional se presenta desde el puesto más humilde de trabajo hasta los altos cargos ejecutivos.

Dichas consecuencias son evitables si se las trata de forma adecuada y encaminadas por el tramo de los estudios, así como de la cualificación de la personalidad para establecer a futuros profesionales, de acuerdo al desarrollo de la inteligencia; es decir, de los profesores, posean la capacidad de identificar sus emociones y de los que lo rodean, poseyendo cierto control de las emociones negativas en específico.

En cuanto al procedimiento de la enseñanza y el aprendizaje, Valles (1998) da a conocer una variedad de cambios o problemas de tipo comportamental, los trastornos adaptativos, las alteraciones de las conductas, los conflictos de manera interpersonal, que de alguna que otra forma incluye el deterioro del clima institucional o laboral, así como a las relaciones interpersonales dentro de un centro educativo. Es así, que los maestros que tiene una actitud deficiente, en la gran mayoría se trata de profesionales que no poseen el control de sus emociones; es por tal razón que nace la necesidad de poder establecer la conexión entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. También se puede manifestar la presencia del conocimiento mínimo y bajo rendimiento en el control de los componentes o elementos de la inteligencia emocional, ello es comprobable a través del bajo rendimiento académico de los escolares o estudiantes de cualquier nivel.

La labor docente que cumplen las maestras del nivel inicial es tan delicada que no solamente se limita a la planificación de sesiones de aprendizaje, a la previsión de recursos y materiales con los cuales desarrollar su trabajo, a la previsión de acciones didácticas en las sesiones o a la promoción de actividades para complementar su tarea pedagógica y educativa. Su labor se proyecta más allá de esos aspectos, y tiene que ver demasiado con su inteligencia emocional y con la capacidad profesional para asociar dicha inteligencia con el desarrollo integral de sus niños, que son personas en potencia y en realización continua. He aquí la importancia de cualquier investigación que se propone realizar en cualquier contexto educativo; en el presente caso, en una institución de educación inicial de la provincia de Calca.

Por esa razón, se define el presente problema porque se asume que la maestra de educación inicial desarrolla su labor profesional interactuando con los niños; lo cual significa una interacción con las diversas características de los niños, quienes provienen de diversos contextos familiares o sociales; diversos tipos de desempeño

familiar a los que pertenecen y a donde regresan cuando concluya su labor en el aula; más aún en una edad donde aparentemente no parecen percibir conscientemente la forma de trato e interacciones de su mundo inmediato; pero, que no es así. Pues, son perfectamente capaces de demostrar que si tienen la capacidad y la potencialidad de darse cuenta perfectamente de dicho entorno y de las formas y sentidos de cómo se refieren a ellos. Es en ese punto donde interviene la inteligencia emocional de las personas; y quien más importante de todas ellas, sino la de ser maestra de aula.

Dice Cassassús (2007), que el desempeño de las maestras, especialmente las de inicial, suponen una sobre importancia por el trabajo que desempeña cada maestra en medio de una carga emocional continua, donde la mayor exigencia es la sensibilidad a las emociones de sí mismas y de sus niños, de sus niñas, que son consideradas como emociones ajenas con las que interactúa incesantemente en el aula. Por tanto, es de una importancia extraordinaria considerar adecuadamente en una maestra de inicial las emociones tanto propias como ajenas; tal como reincide Cassassús (2007), donde el manejo de las mismas y la asociación con las de los niños, resultan siendo un tema de necesaria investigación y teorización, tal como ostenta la presente tesis.

Por esa razón, se han formulado los siguientes problemas de investigación.

**Problema general:**

¿De qué manera influye la inteligencia emocional en el desempeño docente de las maestras del nivel inicial de Calca, Cusco, 2022?

**Problemas específicos:**

Pe1, ¿De qué forma se relaciona la dimensión de autoconciencia, de autorregulación, automotivación, empatía y de habilidades sociales con la variable de desempeño docente en las maestras del nivel inicial en el distrito de Calca, Cusco, 2022?

Pe2, ¿Cómo se describen las dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética en relación a la variable de inteligencia emocional en una muestra de docentes del nivel inicial en el distrito de Calca, Cusco, 2022?

Pe3, ¿Qué nivel de correlación estadística se establece entre cada una de las dimensiones establecidas en la variable sobre ‘inteligencia emocional’ y la variable ‘desempeño docente’?

### **1.3. Objetivos de la Investigación.**

#### **Objetivo general:**

Establecer el tipo de asociación existente entre la variable sobre inteligencia emocional y la variable sobre desempeño docente en una muestra de docentes del nivel inicial en el distrito de Calca, provincia de Calca, región Cusco, 2022.

#### **Objetivos específicos:**

Oe1: Determinar el tipo de relación que se establece entre la dimensión de autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales con el desempeño docente en una muestra de docentes del nivel inicial del distrito de Calca, Cusco, 2022.

Oe2: Describir los indicadores que evidencian la dimensión reflexiva, relacional, colegiada y ética, relacionándolas con la variable ‘inteligencia emocional’ relacionada con una muestra de docentes del nivel inicial del distrito de Calca, Cusco, 2022.

OE3: Precisar el nivel de correlación estadística entre cada una de las dimensiones asociadas a la variable ‘inteligencia emocional’ y la variable ‘desempeño docente’ en una muestra de docentes del nivel inicial, distrito de Calca, Cusco, 2022.

### **1.4. Justificación y limitaciones de la investigación.**

Este trabajo de investigación dará paso de forma teórica a la determinación de los grados de inteligencia emocional de acuerdo al tipo de género y conforme a las dimensiones de la inteligencia emocional en un grupo de maestras del nivel inicial en el distrito de Calca, cuyos resultados obtenidos, podrán servir contribución de incrementar los niveles del logro en los profesores que pudieran dificultar el desempeño y de esta forma acatar las decisiones adecuadas.

### La justificación teórica

El cuanto a la justificación teórica, se refiere al seguimiento y tratamiento conceptual del estado emocional de las maestras en relación a los niños y niñas del nivel inicial, donde es necesario su tratamiento porque da paso al alcance de la información más importante para tomar las decisiones adecuadas para poder mejorar y desarrollar las metodologías adecuadas, y además de alguna forma servirá como base para futuros estudios, el pretender conocer la relación existente entre estos dos aspectos y luego llegar a profundizar en cada tema con la finalidad de apoyar a las maestras y maestros en el nivel inicial, en lo que respecta la relación con estos y los demás, considerado como una labor fundamental para las organizaciones educativas, y para el buen clima laboral.

### La justificación social

Toda investigación científica tiene relación con la parte social debido a la relación que existe entre la actividad educativa en la escuela y el emplazamiento de la misma en el marco de la sociedad donde se ubica y la cual responde en expectativas y resultados académicos. La justificación social del estudio en el marco de la inteligencia emocional y el desempeño de las maestras de inicial; por tanto, asocia el significado social de la educación inicial y los desempeños de las maestras en relación a los niños y niñas que atienden en el aula.

### Justificación práctica.

La justificación práctica del estudio está relacionada con una descripción del perfil emocional de las maestras por propio reconocimiento y la manera cómo vinculan esas actitudes con su desempeño en el aula. Esta ubicación perfilar, ha sido posible obtener mediante los instrumentos elaborados para captar esta relación y que ha permitido describir cómo se estructuran las emociones en las maestras. Los resultados permiten realizar una comprensión de cómo se estructuran estas emociones, permitiendo a otras maestras tener conciencia de sus emociones en ellas, así como en sus niños y niñas.

### Justificación metodológica.

La realización del estudio se ha realizado en funciones de instrumentos de investigación que recogen una situación perfilar de la inteligencia emocional de las

maestras y cómo éstas guardan relación con su desempeño docente. Por tanto, su justificación metodológica radica en la validez y confiabilidad realizada al instrumento, así como la manera de robustecer la relación que existe entre un instrumento capaz de medir adecuadamente una variable con sus dimensiones y el desempeño que despliegan las maestras en el aula. De igual forma, la justificación consiste en que servirán en el caso de otras investigaciones para el propósito de evaluar ambas variables y afianzar la validez de los instrumentos.

Justificación pedagógica.

El conocimiento y el auto nacimiento de los profesionales en la educación es una tendencia importante en los estudios modernos, más aún, cuando se trata de evaluar las emociones de las personas que cumplen la función de maestras o maestros, y también las emociones de quienes son los receptores del desempeño profesional de los maestros. Esto va a permitir que la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, sea una garantía de un buen desempeño en relación a una buena expresión emocional de las maestras para con sus niños y niñas. En educación inicial, esta relación es clave, es vital, es determinante, y por tanto justifica su contenido pedagógico, no solamente para quienes se desempeñan como docentes en la especialidad, sino también para quienes resultan beneficiarios de ese desempeño; en este caso, niños y niñas del nivel, padres de familia y comunidad educativa; que en conjunto, tienen que ver con una justificación pedagógica del estudio.

### **1.5. Variables.**

Variable 1: Inteligencia emocional.

Dimensiones:

- Autoconciencia
- Automotivación
- Empatía
- Habilidades sociales

Variable 2: Desempeño docente



Según el texto sobre el Marco del Buen Desempeño docente (MBDD), las dimensiones que se refieren a esta variable, son las siguientes:

- Reflexiva.
- Relacional.
- Colegiada.
- Ética.

## **1.6. Hipótesis de la Investigación.**

### **Hipótesis general**

Se presenta un elevado nivel de correlación entre la variable sobre inteligencia emocional y el desempeño docente de las maestras del nivel inicial en el distrito y provincia de Calca, Cusco, 2022.

### **Hipótesis específicas**

He1: Se llega a comprobar la existencia de un nivel de relación significativa y elevada entre las dimensiones de la autoconciencia, de autorregulación, de automotivación, de empatía y habilidades sociales, respecto a la variable sobre ‘desempeño docente’ en una muestra de docentes el nivel inicial en el distrito de Calca, Cusco, 2022.

He2: Se demuestran indicadores favorables entre la variable sobre ‘desempeño docente’ en sus dimensiones reflexiva, relacional, colegiada y ética, en cuanto a la relación con la variable sobre ‘inteligencia emocional’ de las maestras del nivel inicial en el distrito de Calca, Cusco, 2022.

He3: Se comprueba un nivel significativo de correlación estadística entre las dimensiones asociadas a la variable sobre ‘inteligencia emocional’ y las dimensiones asociadas a la variable sobre ‘desempeño docente’ en una muestra de estudio de docentes del nivel inicial, distrito de Calca, Cusco, 2022.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación.**

#### **Antecedentes internacionales**

Valenzuela, et. al (2020), en una investigación sobre la inteligencia emocional en maestros de una provincia de Chile, objetivo de investigación ha sido evaluar los grados de expresión de las diferentes dimensiones de la inteligencia emocional respecto a los docentes de dicha localidad; desarrollando un trabajo de estilo cuantitativo con la participación de ciento diez docentes de los niveles básicos y medio de las diferentes especialidades, así como los años de servicio acumulados. Los resultados demuestran un nivel bajo de la inteligencia emocional, así como diferencias muy significativas que van de acuerdo a los años de ejercicio, ya que a mayor experiencia mayor es el desempeño.

Pincay, et. al. (2018) desarrollan un estudio relacionado con la inteligencia emocional en relación al desempeño docente, en el país del Ecuador, donde se investiga las diferentes características asociadas con la inteligencia emocional y en relación al desempeño laboral, aplicada sobre una muestra constituyente de 150 maestros cuyas edades oscilaban entre los 25 a 69 años por medio de la aplicación de un test denominado Traid Meta-Mood Scale, más conocido como TMMS-24 y la recolección de información, todo ello visto desde el punto de vista descriptivo y correlacional. Los resultados demuestran, respecto a la variable sobre inteligencia emocional, que el 8,7%

tienen que mejorar la dimensión claridad; el 58,7% la posee adecuada y el 32,7% es excelente, por tal motivo se halla en los rangos adecuados. En relación al desempeño docente, se evidencia que el 90,7% poseen un desempeño competente y solamente el 9,3% es destacado. Se llegó a la conclusión según la cual, se demuestra que, a mayor grado de inteligencia emocional, mayor desempeño docente le corresponde.

Lozano & Morales (2019) con el artículo donde se indaga el tipo de relación que hay entre la creencia de autoeficacia y el nivel de inteligencia emocional en maestros universitarios de una ciudad de España, cuyo objetivo se trata de analizar las relaciones que existe precisamente entre lo que piensan ellos de la autoeficacia y sus niveles de inteligencia emocional, se propusieron emplear una muestra de 40 maestros pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Educación, en la Universidad de Granada, aplicándose el cuestionario de Trait Meta – Mood Scale (TMMS-24), cuyo resultados de trabajo de campo, evidencian que el equipo docente tiene un nivel elevado de autoeficacia, así como de inteligencia emocional, así como en las dimensiones de la atención y claridad. Es así que se concluye que es muy importante la evaluación de la autoeficacia en los profesores universitarios puesto que ello conlleva diversos beneficios para los estudiantes a los que ellos se dedican.

Quiriz & Tobón (2019) sustentan el artículo científico donde se relacionan las fortalezas y cada aspecto de mejoramiento en la forma de evaluación del desempeño profesional de los maestros, tomando en consideración la socio-formación y la experiencia internacional en su formación. La investigación realizada en México, se propuso el objetivo proponer una evaluación por medio de la indagación de cuáles son las fortalezas y los aspectos de mejoramiento en la evaluación sobre el desempeño docente. Por tal razón, se emplea una metodología cualitativa de análisis documental priorizando la información de conocimientos teóricos docentes. Se llega a la conclusión según la cual, se tiene que modificar la metodología, así como las herramientas de acuerdo a la socio-formación para que de esa forma se pueda producir procesos de formación en relación a la evaluación, la retroalimentación y la reflexión acerca del desempeño diario de los docentes para ejecutar el talento de sus estudiantes y mejorar su educación.

## **Antecedentes nacionales**

Lira (2018) con el trabajo está relacionado a evaluar una variable como es la inteligencia emocional respecto al desempeño docente en una Institución Educativa de la UGEL No. 05 de la ciudad de Lima, se formuló el objetivo de establecer el tipo de conexión entre ambas variables por medio del enfoque cuantitativo, así como a través del diseño de clase no experimental y la correlación de tipo transversal. La población se estima en un total de 108 docentes pertenecientes al nivel inicial, primario y secundario, y se aplicó una muestra de clase censal e intencional por medio del cuestionario y la adaptación de rúbricas. Los resultados demuestran un nivel elevado de correlación positiva entre las variables consultadas y puestas a evaluación en el trabajo de campo, esto es la inteligencia emocional y el desempeño docente, con un P valor de 0,000. Por tal motivo se concluye que el docente debe de dominar sus emociones y el proceder de sus sentimientos para que los estudiantes puedan captar de forma equilibrada su manera de desempeñarse dentro de un salón de clases.

