

Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública en Perú



Miriam Potosino Arqueñiego
Yolanda Fanny Villa Atanasio
Estela Hilda Ramos Mamani
Ofelia Carolina De la Cruz Ramos
Angela María Luna Rojas
Ulises Córdova García
Grecia Mercedes Chero León
Consuelo Del Pilar Clemente Castillo



Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública en Perú

Miriam Potosino Arqueñiego
Yolanda Fanny Villa Atanasio
Estela Hilda Ramos Mamani
Ofelia Carolina De la Cruz Ramos
Angela María Luna Rojas
Ulises Córdova García
Grecia Mercedes Chero León
Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

Este libro ha sido debidamente examinado y valorado en la modalidad doble par ciego con fin de garantizar la calidad científica del mismo.

© Publicaciones Editorial Grupo Compás
Guayaquil - Ecuador
compasacademico@icloud.com
<https://repositorio.grupocompas.com>



Potosino, M., et. al (2024) Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública en Perú. Editorial Grupo Compás

© Miriam Potosino Arqueñiego
Yolanda Fanny Villa Atanasio
Estela Hilda Ramos Mamani
Ofelia Carolina De la Cruz Ramos
Angela María Luna Rojas
Ulises Córdova García
Grecia Mercedes Chero León
Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

ISBN: 978-9942-33-792-4

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchos profesionales han sido afectados emocionalmente por las secuelas del COVID-19 ya sea por la pérdida de un familiar, el confinamiento en sus hogares, el estrés laboral, pérdida de empleos, etc. Los maestros no son ajenos a esta situación más aún, conociendo la importancia que tiene el rol docente en la práctica pedagógica ya que la estabilidad emocional que presenten permitirá brindar en sus estudiantes una enseñanza aprendizaje más óptima.

En el plano internacional, Martínez y Santos (2022) mencionaron que los docentes han atravesado diversas situaciones de estrés debido a responsabilidades laborales, políticas, sociales, así como secuelas emocionales ocasionados por el COVID -19 rebasando incluso a China y Estados Unidos. A causa de esta situación atípica, las habilidades emocionales se han visto afectadas. Por ello, la inteligencia emocional (IE) en maestros es crucial, debido a la contingencia pandémica se ha evidenciado que el docente ha desencadenado angustia, estrés laboral,

depresión y estas consecuencias propias de esta situación han provocado que los maestros la falta de comunicación con los estudiantes, baja empatía con los estudiantes incluso exceso de trabajos escolares lo que evidencia un desnivel en el desempeño docente.

El país no es ajeno a esta situación, ya que muchos docentes han sido víctimas de esta enfermedad, muchos han perdido seres queridos y han lidiado solos con el estrés laboral que incluía un desconocimiento casi total de cómo responder a un trabajo remoto a través del uso de plataformas virtuales entre otros sin tener a su alcance soporte emocional para enfrentar los estragos ocasionados por el COVID-19 y adaptarse a una nueva normalidad. Miranda et al. (2021), en su informe, mencionaron que la mayoría de los individuos interviniente en este estudio presentaron dificultades emocionales por ejemplo ansiedad, situaciones de angustias, episodios depresivos, episodios traumáticos, etc., tal vez por haber sido afectados por la enfermedad, por haber visto padecer a sus familiares, ser testigos del fallecimiento de parientes o amistades durante los primeros meses de emergencia

sanitaria, esas fueron algunas de las causas por las cuales presentaron dificultades en su trabajo remoto y se vio poca asertividad, asimismo se evidenció un desempeño docente poco favorable.

En una escuela del distrito de La Molina, los docentes sufrieron muchas situaciones dolorosas a causa de la pandemia, en algunos casos por pérdidas de familiares, estrés laboral; esta situación ha provocado en ellos inseguridades, temores y aislamiento, sin embargo, el nivel de IE que hayan desarrollado a lo largo de su vida puede tener relación en la capacidad para sobreponerse a esta nueva realidad. En el análisis del informe de gestión anual (IGA), se observó que varios de los docentes necesitaban apoyo pedagógico para realizar el trabajo remoto e incluso soporte emocional para lidiar con los estragos provocados por la pandemia, es así que se realizó un acompañamiento permanente, pero se observó grandes vacíos en el desempeño docente del colegio ya que presentaron dificultades en la planificación de las sesiones, algunos presentaron dificultad para realizar una retroalimentación reflexiva o por descubrimiento, entre otros problemas.

La importancia del reconocimiento de sus propias emociones, la regulación de estas emociones, el desarrollo de la empatía con otros docentes o personas que hayan sufrido los estragos del confinamiento, motivación para enfrentar nuevos retos y desarrollo de manejo de estrés así como su capacidad de adaptabilidad, todos estos aspectos, propios de la inteligencia emocional, es así que Tirado et al. (2020) mencionaron que las emociones pueden intervenir en la efectividad del trabajo realizado; el aumento de estas habilidades emocionales permitirá enfrentar los nuevos retos de modo que esto se pueda evidenciar un buen desempeño de la práctica pedagógica en esta nueva normalidad.

Por ello, se definió la siguiente problemática en el contexto de: ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023? Dentro de esta problemática, se abordaron los siguientes aspectos específicos: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones intrapersonal e interpersonal, la adaptabilidad, el manejo del estrés y el estado de

ánimo con el desempeño docente en una institución educativa pública,
La Molina 2023?

En relación a la justificación teórica, la importancia radica en las variedad de enfoques teóricos sobre las variables, asimismo, los resultados obtenidos permitieron ampliar y comprender la realidad presentada en la institución en mención. Con respecto a la justificación práctica, se estableció la existencia de una asociación entre las variables planteadas. Estos resultados permitirán desarrollar estrategias para fortalecer las habilidades proporcionadas por la IE, y así mejorar la práctica pedagógica. Por último, en lo que respecta a la justificación metodológica, se utilizaron técnicas e instrumentos de investigación que han conferido validez y confiabilidad a este estudio cuantitativo.

A continuación, se presentó el siguiente objetivo general para esta investigación: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. Además, se plantearon los siguientes aspectos específicos:

determinar la relación entre la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, del manejo de estrés y el estado de ánimo con el desempeño docente en una Institución Educativa pública La Molina 2023.

Finalmente, se consideró como hipótesis general que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. Asimismo, se plantearon hipótesis específicas que existe relación significativa entre la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, del manejo de estrés y el estado de ánimo con el desempeño docente en una institución educativa pública La Molina 2023.

Respecto al plano internacional, se encontraron diversos artículos científicos como, Altunkaya (2021) quien realizó un estudio para dictaminar relación entre niveles de IE junto con la capacidad de escucha académica en futuros docentes. Con respecto al método, se empleó el cuantitativo correlacional; el resultado del análisis realizado para determinar la causalidad entre las variables. El 11.2 % obtuvo en

la habilidad de comprensión auditiva de IE total a ($R^2 = 0,112$). Se concluyó que el grado de IE estaba por encima del promedio, los puntajes arrojaron que los futuros docentes se colocaban sobre el promedio de la escala total, es así que el análisis de regresión demostró y validó la hipótesis planteada.

