



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE  
LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUPERIOR IDAT**

**(LIMA 2021)**

**PRESENTADA POR  
JUAN EDUARDO TORO GOIN**

**ASESOR**

**EMILIO AGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR IDAT  
(LIMA 2021)**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
JUAN EDUARDO TORO GOIN**

**ASESOR:  
MG. EMILIO AGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**LIMA, PERÚ  
2022**

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS  
DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR IDAT  
(LIMA 2021)**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Mg. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

### **PRESIDENTE DEL JURADO**

Dr. César Herminio Capillo Chávez

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Dr. Edwin Barrios Valer

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada para aquellos que profesan la verdadera educación, sabiendo que las emociones y sentimientos inteligentes son las que predominarán el presente y próspero futuro del Perú.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Yahshúa Ha Mashíaj Elohim rey del universo por darme la fortaleza e inspiración en presentar el trabajo de investigación. También agradezco a mi madre Zoila Yoli Goin Arteaga por su apoyo financiero, a mi hijito Leonardo Samuel Toro Flores de 6 años por hacerme recordar en cada momento en terminar la tesis y contando con la bendición de mi hogar que es mi apoyo en mi superación personal y profesional.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	4
1.1 Planteamiento del problema .....	4
1.2 Formulación del problema .....	6
1.2.1 Problema general.....	6
Problemas específicos .....	6
Objetivos de la investigación.....	6
1.2.2 Objetivo general.....	7
1.2.3 Objetivos específicos .....	7
1.3 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Importancia de la investigación .....	7
1.4.2. Viabilidad de la investigación .....	8
1.4 Limitaciones del estudio.....	9
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	11
2.1 Antecedentes de la investigación.....	11
2.1.1 Antecedentes Nacionales .....	11
2.1.2 Antecedentes Internacionales.....	12
2.2 Bases teóricas .....	13



2.2.1 La decisión humana es emocional.....	13
El corazón tiene su propio cerebro.....	15
Órganos del cerebro que se activan por el estado emocional.....	15
El núcleo accumbens .....	15
La amígdala .....	16
La ínsula.....	16
Área ventral tegmental (VTA) .....	17
La zona de recompensa.....	17
La neuroquímica del cerebro .....	17
Definición de términos básicos.....	25
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	30
3.1 Formulación de hipótesis principal y derivada .....	30
3.2 Variables y definición operacional.....	31
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	33
4.1 Diseño metodológico .....	33
Variables .....	33
Variable: inteligencia emocional.....	33
Definición operacional.....	34
Variable: desempeño docente.....	34
Definición operacional.....	34
4.2 Diseño muestral.....	35
4.3 Técnicas de recolección de datos.....	35
Encuesta .....	36

Ficha técnica .....	36
<i>Experto</i> .....	37
<i>Opinión</i> .....	37
Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	37
4.4 Aspectos éticos.....	38
Análisis inferencial .....	43
Prueba de hipótesis.....	43
Prueba de hipótesis.....	45
Hipótesis estadísticas.....	45
Prueba de hipótesis.....	46
Hipótesis estadísticas.....	47
Prueba de hipótesis.....	48
Hipótesis estadísticas.....	48
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....	50
RECOMENDACIONES .....	54
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	55
ANEXOS .....	65

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación está enfocado en determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del instituto tecnológico superior IDAT Lima 2021. Bajo el enfoque cuantitativo básico y no experimental a fin de evidenciar por medio de otras investigaciones científicas y autores la relación que existe entre las emociones y el desempeño humano de los educandos. Para el desarrollo de la presente tesis se probó un cuestionario piloto pretest con 68 docentes de otro instituto tecnológico superior en otra ciudad similar al servicio que brinda IDAT. El instrumento ya validado fue aplicado a 66 docentes IDAT – Lima. Luego del análisis e interpretación de datos y las pruebas de hipótesis efectuadas se validó la hipótesis principal en la que se afirma por medio del p-valor es 0.000 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.624 siendo una relación moderada, directa y lógica según la escala del coeficiente de correlación. Por lo tanto, sí existe la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

**Palabras clave:** autoconocimiento emocional, autorregulación, motivación encuesta académica y metodología.

## **ABSTRACT**

This research work is focused on determining the relationship of emotional intelligence and the performance of the teachers of the higher technological institute Idat Lima 2021. Under the basic and non-experimental quantitative approach in order to demonstrate through other scientific investigations and authors the relationship between emotions and human performance of learners. For the development of this thesis, a pretest pilot questionnaire was tested with 68 teachers from another higher technological institute in another city similar to the service provided by Idat. The already validated instrument was applied to 66 Idat - Lima teachers. After the analysis and interpretation of data and the hypothesis tests carried out, the main hypothesis was validated in which it is affirmed by means of the p-value is 0.000 being less than the value of 0.05 and the Rho which is 0.624 being a moderate, direct and logic according to the scale of the correlation coefficient. Therefore, if there is a relationship between emotional intelligence and teacher performance.

**Keywords:** emotional self-awareness, self-regulation, motivation, academic survey and methodology.

## INTRODUCCIÓN

La importancia que tiene la buena gestión emocional en el ser humano la cual controla todo el comportamiento y las relaciones sociales en el presente siglo XXI tienen por consecuencia un aceleramiento en el estilo de vida del docente por el gran reto en que se enfrentan actualmente por la pandemia por COVID-19 y la nueva sepa, ha hecho evidente la importancia del desempeño académico y el control del estado estrés sabiendo que dicha sustancia es nociva para el cuerpo humano por las grandes cantidades de cortisol haciendo que cada día en la que se conecta el docente para dictar sus clases a través de una laptop o celular debe tener calmado su corazón y su mente para influir a través de una cámara web.

En lo que respecta a la experiencia y testimonios de los docentes la cantidad de alumnos conectados pueden ser mayor a 35 alumnos por ello mantener la atención es crucial sabiendo que el tipo de generación que estudia hoy no es como la de antes y en muchas ocasiones sus cámaras están apagadas e inclusive los alumnos pueden estar en 4 hasta 7 ventanas diferentes y según ellos también pueden estar con la atención en las clases al mismo tiempo. Por ello las influencias mentales, psicológicas y emocionales toman relevancia al momento de evaluar el desempeño de los mismos.

El corazón y su inteligencia es por el mismo hecho que el corazón tiene 40000 neuronas y procesa la información independientemente del cerebro siendo clave para afrontar los diferentes desafíos en el campo laboral.



La motivación genera iniciativa aprovechando las oportunidades, las relaciones, la capacidad de influir, trabajar y comunicarse con otras personas, ser empático ayuda analizar el comportamiento no verbal y psicoemocional y químico.

Por el confinamiento y suspensión de clases presenciales, los docentes y estudiantes se adaptaron a las clases online, los docentes dependiendo de la edad les costó un poco más en trabajar de forma virtual, por lo que, el instituto tuvo que capacitarlos en las plataformas como Webex, Mooble, Teams, Zoom, E.V.A, para que les permitan brindar un excelente servicio en el desarrollo de sus procesos educativos ante la demanda de los alumnos que desean tener una carrera técnica.

El control del estrés o cortisol será clave para que dicho educando sea relevante para los resultados de la vida académica del alumno y también cuando se desempeñe en el rubro. Manifestar buenas intenciones y poner en práctica todas las capacitaciones hacia el docente trae como resultados poco desistimiento en los estudios, pero también hay que entender que existen alumnos que son desertores académicamente y solo están por cumplir (bueno se espera que en el continuo presente se vuelvan empresarios como Steve Jobs) la cual influye y sesgan los resultados de las evaluaciones por medio de las encuestas de desempeño docente que son inopinada.

**CAPÍTULO I:** Problema de Investigación, se presentan la formulación del problema, objetivo general y específicos, justificación de la investigación y limitaciones de estudio.

**CAPÍTULO II:** Marco Teórico, contienen los estudios previos y las bases para la ejecución de la investigación. Así como también las bases teóricas definición de términos básicos y caracterización de las variables de investigación.

**CAPÍTULO III:** Hipótesis y Variables, en este apartado se encuentra el sistema de hipótesis que generó el estudio y la operacionalización de las variables de estudio.

**CAPÍTULO IV:** Resultados, corresponde al análisis de los datos representados en tablas, y la interpretación de los resultados obtenidos mediante el instrumento de medición de la variable de estudio de acuerdo con el estándar.

**CAPÍTULO V:** Discusión, se realiza un análisis y una discusión de los resultados en relación a estudios anteriores y similares.

**CONCLUSIONES:** Corresponde a la comprobación de la investigación.

**RECOMENDACIONES:** Se detallan algunas sugerencias en la que se puede aplicar en el campo en base a los resultados obtenidos.

**FUENTES DE INFORMACIÓN**

**ANEXOS**



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

### **1.1 Planteamiento del problema**

En los tiempos que nos toca vivir lleno de incertidumbre por la pandemia en la cual toda empresa que se dedica a la transformación ya sea de productos y/o servicios tiene que adaptarse o influenciar al cambio de era, entendiendo que el Covid 19 es un turbo que está acelerando los procesos administrativos tanto educativo como empresariales. Por ello se debe manejar y gestionar los temas actualizados para que los docentes expliquen de la mejor manera los contenidos que requiere el mundo laboral para que un egresado sea altamente empleable o en generar su propia empresa o emprendimiento. Trahtemberg (2016) Sostiene que cada dos años se triplica el conocimiento de la humanidad, teniendo como consecuencia y como ejemplo las siguientes estadísticas internacionales, el 53 % de los graduados universitarios estadounidenses no tiene un trabajo relacionado con su especialidad o están subcontratados. En setiembre de 2014, el 27.2 % de los jóvenes de Australia ha estado sin trabajo, por encima del 16 % en 2008. Muchos países de la Unión Europea están luchando contra el mismo problema. China no es una excepción; se estimó que el 2015 sus universidades batan un récord de 7.4 millones de graduados.

La Sociedad Nacional de Industrias (2012) señaló que el 50.8 % de las empresas más grandes del Perú tienen problemas para incorporar técnicos en sus plantas; el 45.5 % de empresas tienen entre 50 y 49 trabajadores, y el 34.7 % de empresas, entre 11 y 49 trabajadores. Por lo tanto, los alumnos salen con los conocimientos totalmente caducados. Por tal motivo es fundamental que exista una relación entre la realidad laboral y la mano de obra o capital intelectual para mejorar los niveles industriales como empresariales generando de esa forma el progreso, a través de la innovación, la investigación y el desarrollo.

Stalman (Marketing TV, 2005) dice lo siguiente: *No se puede encontrar nuevos mundos con mapas viejos*. Por lo tanto, se puede decir que la adaptación en los niveles mentales que debe tener un docente debe ser alta en un gran nivel de complejidad y sobre todo incrementando la consciencia para mejorar los procesos para un buen desempeño.

Bisquerra (2020) sustenta que se debe tener un conjunto de capacidades, habilidades y competencias que ayudan hacer frente a los grandes retos del día a día por la prevalencia de la ansiedad, estrés, depresión y conflictos. En definitiva, cuando el docente toma consciencia en mejorar estas emociones o estados hormonales mejora la productividad generando coherencia con la realidad y las proyecciones de las tendencias globales. (Braidot, Nestor, s.f.) Argumenta que volverse un líder es un fundamental para generar empatía logrando el incremento de la alegría, la actitud positiva y el eustress para poder tomar decisiones creativas, rápidas y certeras. Dicha actitud ayudará a reducir los grados de cortisol (hormona nociva para el cuerpo humano) la cual hacen que el cerebro se atrofie limitando su

nivel de creatividad y en muchas ocasiones en las decisiones con consecuencias negativas. Por ello el condicionamiento emocional altera las funciones ejecutivas.

Sonia (2020) sostiene que el docente debe ser polivalente para generar destrezas directamente proporcionales en su desempeño académico. El resultado será incremento de la consciencia en todos los campos disciplinarios generando una identidad con la marca de la casa de estudios. Por ello aplicar docencia en plena incertidumbre con la innovación es crucial para demostrar en tiempo real hacia los alumnos captando su atención y brindándole lo mejor para su desempeño en la vida real.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?

#### **Problemas específicos**

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la encuesta académica del instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la metodología en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?

¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la responsabilidad en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?

## **Objetivos de la investigación**

### **1.2.2 Objetivo general**

Determinar la relación del estado emocional y el desempeño docente en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)

### **1.2.3 Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la encuesta académica del instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)
- ¿Determinarla relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la metodología en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?
- Determinarla relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la responsabilidad en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)

## **1.3 Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Importancia de la investigación**

Comprender la importancia de la inteligencia emocional es fundamental ya que la motivación en el ser humano es considerada como el motor que genera la ruptura del estado de confort. La historia confirma grandes logros en todo el ámbito empujando a la raza humana hacia el siguiente nivel por el mismo hecho que sentirse motivado de forma intrínseca lo impulsa hacer cosas extraordinarias. Sosa (2003) establece que Daniel Kahneman, premio Nobel de economía del 2002 y psicólogo de profesión, afirma que las decisiones son emocionales más no

racionales por ello la emoción cumple un rol fundamental cuando se está al mando de una organización o empresa.

Gómez (2016) según su artículo, Drucker menciona lo difícil que es innovar o mejorar los procesos, tener valor es indispensable para enfrentar lo ambiguo y rutinario, se necesita de valentía, por esta misma razón en el mundo educativo debe existir una relación de la motivación e inteligencia emocional por parte del docente.