Chávez (2020) publicó un artículo respecto al tema de la inteligencia emocional en relación al desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Villa María del Triunfo, en Lima, cuyo objetivo propuesto ha sido definir acerca del grado de asociación que se presentarían entre las variables en estudio, recurriendo a métodos cuantitativos, diseños correlacionales, no experimentales y transversales. Se identificó un grupo de 92 docentes, de los cuales se extrajo una muestra de 56 docentes y se evaluó mediante un cuestionario denominado Bar-On. El producto ha demostrado un nivel elevado de correlación entre favorable y moderada hallados para la inteligencia interpersonal y el desempeño docente,  $r=0,616$ , que se entiende una correlación del 62% redondeado, así como no se encontró correlación importante entre la inteligencia interpersonal y el manejo del estrés ( $r=-.182$ ), así como con las emociones ( $r=.353$ ) y el desempeño docente. Se llegó a la conclusión de que la inteligencia emocional guarda una correlación positiva alta respecto al desempeño docente de la muestra, con un valor ( $r=.477$ ), en términos generales.

Candela, et. al (2020), presentan un artículo relacionado a la variable sobre rendimiento académico y la variable inteligencia emocional en las instituciones educativas de ST Universidad de George, relajado entre los años de 2018 al 2019, con el objetivo de establecer qué tipo de correlación podía presentarse entre las variables

expuestas, vale decir el desempeño docente y la inteligencia emocional, mediante descripciones correlacionales y un diseño transversal y deductivo aplicado a una muestra de 90 docentes. Las herramientas se dividen en cuestionarios (Bar-On) y el empleo del texto donde se publica el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), ambos monitoreados por la confiabilidad obtenida a partir de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados finales demuestran un nivel de correlación baja ( $Rho=0,366$ ) entre las variables, por lo que se concluyó que el rendimiento académico se correlacionó de forma positiva y en nivel moderado a bajo, con la inteligencia emocional y sus derivados: interpersonal ( $Rho=0,351$ ), intrapersonal ( $Rho=0,312$ ), adaptabilidad ( $Rho=0,237$ ) y manejo del estrés ( $Rho=0,245$ ).

Obispo (2020) presenta en la investigación donde se indaga la asociación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral docente en una Institución Educativa Privada del distrito de Villa el Salvador, con el objetivo de determinar el tipo y nivel de relación existente entre ambos valores establecidos en una población compuesta por 72 profesores, aplicando un instrumento del test de Bar-On así como una ficha de autoevaluación. Los resultados dan a conocer la relación positiva y al mismo tiempo moderada con una validación de Rho de Spearman de 0,652 y el p=valor de 0,00, por tal motivo llega a la conclusión según la cual, se demuestra un nivel de asociación moderada entre las variables de estudio; vale decir, entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la entidad educativa donde se llevó a efecto el trabajo de campo.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **Inteligencia emocional**

Thorndike (1926) lo define como una acción que por más de un siglo fue centro de un análisis y reformulación constante sin estar alejado de las críticas. Hoy en día se presenta un cierto interés en su estudio en relación con otras acciones relacionadas como por ejemplo la psicología y la neurociencia. Por tal motivo se puede manifestar que se trataría de la capacidad de entender y conducir a las personas para actuar de forma sabia en la relación humana. (Thorndike, 1926)

Gardner (1983) argumentó que el ser inteligente emocional no se trata de un constructo general, global, sino que, en su lugar, se compone de distintas y diferentes inteligencias, de las cuales la intrapersonal y la interpersonal forman parte del denominado ahora como inteligencia emocional. (Gardner, 1983)

Salovey y Mayer (1990) la describen como la facilidad de poder hacer percepción, valoración y de la expresión de emociones con precisión, para que de esta forma se pueda acceder a los sentimientos que puedan facilitar los pensamientos, es decir, comprender las emociones, así como el saber emocional para regular las emociones brindando una posible ampliación de crecimiento emocional y la intelectual. (Mayer, 1990)

### **Modelo de inteligencia emocional de Salovey y Mayer.**

Se puede afirmar que existen diversas teorías acerca de la inteligencia emocional, pero todas ellas están enfocadas a las habilidades mentales, en donde se combina con rasgos de la personalidad como es la persistencia, el entusiasmo, el optimismo, entre otras.

El modelo propuesto por los autores Mary y Salovey (1997) indica que una inteligencia emocional se halla de acuerdo con cuatro tipos de habilidades que se describen a continuación:

1.- De la percepción, la valoración y de las expresiones emocionales: Se trata de la seguridad que poseen las personas para poder identificar sus emociones y de los que se hayan a su alrededor, ya sea por medio de la observación como sería las expresiones faciales, las posturas, los movimientos corporales, etc.

2.- De facilitación emocional del pensamiento: Anexada a la aplicación de las emociones en los procedimientos cognitivos como suele ser la creatividad y las formas de resolución de los problemas, puesto que las emociones se enfocan en la información determinada como relevante en ciertas circunstancias.

3.- De la comprensión emocional: Se trata de identificar el sistema emotivo, así como el proceso de las emociones en un nivel cognitivo, además de hacer una relación del efecto que puede traer la información emocional dentro del razonamiento.

4.- Reflexiva de las emociones: relacionada a las dimensiones positivas y negativas; la reflexión que se lleva a cabo, así como la servicialidad que brinda la información que

apoya a los estados emocionales para poder regular las mismas emociones y las emociones de los demás.

Es así que la inteligencia emocional es determinada como un grupo de destrezas específicas, ello por el lado hereditario de forma genética y evolutiva, pero al mismo tiempo susceptible al cambio, a través del procedimiento del aprendizaje.

Este último punto es particularmente estudiado en el contexto de la educación porque representa el potencial de manejo, adaptación y cambio de emociones dentro del aula y permite a docentes y estudiantes hacerse una idea del potencial para alcanzar el éxito, definido como un componente atractivo que o afectan el fracaso de las tareas emocionales distribuidas a nivel profesional, escolar e individual.

### **Beneficios del mejoramiento de la inteligencia emocional.**

Según Trinidad y Jhonson (2002) se presentan cuatro áreas relevantes en donde la ausencia de la inteligencia emocional da paso al nacimiento de problemas conductuales, especialmente en estudiantes. (Johnson, 2002)

- **Inteligencia emocional y relaciones interpersonales:** El objetivo del ser humano es mantener una buena relación con los demás, una elevada inteligencia emocional ayuda a la capacidad de brindar información adecuada acerca de los estados psicológicos. Para un mejor manejo de los estados emocionales de las personas, se tiene que comenzar con uno mismo. Este tipo de inteligencia permite la percepción, comprensión y manejo de emociones.
- **Inteligencia Emocional y Bienestar Psicológico:** Aplicar el equilibrio psicológico adecuado para ayudar a interpretar los mediadores de las variables emocionales de las personas.
- **Inteligencia emocional y rendimiento académico:** Se trata de identificar las diferentes capacidades en relación a la salud mental de las personas en cuanto al rendimiento intelectual; existen personas que tienen mayor dificultad de aplicarlo, por tal motivo pueden experimentar lapsos de estrés y dificultades
- **Inteligencia emocional y las conductas disruptivas:** Relacionado con el déficit emocional y se manifiesta por medio de la impulsividad incentivando a la aparición de comportamientos antipersonales.

## **Desempeño docente**

Bueno, cuando se trata de rendimiento educativo. Se apoya en la teoría cognitiva social, de la que Albert Bandura es el representante. Se sitúa en una función humana basada en un modelo de determinismo mutuo. En ese contexto, las personas y las acciones forman una tríada dinámica que se influye mutuamente. La importancia de un enfoque sociocognitivo es trascendente en el examen de la autoeficacia de los docentes. (Chacón, 2006).

Entre otras se tiene a la teoría de la equidad; relacionada al trato que recibe en la entidad que labora: justo o injusto. Esta teoría se centra en la imparcialidad y el buen trato, ambos siendo fundamentales para una buena comunicación; asimismo la teoría de las expectativas, que está referida a los sentimientos de satisfacción, que tiene que ver con el buen desempeño docente. (Klingner, E; Nalbandian, J, 2002). Ambas teorías permiten la comprensión de las reacciones sean de tipo positivo o negativo, en el desempeño de cada trabajador, o docente en nuestro caso, puesto que, como personas humanas, también tienen expectativas, así como metas.

Entre las definiciones se tiene a Chiavenato (2002) quien afirma que el desempeño docente es un conjunto de actividades que las personas realizan de acuerdo a su trabajo para poder cumplir sus objetivos y resultados trazados dentro de una organización. (Chiavenato, 2002)

Escribano (2018) menciona que la labor que desempeña el maestro es un elemento primordial para una educación de calidad, siendo uno de los pilares sociales para el desarrollo. (Escribano, 2018)

Tenti (2008) dice que, en el origen del trabajo docente, se encuentra una relación con la vocación, las cuales poseen tres componentes: el innatismo (nace, no se hace), el desinterés o la gratitud (no cobras por el trabajo) y la dignidad reconocida. La vocación es el inicio de la designación del docente en las categorías sociales y a medida que los gremios de maestros fueron aumentando, era necesario una estructuración de nuevas formas de definirlo dando paso a la noción de profesión. (Tenti, 2008)

Un profesional se define por tener los conocimientos adquiridos a través del proceso de formación y dedicar su trabajo al desarrollo de esta actividad en la que vive



la formación. Por un lado, goza de cierto grado de autonomía que le permite construir sus propias reglas para su trabajo. Define los criterios que se vinculan y evalúan.

Po último, según el MINEDU (2018) estima al docente como un profesional dedicado a la educación, que posee un título, calificaciones y competencias certificadas los cuales son fundamentales para poder desempeñarse ya que presta un servicio esencial dirigida hacia los alumnos y una comunidad de enseñanza con calidad, equidad y la pertinencia necesaria. (MINEDU, 2018)

Para esta variable, según los autores Segura (2003) y Estrada (2017), el desempeño docente puede asociarse a las funciones que cumplen los mismos. Entre ellas: La función de diagnóstico: donde se evalúa el desempeño de los docentes haciendo precisión de sus aciertos y desaciertos más importantes desde la observación de sus directivos, destacando los defectos y virtudes que caracterizan a la persona, previo a su desempeño como docente en el aula y en las interrelaciones laborales y educativas.

Para esta dimensión se consideró cuatro indicadores: a) Evaluación en defectos personales, Se trata de que el docente evaluado comprenda que evaluar el desempeño docente no consiste en la búsqueda de defectos sino en la detección de cada fortaleza y debilidad para canalizar estrategias de mejora en la práctica pedagógica, b) evaluación en defectos de grupo, cuando es utilizada para identificar las dificultades que se tiene en la gestión de los recursos humanos de una institución educativa, c) evaluación en virtudes personales, tiene que ver con el desempeño docente referido a la satisfacción que siente sobre el dominio de las estrategias, contenidos y didáctica, d) evaluación en virtudes de grupo, indicador que se refiere a medir el desempeño de los colaboradores de una organización, tanto en su trabajo así como en los resultados, respecto a las responsabilidades laborales.

La segunda dimensión es la función instructiva, Los docentes en esta función, demuestran conocimiento y asimilación de los aspectos caracterizantes de su forma de comunicar. Los docentes mediante esta función, aprenden a incorporar actitudes y experiencias nuevas, conforme a la evaluación de ciertos procesos comunicativos referidos a la relación entre la persona y su desempeño como docente o como profesional.

Se consideró tres indicadores: a) características de comunicación, entre sus características relevantes está que permite establecer relaciones interpersonales y compartir información entre sí para crear conocimiento, b) procesos comunicativos en lo personal, que se lleva a cabo entre una persona que hace de emisor y otra que hace de receptor, permitiendo que las personas o seres humanos, se expresen y comparan información entre sí, c) Procesos comunicativos en lo grupal.

En la dimensión tres se ha considerado la función educativa que hace referencia al proceso de evaluación del desempeño docente que, si se lleva a cabo en forma adecuada, como producto de la misma planificación y actuación, el docente percibe dichos resultados de evaluación de su desempeño docente como motivaciones y actitudes que incorpora, corrige o mejora en su labor como docente. La percepción de labor profesional de los propios docentes, sirve para trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias.

Se consideró dos indicadores; a) actitud personal en lo educativo, aquí es inherente la motivación que permite el crecimiento profesional, su pasión por la enseñanza potenciará su capacidad de enseñanza y aprendizaje, b) proceso de perfección profesional, que está relacionado con la formación continua de los docentes mediante capacitaciones, actualizaciones, etc.

En cuanto a la cuarta dimensión se tuvo en cuenta la función desarrolladora que es la que considera de mayor interés al desempeño docente y sucede cuando por resultados de la evaluación del desempeño, se evidencia un incremento en su potencial profesional, en su madurez como persona y como docente, toma actitudes de auto-crítica y de crítica constructiva hacia los demás, reduciendo los temores hacia sus propios errores o actitudes increpantes a los errores de los demás, y más bien, incrementando una actitud de clara conciencia consigo mismo y con los demás. El proceso de perfección profesional es una utopía verificable en esta función o fase superior del desempeño docente, guardando relación con el concepto de “maestro/a” en la plenitud del término.

Para esta variable se consideró cuatro indicadores: a) actitud personal en lo educativo, referida a la enseñanza del docente, es decir, representa la voluntad y el interés que pone en su labor educativa; b) actitud grupal en lo educativo, tiene que ver

con el trabajo grupal, actitud de escuchar en grupo para desarrollar actividades que permiten objetivos comunes; c) potencial profesional, cuando una persona realiza un esfuerzo continuo ante una tarea determinada, debido a que tiene automotivación para hacerlo; d) proceso de perfección profesional, tiene que ver con el desempeño docente, es decir, el maestro realiza acciones que contribuyan a su desarrollo profesional.

### **Evaluación del desempeño docente**

Murillo (2006) da a conocer las siguientes variantes para desarrollar una evaluación dirigida al buen desempeño docente.