Así mismo, Koç y Inandı (2022) plantearon el propósito de investigación y revelaron que relación de IE de los maestros de los diferentes niveles de las escuelas públicas y la capacidad de apertura al cambio. La metodología que se empleó fue la cuantitativa correlacional. Como resultado de la investigación, las variables arrojaron una diferencia elocuente entre inteligencia emocional y apertura al cambio, asimismo, se terminó concluyendo que existe una relación entre la IE de los docentes y la capacidad al cambio que poseen.

Romero et al. (2022) efectuaron un estudio para establecer un vínculo entre IE y rendimiento académico en matemáticas, donde se considera cuantitativa, enfoque no experimental, nivel de relevancia, solo un

pequeño número de estudiantes (25 %) logró un nivel alto, también, una mayoría abrumadora del 63 % muestra rangos medio - alto, y el 12 % se ubicaron en un nivel medio a bajo. Por último, se concluyó que la IE no tiene nada que ver con el rendimiento académico en el campo de los números ya que logra un coeficiente de correlación de igual a 0.011, en otras palabras, bordea el cero, lo que significa que hay otros aspectos parte de la IE que no causan impresión en el rendimiento académico.

Martínez et al. (2020) investigaron sobre la asociación de la apreciación de la práctica docente en su campo laboral y la apreciación docente a través de un examen homogeneizado. La metodología fue cuantitativa – cualitativa de enfoque mixto, diseño secuencial exploratorio correlacional. Los resultados arrojados fueron que 2.0 % del total del muestreo alcanzó un óptimo desempeño, 7.0 % un desempeño desfavorable y 40 % de los maestros evaluados lograron un buen desempeño. La relación obtenida fue de -0.416 con una significancia menor 0.05. ,asimismo, se visualizó que la correlación entre el desempeño del maestro en el quehacer profesional y el

desempeño del maestro en la evaluación a través de un examen realizada es de 0.099, pero con una significancia de 0.686, en tal sentido, el trabajo establece que no existe relación entre las variables, concluyendo que es necesario una valoración del trabajo docente dentro de su quehacer educativo o sea el aula, el cual refleja un panorama real de su práctica para realizar una retroalimentación más adecuada.

En el plano nacional, Romero (2023) presentó una investigación que estuvo direccionada a denotar relación entre la IE y desempeño docente de una escuela. El método que se usó fue cuantitativa correlacional de tipo no experimental. Los resultados analizados en las pruebas aplicadas se tomaron en cuenta las prueba de Spearman cuyo resultado fue de (0.424), es decir, una relación débil, lineal, directa y proporcional. Se concluyó que la IE corresponde al desempeño docente y que esta debe ser atendida a través de talleres para docentes y debe darse prioridad a actividades estratégicas para un oportuno manejo de emociones.

Ferro (2021) desarrolló una investigación que consistió en determinar durante la pandemia de COVID-19, asociación respecto a IE y desempeño docente, donde el método aplicado fue deductivo en sentido hipotético, enmarcado en un enfoque cuantitativo. Los resultados arrojados en la investigación fueron que el 51 % de los maestros se ubicaron en un nivel de IE adecuado, con respecto al desempeño docente el 49 % de maestros se ubicó en proceso. Se llegó a la conclusión de que efectivamente hay una correlación entre las variables analizadas. Asimismo, se mencionó que esta se va desarrollando desde un plano emocional hasta un perfil cristiano.

Flores et al. (2018) ejecutaron un análisis para dictaminar asociación entre IE junto con el desempeño docente en colegios de la FAP, se usó el enfoque cuantitativo, transeccional, de aspecto correlacional. Los hallazgos alcanzados indicaron que los maestros se ubicaron en un nivel adecuado 60 %; 21 %, alto; y 19 % bajo. Con respecto al desempeño del maestro, la investigación arrojó que los maestros se ubicaron en un nivel regular 66 %. Asimismo, concluyeron que existe una relación directa y significativa de las instituciones en estudio.

Desde otro enfoque, Coronel y Ñaupari (2011), evaluaron relación entre IE y desempeño docente en aulas de una universidad de Huancayo, para ello se aplicó el enfoque investigativo cuantitativo dentro de un ámbito correlacional con línea descriptiva, los puntajes obtenidos fueron que el 93 % de los docentes en general tenían IE muy avanzado y una competencia emocional adecuada; el grupo también arrojó que el 94 % de los estudiantes eran excelentes en la enseñanza y calificados en la enseñanza como satisfactorio. Se concluyó que sí hay una correlación en línea significativa y directa entre ambas variables estudiadas.

La investigación estuvo basada en la teoría de las inteligencias múltiples propuesta por Gardner et al. (2011) donde las personas desarrollan habilidades a lo largo de sus vidas, que luego resultan importantes para el desarrollo en cada etapa de su existencia. Además, la Universidad del Norte de Illinois para la Enseñanza y el Aprendizaje Innovadores (2020), en referencia al modelo teórico, señala que los individuos van desarrollando la inteligencia lingüística, la lógica-

matemática, el espacio, la música, el cuerpo y el movimiento, la comunicación interpersonal y la inteligencia intrapersonal.

En referencia a los enfoques conceptuales, Mendives (2018) y Attwood (2022) citan a Gardner et al. (2011), quien menciona que los seres humanos por naturaleza tienen múltiples inteligencias y hay que mencionar que todos somos diferentes, algunas personas poseen más habilidad que otras porque han desarrollado a lo largo de la vida un conjunto de habilidades potencialmente desarrollados. También asegura que, si se movilizan más habilidades, se obtendrán personas capaces para enfrentar diversos tipos de problemas. Asimismo, Cherry (2023) afirmó que la inteligencia es la actitud de resolver las dificultades de la vida, tener la capacidad enfrentar nuevos problemas sea capaz de resolverlos y, en última instancia, demostrar la inteligencia es multifacética, ya que la gente tiene muchas maneras de identificarse a sí mismo y al contexto real en la que se desenvuelve. Los autores mencionan que las emociones juegan un papel preponderante en las destrezas cognitivas y estas son importantes para lograr el éxito humano.

Goleman (1995) difundió la terminología de IE por diferentes canales, como sus libros y artículos publicados en revistas, y lo define como la sagacidad del ser humano de sentir sus emociones, comprender su entorno, medir, cambiar, regular las emociones de sí mismo y de cómo éstas pueden influir en los demás. En ese sentido, esta perspectiva subraya la importancia de la conciencia emocional y la inteligencia interpersonal para el bienestar y el éxito en diversos ámbitos de la vida. El trabajo de Goleman ha contribuido a generar conciencia y comprensión sobre la importancia de la IE en las relaciones humanas y un personal desarrollo.

Inteligencia emocional es definida por diferentes autores, en este caso Mayer y Salovey (1990), citados en Montecinos (2018), como emociones que desarrolla el intelecto, o la capacidad de reconocer y convertir con precisión signos y eventos personales, emocionales en acciones; el proceso de dirigir las emociones, pensamientos y acciones de una persona de forma eficaz y coherente con los objetivos individuales, en otras palabras, la suficiencia de las personas para impulsar sus emociones y crear armonía. Asimismo, según Gilar et al.