Trahtemberg (2011) menciona como "*Inteligentes, pero sin carácter, logran poco*" al descubrimiento de David Levin, sostiene que los alumnos de bajos economía tienen un mayor rendimiento académico que los que son adinerados y que tienen un mayor coeficiente intelectual. Según la siguiente información así lo demuestra: el treinta y tres por ciento se graduaba a partir del cuarto ciclo en la universidad. Esto quiere decir que los alumnos que lograban sostenerse a través del tiempo no eran los más aplicados del colegio. Por lo tanto, dichos alumnos poseían cualidades como la perseverancia, la fortaleza espiritual y tolerancia a la procrastinación. Dicho esto, el docente debe saber identificar la inteligencia emocional de los alumnos para generar una amalgama elevando la energía y el estado emocional detrás del computador o presencial.

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Es viable por:

- Acceso a la institución educativa para la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Contar con los recursos humanos, económicos y tecnológicos para el desarrollo del trabajo de campo.

- Experiencia adecuada en el área educativa.
- Debido a lo expuesto anteriormente, la investigación se considera viable.

#### **1.4 Limitaciones del estudio**

Según Acosta (2001) las limitaciones se basan a las situaciones que el investigador va a encontrar durante la investigación, por ello en el presente trabajo las limitaciones se relacionan a la cantidad de muestra de la población de docentes y alumnos la cual pueden aumentar como disminuir. En otros aspectos que implica la limitación es la colaboración por parte de la muestra en responder los instrumentos de la recolección de datos por el factor tiempo.

El presente estudio también puede evolucionar con respecto a la parte emocional entendiendo que actualmente se tiene equipos como la prueba de holter, respuesta galvánica, electroencefalogramas y tomógrafos para observar y saber qué estímulos son los que aceleran el corazón y qué órganos cerebrales se activan por la kinestesia. Dicha información es más rápida que las encuestas o instrumentos de recolección de datos ya que son parciales y que por un momento pueden estar influenciados por la personalidad del encuestador y alterar sus emociones o neurotransmisores. Lo ideal es saber que es realmente lo que sucede en la mente de los docentes como en los alumnos en tiempo real en una sesión de clases y de forma personal complementado con el presente instrumento. Dichos resultados serán anticipatorios y no históricos la cual genera una nueva dimensión en la forma de enseñar en la educación.

Lo mencionado suena alentador para aquellos que les apasiona la educación y se podrá saber estimular e incluso saber qué tipo de cerebro tiene el ser humano

y para qué carrera se inclinará por que la mente y el cerebro aprenden a aprender mejor con emoción.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

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

#### **2.1.1 Antecedentes Nacionales**

Según (2018) dicha investigación fue determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Dicho estudio se realizó con 108 docentes siendo no experimental y correlacional con corte transversal la cual arrojó una relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la porque su P valor salió 0,000 dado en la correlación de Pearson.

Bolivar & Cerna (2020) Sustenta en su investigación la relación que tiene la inteligencia emocional con el desempeño laboral de los colaboradores de la sede principal de la empresa Altos Andes Sac en la gestión del 2020. La investigación consideró una muestra de 40 trabajadores entre hombres y mujeres que están en planilla, con diferente grado de instrucción, para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con alcance correlacional. Las técnicas empleadas para el tratamiento de datos fueron análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach,



las pruebas de normalidad con el coeficiente de correlación de Pearson debido a la distribución normal de los datos, estadísticos descriptivos y gráficos Q-Q Plot. Los resultados de la investigación permiten determinar que la inteligencia emocional se relaciona con el desempeño laboral del personal de ALTOS ANDES S.A.C para el periodo de estudio, presentando una correlación positiva moderada igual a 0,584 con una significancia bilateral de Pearson igual a 0,00 ( $p < 0,05$ ).

Lunahuana (2018) determinó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de afrontamiento al estrés, en una población peruana de estudiantes universitarios. El estudio se aborda en base a una metodología cuantitativa y un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 160 estudiantes de ambos sexos de una universidad privada, a quienes se les aplicó la Escala de Inteligencia Emocional de Wong - Law (2002) y el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento CSQ elaborado por Rogers, Jarvis y Najarian (1993) Los resultados de la investigación muestran una correlación significativa positiva entre la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento racional y correlación significativa e inversa entre la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento emocional.

### **2.1.2 Antecedentes Internacionales**

Pilar (2018) sostiene en su estudio descriptivo y transversal la cual participaron una muestra de mil trescientos dieciséis docentes demostrando que la mitad de dichos docentes presentaban niveles medios y casi crónicos de Burnout. Dicho resultado formó una data para poder administrar y hacer talleres de inteligencia emocional para reducir dicho mal, por ello unos de los indicadores fue

que los docentes que participaron en el taller de inteligencia emocional usando mayor lenguaje no verbal como la actividad física disminuyendo el Burnout por parte de los docentes que tenían más experiencia laboral.

Taramuel (2019) en su tesis explora y de muestra cómo se relaciona la inteligencia emocional con las actualizaciones competitivas en el profesorado. Dichos resultados demuestran que el empoderamiento, el rendimiento académico, el bienestar psicológico, del docente como el alumno proyecta un desarrollo armónico en la educación superior a lo largo del tiempo enfatizando en el buen estado emocional.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 La decisión humana es emocional**

Se debe saber de dónde parte la motivación que es lo implica que un ser humano cambie repentinamente su estado emocional ante una situación en el día laboral y sobre todo en condiciones de incertidumbre. Según Jhon y Beatrice Lacey (2007) estudiaron la actividad cardiovascular durante 30 años en el *Fels Research Laboratory de Yellow Springs, Ohio*, sosteniendo que el corazón humano tiene 40000 neuronas de forma individual alojado en dicho músculo que late y bombea todos los días enviando más información al cerebro que a la inversa, en otras palabras, los mensajes no son entendidos por el cerebro, sino obedecidos. Sus elaborados circuitos le permiten actuar de forma totalmente independiente del cerebro para aprender, recordar e incluso sentir y razonar. Dicho fenómeno se produce por el intercambio de los mensajes intercelulares mediante los aminoácidos conteniendo memoria y personalidad, gustos e historias. Dicha relación ha sido

demostrada por los trasplantes de corazón llevando memoria al nuevo cuerpo receptor. Este descubrimiento mejora la comprensión del sistema emocional en la toma de decisiones y cómo afecta significativamente la percepción del mundo y la reacción ante los estímulos. El cerebro no decide, solo justifica la decisión. Según Damasio (2005) dice que no somos máquinas pensantes que sentimos, somos máquinas sentimentales que pensamos. Por ello la parte emocional y los sentimientos se relacionan con la regulación biológica jugando un papel muy importante al raciocinio humano para el proceso de la toma de decisión. Adicionalmente, las emociones pueden reposicionar prioridades y alterar la actitud de un ser humano influenciando y determinando sus propios objetivos.

Luce, Bettman & Payne (2001) sustentan que las emociones generan un cortocircuito al proceso cognitivo mental alterando el comportamiento humano, la cual la alteración psicológica generaran comportamiento nuevos o hábitos.

El impacto emocional según los autore: 68% de las personas toman sus decisiones emocionalmente, 18% de las personas se les hace difícil vincular sus emociones con las decisiones, 33% de las personas reinterpretan las emociones de forma positiva, 13% de las personas aceptan cambiar porque se vinculó una gran emoción, 10% no abandonan sus hábitos por sus emociones, 18% de las personas deciden en dar solución a un problema.

Braun (1999) afirma que las emociones han evolucionado a través de la historia y que nada han cambiado en nuestro tiempo actual en el presente siglo.

Es por esta misma razón las emociones genera sensibilidad, por ello se debe considerar los siguientes hallazgos:

- La emoción activa la memoria, además de grabar el pasado, lo vincula con el presente y el futuro.
- Las emociones vinculan en los recuerdos y son maleables
- Las emociones afectan a la memoria selectiva.
- Las emociones ayudan a contener o almacenar en la memoria información genérica como información específica.

### **El corazón tiene su propio cerebro**

Según el autor Schwartz (2019) sustenta y plantea el nuevo concepto de *memoria celular* (las células vivas poseen memoria y contiene información por el cual la memoria descansa en cada célula corporal).

Dolan (2002) analizó pacientes con daños en la corteza prefrontal ventromedial del cerebro la cual se relaciona directamente donde las personas toman las decisiones demostraron estar impedidos en tomar una decisión.

### **Órganos del cerebro que se activan por el estado emocional**

El cerebro tiene órganos con funciones específicas que reaccionan ante los estímulos del día a día o por los recuerdos traídos al presente. A continuación, se mencionará cinco de ellas que se involucra en las decisiones activándose por el estado emocional.

### **El núcleo accumbens**

Ulloque (1999) sustenta que el núcleo accumbens se relaciona con el placer inmediato igual como el sexo, las drogas y por el dinero. Aumenta el deseo de comprar disminuyendo el disgusto la ansiedad, el miedo, el rechazo e influencia en la motivación de alerta. Se produce la liberación de dopamina y con ello la activación de los receptores dopaminérgicos de este núcleo que son principalmente el sistema de recompensa o de refuerzo conductual positivo.

### **La amígdala**

Perrachione (2008) la amígdala se relaciona con el estado de ansiedad, miedo y con la influencia en la motivación de alerta, para la activación de los neurotransmisores como la dopamina, glucocorticoides, noradrenalina y adrenalina (notar que el neurotransmisor como el glucocorticoides están estrechamente vinculados a las respuestas al estrés y en particular que es nocivo para el organismo) La *amígdala* se encarga principalmente de la formación y almacenamiento de memorias asociadas a sucesos emocionales (todo lo que causa por eventos terroríficos, tristezas, de la vida). Por lo tanto, cualquier evento en la vida que experimente el cerebro de un docente quedará grabado para siempre como signo de alerta de forma negativa, todo aquello también se relaciona con los productos o experiencias generando la misma reacción por los eventos del pasado traídos al presente antes que sean conscientes.

### **La ínsula**

De acuerdo con el investigador en neuroeducación Quiroga (2021) la ínsula se relaciona con el disgusto, desagrado y el rechazo, el cerebro humano dice no.

### **Área ventral tegmental (VTA)**

Dicho autores McFarland, Suzanne N. Haber & Nikolaus R. (2006) expresa que el núcleo que se encuentra a lo largo de la línea media en el mesencéfalo de los mamíferos alberga múltiples neurotransmisores, en especial en neurotransmisor denominado dopamina. El Sistema dopaminérgico del área ventral tegmental es responsable de las decisiones precipitadas por dicho flujo de la dopamina.

### **La zona de recompensa**

Según el Phd en neurociencias Camillo (2006) la zona de recompensa es el centro del comportamiento social. Por lo tanto, cuando se activa esta área en el cerebro del docente decidirá aceptar lo que desea creer, ya sea en las activaciones o re-direccionando del flujo de los neurotransmisores hacia el núcleo accumbens, la amígdala, la ínsula y la zona de recompensa del cerebro ubicándose en la corteza orbitofrontal. Por lo tanto, cuando esta área se activa, el docente no está deliberando sino está decidido a poseer una actitud cuanto emocionalmente se encuentra.

### **La neuroquímica del cerebro**

Según los expertos en las ciencias del comportamiento Chamizo & Rivera (2012) los aspectos más relevantes de la neuroquímica son los niveles adquiridos

en la parte hormonal por los neurotransmisores que intercambian sustancias químicas configurando el ser de la persona. La ausencia, el incremento o el sobre nivel de estos neuroquímicos u hormonas, afectaran notablemente en el comportamiento, en la forma de actuar, en la forma de hablar, en otras palabras y en su modus operandi. La neuroquímica se relaciona directamente al estado emocional de un docente. A continuación, se mencionará 7 neurotransmisores.

- La dopamina.- es un neurotransmisor vinculado a la reacción del cerebro a las recompensas, las neuronas dopaminérgicas determinan los procesos de decisión mediante la fluctuación que está asociado fuertemente con el comportamiento de compra, la memoria, aprendizaje y las adicciones, por ejemplo: las personas que tiene automóviles deportivos tienen comportamientos totalmente diferentes a los que tienen automóviles normales, el comportamiento dopaminérgico se relaciona con la agresividad, impulsividad, audacia, intrepidez, etc. si la dopamina llega a la sinapsis se desencadenará un pensamiento de motivación y acción con vías prioritarias en el cerebro de un hecho determinado, ya sea por un producto, por un local, o un servicio, habrá un condicionamiento de recuerdo positivo en la anexión del efecto dopaminérgico.
- La serotonina. - es una hormona o neurotransmisor que influye como un ciclo biológico en el cerebro al consumo de carbohidratos. La serotonina se encuentra en su nivel más alto durante el día y comienza a descender durante la noche, teniendo en cuenta que su nivel mínimo se encuentra a media tarde comprendiendo que un nivel bajo de serotonina es asociado con mal humor, tendencia al mal carácter y mayor consumo de carbohidratos, a

diferencia de un alto nivel de serotonina es asociada con el buen humor, placer, equilibrio y felicidad. Por ejemplo, si se hace una campaña comunicacional de chocolates, la estrategia y táctica de los comerciales de televisión y degustaciones se deben realizar entre el rango de las 5:00:00 pm a 6:00:00 pm, (rango de tiempo donde la serotonina es escasa en el cerebro), por consecuencia la estrategia del producto creará un vínculo que se asociándose con la marca por recuperar el equilibrio y el buen estado de humor en el cerebro que posteriormente será totalmente independiente de la serotonina.