1.- Basado en la opinión de los mismos docentes: lo que implica la auto evaluación y efectuar un auto informe ya que permite al docente brindar información sobre su trabajo; expone la forma de resolución de los problemas que están asociados a la planificación, el desarrollo y los resultados de su labor, así como aportar valores y reflexiones en cuanto a actividades de planificación, recursos y condiciones de desarrollo entre otros más.

Esta metodología es considerada un proceso importante para evaluar los distintos componentes y procedimientos de la acción docente.

2.- Basado en la opinión de supervisores y demás autoridades: Se trata de controlar la esencia básica que conlleva a la práctica de la evaluación; es útil para la obtención de información de ciertos indicadores complementarios en relación a estrategias basadas en la opinión de otros.

3.- Basado en la opinión de los estudiantes: Se necesita de cierta madurez de valoración, así como una crítica de nivel elevado por parte del estudiante. Ello se presenta por medio de un cuestionario bajo un estricto análisis psicométrico y de acuerdo a las modificaciones del perfil de desempeño docente en cuanto a propuestas didácticas.

4.- Basado en la aplicación de instrumentos para medir capacidades de los docentes: Esta referenciado a la evaluación de contenidos específicos (idiomas, artes, deporte, ciencia, etc.)

5.- Basado en los logros alcanzados por los estudiantes: Se debe de tener en consideración las características del curriculum, de la institución educativa, el contexto familiar y social, así como las capacidades y actitudes de los propios estudiantes.

### **Evaluación por competencias**

Gutiérrez (2005) la define como la aplicación de manera habitual y sabia de la comunicación, los conocimientos, las habilidades, las técnicas, el razonamiento, las emocionales, los valores y la reflexión sobre las prácticas cotidianas en beneficio de aquellos a quienes se les da el hacer. Sugiere lo siguiente (Gutiérrez, 2005):

- Cognitiva: aplicar conocimientos para resolver problemas.
- Técnica: se presenta por medio de procesos específicos.
- Integradora: correlación entre el conocimiento teórico y aplicado.
- Relacional: comunicación de tipo afectiva.
- Afectivo – moral: enfoque en las personas y situaciones.

García (2008) propone que, para alcanzar dicho modelo, sugiere los siguientes instrumentos básicos.

- Observación de las clases
- Entrevista a docentes
- Autoinforme
- Portafolios
- Opiniones de agentes ajenos
- Opiniones de autoridades que poseen una responsabilidad con la institución.
- Opinión de padres de familia y estudiantes.
- Pruebas de conocimiento para medir las competencias del docente
- Logros alcanzados por los estudiantes.

Los instrumentos se elaboran de acuerdo a las tareas y criterios establecidos para la ejecución de la evaluación, generalmente es resultado de un acuerdo entre las autoridades y los docentes.

## **El desempeño docente en Educación Inicial**

El desempeño docente en las maestras de educación inicial, es un factor determinante en el nivel inicial, como en cualquier otro nivel y modalidad educativa. Ser maestra de inicial para dirigir en medio de cambios y ritmos acelerados de innovaciones y nuevas actitudes, es un desafío que, en el caso de nuestro nivel, se viene cumpliendo con toda diligencia. Como se puede verificar en la vida cotidiana de las docentes en el nivel inicial, tanto la escuela, así como los sistemas educativos de cualquier país, están en momentos de cambios vertiginosos; por consiguiente, se hace necesaria una especie de reforma educativa continua en las formas y modalidades de trabajo que se realiza en las aulas de educación inicial.

Desde Tueros (2005) hasta el momento, se considera que un sistema educativo está en continua confrontación con los desafíos que cada momento y cada instancia de la modernidad, exige. Ese desafío, desde la perspectiva de la presente investigación, es de cómo humanizar mejor a las nuevas generaciones, cómo formar las personas del nuevo mundo, en medio de tantos cambios y demasiadas expresiones de deshumanización, especialmente en las ciudades y en los sectores de enorme crecimiento demográfico, donde la vida y el respeto a las personas, ha perdido la importancia adecuada.

La educación inicial, en ese sentido, es una sumatoria de acciones educativas básicas en la construcción de las personas como seres humanos y como base de la sociedad promoviendo el cimiento fundamental para el futuro. Es en ese punto donde se debe considerar y valorar la acción educativa de las maestras del nivel inicial, pues, de ellas depende la formación de los nuevos ciudadanos. En realidad, se debería asumir la educación inicial, como la base fundamental de la educación; por consiguiente, la inteligencia emocional constituirse en la base de las convicciones profesionales a caracterizar en las maestras de la especialidad.

Es ese punto donde se encuentran aspectos coincidentes entre la formación profesional de las maestras en el nivel inicial y la inteligencia emocional, que forman parte de su desempeño cotidiano.

### **2.3. Marco conceptual**

Inteligencia:

Se entiende por inteligencia, la capacidad de saber realizar una elección entre una multitud de posibilidades, la mejor opción que permita una dar solución o resolución al problema. En este sentido, la inteligencia se puede distinguir de la sabiduría porque es la acumulación de conocimiento, mientras que el intelecto significa hacer el mejor uso del conocimiento previo. Sin embargo, ha habido mucho debate sobre cómo identificar la calidad de la inteligencia.

Emoción:

Es una condición mental resultante de la aparición de alguna impresión sensorial o idea o recuerdo en la mente, que provoca una perturbación orgánica, resultando en cambios en los gestos, expresiones, atención y que se refiere a la actividad, que puede paralizarse o en muchos casos puede conducir a un comportamiento agresivo.

Inteligencia emocional:

Se trata de la capacidad de una persona para reconocer y explicar sus emociones propias y también las emociones de los otros, de los 'alter', distinguiendo entre cada emoción y nombrándolas adecuadamente.

Desempeño:

El desempeño se refiere al nivel de facilidad que tiene una entidad con respecto al resultado esperado. Por ejemplo, los trabajadores se desempeñan mejor o peor por su diligencia, las empresas se desempeñan mejor o peor por la calidad del servicio que brindan en función del costo y las máquinas tienen niveles de desempeño de acuerdo con sus resultados. Para lograr los fines para los que fue creado, el Estado realiza una cierta cantidad de actuación de acuerdo con la materialización de las políticas establecidas por el gobierno y otros.

Desempeño docente:

En este caso particular, se hace referencia a actos propios de la profesión docente o actos correspondientes a prácticas. El desempeño docente, desde la posición de esta tesis, es el desenvolvimiento cotidiano en la labor profesional que desarrolla el

docente, inclusive fuera del aula. Pues, los roles que asume un maestro no solamente están delimitados al salón de clases sino a las distintas facetas y funciones desempeñadas en su entorno social.

## CAPÍTULO III: MÉTODO

### 3.1. Tipo de investigación.

De acuerdo al nivel que presenta, se trataría de un tipo descriptivo, puesto que se darán a conocer los diferentes aspectos característicos de las dos variables. De acuerdo a lo descriptivo Arias (2012) indica que se trata en la caracterización de una acción, fenómenos, personas o un grupo de ellas con el objetivo de poder entablar la estructura o el comportamiento.

### 3.2. Diseño de investigación.

Hernández y otros (2014), describen un diseño para describir lo que un investigador debe aplicar para alcanzar los objetivos de este trabajo, brindar respuestas a las diferentes preguntas o interrogantes que fueron planteadas y, además, se encuentran por verificar las certezas planteadas por las hipótesis formuladas.

Siguiendo la modalidad y las diferentes características de este trabajo de investigación, se la denomina como de campo ya que tanto las técnicas como los instrumentos de captación de los datos darán la oportunidad de realizar un contacto directo con el público objetivo específico.

El esquema sería el siguiente:

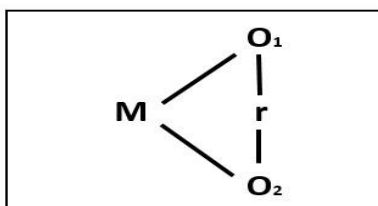


Figura No. 1. Diseño de investigación.



Donde:

M = Muestra de estudio.

O1 = Variable 1, inteligencia emocional.

O2 = Variable 2, desempeño docente.

r = Nivel de correlación estadística entre variables y dimensiones.

### 3.3. Población y muestra.

La población de estudio, es la siguiente:

Se tiene el siguiente primer cuadro general.

Tabla No. 1.

*Número de docentes en el sistema educativo por tipo de gestión y área geográfica para población de estudio, 2021.*

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pub.	Priv.	Urb.	Rural	Urb.	Rural	Urb.	Rural
<b>Total</b>	<b>527</b>	<b>465</b>	<b>62</b>	<b>372</b>	<b>155</b>	<b>310</b>	<b>155</b>	<b>62</b>	<b>0</b>
<b>Básica Regular</b>	<b>468</b>	<b>416</b>	<b>52</b>	<b>313</b>	<b>155</b>	<b>261</b>	<b>155</b>	<b>52</b>	<b>0</b>
<b>Inicial 1/</b>	81	65	16	46	35	30	35	16	0
<b>Primaria</b>	186	166	20	113	73	93	73	20	0
<b>Secundaria</b>	201	185	16	154	47	138	47	16	0
<b>Básica Alternativa</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Básica Especial</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Técnico-Productiva</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Superior No Univ.</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Pedagógica</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tecnológica</b>	17	17	0	17	0	17	0	0	0
<b>Artística</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*Nota. Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo educativo.*

En la tabla No. 1, se verifica una población total de docentes del nivel Inicial en el distrito de Calca, de 81 docentes, de las cuales, 65 maestras laboran en institución pública y 16 maestras en el nivel privado. También se verifica que 46 maestras laboral en el área urbana y 35 maestras lo hacen en el área rural. Finalmente, se verifica que

las 16 maestras que laboran en la gestión privada, lo hacen en zona urbana, asumiendo que, efectivamente sólo existen instituciones privadas en zona urbana.

La muestra de estudio será la siguiente:

**Tabla No. 2.**

*Calca. Número de docentes del nivel inicial para muestra de estudio.*

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pub.	Priv.	Urb.	Rural	Urb.	Rural	Urb	Rural
<b>Inicial</b>	43	43	00	23	20	23	20	0	0

*Nota. Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN – Censo educativo.*

*Elaboración: Tesistas.*

Como se verifica en el cuadro, se tomará en cuenta el número de 55 docentes del nivel inicial, de las cuales, 30 son las que laboran en zona urbana y 25 en zona rural.

El procedimiento de muestreo es el no probabilístico, intencional.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolectar datos.**

Las técnicas de investigación:

El test

La encuesta

Los instrumentos de investigación:

El test no estructurado para evaluar la inteligencia emocional, con escala de Likert y según dimensiones e indicadores de la variable.

La encuesta estructurada con escala de Likert para evaluar el desempeño docente.

### 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Las técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

Tabulación de la información recolectada en cuadros de distribución frecuencial.

Gráficos estadísticos.

Aplicación de las medidas de tendencia central.

Aplicación de medidas de dispersión.

Interpretación de resultados.

Redacción de resultados.

Para la prueba de hipótesis general y de las hipótesis específicas, se recurre al Coeficiente Rho de Spearman para comprobar el grado de asociación entre las variables e indicadores, bajo el siguiente proceso evaluativo:

1.- Formulación de la hipótesis.

- $H_0$ : Verificación de independencia (No hay relación / no hay influencia)
- $H_a$ : Verificación de dependencia (Si hay relación / si hay influencia)

2.- Nivel de significancia.

- Con un nivel de confianza al 5 %, es decir  $= 5\% = 0,05$

3.- Prueba estadística.

4.- Decisión o conclusión de resultados analizados.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Presentación de los resultados por variables.

Los resultados de investigación se presentan conforme al orden siguiente:

1. Una descripción estadística e interpretativa de cada una de las variables según sus dimensiones.
2. La prueba de hipótesis y el nivel de correlación que existe entre las variables y entre cada una de las dimensiones con la variable alterna (o también conocida como variable opuesta).
3. La discusión de resultados, según las referencias consultadas en los antecedentes nacionales e internacionales.

Para dicho propósito, se ha considerado la siguiente tabla de coincidencias y valoración:

Para la variable 1: Inteligencia emocional

Valor	indicador	Interpretación
1	Nunca	Nivel muy bajo de I.E.
2	Rara vez	Nivel bajo de I.E.
3	A veces	Nivel promedio de I.E.
4	Casi siempre	Nivel alto de I.E.
5	Siempre	Nivel elevado de I.E.

Para la variable 2: Desempeño docente.

Valor	indicador	Interpretación
1	Nada	Nivel muy bajo de D.D.
2	Poco	Nivel bajo de D.D.
3	Más o menos	Nivel promedio de D.D.
4	Lo suficiente	Nivel alto de D.D.
5	Demasiado	Nivel elevado de D.D.

## Variable 1, Inteligencia emocional

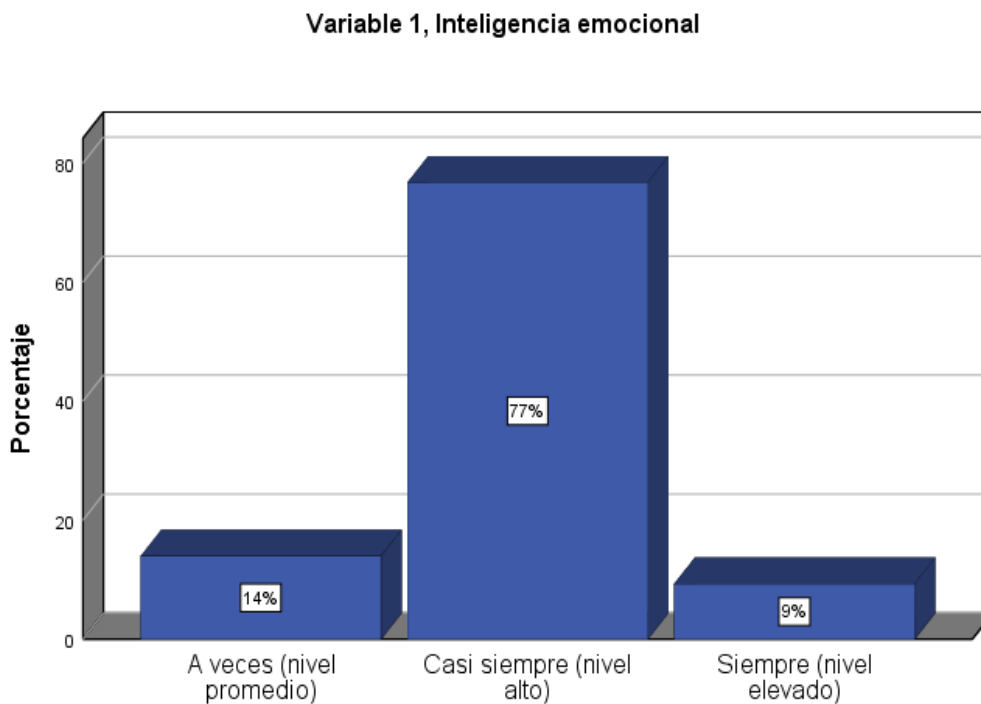
Tabla No. 3.