(2019), conceptualizó a la IE como la capacidad de comprobar las emociones de cada persona para la resolución de imprevistos cotidianos. Además, Cavas y Cavas (2020), enfatizan la IE a modo de resolver de manera pacífica los problemas y dar a conocer sus habilidades para hacerlo, demostrando ser empático, así como demostrar la comprensión de los sentimientos de los demás.

Esta investigación tomó como autor base a BarOn, R. (1997) quien definió a la IE como un grupo de habilidades, aptitudes, destrezas que una persona posee, agrega además la capacidad de adaptabilidad a nuevas situaciones, enfrentar desafíos o presiones del medio ambiente. Asimismo, mencionó que fomentar el desarrollo de estas habilidades permitirá al hombre hacerles frente a los retos que atravesará en diferentes situaciones de la vida, con esta afirmación, se pudo afirmar que la IE ayuda a los humanos a adaptarse a diferentes entornos abiertos. Asimismo, el autor es quien propone cinco componentes que se desenvuelven en el ser humano.

Ebrahimi et al. (2018) citaron a BarOn, R. (1997) cuya habilidad intrapersonal contiene la comprensión de sí mismo, de conocerse, aceptarse, es también la capacidad de ser asertivo, tener autocontrol y buscar la independencia personal. Banguera (2020), menciona que la inteligencia ha sido interpretada como el autoconocimiento y la habilidad de actuar adaptativamente a partir de su desarrollo, asimismo, refiere la importancia de desarrollar estas habilidades para enfrentar desafíos propios del individuo.

Blázquez (2021) mencionó que esta implementación de inteligencia intrapersonal se fusiona como el conocimiento de uno mismo; tener conciencia de sus propias emociones y pensamientos, intenciones, motivación, temperamento y deseo. También, es considerada como la capacidad de autodisciplina y autoestima. Para Rochmahwati y Afifah (2018), las personas que han desarrollado su inteligencia intrapersonal son capaces de demostrar la pasión, son entusiastas, demuestran espontaneidad, son asertivos, presentan una autoestima elevada y pueden sobreponerse al dolor y consolarse a sí mismas,

tienen la capacidad de relacionarse estrechamente con su yo y están listos para estar solos.

Marreros y Montalvo (2019) describieron a la habilidad interpersonal como la capacidad del ser humano para comprender sus propios sentimientos, conocer las causas y poder diferenciarlos. Asimismo, Gasong y Toding (2020) sugieren que se debe ser asertivo para comunicar sin lastimar a las personas de su entorno, también, debe conocerse a sí mismo tanto sus defectos y virtudes, así como sus limitaciones para ello debe de demostrar independencia emocional para poder tomar decisiones según los problemas que se le presenten. Además, Díaz et al. (2014) explicaron que la relación interpersonal es la influencia de intercomunicación entre dos o más personas y esta debe ser de forma recíproca.

Para Hanco et al. (2021) mencionaron que esta habilidad es básica y sustancial para el ser humano ya que la naturaleza social, en sí misma, le exige estar en constante contacto con otras personas y lo ideal es hacerlo de forma asertiva. Con respecto a la empatía, según Salamanca

(2021), es la habilidad de ponerse en la posición de otros, así como considerar importante los sentimientos de los demás no solo eso, también tener la capacidad de relacionarse con las personas de manera adecuada, fomentar quizá la cooperación o simplemente ser miembro de un grupo que aporte y busque el bien común.

Velásquez y Alderete (2021) conceptualizaron la adaptabilidad como la destreza que tiene el ser humano para que a pesar de las situaciones más difíciles el hombre puede adaptarse sin mucha dificultad a las exigencias del entorno social, quizá aceptando condiciones o parámetros complicados, es así que se establece como subdimensiones como la flexibilidad, que en otras palabras es la capacidad de evolucionar haciendo uso de las emociones y de la mente, otra subdimensión es la solución de problemas, esto permite enfrentarse a diversos problemas o promover diferentes estrategias para resolverlo es así que se pueden ofrecer soluciones poderosas, por último, la verificación de la realidad que es la que permite al ser humano medir, calificar o evaluar lo que se piensa de la realidad.

Asimismo, Rosas (2019) consideró que la adaptación responde a los cambios, así como demandas de todo índole que sufre o se enfrenta el ser humano en su entorno, demuestra la capacidad de tolerar, aguantar situaciones completamente complejas y como el ser humano es capaz de resistir a esos episodios que le permitirán controlar sus propias emociones, BarOn, R. (1997) Para ello, el estado de ánimo es crucial ya que se pondrá en juego la capacidad de ser feliz, de demostrar felicidad con lo que se es o lo que se tiene, así como demostrar optimismo para hacer de su vida más fructífera y más positiva.

Con respecto al manejo del estrés, Sumathi et al. (2022) definieron al estrés como la reacción de un individuo al entorno. Por lo tanto, el estrés al presentarse a una persona, esta es capaz de responder y hacerle frente, porque cada individuo tiene un nivel normal de excitación de acuerdo a los estímulos externos puede demostrar su capacidad de funcionamiento. Las diferentes causas del estrés pueden ser originadas por el aspecto personal o por factores, como la

personalidad de cada uno, perspectiva de vida que se tiene, habilidad para enfrentarse a los problemas entre otros.

Con respecto a la última dimensión, el autor base BarOn, R. (1997) se refiere al estado de ánimo y engloba la capacidad de buscar la felicidad y sentirse satisfecho con la vida, así como la habilidad de mantener el optimismo frente a situaciones difíciles. Esta dimensión completa el análisis del autor sobre el tema, destacando la importancia de cultivar un estado de ánimo positivo y resiliente para alcanzar el bienestar emocional. Según Rivera, et al. (2021), es la capacidad de tener una actitud positiva, es por ello, que debe incluir dos aspectos: felicidad, que es la capacidad de sentirse completamente satisfecho con uno mismo y con el resto y; el optimismo.

Con respecto a desempeño docente, la investigación se basa en la teoría de la autoeficacia (AE), en este sentido, Bandura (1977) inserta este término como eje primordial llamada Teoría social cognitiva, otorgando énfasis a la autorreferencia de la persona así como realizar el análisis de su entorno y poseer la capacidad de ser el eje de su

transformación, es así que estos entes son capaces de desarrollar una crítica y análisis de su nivel de mediadores, capaz de lograr metas, objetivos o quizá tomar decisiones para transformar su realidad.

Por otro lado, los enfoques conceptuales en la cual se basa la investigación, Chiavenato (2011) mencionó que la evaluación de un determinado desempeño es la valoración constante del actuar de un individuo de acuerdo a las funciones que fue encomendado ya sea trabajos, metas o objetivos que lograr, es así que se pone en evidencia las competencias y habilidades que posee el trabajador. Esta valoración que se da a través de un proceso permitirá evaluar los resultados y su aporte a la empresa a la que pertenece.