- La endorfina o la hormona de la felicidad. - Es un neurotransmisor que se produce en cerebro que alivia el dolor físico, como el dolor que se produce en el alma. Unas de las maneras de activarlas son por medio de la sonrisa o por un abrazo. Si es por la sonrisa, aunque sea forzada mueve treinta y dos músculos faciales y la activación de ellas generan endorfina en el cerebro. La endorfina mejora las situaciones afectivas y facilita la conexión, favorece a las generaciones de situaciones más agradables y lo positivo de ello es que se puede generar en otra endorfina a voluntad, también es notorio en el gesto corporal o posturas creando esta manera la empatía por medio de las neuronas espejo.
- La feniletilamina. - Se relaciona con el amor entre las parejas que también se puede ver reflejado ante un estímulo por un producto, que lo produce naturalmente el cerebro como si fuera un antidepresivo o alcaloide sintiendo amor descontrolando mucho más de sus límites.



- La oxitocina. - Hormona relacionada con el sentimiento social, la confianza, la generosidad y con el sentimiento maternal y paternal.
- La vasopresina. – Es conocida como la hormona monogámica o la hormona de la fidelidad.
- Gaba: es un neurotransmisor.- tener bajos niveles de gaba se relacionan con las ansiedad, insomnio inclusive esquizofrenia.
- Conclusión: El estado emocional destila neurotransmisores teniendo consecuencia impacto en los órganos del cerebro involucrando al comportamiento humano.

## **La mente**

Los autores del libro cerebro y el mundo interior de Solms & Turnbull (2013) sustenta que los fenómenos mentales emergen cuando las neuronas del cerebro humano se conectan o activan de una manera particular. La mente puede, de tal manera, ser considerada como un nivel más alto de organización de los átomos que la componen. Cabe resaltar que se relaciona con el hipocampo (lugar donde nacen y mueren neuronas) es como un archivero de la memoria y del olvido, siendo el único lugar donde se aloja la memoria episódica, en otras palabras, si la información es para sobrevivir la mente pone la información arriba y hacia adelante y el olvido cuando la información no es relevante para sobrevivirlo lo pone abajo y atrás. Olvidar es un proceso natural para no llenar de información innecesaria, ya que se necesita espacio para acumular aprendizaje. Cuando se hace memoria por las experiencias el hipocampo se activa porque aún quedan fragmentos de entramados

sinápticos neuronales que se formó por dichos episodios. Por lo tanto, los fenómenos mentales emergen cuando las neuronas del cerebro humano se conectan o activan de una manera particular según en cuanto emocionalmente se encuentra el ser humano.

## **La inteligencia**

El ilustre Goleman (2018) sustenta la teoría sobre la inteligencia sosteniendo lo siguiente, inteligencia es una capacidad creativa que toma el ser humano del exterior o en su banco de memoria (hipocampo) para resolver problemas cotidianos, entendiendo que el ser humano es sabio intuitivamente y que el CI académico no lo es todo, por ello se debe considerar la inteligencia intrapersonal, inteligencia interpersonal, inteligencia emocional y sus dimensiones la cual se describirá en los siguientes puntos:

### **Inteligencia Intrapersonal**

- dicha inteligencia permite al ser humano entenderse a sí mismo, permite la comprensión de las conductas reconociendo de su ser, dicho modelo permite un mejor desenvolvimiento más eficiente en la vida.

### **Inteligencia Interpersonal**

- La inteligencia interpersonal, es la que permite ponerse en el lugar de la otra persona, siendo la más importante en la vida diaria que la brillantez

académica, porque determinará la elección de pareja, los amigos y, en gran medida, el éxito laboral o el estudio. Concluyendo que la inteligencia interpersonal se basa en dos grandes tipos de capacidades: la empatía y la capacidad de manejar las relaciones interpersonales.

### **Inteligencia Emocional**

La inteligencia emocional, es contraposición al del coeficiente intelectual, se relaciona con lo espiritual, sincronicidad, cuántica, fuerza de voluntad, el amor, con la teología, clarividencia, intuición, entre otras.

### **Dimensiones de la Inteligencia Emocional**

Goleman sostiene las siguientes dimensiones desarrollado en la presente tesis el autoconocimiento, la autorregulación y la motivación.

#### **Autoconocimiento Emocional**

- Consiste en conocer y adecuar las emociones, es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria tomando conciencia de lo que se está sintiendo en la mente y en el corazón y su relación con el universo.

#### **Autorregulación**

- La ausencia de la autorregulación en las personas es más inseguras de sí mismas, pero las personas que son conscientes de la autorregulación y nacen con mayor energía vital progresan más

### **Motivación**

- Potencia energética en donde se está siendo foco atencional por unidad de tiempo en otras palabras “una dirección con un propósito específico”. En el contexto de las neurociencias es activar la zona límbica como el núcleo accumbens, el área ventral tegmental hacia la zona de recompensa con los neurotransmisores (hormonas) dopamina, gaba, oxitocina, serotonina. Desde el punto de la inteligencia emocional significa usar el sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Por otro lado, la familia, los amigos y colegas, pueden ser nuestros soportes más relevantes, como también un mentor emocional (real o ficticio) y el propio entorno (aire, luz, sonido, objetos motivacionales -inspiración-). En este contexto, para que exista un buen manejo de este parámetro de la inteligencia emocional es necesario tomar el mando de los pensamientos, dirigir oportunamente las excitaciones nerviosas y llegar a ser buenos para la solución de problemas.

### **2.2.2 Desempeño docente**

El autor Rosales (2019) afirma que los docentes constituyen parte neurálgica de una Universidad. El que se sientan comprometidos con su labor conlleva a una

mejora notoria del clima laboral de la Institución y su desempeño profesional dentro de esta. Es en este escenario que se hace preponderante evaluar el rol del docente universitario y su desempeño profesional en función al compromiso que tiene y que lo motiva a ser docente.

Albites (2019) sostiene para la institución educativa PAMER esta área involucra las asignaturas de la Educación Básica Regular: Historia Universal, Geografía, Historia del Perú, Filosofía y Educación Cívica. La investigación se realizó en la jurisdicción del distrito de San Juan de Lurigancho, en la institución educativa privada PAMER que pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05 (UGEL) Cavagnaro se genera un adecuado desempeño docente.

Cavaro (2018) tuvo como objetivo determinar la relación significativa y positiva entre las variables Supervisión pedagógica y Desempeño docente. Asimismo, esta tesis utilizó un método con enfoque cuantitativo, con alcance correlacional de diseño no experimental y transversal. Por medio del análisis, cuestionamiento y comparación de las variables y sus dimensiones, se establecieron las relaciones antes indicadas. Para obtener los datos de las variables y sus dimensiones, se realizó una encuesta virtual que se llevó a cabo entre la finalización del primer ciclo y el inicio de segundo ciclo del año 2018, aprovechando la disponibilidad de los docentes.

Miyashiro (2020) su trabajo de investigación para comprobar el desempeño docente en dicho centro educativo con sede en el distrito de Santiago de Surco, año 2018. Esta investigación fue considerada de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, perteneciendo al nivel explicativo y diseño pre-experimental. La población de estudio lo conformaron 76 docentes, de los cuales aleatoriamente se obtuvo una

muestra de 30 docentes, empleándose al inicio de la investigación, el Focus Group con la finalidad de conocer mejor la realidad problemática, después fue ejecutada la técnica de la encuesta, con su instrumento la Escala de Actitudes hacia la Evaluación de Desempeño Docente (AHED); los resultados plasmados fueron que mediante el pre test se obtuvo una actitud docente neutral en un 73%, pero que ello mejoró al término de la evaluación, porque la actitud docente llegó a ser positiva en un 63%. Finalmente se concluyó que la actitud del docente sí mejora significativamente, porque de la prueba rangos de Wilcoxon se obtuvo que la media se incrementó de 85.00 puntos a 109.00 puntos y una significancia bilateral de 0.000.

### **Definición de términos básicos**

#### **Inteligencia emocional**

Goleman (2018) la inteligencia emocional está más allá del coeficiente intelectual, por ello se establecen tres puntos:

#### **La primera es la consciencia de uno mismo**

- Radica saber lo que sientes, por qué lo sientes en otras palabras saber lo que determina las consecuencias lo que puedes hacer bien o mal.

#### **Autogestión**

- Implica llegar a tus objetivos sin la necesidad de bajar la moral, sin procrastinación manteniendo el buen ánimo.

### **La empatía**

- Consiste en comprender el estado emocional del prójimo y si es posible ayudarlo con tacto y tino.

### **Buen manejo de las relaciones**

- Radica en saber trabajar en equipo, resolver conflictos, influenciar a la gente, persuadir comunicarse y escuchar.

Según Alviárez, & Pérez (2009) sustentan que el autoconocimiento emocional, la autorregulación y la motivación en los siguientes puntos:

### **Autoconocimiento Emocional**

- Goleman (1996) sustenta que “reconocer un sentimiento mientras éste se presenta, es la clave de la inteligencia emocional, es decir, conocer y adecuar las emociones es imprescindible para poder llevar una vida satisfactoria. Para conocer y adecuar las emociones, se tienen que reconocer, es decir, tomar conciencia de lo que se está sintiendo. Toda la inteligencia emocional se basa en la capacidad de reconocer sentimientos. Asimismo, está referido a la aptitud personal, y esta aptitud determina el dominio del ser humano, pudiéndose subdividir en la conciencia emocional, la autoevaluación precisa y la confianza en uno mismo.”

### **Autorregulación**

- “Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen

constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida. Este indicador de la inteligencia emocional tal como explica Goleman (1996) se divide en: autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación”

### **Motivación**

- Egg (2011) la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. En el contexto de la inteligencia emocional significa usar el sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. En esta perspectiva, Goleman expone que hay cuatro fuentes principales de motivación: el individuo mismo (pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal, gestión desagregada); los amigos, la familia y colegas, realmente nuestros soportes más relevantes; un mentor emocional (real o ficticio) y el propio entorno (aire, luz, sonido, objetos motivacionales). En este contexto, para que exista un buen manejo de este parámetro de la inteligencia emocional es necesario tomar el mando de los pensamientos, dirigir oportunamente las excitaciones nerviosas y llegar a ser buenos para la solución de problemas.

### **Desempeño docente**

Martínez & Lavín (2017) en su trabajo de aproximación al concepto de desempeño docente sostiene que es netamente de carácter administrativo para



medir su rendimiento, analizando y midiendo sus capacidades, competencias a través de las evaluaciones.

Por ello sus dimensiones para el estudio realizado al instituto tecnológico superior IDAT son los siguientes:

### **Encuesta académica**

- Según (questionpro) “Las encuestas académicas se utilizan para recolectar información, por ejemplo, sobre las opiniones y percepciones de los estudiantes y maestros de una institución, acerca de los cursos, talleres, programas escolares y otras clases impartidas que tienen cierto impacto de los asistentes. Esta herramienta también es muy utilizada para realizar estudios académicos que llevan a cabo las instituciones escolares, o para aplicar exámenes en línea, sondeos rápidos, medir la satisfacción de los empleados y alumnos, evaluar al personal académico, etc.”

### **Metodología**

- Según la (PUC) sostiene la sinergia instrumental, la cual consiste en la fusión de la teoría y aplicación, permitiendo la integración docente alumno y la interacción para la construcción de nuevos conocimientos.

### **Responsabilidad**

- Según Rávago (2020) es su trabajo Teoría aristotélica de la responsabilidad moral sostiene lo siguiente sobre la responsabilidad “La elección (proaíresis) es la segunda condición para que un sujeto pueda ser considerado

responsable moralmente de sus acciones. Si bien podría ser confundida con lo voluntario, cabe resaltar que no son lo mismo: es cierto que toda elección es voluntaria; sin embargo, no todo lo voluntario se elige. Así pues, “de lo voluntario participan también los niños y los otros animales, pero no de la elección, y a las acciones hechas impulsivamente las llamamos voluntarias, pero no elegidas” (Aristóteles 1985, 1111b7-8). En efecto, la elección no abarca toda la dimensión de lo voluntario, sino solo los juicios a los que se llegan después de la reflexión acerca de lo que es mejor para el panorama de nuestros fines en conjunto: es una subclase de las acciones voluntarias. Pero no es un proceso puramente racional. Se elige efectivamente lo que se ha decidido después de una deliberación, pero son los deseos los que por lo general determinan nuestros fines. Por lo tanto, la elección puede definirse como “un deseo deliberado de cosas Teoría aristotélica de la responsabilidad moral 45 a nuestro alcance” (Aristóteles 1985, 1113a11) a partir del cual decidimos cómo actuar”

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Formulación de hipótesis principal y derivada**

#### **Hipótesis principal**

Existe la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)

#### **Hipótesis derivada**

- Existe la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la encuesta académica en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)
- Existe la inteligencia emocional y el desempeño docente con la metodología en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)

- Existe la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la responsabilidad en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)

### 3.2 Variables y definición operacional

**Tabla 1:** Variables y definición de la inteligencia emocional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
V1: Inteligencia emocional	Va más allá del coeficiente intelectual, implica el estado hormonal y /o neurotransmisores y factores mentales la cual afecta a la conducta social y al comportamiento involucrando ciertos órganos cerebrales que son en muchas ocasiones dirigidos por el corazón humano literalmente.	Operacionalmente la inteligencia emocional se logra medir a partir de los siguientes factores: - Autoconocimiento emocional - Autorregulación - Motivación	Autoconocimiento emocional	Reconocimiento de emociones  Tomar consciencia  Autoestima	Encuesta	Ordinal
			Autorregulación	Autocontrol Adaptabilidad Confiabilidad		
			Motivación	Pensamiento positivo  Visualización  Energía		

**Tabla 2:** Variables y definición del desempeño docente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENCIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
V2: Desempeño docente	Radica en los frutos del trabajo por las acciones del docente	Operacionalmente el desempeño docente se mide con la encuesta académica, la metodología y la responsabilidad.  Docente es el que forma apropiadamente a alguien.	Encuesta académica	Percepción de los alumnos	Encuesta	Ordinal
			Metodología	Calidad de contenido Estilo de enseñanza		
			Responsabilidad	Puntualidad en la marcación de asistencia a clases Puntualidad en la entrega de notas Brinda apoyo fuera de la hora de clases		

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño metodológico**

Sampieri (2014) la recolección de datos se forman las preguntas de la investigación o revela nuevas preguntas en el proceso de interpretación, señalando a lo que se aspira en la investigación científica y deben expresar con claridad, porque son las guías del estudio.