Resumen de resultados hallados en la variable “inteligencia emocional”

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces (nivel promedio)	6	14,0
	Casi siempre (nivel alto)	33	76,7
	Siempre (nivel elevado)	4	9,3
Total		43	100,0

Figura No. 2.

Resumen de resultados hallados en la variable “inteligencia emocional”



El resumen de resultados de la variable ‘inteligencia emocional’, presenta una tendencia importante hacia un nivel alto, cuyos datos se asocia con el indicador (casi siempre), y que corresponde al 77%, un 9% manifiesta una inteligencia emocional elevada, mientras que el 14% tiende hacia un nivel promedio, moderado, regular de inteligencia emocional.

## Dimensión 1, Autoconciencia

Desagregando los resultados de la variable, se describe la información procesada para cada una de las dimensiones.

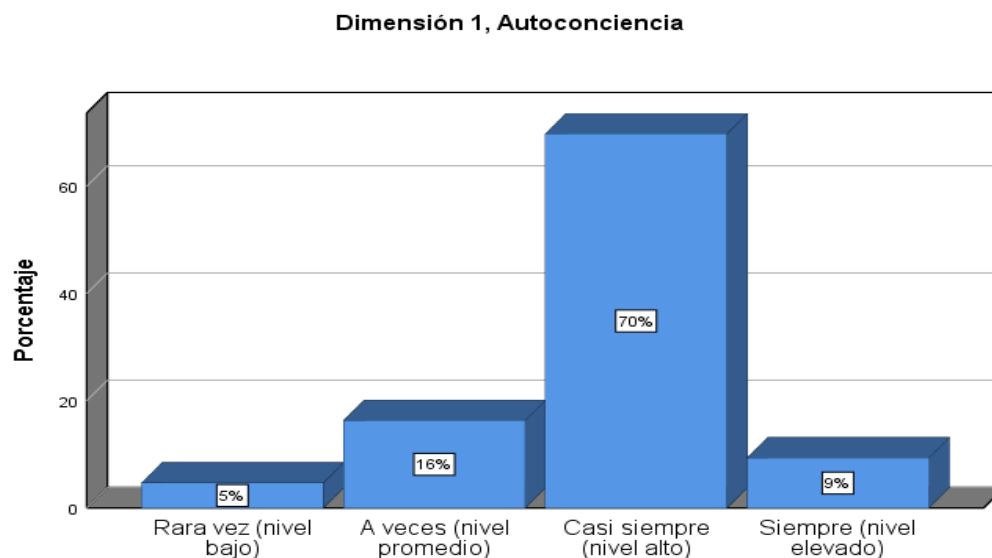
**Tabla No. 4.**

*Dimensión de autoconciencia en la variable “inteligencia emocional”.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Rara vez (nivel bajo)	2	4,7
	A veces (nivel promedio)	7	16,3
	Casi siempre (nivel alto)	30	69,8
	Siempre (nivel elevado)	4	9,3
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Figura No. 3.**

*Tendencia en la dimensión de autoconciencia (inteligencia emocional)*



Respecto a la primera dimensión de la “autoconciencia” en la variable ‘inteligencia emocional’, se verifica que el mayor porcentaje de la muestra (70%) muestra un nivel alto de autoconciencia, lo cual se entiende como el conocimiento y reconocimiento personal respecto a sus propias emociones, siendo de beneficio interesante para la salud emocional, y en todo caso, para la salud mental de la muestra de estudio. El 16% se ubica en un nivel promedio, el 4% en un nivel elevado y, apenas un 2% en un nivel bajo.

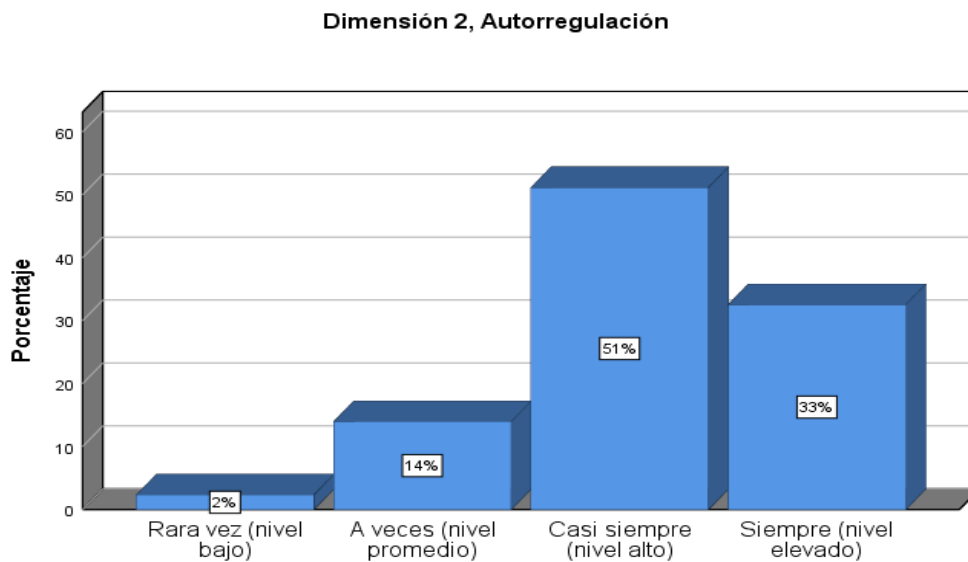
## Dimensión 2, Autorregulación

Tabla No. 5. Dimensión de autorregulación en la variable 'inteligencia emocional'.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Rara vez (nivel bajo)	1	2,3
	A veces (nivel promedio)	6	14,0
	Casi siempre (nivel alto)	22	51,2
	Siempre (nivel elevado)	14	32,6
Total		43	100,0

Figura No. 4.

Tendencia en la dimensión de autorregulación (inteligencia emocional)



Sabiendo que la dimensión de autorregulación se refiere al control y manejo de cada reacción emocional, sentimientos o impulsos donde combinan los centros de emoción con los 'centros de ejecución', y que se ubican en el sistema límbico y en lóbulo frontal; se verifica que un 51% de la muestra lo tiene en un nivel alto, el 33% en un nivel elevado, el 14% en un nivel promedio, y apenas un 2% en un nivel bajo. Eso implica que la mayoría de la muestra, más del 83% tiene la capacidad de elegir, planificar y tomar decisiones de forma voluntaria y consciente respecto a sus conductas y actitudes emocionales. Se diría por tanto que existe un equilibrio entre la emoción y la razón, lo cual diferencia con cualquier otra actitud desequilibrada en 4 de cada 5 docentes evaluadas en la muestra.



### Dimensión 3, Automotivación

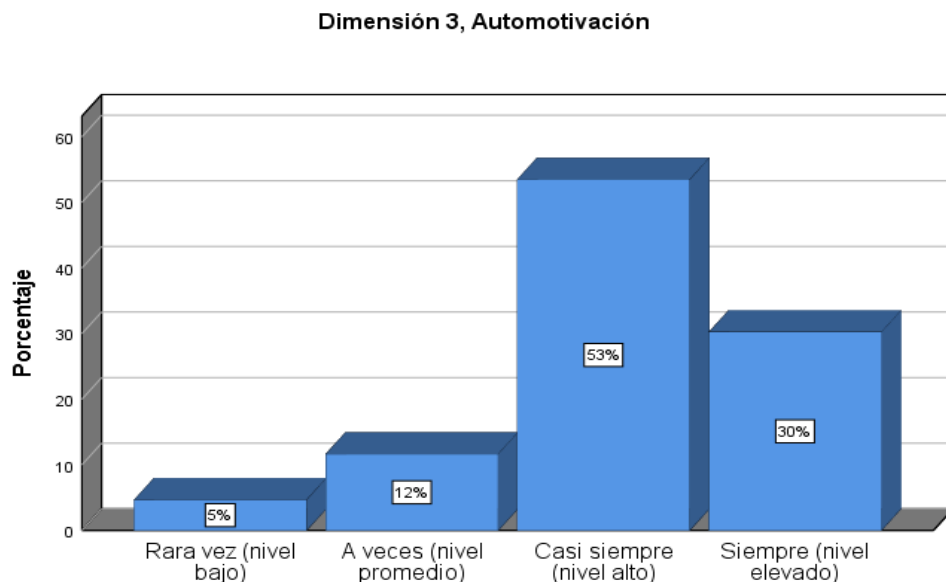
Tabla No. 6.

*Dimensión de automotivación en la variable 'inteligencia emocional'*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Rara vez (nivel bajo)	2	4,7
	A veces (nivel promedio)	5	11,6
	Casi siempre (nivel alto)	23	53,5
	Siempre (nivel elevado)	13	30,2
Total		43	100,0

Figura No. 5.

*Tendencia en la dimensión de automotivación (inteligencia emocional).*



Esta tercera dimensión de la inteligencia emocional se refiere a la capacidad de controlar y direccionar los estados emocionales hacia un objetivo predefinido, con una intención positiva y energía favorable. Esta automotivación también permite recuperarse de contratiempos y encontrar soluciones diferentes en dificultades específicas, dependiendo de la persistencia y énfasis de la meta prevista. El 53% demuestra una alta automotivación, el 30% un nivel elevado, el 12% un nivel promedio y un 5% un nivel bajo. Esta proporción, permite confirmar que cerca del 85% manifiesta un desarrollo entre alto a elevado de automotivación.

## Dimensión 4, Empatía

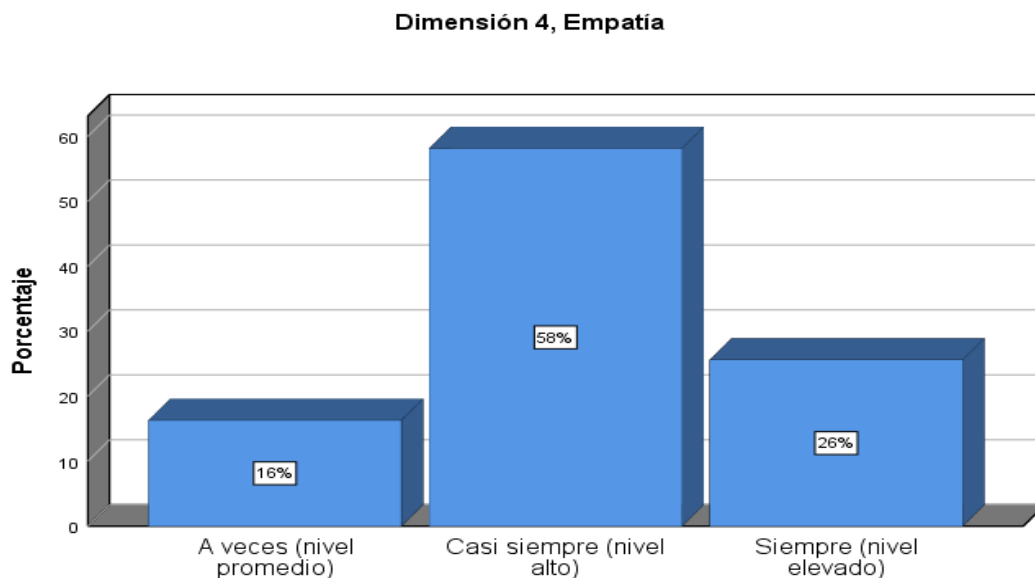
Tabla No. 7.

*Dimensión de empatía en la variable 'inteligencia emocional'*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces (nivel promedio)	7	16,3
	Casi siempre (nivel alto)	25	58,1
	Siempre (nivel elevado)	11	25,6
	Total	43	100,0

Figura No. 6.

*Tendencia en la dimensión de empatía (inteligencia emocional)*



Esta cuarta dimensión asociada con la empatía en la inteligencia emocional, consiste en la capacidad de la persona para ponerse en el lugar de otras personas; por consiguiente, ser capaz de entender cada situación y sentimientos mostrados por los demás; lo cual no es tarea fácil y más bien requiere de condiciones previas para tenerla con naturalidad. Según el test aplicado, el 58% evidencia tener un nivel alto de empatía, el 26% la posee en un nivel elevado; pero, un 16% solamente reconoce tenerla en un nivel promedio. Eso significa que, cerca del 85% reconoce manifestar empatía por los demás en un nivel de 'alto' a 'elevado' en las maestras del nivel inicial.

## Dimensión 5, Habilidades sociales

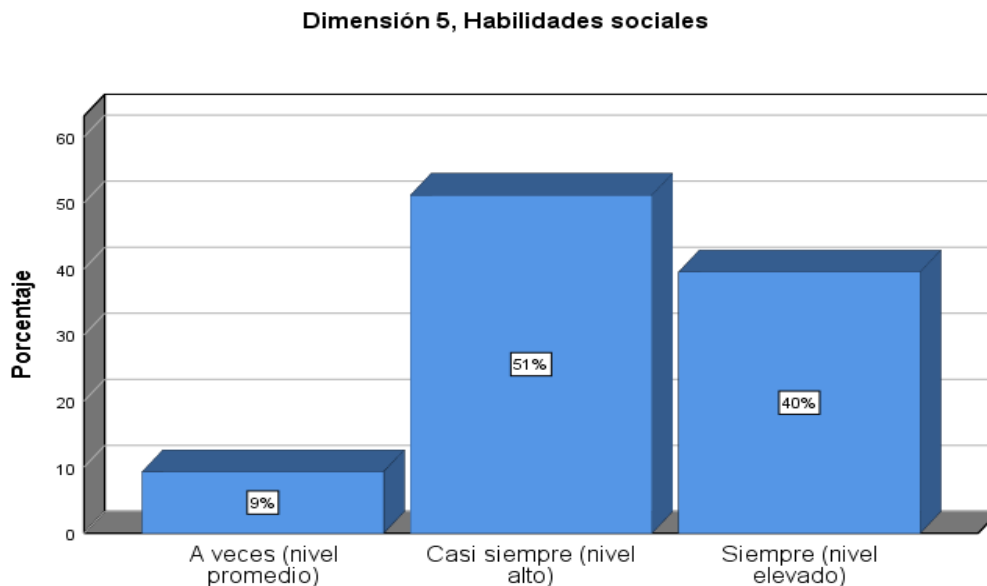
Tabla No. 8.