Asimismo, el autor recalca que es importante que toda persona reciba una retroalimentación sobre la ejecución de sus labores para realizar una reflexión y mejorar en los puntos quiebres, es así que tanto el empleador como la organización se benefician (Chiavenato, 2011). Este párrafo resalta la importancia de la retroalimentación en el ámbito laboral, subrayando que es esencial para que las personas

alcancen reflexionar y mejorar en aquellos aspectos que requieren atención. La retroalimentación efectiva es un proceso clave para el crecimiento profesional. Además, al enfatizar que tanto el empleado como la organización se benefician de este proceso, se destaca cómo la retroalimentación contribuye al progreso del desempeño individual y al logro de propósitos y metas corporativas. Esta perspectiva realza la importancia de establecer una cultura de retroalimentación constructiva y continua en el entorno laboral.

Por otro lado, Palacios (2019), realizó un análisis sobre desempeño laboral, denotando que este es fundamental para el correcto avance de cualquier institución, es así que se le debe dar la importancia debida sobre todo en el ámbito de la dirección de personal, este proceso de evaluación contribuirá a mejorar los propósitos trazados, asimismo, se evidenciará la satisfacción de los trabajadores, por ende se mejorará la eficacia de los productos o la eficiencia servicios prestados.

Puente et al. (2018), después del análisis de su investigación, llegaron a la conclusión que el desempeño docente corresponde a la variedad

de situaciones que el maestro desarrolla con los discentes para lograr los fines encomendados a través de la responsabilidad y una correcta ejecución de su práctica didáctica en el cual los estudiantes deben hacer uso de todas las competencias, actitudes y destrezas que van fortaleciendo en cada etapa de su vida.

Se tomó como autor base al Ministerio de Educación (Minedu, 2014), en vías del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), explica que la evaluación al personal del ámbito magisterial estará enmarcada al desarrollo de los dominios, las competencias y los desempeños los cuales permitirán garantizar un buen maestro y estos deben ser desarrollados por todos los docentes del país. El acuerdo técnico realizado en con los maestros, el Estado, así como la sociedad en su conjunto sobre esta las estrategias políticas, esto tiene como fin primordial que los maestros logren estos desempeños de forma progresiva en cada etapa de la carrera profesional, este avance permitirá cumplir con los aprendizajes, así como el avance de las competencias de todos los niños y adolescentes de nuestro país.

Los dominios que propone el MBDD están relacionados, en primer lugar, con preparación para los aprendizajes que consiste en la realización de quehacer educativo a través de la gestación del programa curricular contextualizado a su realidad, así como las unidades didácticas que, para ello, el docente debe de dominar. Asimismo, la elaboración de sesiones de aprendizaje garantizando la inserción de la interculturalidad, así como la inclusión. También, debe tomar en cuenta el uso de herramientas, materiales adecuados, los procesos pedagógicos contenido disciplinar uso adecuado de estrategias didácticas en las diversas áreas, así como evaluaciones apropiadas (Minedu, 2014).

Con respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los discentes, está referido al proceso propiamente dicho y debe estar basado en el enfoque de inclusión. Asimismo, se le da un peso importante a la mediación de los aprendizajes basado en un clima apropiado que favorezca la adquisición de los mismos, se debe tener en cuenta. También, el contenido disciplinar, las características de los estudiantes, la motivación por las que se mueven, las diversas

estrategias didácticas y metodológicas, así como la evaluación de los aprendizajes, el uso de los instrumentos que permitirán medir el logro de las competencias, entre otros (Cruzado, 2022).

La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM, 2022), refiere la colaboración que ofrece el maestro en la gestión del centro o redes educativas sobre las comunidades de aprendizajes donde los maestros comparten experiencias y participan en proyectos tanto en su elaboración, aplicación y ejecución. No obstante, estas prácticas colaboran. También, en el clima de la institución y fomenta la asistencia de los hogares. Por último, según la DRELM (2022), el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se refiere a cómo el maestro puede ser capaz de realizar una autoevaluación, una autoreflexión sobre su práctica pedagógica, de sus pares y porque no de los grupos profesionales que se encuentran en su institución es así que, este dominio se refiere a que el maestro es consciente de la responsabilidad que tiene con el desarrollo y el logro de competencias.

Tabla 1.

Frecuencias descriptivas de la Inteligencia emocional y sus dimensiones

Nivel	Inteligencia emocional		D1: Intrapersonal		D2: Interpersonal		D3: Adaptabilidad		D4: Manejo de estrés		D5: Estado de ánimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	17	24%	17	24%	20	29%	19	27%	19	27%	14	24%
Regular	33	47%	31	44%	28	40%	31	44%	24	34%	31	47%
Baja	20	29%	22	31%	22	31%	20	29%	27	39%	25	29%
Total	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%	70	100%

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Los resultados presentados para la variable indicaron que, del total de docentes evaluados en la institución, predomina ampliamente el nivel “regular” con el 47 % y “baja” con el 29 %, deduciendo una tendencia intermedia - baja. Acorde a la dimensión Intrapersonal, el nivel “regular” es el predominante, con un rango del 44 %; mostrando una capacidad intermedia de percibir su emocionalidad propia. En cuanto a la dimensión Interpersonal destaca el 40 % (regular) y 31 % (baja), evidenciando habilidades medias para la interacción y relación efectiva con los demás. Para la Adaptabilidad, prevalece el nivel “regular” con el 44 % y “baja” con el 29 %; demostrando una facultad moderada para adaptarse y manejar eficazmente los cambios y desafíos emocionales. Respecto al Manejo del Estrés, la mayoría obtuvo el nivel “bajo” con un 39 % y “regular” con el 34 %; refiriendo una habilidad leve para gestionar la tensión y angustia en situaciones desafiantes. En proporción al Estado de Ánimo, domina el nivel “regular”, con un porcentaje del 47 %, por tanto, los evaluados presentan una aptitud ligera para gestionar emociones positivas y

negativas y mantener una actitud optimista y resiliente frente a los desafíos.

Tabla 2.

Frecuencias descriptivas de la variable Desempeño docente y sus dimensiones

Nivel	Desempeño docente		D1: Preparación para el aprendizaje		D2: Enseñanza para el aprendizaje		D3: Participación en la gestión de la escuela		D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Óptimo	24	34%	21	30%	18	26%	15	21%	19	27%
Regular	29	41%	30	43%	29	41%	38	54%	29	41%
Deficiente	17	24%	19	27%	23	33%	17	24%	22	31%

Total	70	100 %	70	100 %	70	100%	70	100%	70	100%
--------------	----	-------	----	-------	----	------	----	------	----	------

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

La globalización de resultados en la variable desempeño docente evidenciaron que, el 41 % tiene un desempeño “regular”, seguido por el 34 % “óptimo”, y 24 % “deficiente”. Con respecto a la primera dimensión el nivel “regular” prepondera con el 43 % y “óptimo” con el 30 %. La segunda dimensión obtuvo un porcentaje dominante del 41 % para el nivel “regular” y “deficiente” el 33 %, es decir, estas cifras demuestran los diferentes enfoques, estrategias y técnicas que los educadores utilizan para facilitar y promover la transformación del aprendizaje de los educandos. La tercera dimensión reporta el 54 % dentro del nivel “regular”, comprobando que algunos docentes presentan una regular colaboración en las redes educativas del aprendizaje. Por último, para la cuarta dimensión domina el nivel “regular” con el 41 % y “deficiente” con el 31 %; evidenciando que

algunos docentes mantienen una capacidad leve para realizar una autoevaluación y autorreflexión sobre su práctica pedagógica.