Sampieri (2004) también sostiene bajo su enfoque del tipo de investigación de la presente tesis en el cual presenta el lugar del estudio. En este tipo de investigación no existe condiciones ni estímulos. Los sujetos son observados en su habitud natural.

#### **Variables**

¿Qué son las variables? (2003) Las variables es una propiedad que puede variar o cambiar según su naturaleza o bajo ciertos fenómenos y cuya variación es susceptible de medirse u observarse en su entorno natural.

**Variable: inteligencia emocional**

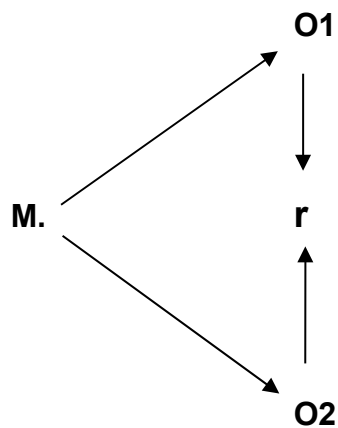
### **Definición operacional**

Va más allá del coeficiente intelectual, involucra los neurotransmisores, hormonas siendo el corazón humano quien toma el mando en las decisiones pudiendo alterar el comportamiento humano literalmente. Dicho enunciado lo sostiene y se resume en el siguiente pensamiento por Damasio (2005) “*no somos máquinas pensantes que sentimos, somos máquinas sentimentales que pensamos.*”

### **Variable: desempeño docente**

#### **Definición operacional**

Según en la página web “significados” (2019) radica en los frutos del trabajo por las acciones de formación hacia los alumnos, por lo tanto, un profesor profesa.



Donde:

M: Es la muestra

O1: Observación de la variable V. 1.

O2: Observación de la variable V. 2.

r: Relación entre las variables

#### 4.2 Diseño muestral

Según Bunge (Tamayo) El diseño muestral asegura niveles de precisión manteniendo márgenes de errores, Por ello el investigador es un problematizador por excelencia.

Para el presente estudio tiene una población de 66 docentes del instituto superior IDAT. El tamaño de la muestra se halló mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Número de la muestra

z = Puntuación z con significancia de 0.05 = 1,96

p = Probabilidad de ocurrencia = 0,5

q = Probabilidad de no ocurrencia = 0,5

E = Nivel de significancia = 0,05

N = Población = 66

Con dicha fórmula se determinó 27 docentes para acceder a la muestra.

#### 4.3 Técnicas de recolección de datos



Según el artículo de (eumed.net) la técnica que se empleó para la presente investigación fue mediante una encuesta para luego generar el tratamiento de esta ya que son las materias primas para explicar hechos o fenómenos. Es decir, es el proceso mental con el cual se trata de encontrar una significación más completa y amplia de la información.

El instrumento fue:

**Encuesta:**

Inteligencia emocional y el desempeño de los docentes

**Ficha técnica**

**Nombre:** encuesta de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes

**Autor:** Propia

**Aplicación:** Individual y colectiva

**Ámbito de aplicación:** Docente de educación superior IDAT

**Duración:** 20 minutos

**Finalidad:** encontrar si hay relación de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes.

**Estructura:** La encuesta consta de 86 ítems.

**Puntuación:** Cada ítem admite puntuaciones del 1 al 5.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Dicho instrumento cuenta con la validez y confianza.

**Validez:** el presente instrumento fue validado con el juicio de los siguientes expertos en la tabla... se presenta los resultados de la pertinente validación

**Tabla 3**

*Validez por juicio de expertos*

<i>Experto</i>	<i>Opinión</i>
Mg. Enzo Raúl Puente Custodio	Suficiente y aplicable calificación 4
Mg. María Virginia Lara Arteaga	Suficiente y aplicable calificación 4
Mg. Pilar Hidalgo Duran	Suficiente y aplicable calificación 4

*Fuente:* propia

**Confiabilidad:** Según Miguélez (2006) en su artículo científico menciona que la confiabilidad representa la realidad estudiada de forma objetiva. Por ello la confiabilidad del presente instrumento se concretó mediante una muestra piloto de 17 docentes de otros institutos la cual brindan casi las mismas carreras educación técnico superior.

### **Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

**Análisis descriptivos:** en la presente tesis se usó la estadística descriptiva para describir las características fundamentales de los datos que suelen estar por indicadores por medio de tablas para una mayor rigurosidad en el proceso de las variables. Roldán (2017)

**Análisis inferencial:** la estadística inferencial aplicado en la presente tesis se basa por medio de hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros por los resultados arrojados de la muestra. Si la hipótesis ofrecida no tiene consistencia se rechaza. Roldán (2017)

En conclusión, se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman la cual su lógica tipo ordinal servirá para la decisión en aceptar o rechazar las hipótesis:

Hipótesis nula H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Hipótesis Alternativa H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Nivel de confianza 95%

Nivel de 5% = 0,05

Si  $p\text{-valor} < 0,05$  Rechazo H0

#### 4.4 Aspectos éticos

Todos los docentes fueron informados del procedimiento como parte de la investigación la cual fue aceptada de buena fe.

## RESULTADOS

### Análisis descriptivos

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias en los niveles de autoconocimiento emocional en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>.Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	14.8
MEDIO	21	77.8
ALTO	2	7.4
Total	27	100.0

*Fuente:* Propia

En la presente tabla muestra los porcentajes de autoconocimiento emocional de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 14.8% de los docentes manifestaron autoconocimiento emocional bajo, el 77.8% manifestaron autoconocimiento emocional medio y el 7.2% manifestaron un autoconocimiento emocional alto. Los resultados demuestran que el autoconocimiento emocional de los docentes es medio.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias en los niveles de autorregulación en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	18.5
MEDIO	21	77.8
ALTO	1	3.7
Total	27	100.0

*Fuente:* Propia

En la presente tabla muestra los porcentajes de autorregulación de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 18.5% de los docentes manifestaron una autorregulación bajo, el 77.8% manifestaron una autorregulación medio y el 3.7% manifestaron una autorregulación emocional alto. Los resultados demuestran que la autorregulación de los docentes es medio.

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias en los niveles de motivación en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	18.5
MEDIO	20	74.1
ALTO	2	7.4

Total	27	100.0
-------	----	-------

*Fuente: Propia*

En la presente tabla muestra los porcentajes de motivación de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 18.5% de los docentes manifestaron una motivación bajo, el 74.1% manifestaron una motivación medio y el 7.4% manifestaron una motivación alta. Los resultados demuestran que la motivación de los docentes es medio.

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias en los niveles de inteligencia emocional en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	5	18.5
MEDIO	21	77.8
ALTO	1	3.7
Total	27	100.0

*Fuente: Propia*

En la presente tabla muestra los porcentajes de inteligencia emocional de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 18.5% de los docentes manifestaron una inteligencia emocional bajo, el 77.8% manifestaron una inteligencia emocional media y el 3.7% manifestaron una inteligencia emocional alta. Los resultados demuestran que la inteligencia emocional de los docentes es medio.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias en los niveles de la encuesta académica en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	1	3.7
MEDIO	9	33.3
ALTO	17	63.0
Total	27	100.0

*Fuente: Propia*

En la presente tabla muestra los porcentajes de la encuesta académica de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 3.7% de los docentes manifestaron una encuesta académica bajo, el 33.3% manifestaron una encuesta académica media y el 6.3% manifestaron una encuesta académica alta. Los resultados demuestran que la encuesta académica de los docentes es alta.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias en los niveles de la metodología en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0.0
MEDIO	8	29.6
ALTO	19	70.4
Total	27	100.0

*Fuente: Propia*

En la presente tabla muestra los porcentajes de la metodología de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 0.0% de los docentes manifestaron una metodología bajo, el 29.6% manifestaron una metodología media y el 70.4% manifestaron una metodología alta. Los resultados demuestran que la metodología de los docentes es alta.

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias en los niveles de responsabilidad en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	14.8
MEDIO	9	33.3
ALTO	14	51.9
Total	27	100.0

*Fuente: Propia*

En la presente tabla muestra los porcentajes de la responsabilidad de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 14.8% de los docentes manifestaron una responsabilidad bajo, el 33.3% manifestaron una responsabilidad media y el 51.9% manifestaron una responsabilidad alta. Los resultados demuestran que la responsabilidad de los docentes es alta.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias en los niveles del desempeño docente en los docentes del instituto superior tecnológico IDAT.*

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	2	7.4
MEDIO	10	37.0
ALTO	15	55.6
Total	27	100.0

*Fuente: Propia*

En la presente tabla muestra los porcentajes del desempeño docente de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Se muestra que el 7.4% de los docentes manifestaron un desempeño docente bajo, el 37.0% manifestaron un desempeño docente medio y el 55.6% manifestaron un desempeño docente alto. Los resultados demuestran que el de desempeño docente es alta.

### **Análisis inferencial**

**Tabla 12**

*Relación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT*

		ENCUESTA ACADEMICA			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
INTELIGENICA EMOCIONAL	BAJO	1 3.7%	2 7.4%	2 7.4%	5 18.5%
	MEDIO	0 0.0%	7 25.9%	14 51.9%	21 77.8%
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	1 3.7%
Total		1 3.7%	9 33.3%	17 63.0%	27 100.0%

*Fuente:* Propia

### **Prueba de hipótesis**

*Prueba de correlación de Spearman, relación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Diseño correlacional y variable ordinal.*

Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: H0 no existe relación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica.



Hipótesis alterna: H1 existe relación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica.

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5% / 0.05

Si  $p\text{-valor} < 0,05$  rechazo  $H_0$

### Tabla 13

*Tabla de correlación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica.*

		D1
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación 0.45
		p-valor 0.018
		N 27

*Fuente:* Propia

$P = 0.018$  existe relación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica

$Rho = 0.45$  relación es directa y moderada

Conclusión: el p-valor es 0.018 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.45 siendo una relación moderada, directa y lógica según la escala del coeficiente de correlación. Por lo tanto, sí existe la relación entre la inteligencia emocional y la encuesta académica.

### Tabla 14

*Relación entre la inteligencia emocional y la metodología de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT*

		METODOLOGIA			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
INTELIGENICA EMOCIONAL	BAJO	0 0.0%	3 11.1%	2 7.4%	5 18.5%
	MEDIO	0 0.0%	5 18.5%	16 59.3%	21 77.8%
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	1 3.7%
Total		0 0.0%	8 29.6%	19 70.4%	27 100.0%

Fuente: Propia

### Prueba de hipótesis

*Prueba de correlación de Spearman, relación entre la inteligencia emocional y la metodología de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Diseño correlacional y variable ordinal.*

### Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: H0 no existe relación entre la inteligencia emocional y la metodología

Hipótesis alterna: H1 existe relación entre la inteligencia emocional y la metodología

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5% / 0.05

Si  $p\text{-valor} < 0.05$  rechazo H0

### Tabla 15

*Tabla de correlación entre la inteligencia emocional y la metodología.*

---

D2

---

Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.53
		p-valor	0.004
		N	27

*Fuete:* Propia

P = 0.004 existe relación entre la inteligencia emocional y la metodología

Rho = 0.53 relación es directa y moderada

Conclusión: el p-valor es 0.004 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.53 siendo una relación moderada, directa y lógica según la escala del coeficiente de correlación. Por lo tanto, sí existe la relación entre la inteligencia emocional y la metodología.

### Tabla 16

*Relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT*

		RESPONSABILIDAD			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
INTELIGENICA EMOCIONAL	BAJO	3 11.1%	1 3.7%	1 3.7%	5 18.5%
	MEDIO	1 3.7%	8 29.6%	12 44.4%	21 77.8%
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	1 3.7%
Total		4 14.8%	9 33.3%	14 51.9%	27 100.0%

*Fuente:* propia

### Prueba de hipótesis

*Prueba de correlación de Spearman, relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Diseño correlacional y variable ordinal.*

### **Hipótesis estadísticas**

Hipótesis nula: H0 no existe relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad

Hipótesis alterna: H1 existe relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5% / 0.05

Si  $p\text{-valor} < 0.05$  rechazo H0

### **Tabla 17**

*Tabla de correlación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad.*

---

Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	D3 0.568
		p-valor	0.002
		N	27

---

*Fuente:* Propia

P = 0.002 existe relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad

Rho = 0.568 relación es directa y moderada

Conclusión: el p-valor es 0.002 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.568 siendo una relación moderada, directa y lógica según la escala del coeficiente de correlación. Por lo tanto, sí existe la relación entre la inteligencia emocional y la responsabilidad.