*Dimensión de habilidades sociales en la variable 'inteligencia emocional'.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces (nivel promedio)	4	9,3
	Casi siempre (nivel alto)	22	51,2
	Siempre (nivel elevado)	17	39,5
Total		43	100,0

Figura No. 7.

*Tendencia en la dimensión de habilidades sociales (inteligencia emocional).*



Bajo el concepto de habilidades sociales como quinta dimensión de la variable 'inteligencia emocional', se entiende al conjunto de estrategias de conducta y la capacidad de utilizar cada conducta que ayude a resolver una situación social problemática, de forma efectiva y aceptable, tanto para la persona en sí, así como para el contexto social donde está la persona. Según los resultados, el 51% de la muestra reconoce tener la habilidad en un nivel alto, el 40% en un nivel elevado; y, apenas el 9% posee este conjunto de habilidades solamente en un nivel promedio.

## Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)

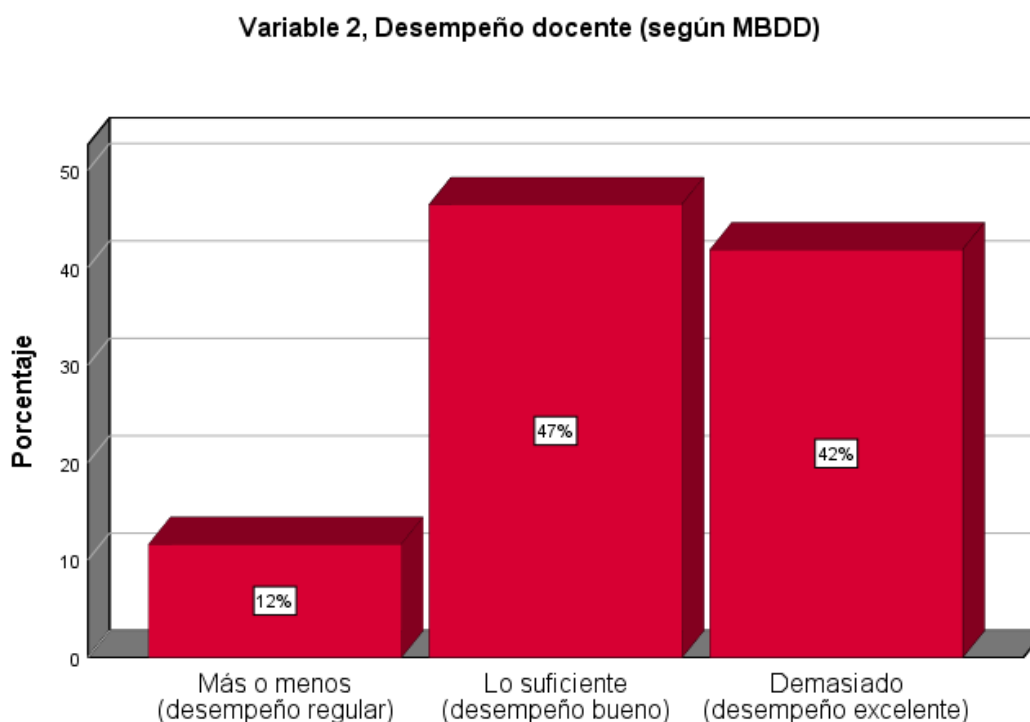
Tabla No. 9.

Resultados en la variable desempeño docente (según el MBDD)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más o menos (desempeño regular)	5	11,6
	Lo suficiente (desempeño bueno)	20	46,5
	Demasiado (desempeño excelente)	18	41,9
Total		43	100,0

Figura No. 8.

Tendencia en la variable “desempeño docente”.



En la tabla y gráfico se presenta la síntesis de la variable ‘desempeño docente’ en las docentes maestras de la muestra de estudio. El resultado muestra que, el 47% de las maestras de inicial, evidencian un buen desempeño en sus labores profesionales; el 42% se reconoce un desempeño excelente y, solamente un 12% admite demostrar un desempeño regular, sinónimo de ‘más o menos’. La cifra global hace ver que, cerca del 90% de la muestra, evidencia un desempeño docente entre ‘bueno’ y ‘excelente’.

## Dimensión 6, Dimensión reflexiva

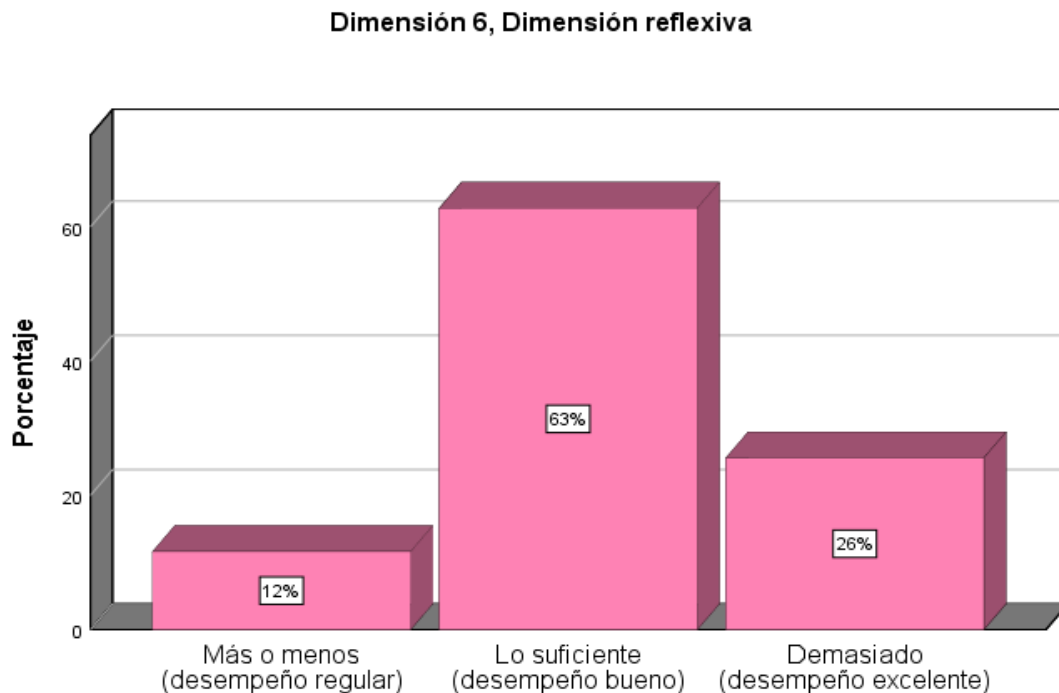
Tabla No. 10.

*Dimensión reflexiva de la variable 'desempeño docente'*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más o menos (desempeño regular)	5	11,6
	Lo suficiente (desempeño bueno)	27	62,8
	Demasiado (desempeño excelente)	11	25,6
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100,0</b>

Figura No. 9.

*Tendencia en la dimensión reflexiva (desempeño docente).*



Según el Marco del buen desempeño docente, la dimensión reflexiva se refiere al hecho por el cual el docente afirma su identidad profesional con su labor cotidiana, reflexiona 'en' y 'desde' su práctica, deliberando y tomando decisiones. Los resultados demuestran que el 63% manifiesta un desempeño bueno, el 26% un desempeño excelente y, el 12% reconoce mostrar un desempeño regular. La tendencia en esta dimensión es hacia el buen o excelente desempeño para casi 9 de cada 10 docentes del nivel inicial.

## Dimensión 7, Dimensión relacional

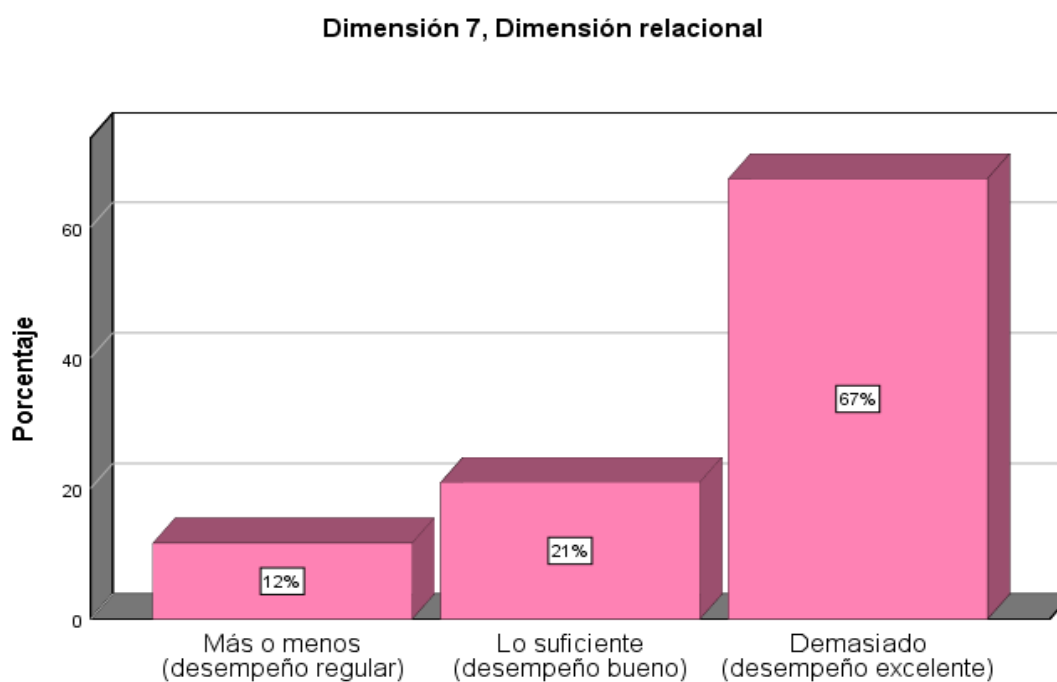
Tabla No. 11.

*Dimensión relacional de la variable 'desempeño docente'*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más o menos (desempeño regular)	5	11,6
	Lo suficiente (desempeño bueno)	9	20,9
	Demasiado (desempeño excelente)	29	67,4
Total		43	100,0

Figura No. 10.

*Tendencia en la dimensión relacional (desempeño docente).*



La dimensión relacional se refiere a entender que el ejercicio docente es básicamente una relación entre personas comprometidas con el proceso de aprendizaje, donde se construyen vínculos de tipo cognitivo, afectivo y social, haciendo de la docencia una actividad subjetiva, ética y cultural. Así, el 67% de las docentes demuestran una dimensión relacional excelente, el 21% un desempeño bueno y el 12% un desempeño regular. Estas tendencias implican que, similar a la anterior dimensión, casi 9 de cada 10 maestras en el nivel inicial, evidencian un desempeño relacional entre 'bueno' a 'excelente'.

## Dimensión 8, Dimensión colegiada

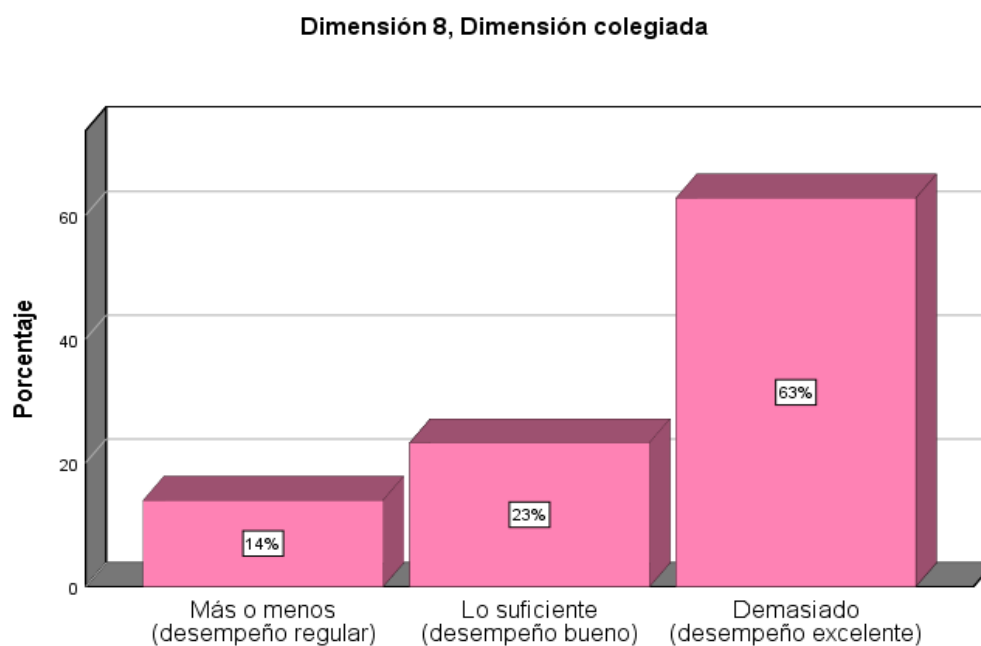
Tabla No. 12.

Dimensión colegiada de la variable 'desempeño docente'

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Más o menos (desempeño regular)	6	14,0
	Lo suficiente (desempeño bueno)	10	23,3
	Demasiado (desempeño excelente)	27	62,8
<b>Total</b>		<b>43</b>	<b>100,0</b>

Figura No. 11.

Tendencia en la dimensión colegiada (desempeño docente).



La siguiente dimensión colegiada se refiere al desarrollo profesional de cada maestra, reconociéndose como parte de una organización cuyo propósito es asegurar lo más posible que sus estudiantes aprendan y consigan las competencias previstas. En este punto, es considerable que un 63% se reconozca dentro de un desempeño excelente, el 23% en un desempeño bueno, y un 14% dentro de un desempeño 'regular'. La tendencia implica que, entre 8 a 9 maestras de cada 10, reconocen tener un desempeño entre 'bueno a excelente', algo loable en la actividad profesional de inicial.