Tabla 3.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Inteligencia emocional	0.130	70	0.005
Variable Desempeño docente	0.197	70	0.000

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Según la Tabla 5, se puede observar que el nivel de significancia fue menor al 5 % (0.05), por lo tanto, se puede afirmar que la distribución de los datos es no normal, conllevando al empleo de una prueba no paramétrica, siendo el coeficiente “Rho de Spearman”.

Nivel de significancia:

$\alpha=0.05$ se considera un nivel de confianza del 95 %.

Regla de decisión

Si el valor de p es < 0.05 , se rechaza H_0 ; si p es > 0.05 , se acepta H_0 .

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.

H_1 : Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.

Tabla 4.

Rho de Spearman para el cruce entre Inteligencia emocional y desempeño docente

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	0.641**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

El cruce de variables reveló un error por debajo del límite establecido, con un valor de 0.000 según el coeficiente de correlación de Spearman. Esto significa una relación significativa y moderada en un sentido positivo ($Rho=0.641$), respaldando la suposición inicial del investigador y confirmando la hipótesis general planteada, según lo mencionado por los autores Hernández et al. (2014).

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y desempeño docente.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión intrapersonal y desempeño docente.

Tabla 5.

Rho de Spearman para el cruce entre D1. Intrapersonal y V2.

Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	0.580**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Al estudiar la relación entre la dimensión y variable se reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Este resultado indica una relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.580$). Estos hallazgos respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 1 planteada en el estudio.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y desempeño docente.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión interpersonal y desempeño docente.

Tabla 6.

Rho de Spearman para el cruce entre D2. Interpersonal y V2.

Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	0.571**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

El análisis de la relación entre la dimensión y variable reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto demuestra una relación significativa y moderada en sentido positivo (Rho=0.571). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 2 propuesta en la investigación, cuyo p-valor fue menor a 0.05.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y desempeño docente.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión adaptabilidad y desempeño docente.

Tabla 7.

Rho de Spearman para el cruce entre D3. Adaptabilidad y V2.

Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coefficiente de correlación	0.592**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

Después de analizar la relación entre la dimensión y variable se reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto indica una relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.592$). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 3 planteada en el estudio.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y desempeño docente.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de estrés y desempeño docente.

Tabla 8.

Rho de Spearman para el cruce entre D4. Manejo de estrés y V2.

Desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Manejo de estrés	Coefficiente de correlación	0.617**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

La evaluación para conocer la relación entre dimensión y variable propuesta en este estudio reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto demuestra una relación significativa y moderada en sentido positivo (Rho=0.617). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 4 planteada en el estudio.

H₀: No existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y desempeño docente.

H₁: Existe una relación significativa entre la dimensión estado de ánimo y desempeño docente.

Tabla 9.

Rho de Spearman para el cruce entre D5. Estado de ánimo y V2.

Desempeño docente

		Desempeño docente
Rho de Spearman	Estado de ánimo	0.565**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	70

Nota. Análisis estadístico_ SPSS.v.26 (2023).

El análisis de la relación entre la dimensión y variable reveló un error de 0.000 según el coeficiente de correlación. Esto indica una relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.565$). Estos resultados respaldan la suposición inicial del investigador y confirman la hipótesis específica 5 planteada en el estudio.

En conformidad con la hipótesis general “Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023”, se evidenció una relación significativa y moderada en un sentido positivo ($Rho=0.641$; $p=0.000$). Los resultados descriptivos de la IE, afirmaron que prevalece en gran medida el nivel “regular” (47 %) y “bajo” (29 %), logrando inferir que casi la totalidad de los docentes presentan un nivel promedio o por debajo de este. Esto trae dificultades en el reconocimiento, comprensión y regulación de las propias emociones, así como el manejo eficiente de relaciones interpersonales y la resolución de problemas de manera emocional e inteligente. Con respecto al desempeño docente, la mayoría se encuentra en el rango “regular” con el 41 %, mientras que, un porcentaje significativo se

encuentra en el nivel “óptimo” (34 %). Sin embargo, un porcentaje considerable también presenta un desempeño “deficiente” (24 %). Esto refleja la necesidad de brindar apoyo y recursos adicionales a aquellos docentes que presenten un desempeño por debajo de las expectativas esperadas.

Dichos resultados concuerdan con Ferro (2020), el cual demostró relación entre sus variables, donde el 51 % de maestros denota una adecuada inteligencia emocional respecto a su desempeño. Por lo contrario, se discrepa con Romero et al. (2022), cuyo estudio logró un nivel alto en la emocionalidad de 25 %, sin embargo, no encontró relación significativa entre sus variables ($Rho = 0.011$). También, a nivel nacional Romero (2023), determinó asociación entre las variables mencionadas, no obstante, la correlación fue débil en sentido positivo ($Rho = 0.424$; $p = 0.000$).

Lo descrito anteriormente estuvo fundamentado por la teoría de las inteligencias múltiples, estudiada por los autores Gardner et al. (2011), el cual sostiene que la inteligencia no puede ser comprendida y medida

únicamente a través de un factor general, como el coeficiente intelectual, sino que existen múltiples formas de inteligencia manifestadas de manera independiente, valiosas en diferentes contextos, proponiendo la inclusión de otras formas de inteligencia, como la naturalista (capacidad para reconocer y clasificar elementos de la naturaleza) y la existencial (reflexión sobre cuestiones filosóficas y trascendentales). Mendives (2018) enfatiza que dicho modelo teórico mantiene un impacto significativo en la educación, promoviendo un enfoque más diversificado y personalizado en el aprendizaje, donde se valoran y desarrollan las diferentes formas de inteligencia de los individuos.

En referencia a la hipótesis específica 1, se reveló una relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.581$; $p=0.000$). Al evaluar a los docentes en la dimensión Intrapersonal, el nivel predominante es “regular”, con un porcentaje de 44 %, por lo tanto, casi la mitad de los profesores presentan habilidades y competencias emocionales en un nivel intermedio respecto a comprensión y manejo de emociones adecuadas. Además, el 31 % se encuentra en el nivel

“bajo”, lo que sugiere que tienen dificultades para comprender y gestionar sus emociones de manera efectiva. Por otro lado, el nivel “bueno” con el 24 %, indicó que hay un porcentaje relativamente menor de docentes que muestran un nivel más elevado de competencias intrapersonales en cuanto al manejo de sus emociones. Estos resultados son comparables con Coronel y Ñaupari (2011), quienes encontraron una asociación relevante en sentido positiva entre las variables estudiadas ($p = 0.000$) cuyos puntajes obtenidos demostraron que el 93 % de los educadores en general tenían una inteligencia emocional muy avanzada y una competencia emocional adecuada, mientras que, el 94 % de los estudiantes calificaron la enseñanza como satisfactoria. En ese sentido, Ebrahimi et al. (2018), destaca la importancia de la autoconciencia y la autorregulación emocional como elementos esenciales en la inteligencia intrapersonal.