### Tabla 18

*Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT*

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
INTELIGENCIA EMOCIONAL	BAJO	1 3.7%	2 7.4%	2 7.4%	5 18.5%
	MEDIO	1 3.7%	8 29.6%	12 44.4%	21 77.8%
	ALTO	0 0.0%	0 0.0%	1 3.7%	1 3.7%
Total		2 7.4%	10 37.0%	15 55.6%	27 100.0%

*Fuente: propia*

### Prueba de hipótesis

*Prueba de correlación de Spearman, relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes del instituto superior tecnológico IDAT. Diseño correlacional y variable ordinal.*

### Hipótesis estadísticas

Hipótesis nula: H0 no existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

Hipótesis alterna: H1 existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

Nivel de confianza: 95%

Nivel de significancia: 5% / 0.05

Si  $p\text{-valor} < 0.05$  rechazo  $H_0$

### Tabla 19

*Tabla de correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.*

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	0.624
		p-valor	0.000
		N	27

*Fuente:* propia

$P = 0.000$  existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

$Rho = 0.624$  relación es directa y moderada

Conclusión: el p-valor es 0.000 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.624 siendo una relación moderada, directa y lógica según la escala del coeficiente de correlación. Por lo tanto, sí existe la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

## **CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

A partir del hallazgo de la presente tesis queda comprobado y se acepta la hipótesis alternativa que establece la relación y la existencia entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. P valor = 0.000 existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente Rho = 0.624 la relación es directa y moderada. Llegando a la conclusión: el p-valor es 0.000 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.624 siendo una relación moderada, directa y lógica según la escala del coeficiente de correlación. A continuación, se presenta evidencias nacionales como internacionales que forman una gran incidencia y tendencia con los resultados presentados en la investigación realizada para la discusión.

El autor (a) Lira (2018) en su trabajo científico de investigación sus resultados reportaron una correlación positiva ( $r = 0,390$ ) con una significación bilateral nula ( $p = 0,000$ ), esto nos permitió rechazar la hipótesis nula. Entonces, bajo el nivel de significación de 5% se afirmó la existencia de una relación directa entre inteligencia emocional y desempeño docente.

Lo mismo resulta para el autor Roger Eduardo Moscoso Vizcarra (2017) donde generó un programa de desarrollo de inteligencia emocional para mejorar el desempeño académico en las áreas de matemática y comunicación de los docentes. Se demuestra con evidencia científicas considerables diferencias significativas antes y después de desarrollar el programa.

Por otra parte, Rubén (2018) aprueba su hipótesis alternativa, donde sí existe la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente.

Los resultados de Ríos (2017) & Ortiz (2020) muestran una relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral. Serna (2019) sustenta en su investigación que el desempeño docente alcanzó un promedio de 71,3 puntos y la inteligencia emocional alcanzó un promedio de 86,4 puntos, que lo confirmaron los 47docentes, asimismo se obtuvo una correlación positiva fuerte  $r_{xy} = 0,81$  puntos. Por lo tanto, también existe la relación.

En la parte internacional también Sylva (2019) de nacionalidad española viajó al Ecuador para hacer su investigación científica. Afirma que existe la relación de inteligencia emocional y desempeño como una habilidad. De igual forma hay incidencia con Ivonne Alexandra Cruz Montero & Angie Daniela Vargas Rodríguez de Bogotá (2017) la cual sostiene por medio del Test Trait Meta Mood Scale que el 72% de los docentes tienen una habilidad para identificar sus propios estados emocionales y también de las demás personas generando un buen desempeño.

Finalmente, según la revista de la universidad de Murcia España (2020) apunta que la inteligencia emocional logrará un mejor desempeño y relevancia positiva en la



vida de una persona, docente o para quien se encuentre influenciado permitiéndole identificar, regular y controlar sus emociones para ser más competitivo.

## CONCLUSIONES

- Se determinó que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente, esto se debe a que el nivel de significancia obtenido resultó del p-valor es 0.000 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.624 siendo una relación moderada.
- De acuerdo con el primer objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y con la encuesta académica, debido a que el nivel de significancia obtenido del p-valor es 0.018 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.45 siendo una relación débil.
- De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y con la metodología, debido, debido a que el nivel de significancia obtenido del p-valor es 0.004 siendo menor al valor de 0.05 y el Rho que es 0.53 siendo una relación moderada.
- De acuerdo con el segundo objetivo específico se determinó que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y con la responsabilidad, debido a que el nivel de significancia obtenido del p-valor es 0.002 siendo menor al valor de 0.05 y le Rho que es 0.568 siendo una relación moderada.

- Se recomienda que el instituto superior realice coaching en inteligencia emocional para incrementar, fortalecer y mantener el desempeño docente porque su nivel es moderado.
- Se recomienda fortalecer la empatía de los docentes hacia con los alumnos de forma académica y profesional poniendo en práctica el feedback de las observaciones de la encuesta académica la cual mejora el servicio de enseñanza hacia los alumnos.
- Se recomienda generar más interacción participativa con la metodología de enseñanza ya sea online u offline apoyados con herramientas digitales y con recursos físicos.
- Se recomienda que el instituto Idat premie la responsabilidad y reconozcan a los docentes que se destaquen por su labor a nivel nacional

## FUENTES DE INFORMACIÓN

(s.f.).

(SNI), S. N. (2012). Informe del Instituto de Estudios Económicos y Sociales (IEES) .  
*Sociedad Nacional de Industrias (SNI)*.

[Piscólogo], I. A. (2017). Obtenido de

<https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1240/cruzivonne2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

¿QUE SON LAS VARIABLES? Segun Hernandez, F. &. (2003). Obtenido de

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/11/que-son-las-variables-segun-hernandez.html?m=1>

Albites, G. A. (2019). *Gestión del desempeño docente y la supervisión y monitoreo en aula (matriz IPEBA) en ciencias sociales en una institución de educación secundaria [Tesis de Maestría, USMP]*.

file:///C:/Users/User/Downloads/rosales\_tje.pdf.

Alejandro Saavedra, A. R. (2018). Obtenido de

[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Aroni Córdova, E. C. (2015). Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37575/aroni\\_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37575/aroni_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Asprella, G. (2015). *Modelos de Gestión en Directivos de Instituciones Educativas* [Tesis de Doctorado, Universidad de Sevilla]. Repositorio de la Universidad de Sevilla.

Ávila Acosta, R. (2001). *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Lima: ediciones R.A.

Bolivar Quezada, M. J. (2020). *Tesis: La inteligencias emocional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de altos andes SAC Surquillo-Lima, en el año 2020* [Tesis de Maestría. USMP].

<http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7494>. Obtenido de

<http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7494>

Braidot, Nestor. (s.f.). Obtenido de [https://www.youtube.com/watch?v=ZYjW\\_u\\_51EQ](https://www.youtube.com/watch?v=ZYjW_u_51EQ)

Braun LaTour, K. A. (25 de Marzo de 1999). Post- Experiencie Effects on Consumer Memory. *Journal of Advertising*, 319-339.

Cardoma, C. A. (2012). *La gestión en la educación básica y media oficial de Manizales: Un análisis desde la teorías administrativas y organizacionales* [Tesis de Maestría].

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/11597/7708531.2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Cavagnaro Rios, A. M. (2018). *Supervisión pedagógica y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Cibertec Perú S.A.C. (Sede Bellavista-Callao)*,

año 2018 [Tesis de Maestría USMP].

<http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5915>.

Chamizo, M. A. (Agosto de 2012). Recuperado el 16 de Abril de 2021, de

<https://www.redalyc.org/pdf/3334/333427357008.pdf>

Damasio, A. (2005). *Descartes' Error: Emotion, Reason, and the Human Brain*. A

Pengui Book Science.

Doctorado], M. d. (2012). Obtenido de

[https://www.academia.edu/19660820/La\\_inteligencia\\_emocional\\_en\\_docentes\\_tesis\\_doctoral](https://www.academia.edu/19660820/La_inteligencia_emocional_en_docentes_tesis_doctoral)

Doctoral], M. Y. (2019). Obtenido de

[http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144412/1/MYSL\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/144412/1/MYSL_TESIS.pdf)

Dolan, R. J. (08 de Noviembre de 2002). *Emotion, Cognition, and Behavior*. Obtenido

de <https://science.sciencemag.org/content/298/5596/1191>

Dorado, A. L. (2020). Obtenido de

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4749/Anggela%20Lorena%20ORTIZ%20DORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Educación], B. N. (2014). Obtenido de

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/995/1/85151.pdf>

eumed.net. (s.f.). Obtenido de [https://www.eumed.net/tesis-](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html)

[doctorales/2012/eal/tecnicas\\_recoleccion\\_datos.html](https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html)

Goleman, D. (2018). *La Inteligencia Emocional: Por Qué Es Más Importante Que El Cociente Intelectual / Emotional Intelligence*. España: Amzón.es.

Goleman, D. (5 de Noviembre de 2018). *Versión Completa. Los beneficios de la inteligencia emocional para nuestros hijos. Daniel Goleman [Video]*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=k6Op1gHtdoo>

Gómez, J. (28 de Abril de 2016). Obtenido de <https://www.laboratorioti.com/2016/04/28/haiku-donde-una-empresa-exito-peter-drucker/>

Hugo J. Contreras Sosa. (02 de Julio de 2003). Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-DanielKahneman-5167256.pdf>

*Inteligencia emocional [video]*. (30 de Enero de 2020). Obtenido de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=OZk37Ne2zgw>

investigación, H. S. (2004). Obtenido de [https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n\\_no\\_experimental#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20no%20experimental%3A%20es%20aquella,natural%20para%20analizarlos%20con%20posterioridad.](https://www.ecured.cu/Investigaci%C3%B3n_no_experimental#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20no%20experimental%3A%20es%20aquella,natural%20para%20analizarlos%20con%20posterioridad.)

José Eduardo, R. T. (2019). *Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018 [Tesis de Mastría, USMP]*. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4674>. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/rosales\\_tje%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/rosales_tje%20(1).pdf)

- Lacey J. y Lacey, B. (2007). *Cardivascular Pscophysiology: Current Issues in Response Mechanisms*.
- Maestría], S. N. (2018). Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira\\_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4182/lira_snam.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mamani, L. S. (2019). Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3189/TM%20CE-Du%204489%20P1%20-%20Pachapuma%20Mamani%20Lucia%20Soledad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manuel Alexandre, L. R. (2018). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en estudiantes de una universidad privada [Tesis de Maestría, USMP]*.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4254>. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4254>
- Marketing TV. (10 de septiembre de 2005). *Pasos para hacer Branding de una marca [video]*. Obtenido de [https://www.youtube.com/watch?v=QMRGi7Ex\\_e4](https://www.youtube.com/watch?v=QMRGi7Ex_e4)
- Martínez Ruiz, S. I. (2017). *Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación*. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>



Mary France Luce, J. R. (2001). *Emotions Decision: Tradeoff Difficulty and Coping in Consumer Choice*. University of Chicago Press Journals; 1er edición (1 Julio 2001).

McFarland, S. N. (06 de Febrero de 2006). Obtenido de <https://nyaspubs.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1749-6632.1999.tb09259.x>

Miguélez, M. M. (11 de Noviembre de 2006). <http://ve.scielo.org>. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512006000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002)

Miyashiro Matsumoto, S. L. (2020). *Gestión del cambio en la evaluación de desempeño docente para la mejora de la actitud de los docentes en una institución educativa particular del distrito de Santiago de Surco [Tesis de Maestría, USMP]*. <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6856>.

Molero, P. P. (2018). *Influencia del síndrome de burnout, niveles de estrés, lenguaje no verbal e inteligencia emocional en el desarrollo competencial de profesionales docentes universitarios*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=255290>

Orué Arias, E. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana*. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1607>

Padoa-Schioppa, C. (Mayo de 2006). Obtenido de

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16633341/>

Paul A. Obrist, A. B. (2007). *Cardiovascular Psychophysiology*. Publisher of

Humanities, Social Science & STEM Books.

Perrachione, T. K. (Julio de 2008). Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/227605184\\_Brain\\_and\\_brands\\_Developing\\_mutually\\_informative\\_research\\_in\\_neuroscience\\_and\\_marketing](https://www.researchgate.net/publication/227605184_Brain_and_brands_Developing_mutually_informative_research_in_neuroscience_and_marketing)

Psicología], E. V. (2013). Obtenido de [http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/De-](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/De-Leon-Eugenia.pdf)

[Leon-Eugenia.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/De-Leon-Eugenia.pdf)

PUC. (s.f.). *Metodología de Enseñanza y Aprendizaje*. Obtenido de

<https://facultad.pucp.edu.pe/gestion-direccion/profesor/metodologia-de-ensenanza-y-aprendizaje/>

questionpro. (s.f.). *¿Qué son las encuestas académicas?* Obtenido de

<https://www.questionpro.com/blog/es/que-son-las-encuestas-academicas/>

Quiroga, J. W. (31 de Marzo de 2021). La ínsula. (J. E. Goin, Entrevistador)

Rávago, D. P. (15 de Marzo de 2020). *Teoría aristotélica de la responsabilidad moral*.

Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/23037-](file:///C:/Users/User/Downloads/23037-Texto%20del%20art%C3%ADculo-90586-1-10-20201216.pdf)

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-90586-1-10-20201216.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/23037-Texto%20del%20art%C3%ADculo-90586-1-10-20201216.pdf)

Revista.um.es. (2020). Obtenido de [file:///C:/Users/Juan/Downloads/428261-](file:///C:/Users/Juan/Downloads/428261-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1511421-1-10-20200922.pdf)

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-1511421-1-10-20200922.pdf](file:///C:/Users/Juan/Downloads/428261-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1511421-1-10-20200922.pdf)

Ríos, A. M. (2017). Obtenido de

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1542/TM%20CE-Du%203254%20O1%20-%20Obregon%20Pomayay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roldán, P. N. (31 de 07 de 2017). *economipedia.com*. Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/estadistica.html>

Roman, R. L. (2019). Obtenido de

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5321/Rosendo%20Leoncio%20SERNA%20ROMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL /

INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Schwartz, G. E. (2019). *The Living Energy Universe*. EE.UU: Hampton Roads

Publishing.