## Dimensión 9, Dimensión ética

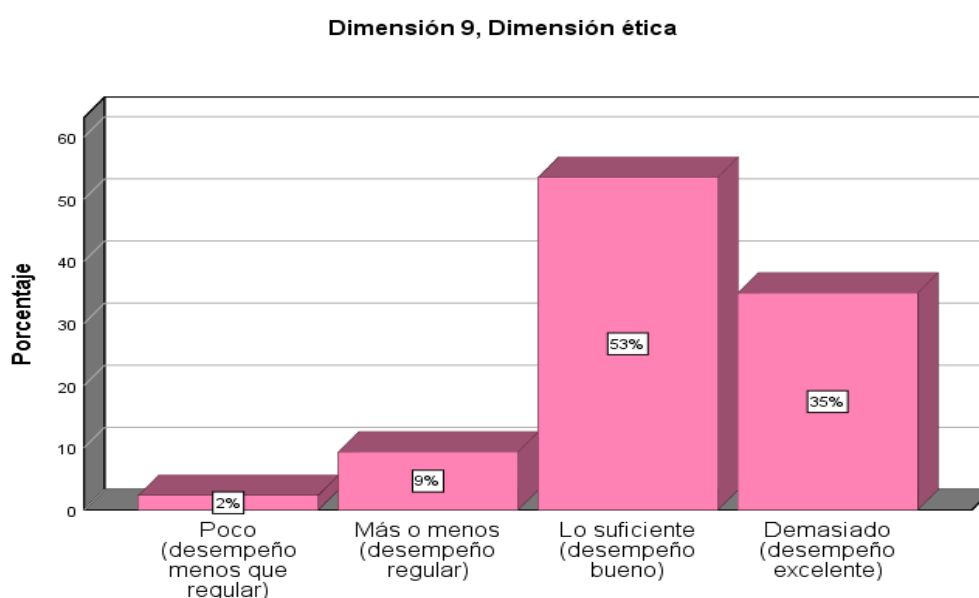
Tabla No. 13.

*Dimensión ética de la variable 'desempeño docente'*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco (desempeño menos que regular)	1	2,3
	Más o menos (desempeño regular)	4	9,3
	Lo suficiente (desempeño bueno)	23	53,5
	Demasiado (desempeño excelente)	15	34,9
	<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

Figura No. 12.

*Tendencia en la dimensión ética (desempeño docente).*



La dimensión ética tiene que ver con los compromisos y responsabilidades morales que se adquieren con los niños y niñas del nivel, reconociendo las diferencias y respetando las mismas, asumiendo decisiones alineadas con la misión y visión educativa. Se verifica que, un 53% manifiesta un desempeño ético bueno, el 35% un desempeño excelente, el 9% un desempeño regular; y, un 2% un desempeño algo menos que regular. En ese entender, la tendencia sigue siendo de un desempeño ético entre 'bueno' a 'excelente' de 9 por cada 10 docentes del nivel inicial, confirmando que las maestras de este nivel asumen una función éticamente importantísima.



## 4.2. Contrastación de hipótesis.

### Hipótesis general:

#### *Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

H1: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

H0: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

#### *Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor), es menor a ( $< 0,05$ ), se acepta la  $H_a$ , de lo contrario, se la rechaza y se acepta la  $H_0$ .

#### *Valor p calculado:*

**Tabla No. 14.**

*Correlación entre las variables*

		Variable 1, Inteligencia emocional	Variable 2, Desempeño docente
Variable 1, Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Correlación de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

#### *Decisión:*

En este caso, el valor p fue  $0,000 < 0,05$ ; por lo que se aceptó la  $H_a$  (hipótesis alternativa) y se concluyó que existe una relación significativa entre la “inteligencia emocional” y el “desempeño docente” de los docentes noveles, se prueba mediante el Rho de Spearman ( $p=0.567$ ) que es igual al 56.7% de la asociación Así 57 casos tienen una relación directa y dependiente entre las dos variables de cada 100 casos de emoción y compromiso con el desempeño laboral.

### Hipótesis específica 1:

Para la dimensión 1

*Planteamiento de hipótesis estadística:*

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de autoconciencia y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

H0: No existe relación significativa entre la autoconciencia y el desempeño docente en las maestras del nivel Inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor), en menor a ( $< 0,05$ ), se acepta la  $H_a$ , de lo contrario, se la rechaza y se acepta la  $H_o$ .

*Valor p calculado:*

**Tabla No. 15.**

*Correlación entre la dimensión de autoconciencia y la variable desempeño docente*

		Dimensión 1, Autoconciencia	Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)
Dimensión 1, Autoconciencia	Correlación de Pearson	1	,060
	Sig. (bilateral)		,700
	N	43	43
Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Correlación de Pearson	,060	1
	Sig. (bilateral)	,700	
	N	43	43

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

el valor p fue  $0,700 > 0,05$ ;  $H_a$  (hipótesis alternativa) fue rechazada y se concluyó que no existe una relación significativa entre la dimensión de confianza en sí mismo y la variable “rendimiento académico” como lo muestra el Rho de Spearman ( $p = 0,060$ ). Corresponde a una correlación de al menos un 6% entre dicha dimensión y su variable asociada.

Para la dimensión 2

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

H1: Se tiene una relación significativa entre la dimensión de autorregulación y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

H0: No hay una relación importante entre la autorregulación y el desempeño docente en las docentes del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor), en menor a ( $< 0,05$ ), se acepta la  $H_a$ , de lo contrario, se la rechaza y se acepta la  $H_0$  *Valor p calculado:*

**Tabla No. 16.**

*Correlación entre la dimensión de autorregulación y la variable desempeño docente*

		Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Dimensión 2, Autorregulación
Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Correlación de Pearson	1	,580**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Dimensión 2, Autorregulación	Correlación de Pearson	,580**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Dado el valor  $p$   $0,000 < 0,05$ ; luego se aceptó  $H_a$  (hipótesis alternativa) y se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión autorregulación y la variable de investigación “desempeño docente”, el Rho de Spearman ( $p = 0.580$ ) fue equivalente a la dimensión y la relación entre las variables relacionadas fue del 58%.

Para la dimensión 3

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

H1: Se comprueba una relación importante entre la dimensión de automotivación y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

H0: No se comprueba una relación importante entre la automotivación y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor), en menor a ( $< 0,05$ ), se acepta la  $H_a$ , de lo contrario, se la rechaza y se acepta la  $H_0$  *Valor p calculado:*

**Tabla No. 17.**

*Correlación entre la dimensión de automotivación y la variable desempeño docente*

		Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Dimensión 3, Automotivación
Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Correlación de Pearson	1	,488**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	43	43
Dimensión 3, Automotivación	Correlación de Pearson	,488**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Cuando el p-valor es  $0.000 < 0.05$ , se debe aceptar  $H_a$  (hipótesis alternativa) y concluir que existe una relación significativa entre la dimensión de automotivación y la variable “rendimiento académico” como lo demuestra el tramposo Rho Spearman. ( $p = 0.580$ ) corresponde a un 58% de asociación entre la dimensión y la variable.

Para la dimensión 4

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de empatía y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

H0: No existe una relación significativa entre la empatía y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si se comprueba que la significativa bilateral (p-valor) es menor a ( $< 0,05$ ), entonces se llega a aceptar la Ha, caso contrario se acepta la Ho.

*Valor p calculado:*

**Tabla No. 18.**

*Correlación entre la dimensión de empatía y la variable desempeño docente*

		Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Dimensión 4, Empatía
Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Correlación de Pearson	1	,534**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Dimensión 4, Empatía	Correlación de Pearson	,534**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Siendo el valor  $p$   $0,000 < 0,05$ ; Ha fue aceptada (hipótesis alternativa) y concluyó que existe una correlación significativa entre la dimensión de empatía y la variable “rendimiento académico”, como lo muestra el Rho de Spearman ( $p = 0,534$ ), correspondiente al 53% de las correlaciones entre las dimensiones y el estudio. variables

Para la dimensión 5

*Planteamiento de la hipótesis estadística.*

H1: Existe relación significativa entre la dimensión de habilidades sociales y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

H0: No existe relación significativa entre las habilidades sociales y el desempeño docente en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ( $< 0,05$ ) se acepta la  $H_a$ , caso contrario, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

*Valor p calculado:*

**Tabla No. 19.**

*Correlación entre la dimensión de habilidades sociales y la variable desempeño docente*

		Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Dimensión 5, Habilidades sociales
Variable 2, Desempeño docente (según MBDD)	Correlación de Pearson	1	,503**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	43	43
Dimensión 5, Habilidades sociales	Correlación de Pearson	,503**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Siendo p valor  $p 0,001 < 0,05$ ; Aceptando la (hipótesis alternativa), se concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión de habilidades sociales y la variable “rendimiento académico”, como lo muestra el Rho de Spearman ( $p = 0.503$ ), que es una variable de relación de bastante 50% entre la dimensión y la dimensión. .

## Hipótesis específica 2:

Para la dimensión 6

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

H1: Existe relación significativa entre la dimensión reflexiva y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión reflexiva y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ( $< 0,05$ ) se acepta la Ha, caso contrario, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

*Valor p calculado:*

**Tabla No. 20.**

*Correlación entre la variable 'inteligencia emocional' y la dimensión reflexiva del desempeño docente.*

		Variable 1, Inteligencia emocional	Dimensión 6, Dimensión reflexiva
Variable 1, Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,545**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Dimensión 6, Dimensión reflexiva	Correlación de Pearson	,545**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Siendo p-valor  $0,000 < 0,05$ ; se acepta la Ha (hipótesis alterna) y se concluye que, existe una correlación significativa entre la variable “inteligencia emocional” y la dimensión reflexiva del desempeño profesional de las maestras de Inicial, evidenciado con Rho de Spearman ( $p = 0,545$ ) equivalente a 54% de asociación entre la dimensión y la variable.

valor p  $0,000 < 0,05$ ; Aceptando la (hipótesis alternativa), se concluyó que existe una correlación significativa entre la variable “Inteligencia Emocional” y la dimensión

reflexiva del desempeño profesional del docente inicial, como lo muestra el Rho de Spearman ( $p = 0,545$ ). Esto corresponde a un 54% de correlación entre dimensiones y variables.

Para la dimensión 7

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

H1: Existe relación significativa entre la dimensión relacional y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

H0: No existe relación significativa entre la dimensión relacional y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral ( $p$ -valor) es menor a ( $< 0,05$ ) se acepta la  $H_a$ , caso contrario, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

*Valor  $p$  calculado:*

**Tabla No. 21.**

*Correlación entre la variable 'inteligencia emocional' y la dimensión relacional del desempeño docente*

		Variable 1, Inteligencia emocional	Dimensión 7, Dimensión relacional
Variable 1, Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,467**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	43	43
Dimensión 7, Dimensión relacional	Correlación de Pearson	,467**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Siendo  $p$ -valor  $0,000 < 0,05$ ; se acepta la  $H_a$  (hipótesis alterna) y se concluye que, existe una correlación significativa entre la variable “inteligencia emocional” y la dimensión relacional del desempeño docente de las maestras de Inicial, evidenciado con Rho de Spearman ( $p = 0,467$ ) equivalente a 47% de asociación entre la dimensión y la variable.



valor  $p = 0,000 < 0,05$ ; Se aceptó  $H_a$  (hipótesis alternativa) y se concluyó que existe una relación significativa entre la variable “Inteligencia Emocional” y la dimensión relacional del desempeño docente inicial del docente, el Rho de Spearman ( $p = 0.467$ ) correspondiente a 47 dimensiones y la correlación porcentual entre las variables.

Para la dimensión 8

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión colegiada y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión colegiada y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral (p-valor) es menor a ( $< 0,05$ ) se acepta la  $H_a$ , caso contrario, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

*Valor p calculado:*

**Tabla No. 22.**

*Correlación entre la variable ‘inteligencia emocional’ y la dimensión colegiada del desempeño docente*

		Variable 1, Inteligencia emocional	Dimensión 8, Dimensión colegiada
Variable 1, Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,445**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	43	43
Dimensión 8, Dimensión colegiada	Correlación de Pearson	,445**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Siendo p-valor  $0,003 < 0,05$ ; se acepta la  $H_a$  (hipótesis alterna) y se concluye que, existe una correlación significativa entre la variable “inteligencia emocional” y la dimensión colegiada del desempeño docente de las maestras de Inicial, evidenciado

con Rho de Spearman ( $p = 0,445$ ) equivalente a 44% de asociación entre la dimensión y la variable.

valor  $p 0,003 < 0,05$ ; Se aceptó  $H_a$  (hipótesis alternativa) y se concluyó que existe una correlación significativa entre la variable “Inteligencia Emocional” y la dimensión de la formación inicial docente universitaria, el Rho de Spearman ( $p = 0,445$ ) correspondiente a 44 dimensiones y la correlación porcentual entre las variables.

Para la dimensión 9

*Planteamiento de hipótesis estadísticas:*

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión ética y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión ética y la variable inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial.

*Nivel de significancia:*

Si la significancia bilateral ( $p$ -valor) es menor a ( $< 0,05$ ) se acepta la  $H_a$ , caso contrario, se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

*Valor p calculado:*

**Tabla No. 23.**

*Correlación entre la variable ‘inteligencia emocional’ y la dimensión ética del desempeño docente*

		Variable 1, Inteligencia emocional	Dimensión 9, Dimensión ética
Variable 1, Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,539**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
Dimensión 9, Dimensión ética	Correlación de Pearson	,539**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

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

*Nota. Aplicación del programa SPSS.*

*Decisión:*

Siendo p-valor  $0,003 < 0,05$ ; se acepta la  $H_a$  (hipótesis alterna) y se concluye que, existe una correlación significativa entre la variable “inteligencia emocional” y la dimensión ética del desempeño docente de las maestras de Inicial, evidenciado con Rho de Spearman ( $p = 0,539$ ) equivalente a 54% de asociación entre la dimensión y la variable.

valor  $p 0,003 < 0,05$ ;  $H_a$  (hipótesis alternativa), se concluyó que existe una correlación significativa entre la variable “Inteligencia Emocional” y la dimensión ética de la actividad pedagógica del docente inicial, el Rho de Spearman ( $p = 0.539$ ) fue equivalente a 54 dimensiones y El en por ciento. correlación entre variables.

### **4.3. Discusión de resultados.**

En el entendido de que una discusión de resultados se refiere a establecer comparaciones de resultados con los trabajos de investigación consultados en los antecedentes.