En referencia a la hipótesis específica 2, se comprobó relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.571$; $p= 0.000$). Respecto a la evaluación en los docentes para la dimensión Interpersonal, destaca el nivel “regular”, con un porcentaje del 40 %

del total. Esto indica que la mayoría de los participantes poseen habilidades intermedias para utilizar la interacción y relación efectiva con los demás. Por otro lado, se observa que un 31 % se encuentra en nivel “bajo”, lo que sugiere inconvenientes en sus habilidades interpersonales y desafíos al interactuar con los demás. En cuanto al nivel “bueno”, este se presentó en un 29 % de los docentes, lo que refleja un porcentaje relativamente menor de participantes que demuestran habilidades más avanzadas en la interacción y relación con los demás. Similarmente, Flores et.al (2018), encontraron una asociación fuerte y relevante entre los niveles de IE y desempeño docente, donde el 60 % de los educadores obtuvieron un desempeño adecuado y la inteligencia emocional mostró un 21 % en un nivel alto y 19 % bajo. De otro modo, Salamanca (2021), destaca que las capacidades de percepción y comprensión de las emociones durante las interacciones sociales.

En referencia a la hipótesis específica 3, se exhibió relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.592$; $p= 0.000$).

En referencia a la dimensión adaptabilidad, “regular” fue el nivel

dominante con un porcentaje del 44 %, así, una proporción considerable de los participantes tiene una capacidad moderada para adaptarse y manejar eficazmente los cambios y desafíos emocionales en su entorno laboral. Además, se identificó que 29 % de los docentes se encuentra en el nivel “bajo”, lo que sugiere dificultades en su aptitud para lidiar con situaciones emocionalmente exigentes. Por otro lado, el nivel “bueno” se presentó en un 27 %, lo que muestra un porcentaje menor con la capacidad de adaptabilidad y manejo de los cambios emocionales. Por su parte, los hallazgos de Koç y Inandi (2022), evidencian similitud con el presente estudio, donde determinaron que los educadores poseen una importante inteligencia emocional asociada con la capacidad al cambio, logrando adaptarse a nuevos desafíos emocionales ($p = 0.000$). Por otro lado, Velásquez y Alderete (2021), en su enfoque, enfatizan la importancia de la adaptabilidad emocional, destacando el manejo eficaz en cambios y desafíos emocionales en el entorno de trabajo.

En referencia a la hipótesis específica 4, se constató relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.617$; $p= 0.000$).

En ese sentido, la mayoría de los docentes evaluados en la dimensión Manejo del Estrés, se ubicaron en el nivel “bajo”, con un porcentaje del 39 %, manifestando una habilidad leve para mantener la angustia y tensión en situaciones retadores. Por otro lado, el nivel “regular” fue presentado por el 34 %, lo que sugiere que tienen una capacidad moderada para manejar el estrés en su entorno laboral. Cabe mencionar que solo un pequeño porcentaje, representado por diecinueve evaluados (equivalente al 27 %), se situaron en el nivel “bueno”, lo que muestra que hay un número limitado de participantes que demuestran una mayor habilidad para manejar eficazmente el estrés. Hallazgos comparables con Martínez et al. (2020), quienes afirmaron la relación entre sus variables, con el 40 % en el nivel regular, siendo necesario una valoración del trabajo docente en relación a sus labores educativas para realizar una retroalimentación más adecuada. De esta manera Xu y Qing (2022), resaltan la importancia de la regulación emocional para enfrentar el estrés. Estas habilidades son relevantes para los docentes, quienes a menudo enfrentan situaciones estresantes en su labor.

En referencia a la hipótesis específica 5, se demostró relación significativa y moderada en sentido positivo ($Rho=0.565$; $p= 0.000$). Al analizar el estado de ánimo en los docentes, se encontró que casi la mitad se ubicaron en el nivel “regular” con el 47 % evidenciando que los docentes muestran una aptitud media para gestionar sus emociones positivas y negativas y mantener un estado de ánimo equilibrado. Por otro lado, el nivel “bajo” fue presentado por el 29 %, lo que sugiere que hay un porcentaje considerable de participantes que tienen dificultades para mantener un estado de ánimo frente a los desafíos. En menor proporción, el nivel “bueno” fue evidenciado por el 24 %, lo que reporta que un grupo reducido de participantes muestra una mayor habilidad para mantener una actitud optimista y resiliente. En similitud con el estudio de Altunkaya (2021), el cual refleja semejanzas, donde la inteligencia emocional obtuvo el 11.2 % para el nivel “buena”, asimismo, el análisis de regresión validó la hipótesis planteada por el investigador. En ese sentido, Wolfer et al. (2022), destacan la importancia de experimentar emociones positivas y mantener un estado de ánimo favorable. Esto puede ser especialmente

relevante para los docentes, ya que un estado de ánimo positivo puede influir en su bienestar y desempeño en el aula.

En ese sentido, es relevante destacar que un bajo nivel de inteligencia emocional puede afectar negativamente el bienestar personal, el clima de aula y la calidad de la enseñanza (López et al., 2022). En consecuencia, es fundamental brindar oportunidades de desarrollo y capacitación para ayudar a los docentes a fortalecer sus habilidades emocionales y mejorar su desempeño profesional. Entre las limitantes encontradas en el estudio, se destaca la posibilidad del sesgo de respuestas por los docentes quienes hayan proporcionado información que consideren socialmente “deseables” para reflejar una imagen positiva de sí mismos, lo que podría afectar la precisión de los resultados (Sánchez, et al., 2023). Asimismo, Geraci et al., (2023) sugieren que el desempeño docente también se encuentra influenciado por distintos factores externos, tal como la calidad del sistema educativo, la ausencia de nuevas políticas institucionales, recursos disponibles, entre otros, provocando un impacto significativo a nivel individual no necesariamente relacionado a la inteligencia emocional.

Además, la medición objetiva de las variables estuvo basada en autoinformes y evaluaciones, lo que puede ocasionar sesgos en la recopilación de datos confiables (Sürücü y Maslakçi, 2020). A pesar de estas limitaciones, el estudio alcanzó los objetivos propuestos y se pudo proporcionar información valiosa para comprender y buscar una mejora en la calidad educativa.

En concordancia al objetivo general, se determinó la relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023. Conforme al cruce de variables se reveló un error por debajo del límite establecido, con un valor de 0.000 según el coeficiente de correlación de Spearman de $Rho=0.641$, indicando una relación significativa y moderada en un sentido positivo, permitiendo rechazar H_0 y aceptar H_1 . Esta relación se da debido al fuerte impacto que tiene el desarrollo de la IE en los docentes la cual repercute significativamente en la enseñanza aprendizaje realizado con los estudiantes, así como, en las relaciones humanas presentadas en su entorno laboral.