Seguín, N. A. (2018). Tesis: Inteligencia Emocional Y Desempeño Docente En La

Institución Educativa "Gran Mariscal Andrés" Distrito El Agustino 05. Lima,

Perú: Repositorio Universidad San Martín de Porres.

Según Alviárez, L. &. (30 de Mayo - Agosto de 2009). *Inteligencia emocional en las*

*relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario*.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76120651005>

Significados. (25 de 04 de 2019). Obtenido de <https://www.significados.com/docente/>

Solange, R. V. (2014). *Factores de éxito en la gestión educativa y administrativa de los centros privados del nivel medio en la ciudad de Guayaquil y propuesta del plan estratégico para el Colegio Miraflores [Tesis de Magister, Universidad de Politécnica de Salesiana Ecuador]*.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6509/1/UPS-GT000558.pdf>.

Tamayo, G. (s.f.). *SEMESTRE ECONÓMICO vol. 4, No. 7*. Obtenido de <file:///C:/Users/Juan/Downloads/Dialnet-DisenosMuestralesEnLaInvestigacion-5262273.pdf>

Taramuel Villacreces, J. A. (03 de Diciembre de 2019). *Relación de la inteligencia emocional con la adquisición de competencias docentes y con el bienestar personal en estudiantes de la Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/103647>

Trahtemberg, L. (2011). Atreverse innovar. *Innovación y educación para el futuro*, 23-24.

Trahtemberg, L. (2016). Divorcio entre la educación y las demandas y la vida profesional. *Innovación y educación para el futuro*, 36-38.

Turnbull, M. S. (1 de Enero de 2013). *Una introducción a la neurociencia de la experiencia subjetiva*. España: Fondo de Cultura Económica de España, S.L.; 1st. edición. Obtenido de [https://www.fcde.es/site/es/libros/detalles.aspx?id\\_libro=6789](https://www.fcde.es/site/es/libros/detalles.aspx?id_libro=6789)

Ulloque, R. A. (01 de 12 de 1999). Obtenido de

<https://revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/1037>

Vizcarra, R. E. (2017). Obtenido de

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3554/moscoso\\_vre.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3554/moscoso_vre.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS:**

- 1 Matriz de consistencia
- 2 Matriz de operacionalización de variables
- 3 Instrumento de recopilación de datos
- 4 Validación de instrumentos

## Anexo 1 Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR IDAT (LIMA 2021)</b>
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	<b>Educación</b>
AUTOR(ES):	JUAN EDUARDO TORO GOIN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?	Determinar la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)	Existe la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)	VI: Inteligencia emocional	Autoconocimiento emocional Autorregulación Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque: cuantitativo</li> <li>• Nivel: básico</li> <li>• Tipo: no experimental</li> <li>• Diseño: correlacional</li> <li>• Unidad de análisis: los docentes del instituto IDAT</li> </ul>
			VD: Desempeño docente	Encuesta académica Metodología Responsabilidad	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la encuesta académica del instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?	Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la encuesta académica del instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)	Existe la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la encuesta académica del instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)			cuestionario
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la metodología en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?	Determinar la inteligencia emocional y el desempeño docente con la metodología en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)	Existe la inteligencia emocional y el desempeño docente con la metodología en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)			

<p>¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la responsabilidad en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)?</p>	<p>Determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la responsabilidad en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)</p>	<p>Existe la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente con la responsabilidad en el instituto tecnológico superior IDAT (Lima 2021)</p>			



## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N° 1  
Operacionalización de la variable 1

<b>Variable:</b> Inteligencia emocional		
<b>Definición conceptual:</b> Va más allá del coeficiente intelectual, involucra los neurotransmisores y/o hormonas, siendo el corazón quien toma el mando en las decisiones pudiendo alterar el comportamiento humano literalmente.		
<b>Instrumento:</b> encuesta		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Autoconocimiento emocional	Indicador 1: capacidad de reconocer las emociones	<p>¿Siente tristeza por los eventos que está pasando en el país?</p> <p>¿Se siente feliz cuando dicta clases?</p> <p>¿Siente miedo de tener una mala calificación por parte de los alumnos?</p> <p>¿Siente satisfacción cuando realiza la clase?</p> <p>¿Los alumnos sienten gratitud hacia usted al terminar la clase?</p>
	Indicador 2: capacidad de reconocer los sentimientos	<p>¿Siente afecto fraternal hacia otros docentes?</p> <p>¿Usted tiene optimismo al momento de iniciar la clase?</p> <p>¿Usted genera gratitud en su círculo social?</p> <p>¿A menudo se siente indignado?</p> <p>¿A menudo desea vengarse de alguien?</p> <p>¿A menudo se siente culpable?</p> <p>¿Usted tiene resentimientos?</p> <p>¿A menudo se siente desesperada (o)?</p>
		<p>¿A menudo usted se valora?</p> <p>¿Usted se acepta como es?</p>

	Indicador 3: autoestima	<p>¿A menudo su autoestima está baja?</p> <p>¿A menudo usted se critica?</p> <p>¿A menudo se siente orgulloso (a) de usted mismo?</p> <p>¿A menudo tiene gran temor a equivocarse?</p> <p>¿Se considera una persona indecisa?</p> <p>¿A menudo siente que no debe corregir sus errores?</p>
Autorregulación	Indicador 1: tolerancia a la frustración (autocontrol)	<p>¿A menudo grita o levanta la voz en una discusión?</p> <p>¿A menudo tolera los errores de las personas que están en su alrededor?</p> <p>¿A menudo conoces tus propias limitaciones?</p> <p>¿A menudo todo lo tomas de modo personal?</p> <p>¿A menudo usted se siente fracasado?</p> <p>¿A menudo siente que la vida es injusta con usted?</p>
	Indicador 2: adaptación social	<p>¿Le resulta difícil adaptarse en estos tiempos de pandemia?</p> <p>¿Siente que su personalidad se alteró por los eventos actuales del país?</p> <p>¿Siente que su personalidad se alteró por su trabajo?</p> <p>¿A menudo puede dormir tranquilamente por las noches?</p> <p>¿Su mente no deja de pensar?</p> <p>¿A menudo sus pensamientos codifican el suicidio?</p>
		<p>¿Se considera una persona en la que se pueda confiar?</p> <p>¿A menudo usted se gana la confianza de las personas?</p> <p>¿A menudo se considera una persona moral?</p>

	Indicador 3: confiabilidad	<p>¿A menudo se considera una persona ética?</p> <p>¿A menudo se considera una persona leal?</p> <p>¿A menudo usted habla mal a las espaldas de personas?</p> <p>¿A menudo usted alardea de las cosas que tiene?</p> <p>¿A menudo sus acciones van de la mano con lo que dice?</p> <p>¿A menudo usted sabe escuchar a las personas?</p> <p>¿A menudo usted aconseja a las personas?</p>
Motivación	Indicador 1: Pensamiento positivo	<p>¿A menudo mantiene el optimismo?</p> <p>¿Siente el pesimismo?</p> <p>¿Tiene buenas expectativas de la vida?</p> <p>¿A menudo se angustia?</p> <p>¿A menudo siente cansancio físico?</p> <p>¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?</p> <p>¿A menudo fuma tabaco?</p> <p>¿Te olvidas los reconocimientos que obtuviste por tu buen desempeño?</p> <p>¿A menudo cuando algo sale mal te hechas la culpa automáticamente?</p> <p>¿A menudo anticipas lo peor que puede pasar y lo relacionas con el resto del día?</p> <p>¿A menudo siente que las cosas que haces deben ser perfectas de lo contrario es un fracaso total?</p>
		<p>¿A menudo visualiza como realizará sus actividades antes de hacerlas?</p> <p>¿A menudo proyectas imágenes mentales de las posibilidades que puedan ocurrir antes de tomar acción?</p>

	Indicador 2: Visualización	<p>¿A menudo sueña con las posibles soluciones ante situaciones complejas?</p> <p>¿A menudo sus objetivos son realistas y sensatos?</p> <p>¿A menudo utiliza la imaginación para memorizar cosas?</p> <p>¿A menudo visualiza con ser exitoso?</p>
	Indicador 3: Energía	<p>¿A menudo duerme 8 horas?</p> <p>¿A menudo siente que su hogar le quita mucha energía?</p> <p>¿A menudo te sientes con energía para dictar clases?</p> <p>¿A menudo estás con energía de lunes a domingos?</p> <p>¿A menudo siente que las clases onlie le quita energía?</p> <p>¿A menudo siente que los lunes es el mejor día de la semana?</p>

Tabla Nº 2  
Operacionalización de la variable 2

<b>Variable:</b> Desempeño docente		
<b>Definición conceptual:</b> Radica en los frutos del trabajo por las acciones de formación hacia los alumnos		
<b>Instrumento:</b> encuesta		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores (Definición Operacional)</b>	<b>Ítems del instrumento</b>
Encuesta académica	Indicador 1: Percepción de los docentes	<p>¿Causa aburrimiento en las sesiones de clases?</p> <p>¿Las sesiones de clases le parecen interesantes?</p>

		<p>¿Siente que el tiempo pasa rápido en las sesiones de clases?</p> <p>¿Se encuentran de buen humor en las sesiones de clases?</p>
Metodología	Indicador 1: Calidad de contenido	<p>¿Expone las sesiones de clases con las diapositivas del centro educativo?</p> <p>¿A menudo se apoya con el internet para clarificar las sesiones de clases?</p> <p>¿A menudo demuestra con hechos reales casos de éxito personales que se relacionan con las sesiones de clases?</p>
	Indicador 2: Estilo de enseñanza	<p>¿A menudo prende su cámara web?</p> <p>¿A menudo genera interactividad con los alumnos haciendo participar en las sesiones de clases?</p> <p>¿A menudo hace reír en las sesiones de clases?</p> <p>¿A menudo siente que está perdiendo el tiempo en las sesiones de clases?</p>
Responsabilidad	Indicador 1: Puntualidad en las sesiones de clases	<p>¿A menudo es puntual en las sesiones de clases?</p> <p>¿A menudo se retrasa en las sesiones de clases?</p> <p>¿A menudo se demora en terminar las sesiones de clases?</p>
		<p>¿A menudo resuelve dudas después de las horas de clases?</p> <p>¿A menudo responden mensajes de WhatsApp después de las horas de clases?</p>

	<p>Indicador 2: Brinda apoyo fuera de la hora de clases</p>	<p>¿A menudo responden los correos después de las horas de clases?  ¿A menudo responden las consultas telefónicas después de las horas de clases?</p>
	<p>Indicador 3: Puntualidad en la entrega de notas</p>	<p>¿Eres puntual en la entrega de promedios?  ¿Rectifica promedios a tiempo?</p>

**ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

Nombre del Instrumento:		<b>Inteligencia emocional</b>							
Autor del Instrumento:		<b>Juan Eduardo Toro Goin</b>							
Definición Conceptual:		Va más allá del coeficiente intelectual, involucra los neurotransmisores, hormonas siendo el corazón humano quien toma el mando en las decisiones pudiendo alterar el comportamiento humano literalmente.							
Población:		<b>67</b>							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala					
				N	CN	A	CS	S	
				1	2	3	4	5	
			1 ¿A menudo se siente afectada (o) por la tristeza por los eventos que está pasando en el país?						
			2 ¿A menudo usted se siente feliz cuando dicta clases?						
			3 ¿A menudo usted siente miedo de tener una mala calificación por parte de los alumnos?						
			4 ¿A menudo usted siente						

Inteligencia emocional	D1 Autoconocimiento emocional	I1 Capacidad de reconocer las emociones	satisfacción cuando realiza la clase?					
			5 ¿A menudo los alumnos sienten gratitud hacia usted al terminar la clase?					
		I2 Capacidad de reconocer los sentimientos	6 ¿A menudo siente celos sanos hacia otros docentes que son más populares que usted?					
			7 ¿A menudo siente envidia sana hacia otros docentes que son más populares que usted?					
			8 ¿A menudo siente afecto fraternal hacia otros docentes?					
			9 ¿A menudo usted tiene optimismo al momento de iniciar la clase?					
			10 ¿A menudo usted genera gratitud en su círculo social?					
			11 ¿A menudo se siente indignado?					
			12 ¿A menudo desea vengarse de alguien?					
			13 ¿A menudo se siente culpable?					
			14 ¿Usted tiene resentimientos?					