En relación al trabajo de Valenzuela; Álvarez & Salgado (2020) cuya investigación titulada “Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de concepción”, desarrollada en Chile, se propuso el objetivo de evaluar los grados de expresión de las distintas dimensiones de la inteligencia emocional en docentes, para lo cual se aplicó el estilo cuantitativo con la participación de ciento diez maestros de los niveles básicos y medio de las diferentes especialidades, se llegó a los resultados según los cuales, se demuestran niveles bajos de inteligencia emocional, así como diferencias muy significativas que van de acuerdo a los años de ejercicio, ya que a mayor experiencia mayor es el desempeño. No se precisan datos estadísticos en el resumen del trabajo, pero haciendo comparación con los resultados hallados en el presente estudio, se puede establecer que, a diferencia de dichos datos, se halló que la inteligencia emocional en las maestras del nivel inicial, expresan niveles elevados.

En relación al trabajo de Valenzuela, Álvarez & Salgado (2020) realizaron un estudio en Chile titulado “Estudio sobre la Inteligencia Emocional de Docentes de la Provincia de Concepción”, que tuvo como objetivo evaluar en qué medida los docentes expresan diferentes dimensiones del EQ. Se utilizaron métodos cuantitativos con la participación de 110 docentes de primaria y secundaria de diferentes especialidades y

los resultados obtenidos mostraron un bajo nivel de inteligencia emocional y diferencias muy significativas, ocurrieron de acuerdo al número de años de educación, a mayor experiencia, mejor. el desempeño. está bien. No se requieren estadísticas en la descripción del puesto, pero en comparación con los resultados encontrados en este estudio, podemos confirmar que, contrariamente a los datos mencionados anteriormente, encontramos que los docentes más jóvenes tenían un alto nivel de inteligencia y expresión emocional.

Pinkay; Candelario & Castro (2018) desarrollaron un estudio sobre “inteligencia emocional en el desempeño educativo” en Ecuador, con el objetivo de investigar diferentes características de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Utilizando el test TRaid Metamood Scale o el TMM S-24 en una muestra de 150 docentes de 25 a 69 años, se realizó la tarea con el método de correlación descriptiva, y los resultados mostraron evidencias de inteligencia emocional. Con un 58,7% con inteligencia emocional adecuada y un 32,7% con buena inteligencia, este dato se encuentra en el rango adecuado. En cuanto a las variables de desempeño docente, el 90,7% muestra un desempeño excelente y solo en 9,3% muestra un desempeño excelente. Para este estudio, existe una coincidencia interesante entre los resultados estadísticos y las tendencias. Pues bien, los profesores principiantes tienen una buena inteligencia emocional y en la mayoría de los casos su desempeño oscila entre bueno y excelente, con una correlación superior al 50% según el coeficiente Rho de Spearman.

El estudio ecuatoriano Inteligencia Emocional en el Desempeño Docente de Candelario & castro (2018) explora diferentes características de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. A una muestra de 150 docentes de 25 a 69 años se les realizó la prueba Meta-Mood Traid Scale, también conocida como TMMS-24. Este utilizó correlación descriptiva y los resultados muestran que “solo el 9% mejoró en términos de QE”. Significativamente, el 58,7% EQ es lo suficientemente bueno, el 32,7% de las personas tienen buena inteligencia y estos datos están en el rango correcto. En cuanto a la variable competente docente, se observa que el 90,7% de los docentes cumplieron con los criterios y solo el 9,3% logró la categoría de excelente. Para este estudio, existe una interesante concordancia entre los resultados estadísticos y las tendencias. Por lo tanto, se encontró que los docentes jóvenes tenían una buena

inteligencia emocional y, en la mayoría de los casos, su desempeño varió de bueno a excelente. Según el coeficiente Rho Spearman, la correlación es superior al 50%.

Lozano & Morales (2019) trabajo “Relación entre creencias de autoeficacia y niveles de inteligencia emocional en docentes universitarios” realizado en España. El objetivo fue analizar la relación entre la autoeficacia docente y la inteligencia emocional. La muestra estuvo formada por 40 profesores de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada, utilizando el cuestionario TRait Meta – Mood Scale (TMMS-24). Los resultados mostraron que los profesores tenían altos niveles de autoeficacia e inteligencia emocional, tanto en términos de atención como de claridad. Se concluye que la evaluación de la autoeficacia en profesores universitarios es muy importante porque atrae diversos beneficios a los estudiantes. En el presente estudio, las similitudes entre los resultados no solo en el desempeño docente, sino también en ese aspecto, dados los aspectos mencionados en el manual.

En conexión con la investigación de Lozano & Morales (2019), en España se escribió un artículo titulado “Relación entre Autoeficacia y Cociente de Inteligencia Emocional de Profesores Universitarios”. El objetivo fue analizar la relación entre la autoeficacia docente y la inteligencia emocional. La muestra estuvo formada por 40 profesores de la Facultad de Educación de la Universidad de Granada, utilizando el cuestionario TRAiI Meta – Mod Scale (TMMS-24). Los resultados mostraron que el grupo de tutoría tenían niveles más altos de autoeficacia e inteligencia emocional, tanto en términos de enfoque como de claridad. Se puede concluir que evaluar la autoeficacia de los docentes universitarios es de gran importancia ya que brinda diversos beneficios a los estudiantes. Este estudio muestra similitudes en los resultados y análisis. Dados los aspectos tratados en el Manual para ser un buen docente, los jóvenes docentes demuestran altos niveles de inteligencia emocional tanto en estos aspectos como en su desempeño docente.

En el caso de un estudio de Quiriz & Tobón (2019) en el artículo “Fortalezas y áreas de mejora en la evaluación del desempeño de docentes mexicanos considerando la formación social y la experiencia internacional”, realizado en México, la evaluación objetiva propuesta es a través de estudios de fortalezas y debilidades para mejorar la evaluación de resultados. Se utilizó un método cualitativo de análisis de

documentos, dando prioridad a la información sobre el conocimiento teórico de los docentes. La conclusión es cambiar metodologías y herramientas socialmente orientadas a generar procesos de formación relacionados con la evaluación, retroalimentación y reflexión del desempeño diario de los docentes para promover el talento de los estudiantes y mejorar la enseñanza. Además de las brechas y las comparaciones, los resultados de este estudio demostraron un desempeño docente superior consistente entre los ex maestros. Estos resultados, a su vez, fueron muy relevantes para el manejo de la inteligencia emocional, según cinco dimensiones.

Tomemos, por ejemplo, el estudio de Quiriz & Tobón (2019) realizado en México, “Considerando fortalezas y dimensiones, formación social y experiencia internacional para mejorar la evaluación del desempeño docente en México”. El propósito del estudio es presentar fortalezas y puntos que necesitan ser evaluados para mejorar la evaluación del desempeño laboral de los docentes. Priorizar la información sobre los conocimientos teóricos del docente y utilizar métodos cualitativos en el análisis de documentos. Este resultado sugiere adaptar métodos y herramientas de acuerdo a los modelos sociales para crear procesos de formación relacionados con la evaluación docente, la retroalimentación y la retroalimentación del desempeño diario para desarrollar el talento de los estudiantes y mejorar la formación. El desempeño de los primeros maestros fue consistente con los resultados de este estudio, independientemente de la distancia y la comparación. Estos resultados, a su vez, se correlacionan significativamente con el manejo de la inteligencia emocional en cinco dimensiones.

En un estudio de caso referenciado en un estudio de caso nacional, se citó el estudio de Lira (2018), en el que vincula la inteligencia emocional y el desempeño docente en escenarios educativos. En la ciudad de Lima, utilizando un diseño experimental y horizontal, con el objetivo principal de establecer asociaciones entre dos variables a través de modelos cuantitativos. La población fue de 108 docentes de primaria, y secundaria, utilizando muestras censales e internacionales de aula, utilizando herramientas de cuestionarios y rúbricas modificadas. Los resultados muestran una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en un valor P de 0,000, lo que ayuda a los estudiantes a percibir su propio desempeño de manera equilibrada en el entorno de clase, por lo que los docentes

concluyen que necesitan controlar sus emociones y su comportamiento emocional. En este estudio, las observaciones se centraron en el comportamiento de los grupos de comparación. En el estudio actual, la muestra incluyó solo maestros de nivel inicial con un alto grado de correlación entre variables y tamaños.

En un estudio de caso comentado en un estudio de caso nacional, se menciona en primer lugar el estudio de Lira (2018) que vincula la inteligencia emocional al desempeño docente en las instituciones educativas distritales “Agostino, ciudad de Lima UGEL 05”. Son objetivos primordiales: La relación entre dos variables se determinó utilizando modelos cuantitativos, experimentos y diseños transversales. La población estuvo conformada por 108 docentes de primaria, secundaria y bachillerato que se sometieron a selección internacional de clases a través de censo y cuestionarios y rúbricas. Los resultados muestran que existe una correlación directa de valor  $P < 0.000$  entre EQ y el desempeño docente, lo que sugiere que los docentes pueden manejar sus propias emociones y sentimientos para ayudar a los estudiantes a equilibrar sus propias habilidades de manera equilibrada. En este estudio, observamos el comportamiento de un grupo de control. En este estudio, la muestra estuvo conformada únicamente por docentes noveles de una fuerte correlación entre variables y tamaños.

En el caso de la investigación apoyada por Chávez (2020), también se realizó en la ciudad de Lima un trabajo titulado “Inteligencia emocional y desempeño docente en un colegio secundario del barrio Villa María del Triunfo”. Esto se debe a que se utiliza métodos cuantitativos, de correlación de tipos, no experimentales y de transformación y llegamos a una población de 92 docentes de los cuales se extrajo una muestra de 56 docentes. Los evaluados siguieron un cuestionario denominado Bar-On. Los resultados muestran una correlación positiva moderada entre aspectos de la inteligencia interpersonal y el desempeño profesional docente, con un valor de  $r = .616$ . De igual forma, no hubo correlación entre el manejo del estrés ( $r = .182$ ) y el estado de ánimo ( $r = .353$ ) con respecto al desempeño educativo. En este caso, concluimos que existe una correlación directa entre la inteligencia emocional y el rendimiento educativo ( $r = .477$ ): Estos números muestran un acuerdo interesante con los estudios encontrados en el estudio actual. En efecto, en nuestro estudio encontramos un alto grado de correlación entre las variables y también entre los parámetros evaluados,

superando el 50% según el Rho de Spearman y un alto grado de correlación entre las declaraciones de Chávez y los resultados encontrados en este estudio.

En el caso de un estudio apoyado por Chávez (2020) y también realizado en el trabajo de Lima, Inteligencia emocional y desempeño de docentes de secundaria del distrito de Villa María del Triunfo, el objetivo fue el nivel de asociación. Según un cuestionario denominado Bar-On, se utilizaron 92 métodos correlativos, no experimentales, transversales a un grupo de docentes de los cuales se extrajo una muestra de 56 docentes. Los resultados mostraron que los aspectos de la inteligencia interpersonal se correlacionaron positiva y moderadamente con la efectividad de la educación vocacional, con  $r=.616$ , el estrés administrativo ( $r=.182$ ) y la emoción ( $r=.353$ ) no están correlacionados entre la enseñanza y el rendimiento sexual. En este caso, concluimos que existe una correlación directa ( $r=0,477$ ) entre la inteligencia emocional y los resultados de aprendizaje. Estos números son extrañamente consistentes con la investigación encontrada en este estudio. De hecho, en este estudio, según Spearman, hubo una fuerte correlación entre las variables y también entre las dimensiones medidas para valorar de Rho superiores al 50% lo que sugiere que los resultados de Chávez son consistentes con los resultados de aumento.

Obregón & Condorhuamán (2020) sobre la obra de los autores de Candela escribieron un artículo entre 2018 y 2019 titulado “Educación del desempeño relacionada con la inteligencia emocional en las instituciones educativas”. Pretende establecer el vínculo entre educación e inteligencia en el desempeño educativo a través de descripciones correlacionales y transversales. Usando una muestra de 90 docentes y aplicación de la herramienta del cuestionario Bar-On y prueba o aplicación del Marco de Buen Desempeño Docente, encontramos evidencia de correlación moderada ( $Rho=0.366$ ) entre variables, se concluye: El rendimiento educativo se relaciona positiva y significativamente con la inteligencia emocional y derivados: introspección personal ( $Rho=0,351$ ), personal ( $Rho=0,312$ ), interpersonal ( $Rho=0,386$ ), capacidad adaptativa ( $Rho=0,237$ ) y manejo del estrés ( $Rho=0,245$ ). En este caso, existe una discrepancia entre los aspectos citados por los autores en las variables de inteligencia emocional y los citados en el presente estudio. En nuestro caso, se identificó una correlación significativa entre las variables y el tamaño del estudio. Sin embargo, las tendencias parecen tener algunas similitudes en número y dirección. Por tanto, aún



existe cierta relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de los docentes en la muestra estudiada.

Finalmente, Obispo (2020) realizó un estudio titulado “Inteligencia emocional en relación con el desempeño docente” en una unidad educativa particular del distrito de Salvador Villa de Lima, el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existía entre los docentes II. valores utilizando una muestra de 72 docentes utilizando la prueba de Bar-On y un formulario de autoinforme. Los resultados mostraron que el valor del Rho de Spearman fue de 0,652,  $p=0,00$  y los resultados mostraron una correlación positiva y moderada, por lo que se concluyó que existe una correlación moderada entre las variables de inteligencia. Clima y rendimiento de aprendizaje en las instituciones educativas mencionadas. En cuanto a este estudio, las referencias de correlación estadística son casi las mismas, pero los autores de este artículo dan una interpretación diferente a la nuestra; porque de acuerdo a los datos encontrados en el estudio anterior, los niveles de correlación van desde el 55% hasta las fluctuaciones entre el 60% se interpretaron como correlaciones significativas o significativas entre las variables y dimensiones, excepto que se encontró que la variable EQ tiene un alto nivel de desempeño y control y rendimiento del aprendizaje. En el caso de este estudio, la relación entre los resultados es importante y, de hecho, a pesar de los diferentes resultados, se encontraron relaciones significativas entre los datos encontrados.

Es decir, cada investigación desarrollada en el contexto de estudio que se manifiesta en los planteamientos y trabajo de campo, evidencian una relación importante en los resultados, con los que fueron hallados en el presente trabajo de investigación. Eso demuestra que la inteligencia emocional es una factor importante al compararla con el desempeño docente; es decir, si los maestros se encuentran en una situación saludable y equilibrado de inteligencia emocional, así mismo será su desempeño; mientras que si dicha variable se halla en una situación deteriorada o afectada, posiblemente su desempeño también decaiga, tal como evidencia, con algunas diferencias de cifras, cada una de las investigaciones que fueron consultadas como parte de los antecedentes de estudio.