Respecto al objetivo específico 1, se determinó relación entre la dimensión intrapersonal y el desempeño docente, mediante el análisis estadístico se obtuvo un error de 0.000, afirmando relación significativa y moderada en sentido positivo con un valor $Rho=0.581$, rechazando H_0 y aceptando H_1 . Por lo tanto, un docente con alta inteligencia emocional intrapersonal reconoce fortalezas y debilidades propias, tiene un buen autocontrol emocional y se motiva a sí mismo de manera efectiva, lo cual influye en su calma y manejo de situaciones desafiantes, reflexionando de manera constructiva sobre su desempeño.

En cuanto al objetivo específico 2, se determinó la relación entre la dimensión interpersonal y el desempeño docente. En ese sentido, con un error de 0.000 se comprobó relación significativa y moderada en sentido positivo de $Rho=0.571$, rechazando H_0 y aceptando H_1 . Es así que, un docente con buena relación interpersonal es capaz de empatizar con los estudiantes, comunicarse de manera efectiva y resolver conflictos de manera constructiva, contribuyendo a un

ambiente formativo de apoyo, así como a una mejor colaboración con los estudiantes, padres y colegas.

En referencia al objetivo específico 3, se determinó la relación entre la dimensión adaptabilidad y el desempeño docente. El análisis de la relación reveló un error de 0.000, evidenciando una relación significativa y moderada en sentido positivo de $Rho=0.592$, rechazando H_0 y aceptando H_1 . De esta forma, la adaptabilidad mantiene asociación con el accionar de los docentes para ajustarse y responder de manera efectiva a desafíos en el entorno educativo, siendo importante estar preparados para ajustarse a nuevas metodologías, tecnologías y necesidades de los estudiantes.

Conforme al objetivo específico 4, se determinó la relación entre la dimensión manejo de estrés y desempeño docente. El cruce de variables reveló un error de 0.000, constatando relación significativa y moderada en sentido positivo de $Rho=0.617$, rechazando H_0 y aceptando H_1 . Por lo tanto, el estrés de los docentes puede afectar significativamente su desempeño, denotando pocas habilidades

sólidas de manejo emocionales para mantener la presión, evitando el agotamiento y manteniendo una actitud positiva.

Con respecto al objetivo específico 5, se determinó la relación entre la dimensión estado de ánimo y desempeño docente. En ese sentido, el error de 0.000 según el coeficiente de Spearman demostró relación significativa y moderada en sentido positivo de $Rho=0.565$, rechazando H_0 y aceptando H_1 . Asimismo, un docente con un estado de ánimo equilibrado y positivo puede influir en el ambiente de aprendizaje, fomentar la participación y motivación de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Altunkaya, H. (2021). The Correlation between Emotional Intelligence and Academic Listening Skills of Pre-Service Teachers. *International Journal of Education & Literacy Studies* 9 (4), 141- 152. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1328640.pdf>
- Attwood, A. (2022). A Conceptual Analysis of the Semantic Use of Multiple Intelligences Theory and Implications for Teacher Education. *Sec. Educational Psychology* 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920851>
- Bandura A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- Banguera, E. (2020). *Promoción de las habilidades de autoconocimiento emocional de los instructores de los programas de formación titulada de un Centro de Formación para el trabajo y desarrollo humano de Tumaco mediado por videoconferencias*. [Tesis de Maestría, Universidad del Norte].

<https://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/9440/141808.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

BarOn, R., Maree, J. y Maurice, J. (Ed.). (2007). *Educating people to be emotionally intelligent*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

BarOn, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i), A test of emotional intelligence*. Toronto: Multi-Health-Systems.

Blázquez, M. (2021). *Autoconocimiento, liderazgo personal e inteligencia emocional: tres herramientas clave para gestionar el éxito y el fracaso en el desarrollo profesional de los jóvenes universitarios en España*. [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Comillas].

[https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47110/TFG-](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47110/TFG-Blazquez%20Carbonell%2CMaria%2odel%20Pilar.pdf?sequence=2)

[Blazquez%20Carbonell%2CMaria%2odel%20Pilar.pdf?sequence=2](https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/47110/TFG-Blazquez%20Carbonell%2CMaria%2odel%20Pilar.pdf?sequence=2)

Carballo, M. y Guelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en

educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021&lang=es

Cavas, B., Cavas, P. (2020). Multiple Intelligences Theory—Howard Gardner. *Springer Texts in Education*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_27

Ceroni, M. (2010). ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 76 (1), 5 - 6.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es.

Cevallos, A., Polo, E., Salgado, D. y Orbea, M. (2017). *Métodos y técnicas de investigación*. Ecuador: Ediciones Grupo Compás.
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/498/3/metodolog%C3%ADa.pdf>

Cherry, K. (2023). *Gardner's Theory of Multiple Intelligences*. Everything Psychology Book.

<https://www.verywellmind.com/gardners-theory-of-multiple-intelligences-2795161>

Chiavenato I. (2011). *Administración De Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México, D.F: The McGraw-Hill.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Contreras, S. y Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Rev Panam Salud Publica* 42.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>

Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011). Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 1(1).
<https://doi.org/10.18259/acs.2011006>

Cruzado, J. (2022). La evaluación formativa en la educación. *Comuniación*, 13(2), 149-160.
<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.672>

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (2022).

Pautas para implementar la Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP) en las II.EE. de Lima Metropolitana.

<https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/wp-content/uploads/2022/09/Pautas-para-la-implementacio%CC%81n-de-las-Comunidades-de-Aprendizaje.pdf>

Ebrahimi, M., Khoshsima, H. y Zare-Behtash, E. (2018). The Impacts of Emotional Intelligence Enhancement on Iranian Intermediate EFL learners Writing Skill. *International Journal of Instruction* 11 (1), 437-452. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1165236.pdf>

Ferro, M. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente durante la pandemia Covid - 19 de la Oficina de Educación Católica Abancay, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60124/Ferro_MM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Flores, K., Polo, J. y Torres, C. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en las instituciones educativas FAP de Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/20.500.14231/544>

Gardner, H., Davis, K., Christodoulou, J. y Seider, S. (2011). *La teoría de las inteligencias múltiples*. Cambridge Handbook of Intelligence, Nueva York: Cambridge University Press, 485-503. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=298259
3

Gasong, D. & Toding, A. (2020). Effectiveness of Humanistic Learning Models on Intra and Interpersonal Intelligence. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25 (6), 491-500. <https://www.redalyc.org/journal/279/27964115046/html/>

Gasong, D., y Toding, A. (2020). Effectiveness of humanistic learning models on intra and interpersonal intelligence. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (6), 491-500. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8069691>

- Geraci, A., Di Domenico, L., Inguglia, C., y D'Amico, A. (2023). Teachers' Emotional Intelligence, Burnout, Work Engagement, and Self-Efficacy during COVID-19 Lockdown. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(4), 296. <https://doi.org/10.3390/bs13040296>
- Gilar R., Pozo T., Sánchez B. y Castejón J. (2019) Can emotional intelligence be improved? A randomized experimental study of a business-oriented EI training program for senior managers. *PLoS ONE* 14(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224254>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Editorial: Bantam Books.
- Gutiérrez, D. (2009). La construcción de indicadores como problema epistemológico. *Cinta de moebio*, (34), 16-36. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2009000100002>
- Hamodi, C., López, V. y López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles educativos*, 37(147), 146-161.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000100009&lng=es&tlng=es.

Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuniación*, 12(3), 186-194.
<https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill, 634 p. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20oy%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Koç, A. y Inandi, Y. (2022). Examining the relationship between teacher's emotional intelligence and their openness to change. *I-manager's Journal on Educational Psychology*, 16 (2), 1-14. <https://www.proquest.com/openview/of1fof1355a4ea54fb6f2c309c0c94f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030629>
- López-Angulo, Y., Mella-Norambuena, J., Sáez-Delgado, F., Portillo Peñuelas, S. y Reynoso González, O. (2022). Association between teachers' resilience and emotional intelligence during the COVID-19 outbreak. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 54, 51-59. <https://doi.org/10.14349/rlp.2022.v54.6>
- Marreros, P. y Montalvo, G. (2019). *Programa de habilidades comunicativas asertivas basado en la teoría humanista de Carl Rogers y la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura para mejorar las relaciones interpersonales en los estudiantes del vii ciclo de la especialidad de educación primaria-fachse de la "Univesidad Nacional Pedro Ruiz Gallo" Lambayeque-ciclo 2015-I*. [Tesis de Maestría, Univesidad Nacional Pedro Ruiz

Gallo].

<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7690>

Martínez, G., Esparza, A. y Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>

Martínez, G., y Santos. C. (2022). Inteligencia emocional en docentes frente al periodo de contingencia COVID-19. La educación en México en la nueva normalidad, 214. <https://unade.edu.mx/docs/libro-la-educacion-en-mexico-en-la-nueva-normalidad.pdf#page=215>

Mayer, J. y Salovey, P. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Mendives, M. (2018) *Las Inteligencias múltiples y su relación con el rendimiento académico en los estudiantes del segundo grado de secundaria de la Institución Educativa Mariscal Castilla – Colán – 2017*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28879/Mendiv%20es_AMF.pdf?sequence=1

Ministerio de Educación (MINEDU, 2014). *Marco del Buen Desempeño Docente. Biblioteca Nacional del Perú.*
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Miranda, R., Bazán, C., y Nureña, C. (2021). *Bienestar docente e impacto de la pandemia de COVID-19 en escuelas rurales multigrado: un estudio cualitativo con docentes de tres regiones del Perú.* http://www.grade.org.pe/creer/archivos/bienestar-docente_VF.pdf

Montecinos, P. (2018) *Dimensiones de la Inteligencia Emocional en el Rendimiento Académico de estudiantes de primer año de una Universidad perteneciente al Consejo de Rectores, provenientes de establecimientos PACE.* [Tesis de Maestría, Universidad de Concepción].

<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/305>

- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Estudios descriptivos correlacionales: ¿término correcto? *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puente, L., Martínez, G. y Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud.* 13(1), 191-195.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pcs-2018/pcss181v.pdf>

- Rivera, M., Shapoval, V., y Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>
- Rochmahwati, P. y Afifah, M. (2018). Interpersonal Intelligence, Intrapersonal and Emotional Intelligence of Class V Elementary School Muhammadiyah Ponorogo. *Muslim Heritage*, 3(2), 239-262. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/muslimheritage/article/view/1285/973>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368>
- Romero, A. (2023). *La inteligencia emocional y el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Moquegua, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental].

<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13074>

- Romero, S., Hernández, I., Barrera, R., y Mendoza, A. (2022). Inteligencia emocional y desempeño académico en el área de las matemáticas durante la pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2), 110-121. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37929>
- Rosas, A. (2019). *Nivel de inteligencia emocional en niños de 5 años de la Institución "San Valentín" San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43358>
- Salamanca, M. (2021). *La inteligencia emocional herramienta clave para una relación empresarial sana*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/41394>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Sánchez, L., Gómez, T., Etchezahar, E., y Navarro, D. (2023). Teachers at risk: Depressive symptoms, emotional intelligence, and burnout during COVID-19. *Frontiers in public health*, *11*, 1092839. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1092839>
- Sumathi, P., Ashokkumar A. & Rohini, R. (2022). *Stress Management*. Shanlax Publications.
https://www.researchgate.net/publication/358186602_STRESS_MANAGEMENT
- Sürücü, L. y Maslakçı, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, *8* (3), 2694–2726.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tirado-Vides, M., Cudris-Torres, L., Redondo-Marín, M. y Jiménez-Ruiz, L. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y

estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clío América*, 14(27), 441–453.
<https://doi.org/10.21676/23897848.3763>

Universidad del Norte de Illinois para la Enseñanza y el Aprendizaje Innovadores. (2020). *Howard Gardner's theory of multiple intelligences*. Instructional guide for university faculty and teaching assistants.
<https://www.niu.edu/citl/resources/guides/instructional-guide>

Velásquez, F., y Alderete, Y. (2021). *Inteligencia Emocional en líderes de los almacenes de Cadena Justo y Bueno de la Ciudad de Villavicencio*. [Tesis de Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ea068cc8-bf2f-4433-953d-6f0f584f3b0f/content>

Wolfer, T., Pooler, D. y Graves, B. (2022). Finding Joy in Social Work: Practical Strategies. *Trabajo Social*, 67 (3), 266-275.
<https://doi.org/10.1093/sw/swac021>

Xu, C., y Qing W. (2022). The Relationships of Creative Coping and College Students' Achievement Emotions and Academic Stress: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Intelligence* 10, (4), 126.
<https://doi.org/10.3390/jintelligence10040126>

Miriam Potosino Arqueñigo

orcid.org/ 0000-0002-9498-6370
Universidad Femenina del Sagrado Corazón "UNIFÉ"
miriampotosinoa@gmail.com
Perú-Lima

Yolanda Fanny Villa Atanasio

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTECERRICO
maestrayolanda2021@gmail.com
Perú-Lima

Estela Hilda Ramos Mamani

orcid.org/0000-0002-0931-7835
Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
Correo electrónico: estelaramos01@gmail.com
Perú – Lima

Ofelia Carolina De la Cruz Ramos.

DNI 40254081
Universidad Femenina del Sagrado Corazón "UNIFÉ"
carolina_555_6@hotmail.com

Angela María Luna Rojas

Orcid.org/0000-0001-7289-4523
Universidad San Antonio Abad del Cusco.
angelitalunarojas@gmail.com
Perú – Lima

Ulises Córdova García

Universidad César Vallejo
<https://orcid.org/0000-0002-0931-7835>
ucordovag@ucvvirtual.edu.pe
Lima-Perú

Grecia Mercedes Chero León

Universidad César Vallejo
orcid.org/ 0000-0002-9518-613X
gcherol@ucvvirtual.edu.pe

Consuelo Del Pilar Clemente Castillo

Universidad César Vallejo
<https://orcid.org/0000-0002-6994-9420>
cclemente@ucv.edu.pe

ISBN: 978-9942-33-792-4



compAs
Grupo de capacitación e investigación pedagógica



@grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com