		I3 Autoestima	15 ¿A menudo se siente desesperada (o)?								
			16 ¿A menudo usted se valora?								
			17 ¿Usted se acepta como es?								
			18 ¿A menudo su autoestima está baja?								
			19 ¿A menudo usted se critica?								
			20 ¿A menudo se siente orgulloso de usted mismo?								
			21 ¿A menudo le importa mucho lo que la gente diga de usted?								
			22 ¿A menudo tiene gran temor a equivocarse?								
			23 ¿Se considera una persona indecisa?								
			24 ¿A menudo siente que solo usted tiene la razón?								
			25 ¿A menudo siente que no debe corregir sus errores?								
			D2 Autorregulación		I1 tolerancia a la frustración (autocontrol)	26 ¿A menudo grita o levanta la voz en una discusión?					
						27 ¿A menudo tolera los errores de las personas que están en su alrededor?					
28 ¿A menudo conoces tus											

			propias limitaciones?					
			29 ¿A menudo todo lo tomas de modo personal?					
			30 ¿A menudo usted se siente fracasado?					
			31 ¿A menudo siente que la vida es injusta con usted?					
		I2 Adaptación social	32 ¿A menudo le resulta difícil adaptarse en estos tiempos de pandemia?					
			33 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por los eventos actuales del país?					
			34 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por su trabajo?					
			35 ¿A menudo puede dormir tranquilamente por las noches?					
			36 ¿A menudo su mente no deja de pensar?					
			37 ¿A menudo sus pensamientos codifican el suicidio?					
				38 ¿Se considera en la que se pueda confiar?				
			39 ¿A menudo usted se gana la					

			confianza de las personas?					
			40 ¿A menudo se considera una persona moral?					
			41 ¿A menudo se considera una persona ética?					
			42 ¿A menudo se considera una persona leal?					
		13 Confiabilidad	43 ¿A menudo usted habla mal a las espaldas de personas?					
			44 ¿A menudo usted alardea de las cosas que tiene?					
			45 ¿A menudo sus acciones van de la mano con lo que dice?					
			46 ¿A menudo usted sabe escuchar a las personas?					
			47 ¿A menudo usted aconseja a las personas?					
	D3 Motivación	I1: Pensamiento positivo	48 ¿A menudo mantiene el optimismo?					
			49 ¿A menudo siente el pesimismo?					
			50 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?					
			51 ¿A menudo se angustia?					
			52 ¿A menudo siente cansancio físico?					

			53 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardiaco?					
			54 ¿A menudo fuma tabaco?					
			55 ¿A menudo te olvidas los reconocimientos que obtuviste por tu buen desempeño?					
			56 ¿A menudo cuando algo sale mal te hechas la culpa automáticamente?					
			57 ¿A menudo anticipas lo peor que puede pasar y lo relacionas con el resto del día?					
			58 ¿A menudo sientes que las cosas que haces deben ser perfectas de lo contrario es un fracaso total?					
			59 ¿A menudo mantiene el optimismo?					
			60 ¿A menudo siente el pesimismo?					
			61 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?					
			62 ¿A menudo se angustia?					
			63 ¿A menudo siente cansancio físico?					

			64 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardiaco?					
		I2: Visualización	65 ¿A menudo visualiza como realizará sus actividades antes de hacerlas?					
			66 ¿A menudo proyectas imágenes mentales de las posibilidades que puedan ocurrir antes de tomar acción?					
			67 ¿A menudo sueña con las posibles soluciones ante situaciones complejas?					
			68 ¿A menudo sus objetivos son realistas y sensatos?					
			69 ¿A menudo utiliza la imaginación para memorizar cosas?					
			70 ¿A menudo visualiza con ser exitoso?					
			I3: Energía	71 ¿A menudo duerme 8 horas?				
		72 ¿A menudo siente que su hogar le quita mucha energía?						
		73 ¿A menudo se siente con energía para dictar clases?						
		74 ¿A menudo está con energía						

			de lunes a domingos?					
			75 ¿A menudo siente que las clases onlie le quita energía?					
			76 ¿A menudo siente que los lunes es el mejor día de la semana?					
Desempeño docente	Encuesta académica	I1: Percepción de los alumnos	77 ¿A menudo el docente causa aburrimiento en las sesiones de clases?					
			78 ¿A menudo las sesiones de clases le parecen interesante?					
			79 ¿A menudo siente que el tiempo pasa rápido en las sesiones de clases?					
			80 ¿A menudo los docentes se encuentran de buen humor en las sesiones de clases?					
	Metodología	I2: Calidad de contenido	81 ¿A menudo el docente expone las sesiones de clases con las diapositivas de ldat?					
82 ¿A menudo el docente se apoya con el internet para clarificar las								

			sesiones de clases?						
			83 ¿A menudo el docente demuestra con hechos reales casos de éxito personal que se relaciona con las sesiones de clases?						
		I3: Estilo de enseñanza		84 ¿A menudo el docente prende su cámara web?					
				85 ¿A menudo el docente genera interactividad haciendo participar en las sesiones de clases?					
				86 ¿A menudo el docente le hace reír en clases?					
				87 ¿A menudo el docente solo habla y no genera la participación en clases del salón?					
				88 ¿A menudo siente que está perdiendo el tiempo en las sesiones de clases?					
				89 ¿A menudo siente que está aprendiendo con el docente asignado?					
		Responsabilidad	I4: Puntualidad en	90 ¿A menudo el docente es puntual en las sesiones de clases?					
				91 ¿A menudo el docente se					

		las sesiones de clases	retrasa en las sesiones de clases?						
			92 ¿A menudo el docente se demora en terminar las sesiones de clases?						
		15: Brinda apoyo fuera de la hora de clases	93 ¿A menudo los docentes resuelven dudas después de las horas de clases?						
			94 ¿A menudo los docentes responden sus correos después de las horas de clases?						
			95 ¿A menudo los docentes responden sus mensajes de WhatsApp después de las horas de clases?						
			96 ¿A menudo los docentes responden sus consultas telefónicas después de las horas de clases?						
		16: Puntualidad en la entrega de notas	97 ¿A menudo los docentes son puntuales en la entrega de promedios?						
			98 ¿A menudo los docentes rectifican sus promedios a tiempo?						





#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focusgroup ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo (X)    2. Cuantitativo ( )    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR IDAT (LIMA 2021)
Línea de investigación:	Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Toro Goin Juan Eduardo	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Emilio Augusto Rosario Pacahuala	


Santa Anita, 01 de Junio del 2021

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Enzo Raúl Puente Custodio
Sexo:	Hombre ( X )      Mujer ( )      Edad 34 años
Profesión:	Administrador
Especialidad:	Comercio Exterior
Años de experiencia:	12
Cargo que desempeña actualmente:	Director de Comercio Exterior
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Pasco
Firma:	

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1 (Inteligencia emocional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Académica					
Autor del Instrumento	Juan Eduardo Toro Goin					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable independiente					
Definición Conceptual:	Va más allá del coeficiente intelectual, involucra los neurotransmisores y/o hormonas, siendo el corazón humano quien toma el mando en las decisiones pudiendo alterar el comportamiento humano literalmente.					
Población: Docentes	67					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Autoconocimiento emocional / I1 Capacidad de reconocer las emociones	1 ¿A menudo se siente afectada (o) por la tristeza por los eventos que está pasando en el país?	4	4	4	4	
	2 ¿A menudo usted se siente feliz cuando dicta clases?	4	4	4	4	
	3 ¿A menudo usted siente miedo de tener una mala calificación por parte de los alumnos?	4	4	4	4	
	4 ¿A menudo usted siente satisfacción cuando realiza la clase?	4	4	4	4	
	5 ¿A menudo los alumnos sienten gratitud hacia usted al terminar la clase?	4	4	4	4	
D1 Autoconocimiento emocional / I2	6 ¿A menudo siente celos sanos hacia otros docentes	4	4	4	4	

Capacidad de reconocer los sentimientos	que son más populares que usted?					
	7 ¿A menudo siente envidia sana hacia otros docentes que son más populares que usted?	4	4	4	4	
	8 ¿A menudo siente afecto fraternal hacia otros docentes?	4	4	4	4	
	9 ¿A menudo usted tiene optimismo al momento de iniciar la clase?	4	4	4	4	
	10 ¿A menudo usted genera gratitud en su círculo social?	4	4	4	4	
	11 ¿A menudo se siente indignado?	4	4	4	4	
	12 ¿A menudo desea vengarse de alguien?	4	4	4	4	
	13 ¿A menudo se siente culpable?	4	4	4	4	
	14 ¿Usted tiene resentimientos?	4	4	4	4	
	15 ¿A menudo se siente desesperada (o)?	4	4	4	4	
	16 ¿A menudo usted se valora?	4	4	4	4	
	D1 Autoconocimiento emocional / I3 Autoestima	17 ¿Usted se acepta como es?	4	4	4	4
18 ¿A menudo su autoestima está baja?		4	4	4	4	
19 ¿A menudo usted se critica?		4	4	4	4	
20 ¿A menudo se siente orgulloso de usted mismo?		4	4	4	4	
21 ¿A menudo le importa mucho lo que la gente diga de usted?		4	4	4	4	
22 ¿A menudo tiene gran temor a equivocarse?		4	4	4	4	
23 ¿Se considera una persona indecisa?		4	4	4	4	
24 ¿A menudo siente que solo usted tiene la razón?		4	4	4	4	
25 ¿A menudo siente que no debe corregir sus errores?		4	4	4	4	

D2 Autorregulación / 11 tolerancia a la frustración (autocontrol)	26 ¿A menudo grita o levanta la voz en una discusión?	4	4	4	4	
	27 ¿A menudo tolera los errores de las personas que están en su alrededor?	4	4	4	4	
	28 ¿A menudo conoces tus propias limitaciones?	4	4	4	4	
	29 ¿A menudo todo lo tomas de modo personal?	4	4	4	4	
	30 ¿A menudo usted se siente fracasado?	4	4	4	4	
	31 ¿A menudo siente que la vida es injusta con usted?	4	4	4	4	
D2 Autorregulación / 12 Adaptación social	32 ¿A menudo le resulta difícil adaptarse en estos tiempos de pandemia?	4	4	4	4	
	33 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por los eventos actuales del país?	4	4	4	4	
	34 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por su trabajo?	4	4	4	4	
	35 ¿A menudo puede dormir tranquilamente por las noches?	4	4	4	4	
	36 ¿A menudo su mente no deja de pensar?	4	4	4	4	
	37 ¿A menudo sus pensamientos codifican el suicidio?	4	4	4	4	
D2 Autorregulación / 13 Confiabilidad	38 ¿Se considera en la que se pueda confiar?	4	4	4	4	
	39 ¿A menudo usted se gana la confianza de las personas?	4	4	4	4	
	40 ¿A menudo se considera una persona moral?	4	4	4	4	
	41 ¿A menudo se considera una persona ética?	4	4	4	4	
	42 ¿A menudo se considera una persona leal?	4	4	4	4	
	43 ¿A menudo usted habla mal a las espaldas de personas?	4	4	4	4	

	44 ¿A menudo usted alardea de las cosas que tiene?	4	4	4	4	
	45 ¿A menudo sus acciones van de la mano con lo que dice?	4	4	4	4	
	46 ¿A menudo usted sabe escuchar a las personas?	4	4	4	4	
	47 ¿A menudo usted aconseja a las personas?	4	4	4	4	
D3 Motivación / I1: Pensamiento positivo	48 ¿A menudo mantiene el optimismo?	4	4	4	4	
	49 ¿A menudo siente el pesimismo?	4	4	4	4	
	50 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?	4	4	4	4	
	51 ¿A menudo se angustia?	4	4	4	4	
	52 ¿A menudo siente cansancio físico?	4	4	4	4	
	53 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?	4	4	4	4	
	54 ¿A menudo fuma tabaco?	4	4	4	4	
	55 ¿A menudo te olvidas los reconocimientos que obtuviste por tu buen desempeño?	4	4	4	4	
	56 ¿A menudo cuando algo sale mal te hechas la culpa automáticamente?	4	4	4	4	
	57 ¿A menudo anticipas lo peor que puede pasar y lo relacionas con el resto del día?	4	4	4	4	
	58 ¿A menudo siente que las cosas que haces deben ser perfectas de lo contrario es un fracaso total?	4	4	4	4	
	59 ¿A menudo mantiene el optimismo?	4	4	4	4	
	60 ¿A menudo siente el pesimismo?	4	4	4	4	
	61 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?	4	4	4	4	
62 ¿A menudo se angustia?	4	4	4	4		

	63 ¿A menudo siente cansancio físico?	4	4	4	4	
	64 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?	4	4	4	4	
D3 Motivación / I2: Visualización	65 ¿A menudo visualiza como realizará sus actividades antes de hacerlas?	4	4	4	4	
	66 ¿A menudo proyectas imágenes mentales de las posibilidades que puedan ocurrir antes de tomar acción?	4	4	4	4	
	67 ¿A menudo sueña con las posibles soluciones ante situaciones complejas?	4	4	4	4	
	68 ¿A menudo sus objetivos son realistas y sensatos?	4	4	4	4	
	69 ¿A menudo utiliza la imaginación para memorizar cosas?	4	4	4	4	
	70 ¿A menudo visualiza con ser exitoso?	4	4	4	4	
	71 ¿A menudo duerme 8 horas?	4	4	4	4	
	72 ¿A menudo siente que su hogar le quita mucha energía?	4	4	4	4	
	73 ¿A menudo se siente con energía para dictar clases?	4	4	4	4	
	74 ¿A menudo está con energía de lunes a domingos?	4	4	4	4	
	75 ¿A menudo siente que las clases online le quita energía?	4	4	4	4	
	76 ¿A menudo siente que los lunes es el mejor día de la semana?	4	4	4	4	



**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Académica					
Autor del Instrumento	Juan Eduardo Toro Goin					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	Radica en los frutos del trabajo por las acciones de formación hacia los alumnos					
Población: Alumnos	240					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
D1 Encuesta académica / I1: Percepción de los alumnos	77 ¿A menudo el docente causa aburrimiento en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	78 ¿A menudo las sesiones de clases le parecen interesante?	4	4	4	4	
	79 ¿A menudo siente que el tiempo pasa rápido en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	80 ¿A menudo los docentes se encuentran de buen humor en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
D2 Metodología / I2: Calidad de contenido	81 ¿A menudo el docente expone las sesiones de clases con las diapositivas de Ipad?	4	4	4	4	
	82 ¿A menudo el docente se apoya con el internet para clarificar las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	83 ¿A menudo el docente demuestra con hechos reales casos de éxito personal que se relaciona con las sesiones de clases?	4	4	4	4	