Esto significa que cada estudio realizado en el contexto de la investigación se refleja en los métodos y el trabajo de campo, ya que los resultados muestran conexiones significativas con los resultados del estudio actual. Esto sugiere que la inteligencia emocional es un factor importante en comparación con el desempeño docente; es decir, si la inteligencia emocional de los docentes está en un sano equilibrio, también lo estará su desempeño; aunque si dicha variable se deteriora o se ve afectada, su desempeño también puede disminuir, como lo muestran diversas figuras, cada estudio fue discutido como parte de los antecedentes del estudio.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

Primera: Se presenta un elevado grado de Inteligencia emocional en el desempeño docente de las maestras del nivel inicial en el distrito y provincia de Calca, así como en el desempeño docente de las maestras, siendo los porcentajes hallados para la variable 'inteligencia emocional' de un nivel alto para el 77%, un 9% con inteligencia emocional elevada y solamente del 14% con un nivel promedio, de inteligencia emocional; así como para la variable de 'desempeño docente' en un nivel del 47% en buen desempeño en sus labores profesionales; un 42% en un desempeño excelente y, sólo un 12% en un desempeño regular. En cifra global cerca del 90% de la muestra, evidencia un desempeño docente entre 'bueno' y 'excelente'.

Los niveles más altos de inteligencia emocional se presentaron como porcentajes encontrados en las variables, desempeño educativo de los docentes en los niveles de línea de base en los distritos escolares y Calca, y desempeño educativo de los docentes. El 77%, el 9% tiene inteligencia emocional alta y solo el 14% tiene inteligencia emocional moderada. Similar a la variable 'desempeño educativo', el 47% se desempeña bien en su trabajo profesional. 42% por desempeño excelente y solo 12% por desempeño mediocre. En general, casi el 90% de la muestra mostró un desempeño docente 'bueno' y 'excelente'.

Segunda: Entre los docentes de nivel primario, existe un grado significativo de relación entre los aspectos de auto coincidencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales y la variable “desempeño educativo”- Reconocimiento y desempeño docente, combinación Rho de Spearman al 6%. Existe una relación del 58% entre la autorregulación y el “rendimiento educativo”. 58% de asociaciones entre autorregulación y “resultados educativos”, 53% de asociaciones entre empatía y “resultados educativos”. Entre habilidades sociales y 50% asociaciones “desempeño educativo”.

Entre los docentes de nivel primario, existe un grado significativo de relación entre los aspectos de autoconciencia, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales y la variable 'desempeño educativo'. -Reconocimiento y desempeño docente., combinación Rho de Spearman al 6%. Existe una relación del 58% entre la autorregulación y el 'rendimiento educativo'. 58% de asociaciones entre autorregulación y 'resultados educativos', 53% de asociaciones entre empatía y 'resultados educativos'. Entre habilidades sociales y 50% asociación “desempeño educativo”.

Tercera: Se destacan indicadores favorables del desempeño educativo en las dimensiones reflexiva, relacional, colectiva y ética relacionadas con las variables de inteligencia emocional. Por tanto, existe una relación del 54% entre las dimensiones reflexivas de las variables Inteligencia Emocional y Rendimiento Educativo. Entre la “inteligencia emocional” y los aspectos relacionales, el 47% están relacionados. La relación entre la variable “inteligencia emocional” y el aspecto colectivo es de 44%. Y la asociación entre “inteligencia emocional” y aspectos éticos del desempeño educativo fue del 54%.

Surgieron indicadores favorables del desempeño educativo en las dimensiones reflexiva, relacional, colectiva y ética relacionadas con variables de inteligencia emocional. Por tanto, existe una relación del 54% entre los aspectos reflexivos de las variables de inteligencia

emocional y los resultados de aprendizaje. Entre la “inteligencia emocional” y las relaciones, el 47% están relacionados. La relación entre la “inteligencia emocional” y los aspectos éticos del logro educativo es del 54%.

Cuarta: Se verificó que existió un grado de correlación estadísticamente significativo entre las variables de estudio “inteligencia emocional” y la variable “rendimiento educativo” en docentes del nivel primario. La correlación entre ellas fue del 56,7% y se entendió que había relación entre el afecto y los efectos educativos en 100 casos. Hubo 57 casos con relaciones directas y dependientes entre las dos variables, y esto se entiende como un nivel importante de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Se ha comprobado que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio “inteligencia emocional” y la variable “rendimiento académico” de los docentes de primaria. Se ha comprobado que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio “inteligencia emocional” y la variable “rendimiento académico” de los docentes de primaria. Se encontró una correlación del 56,7% en 100 casos entre la influencia y la eficacia educativa. Hay 57 instancias de dependencia directa entre dos variables, que pueden entenderse con niveles de significancia, relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

## 5.2 Recomendaciones

- Primera: Se deben desarrollar nuevas investigaciones sobre inteligencia emocional y rendimiento educativo a nivel de docentes de primaria y secundaria, teniendo en cuenta otros contextos de investigación, incluidos los entornos rurales y urbanos, los contextos institucionales y los contextos del sector público también, maestros de tiempo y contrato.
- Segunda: También proponemos un método de investigación que considera las variables de la inteligencia emocional en cada aspecto mencionado en este estudio a saber, aspectos de autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales. Lo mismo ocurre con la variable dimensional “rendimiento educativo” propuesta por el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD). Este documento del Ministerio de Educación es una buena referencia para desarrollar investigaciones sobre la calidad educativa en términos de composición emocional y comportamiento profesional de los docentes.
- Tercera: Se proponen estudios correlativos sobre la variable “rendimiento educativo” según los aspectos reflexivos, relacionales, colectivos y éticos tomados del marco del buen desempeño educativo relacionado con la variable “mente” en un entorno urbano provincial. Contexto, variables que cambian frecuentemente de docente y variables para centros de empleo públicos y privados.
- Cuarta: Se fomenta la publicación y difusión de los resultados encontrados en este estudio para la UGEL de Calca, las instituciones educativas donde se recolectaron los datos y los interesados en difundir los datos, para proporcionar evaluaciones y críticas relevantes de la investigación científica en los campos de la inteligencia emocional y en el campo de la práctica docente.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alberti y Emmons (1978) Teoría del asertividad. Citado en: Caballo, Vicente. (1983). Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <file:///C:/Users/manager/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876.pdf>
- Álvarez C. María G. (2019) Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018.
- Anchundia D. Isabel M. (2019). “Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta” – Ecuador.
- Apic, K. (2019). Types of internal organizational communication in municipal educational facilities in Chile. Cuadernos de Investigación Educativa, 63-83. Argentina: Editorial Biblos. Asociación Española de Neuromarketing y Neuro comunicación. Bogotá – Colombia. Cooperativa editorial Magisterio. Bogotá, D.C.
- Burga C. Cecil W. (2018) Programa de comunicación asertiva y el clima institucional en los trabajadores de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Utcubamba. Amazonas.
- Caballero V. Elizabeth, Cruz P. Yaqueline & Otero G. Yurima. (2018). “La comunicación asertiva: un método de estimulación en la formación del profesional pedagógico” – Cuba. <https://www.redalyc.org/journal/5891/589167642003/589167642003.pdf>
- Caballo, Vicente. (1983). Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de: <file:///C:/Users/manager/Downloads/Dialnet-Asertividad-65876.pdf>
- Candela Munayco, F., Obregon Alzamora, N., & Condorhuamán Figueroa, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George’s College, 2018-2019. Revista EDUCA UMCH, (16). <https://doi.org/10.35756/educaumch.202016.162> Carmen” distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018. Universidad César Vallejo.
- Carrasco V. Josefa M. (2019) La comunicación asertiva y desempeño laboral en los docentes en las instituciones educativas de la Red 10 UGEL 02, Lima – 2019. En:
- Cartuche Alvarez, María Fernanda (2021) Comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Isabel de Godín-Ecuador. [https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UNACH\\_a968c24df33c25f4ec7671b4945b0ff5](https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UNACH_a968c24df33c25f4ec7671b4945b0ff5)
- Casassús, J. (2007). La educación del ser emocional. Santiago de Chile: Editorial Cuarto
- Champi H. Percy (2018) La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°50483 ‘Virgen del Carmen’ distrito de Quiquijana, provincia de Quispicanchi 2018. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34128/cchampi\\_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34128/cchampi_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez Ventocilla, M. L. (2020). La Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de nivel secundario Túpac Amaru de Villa María del Triunfo (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/4671>

- Chiavenato. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: McGrawHill.
- Cortez P. Ana Dolores. (2018) Indicadores de comunicación asertiva del docente y la generación del clima escolar en el aula en situaciones de aprendizaje.  
DE LAS SOCIEDADES. Razón y Palabra, vol. 14, núm. 70, Instituto  
DesempenoDocenteYSuInfluenciaEnElAprendizajeDelEst-
- Domínguez, Lázaro, M<sup>a</sup> de los Reyes (2009). LA IMPORTANCIA DE LA
- Escribano H. Elmys. (2018) “El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina.
- Ferrero, M. I. y Martin, M. (2013). Comunicación asertiva. Buenos Aires,  
file:///C:/Users/samsung/Downloads/Dialnet-
- Flores, M. (2017). La comunicación asertiva y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado grupo Montalvo. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- García, A. (2005). "Características del buen profesor universitario según estudiantes y profesores". Revista de Investigación Educativa, vol. 19, 31-50.
- García, C. (2018). Perspectivas del Impacto en el Liderazgo Educativo y la Calidad del siglo XXI. Revista Daena, 13(2), 24-39.
- Gardner. (1983). *Estructuras de la Mente. La teoría de las Inteligencias Múltiples*. Fondo de Cultura Económica.
- González A. María del Rosario (2021). Dirección de Bienestar Estudiantil.
- González-Morales, A. (2016). Definiciones del Código Ético AENENE.
- Gutiérrez. (2005). Educación y entrenamiento basados en el concepto de competencia: implicaciones para la acreditación de los programas de psicología. *Revista Mexicana de Psicología.*, 253-270.
- Huamán Champi, Percy. (2018). Tesis: La comunicación asertiva y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 50483 “Virgen del Juan”, Trujillo 2019.
- Johnson, T. &. (2002). *The association between emotional intelligence and early adolescent tobacco and alcohol use. Personality & Individual Differences*.
- Latapi, P (2006). Lecturas sobre la Educación en América Latina Nuevas Estrategias de Comunicación en Educación. San José de Costa Rica: Centro de Alfabetización.
- León Álava, Gladys (2020). Tesis: Comunicación asertiva y satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Alejo Lascano Bahamonde” Guayaquil, Guayas, 2020
- Lesmes, A. K., Barrientos, E. J., & Cordero, M. C.(2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería., 8(1), 147–153. <https://core.ac.uk/download/pdf/327164011.pdf>
- Lira Seguí N. (2018). Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa “Gran Mariscal Andrés Bello Cáceres Dorregaray” Distrito El Agustino UGEL 05. Lima. Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4182>



- Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En OREALC/UNESCO Editor. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 10-52). Chile.
- Luján M. Joselito M. (2020) Programa de comunicación asertiva para mejorar el clima laboral en la Institución Educativa emblemática ‘San
- Mayer, S. &. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. Basic Books.
- Mindvalley. (2019, 13 January). 5 Ways To Improve Your Assertive Communication Skills. <https://blog.mindvalley.com/assertivecommunication/>
- MINEDU (2017) Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5905>
- MINEDU. (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica.
- MINEDU. (2018). *Ley de Reforma Magisterial. N°29944*. Obtenido de [minedu.gob: http://www.minedu.gob.pe/reformamagisterial/pdf-leyreforma-magisterial/normas-complementarias-dela-ley-de-reformamagisterial.pdf](http://www.minedu.gob.pe/reformamagisterial/pdf-leyreforma-magisterial/normas-complementarias-dela-ley-de-reformamagisterial.pdf)
- Montenegro, I. (2007). Aprendizaje y desarrollo de las competencias.
- Morales Rodríguez, F. M., & Giménez Lozano, J. M. (2019). RELACIÓN ENTRE LAS CREENCIAS DE AUTOEFICACIA Y LOS NIVELES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1),143-153.[fecha de Consulta 17 de Agosto de 2022]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349859739015>
- Obispo Esteban J. (2020). Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa privada La Merced, Villa el Salvador 2020. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58639>
- Pincay-Aguilar, I., Candelario-Suarez, G., & Castro-Guevara, J. (2018). INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 2(2), 32-40. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol2iss2.2018pp32-40p>
- Quiriz Badillo T & Tobón Tobón S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Tlaxcala – México*. Vol. 15 N°1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384603>
- Rodríguez, A. (2007). Asertividad: el arte de decir «no» y algo más. [areaRH.com. http://www.areasrh.com/psicologia/asertividad.htm](http://www.areasrh.com/psicologia/asertividad.htm)
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., y Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed).
- Salovey, P., y Mayer, J. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. Basic Books.

- Shannon y Weaver (1949) La comunicación. Recuperado de:  
 Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Estado de México, México.  
 Consultado el 25 de junio de 2018.
- Tenti. (2008). *Sociología de la profesionalización docente*. Obtenido de ciep.fr:  
<http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliserles-enseignants-sansformation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Thorndike. (1926). *The measurement of Intelligence*. Columbia University.
- Torres, F. (1 de 2018). Taller de Habilidades de Comunicación Asertiva para Líderes. Jalisco, México.
- Trinidad, D.R. y Johnson, C.A. (2002). The association between emocional intelligence and early adolescent tobacco and alcohol use. *Personality & Individual Differences*, 32 95-105.
- Ugalde, M. (2016). El Liderazgo Académico, Comunicación Asertiva y Motivación. *Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61.
- UNESCO (2020). ¿Qué se espera que aprendan los estudiantes de América Latina y el Caribe? Análisis curricular del Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373982>
- Valenzuela Z. Bárbara; Álvarez F. Marcela & Salgado N. Estrella (2021) Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de concepción, Chile. Universidad Católica de la Santísima Concepción. <https://doi.org/10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002>
- Villar, E., Quesada, J., Navarro, J., & Rodríguez, A. (2010). Desarrollo de la asertividad como instrumento de aprendizaje para alumnos universitarios. *Revista electrónica Iniciación a la Investigación*, (4), 8. Recuperado de <http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/510/445>
- Zeballos Davila, Rosa America (2018) Tesis: Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Daniel Alcides Carrión de Cujone, 2018. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8962>