D2 Metodología / I3: Estilo de enseñanza	84 ¿A menudo el docente prende su cámara web?	4	4	4	4	
	85 ¿A menudo el docente genera interactividad haciendo participar en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	86 ¿A menudo el docente le hace reír en clases?	4	4	4	4	
	87 ¿A menudo el docente solo habla y no genera la participación en clases del salón?	4	4	4	4	
	88 ¿A menudo siente que está perdiendo el tiempo en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	89 ¿A menudo siente que está aprendiendo con el docente asignado?	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad / I4: Puntualidad en las sesiones de clases	90 ¿A menudo el docente es puntual en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	91 ¿A menudo el docente se retrasa en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	92 ¿A menudo el docente se demora en terminar las sesiones de clases?	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad / I5: Brinda apoyo fuera de la hora de clases	93 ¿A menudo los docentes resuelven dudas después de las horas de clases?	4	4	4	4	
	94 ¿A menudo los docentes responden sus correos después de las horas de clases?	4	4	4	4	
	95 ¿A menudo los docentes responden sus mensajes de WhatsApp después de las horas de clases?	4	4	4	4	
	96 ¿A menudo los docentes responden sus consultas telefónicas después de las horas de clases?	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad / I6: Puntualidad en la entrega de notas	97 ¿A menudo los docentes son puntuales en la entrega de promedios?	4	4	4	4	
	98 ¿A menudo los docentes rectifican sus promedios a tiempo?	4	4	4	4	



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focusgroup ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo (X)    2. Cuantitativo ( )    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR IDAT (LIMA 2021)
Línea de investigación:	Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Toro Goin Juan Eduardo	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Emilio Augusto Rosario Pacahuala	


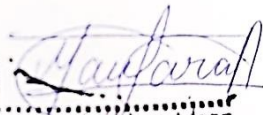
Santa Anita, 01 de Junio del 2021

### RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>5. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>6. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>7. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>8. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	María Virginia Lara Arteaga
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 46 (años)
Profesión:	Educación Primaria
Especialidad:	Magister en gestión de la Educación
Años de experiencia:	22
Cargo que desempeña actualmente:	Directora
Institución donde labora:	I.E.N 88286 Balneario de Tortugas
Firma:	  Mag. María V. Lara Arteaga DIRECTORA

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1 (Inteligencia emocional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Académica					
Autor del Instrumento	Juan Eduardo Toro Goin					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable independiente					
Definición Conceptual:	Va más allá del coeficiente intelectual, involucra los neurotransmisores y/o hormonas, siendo el corazón humano quien toma el mando en las decisiones pudiendo alterar el comportamiento humano literalmente.					
Población: Docentes	67					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Autoconocimiento emocional / I1 Capacidad de reconocer las emociones	1 ¿A menudo se siente afectada (o) por la tristeza por los eventos que está pasando en el país?	4	4	4	4	
	2 ¿A menudo usted se siente feliz cuando dicta clases?	4	4	4	4	
	3 ¿A menudo usted siente miedo de tener una mala calificación por parte de los alumnos?	4	4	4	4	
	4 ¿A menudo usted siente satisfacción cuando realiza la clase?	4	4	4	4	
	5 ¿A menudo los alumnos sienten gratitud hacia usted al terminar la clase?	4	4	4	4	
D1 Autoconocimiento emocional / I2	6 ¿A menudo siente celos sanos hacia otros docentes	4	4	4	4	

Capacidad de reconocer los sentimientos	que son más populares que usted?					
	7 ¿A menudo siente envidia sana hacia otros docentes que son más populares que usted?	4	4	4	4	
	8 ¿A menudo siente afecto fraternal hacia otros docentes?	4	4	4	4	
	9 ¿A menudo usted tiene optimismo al momento de iniciar la clase?	4	4	4	4	
	10 ¿A menudo usted genera gratitud en su círculo social?	4	4	4	4	
	11 ¿A menudo se siente indignado?	4	4	4	4	
	12 ¿A menudo desea vengarse de alguien?	4	4	4	4	
	13 ¿A menudo se siente culpable?	4	4	4	4	
	14 ¿Usted tiene resentimientos?	4	4	4	4	
	15 ¿A menudo se siente desesperada (o)?	4	4	4	4	
	16 ¿A menudo usted se valora?	4	4	4	4	
	D1 Autoconocimiento emocional / I3 Autoestima	17 ¿Usted se acepta como es?	4	4	4	4
18 ¿A menudo su autoestima está baja?		4	4	4	4	
19 ¿A menudo usted se critica?		4	4	4	4	
20 ¿A menudo se siente orgulloso de usted mismo?		4	4	4	4	
21 ¿A menudo le importa mucho lo que la gente diga de usted?		4	4	4	4	
22 ¿A menudo tiene gran temor a equivocarse?		4	4	4	4	
23 ¿Se considera una persona indecisa?		4	4	4	4	
24 ¿A menudo siente que solo usted tiene la razón?		4	4	4	4	
25 ¿A menudo siente que no debe corregir sus errores?	4	4	4	4		

D2 Autorregulación / 11 tolerancia a la frustración (autocontrol)	26 ¿A menudo grita o levanta la voz en una discusión?	4	4	4	4	
	27 ¿A menudo tolera los errores de las personas que están en su alrededor?	4	4	4	4	
	28 ¿A menudo conoces tus propias limitaciones?	4	4	4	4	
	29 ¿A menudo todo lo tomas de modo personal?	4	4	4	4	
	30 ¿A menudo usted se siente fracasado?	4	4	4	4	
	31 ¿A menudo siente que la vida es injusta con usted?	4	4	4	4	
D2 Autorregulación / 12 Adaptación social	32 ¿A menudo le resulta difícil adaptarse en estos tiempos de pandemia?	4	4	4	4	
	33 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por los eventos actuales del país?	4	4	4	4	
	34 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por su trabajo?	4	4	4	4	
	35 ¿A menudo puede dormir tranquilamente por las noches?	4	4	4	4	
	36 ¿A menudo su mente no deja de pensar?	4	4	4	4	
	37 ¿A menudo sus pensamientos codifican el suicidio?	4	4	4	4	
D2 Autorregulación / 13 Confiabilidad	38 ¿Se considera en la que se pueda confiar?	4	4	4	4	
	39 ¿A menudo usted se gana la confianza de las personas?	4	4	4	4	
	40 ¿A menudo se considera una persona moral?	4	4	4	4	
	41 ¿A menudo se considera una persona ética?	4	4	4	4	
	42 ¿A menudo se considera una persona leal?	4	4	4	4	
	43 ¿A menudo usted habla mal a las espaldas de personas?	4	4	4	4	



	44 ¿A menudo usted alardea de las cosas que tiene?	4	4	4	4
	45 ¿A menudo sus acciones van de la mano con lo que dice?	4	4	4	4
	46 ¿A menudo usted sabe escuchar a las personas?	4	4	4	4
	47 ¿A menudo usted aconseja a las personas?	4	4	4	4
D3 Motivación / I1: Pensamiento positivo	48 ¿A menudo mantiene el optimismo?	4	4	4	4
	49 ¿A menudo siente el pesimismo?	4	4	4	4
	50 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?	4	4	4	4
	51 ¿A menudo se angustia?	4	4	4	4
	52 ¿A menudo siente cansancio físico?	4	4	4	4
	53 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?	4	4	4	4
	54 ¿A menudo fuma tabaco?	4	4	4	4
	55 ¿A menudo te olvidas los reconocimientos que obtuviste por tu buen desempeño?	4	4	4	4
	56 ¿A menudo cuando algo sale mal te hechas la culpa automáticamente?	4	4	4	4
	57 ¿A menudo anticipas lo peor que puede pasar y lo relacionas con el resto del día?	4	4	4	4
	58 ¿A menudo siente que las cosas que haces deben ser perfectas de lo contrario es un fracaso total?	4	4	4	4
	59 ¿A menudo mantiene el optimismo?	4	4	4	4
	60 ¿A menudo siente el pesimismo?	4	4	4	4
	61 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?	4	4	4	4
62 ¿A menudo se angustia?	4	4	4	4	

	63 ¿A menudo siente cansancio físico?	4	4	4	4	
	64 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?	4	4	4	4	
D3 Motivación / I2: Visualización	65 ¿A menudo visualiza como realizará sus actividades antes de hacerlas?	4	4	4	4	
	66 ¿A menudo proyectas imágenes mentales de las posibilidades que puedan ocurrir antes de tomar acción?	4	4	4	4	
	67 ¿A menudo sueña con las posibles soluciones ante situaciones complejas?	4	4	4	4	
	68 ¿A menudo sus objetivos son realistas y sensatos?	4	4	4	4	
	69 ¿A menudo utiliza la imaginación para memorizar cosas?	4	4	4	4	
	70 ¿A menudo visualiza con ser exitoso?	4	4	4	4	
	71 ¿A menudo duerme 8 horas?	4	4	4	4	
	72 ¿A menudo siente que su hogar le quita mucha energía?	4	4	4	4	
	73 ¿A menudo se siente con energía para dictar clases?	4	4	4	4	
	74 ¿A menudo está con energía de lunes a domingos?	4	4	4	4	
	75 ¿A menudo siente que las clases online le quita energía?	4	4	4	4	
	76 ¿A menudo siente que los lunes es el mejor día de la semana?	4	4	4	4	

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Académica					
Autor del Instrumento	Juan Eduardo Toro Goin					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	Radica en los frutos del trabajo por las acciones de formación hacia los alumnos					
Población: Alumnos	240					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
D1 Encuesta académica / I1: Percepción de los alumnos	77 ¿A menudo el docente causa aburrimiento en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	78 ¿A menudo las sesiones de clases le parecen interesante?	4	4	4	4	
	79 ¿A menudo siente que el tiempo pasa rápido en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	80 ¿A menudo los docentes se encuentran de buen humor en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
D2 Metodología / I2: Calidad de contenido	81 ¿A menudo el docente expone las sesiones de clases con las diapositivas de Ipad?	4	4	4	4	
	82 ¿A menudo el docente se apoya con el internet para clarificar las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	83 ¿A menudo el docente demuestra con hechos reales casos de éxito personal que se relaciona con las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	84 ¿A menudo el docente prende su cámara web?	4	4	4	4	

D2 Metodología / I3: Estilo de enseñanza	85 ¿A menudo el docente genera interactividad haciendo participar en las sesiones de clases?	4	4	4	4
	86 ¿A menudo el docente le hace reír en clases?	4	4	4	4
	87 ¿A menudo el docente solo habla y no genera la participación en clases del salón?	4	4	4	4
	88 ¿A menudo siente que está perdiendo el tiempo en las sesiones de clases?	4	4	4	4
	89 ¿A menudo siente que está aprendiendo con el docente asignado?	4	4	4	4
D3 Responsabilidad / I4: Puntualidad en las sesiones de clases	90 ¿A menudo el docente es puntual en las sesiones de clases?	4	4	4	4
	91 ¿A menudo el docente se retrasa en las sesiones de clases?	4	4	4	4
	92 ¿A menudo el docente se demora en terminar las sesiones de clases?	4	4	4	4
D3 Responsabilidad / I5: Brinda apoyo fuera de la hora de clases	93 ¿A menudo los docentes resuelven dudas después de las horas de clases?	4	4	4	4
	94 ¿A menudo los docentes responden sus correos después de las horas de clases?	4	4	4	4
	95 ¿A menudo los docentes responden sus mensajes de WhatsApp después de las horas de clases?	4	4	4	4
	96 ¿A menudo los docentes responden sus consultas telefónicas después de las horas de clases?	4	4	4	4
D3 Responsabilidad / I6: Puntualidad en la entrega de notas	97 ¿A menudo los docentes son puntuales en la entrega de promedios?	4	4	4	4
	98 ¿A menudo los docentes rectifican sus promedios a tiempo?	4	4	4	4



#### ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista:

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario (X)    2. Guía de entrevista ( )    3. Guía de focusgroup ( )  
4. Guía de observación ( )    5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

3. Cualitativo (X)    2. Cuantitativo ( )    3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR IDAT (LIMA 2021)
Línea de investigación:	Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Toro Goin Juan Eduardo	

Asesor(a) del proyecto de tesis:



Apellidos y Nombres	Firma
Emilio Augusto Rosario Pacahuala	

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<p><b>9. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<p><b>10. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>11. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p><b>12. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Pilar Hidalgo Duran
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad 61 (años)
Profesión:	Docente
Especialidad:	Educación Inicial
Años de experiencia:	35 años
Cargo que desempeña actualmente:	Directora
Institución donde labora:	INSTITUCION EDUCATIVA. N° 349 "PALAO"
Firma:	  Mg. PILAR HIDALGO DURAND DIRECTORA

### FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**  
VARIABLE 1 (Inteligencia emocional)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Académica					
Autor del Instrumento	Juan Eduardo Toro Goin					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable independiente					
Definición Conceptual:	Va más allá del coeficiente intelectual, involucra los neurotransmisores y/o hormonas, siendo el corazón humano quien toma el mando en las decisiones pudiendo alterar el comportamiento humano literalmente.					
Población: Docentes	67					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1 Autoconocimiento emocional / I1 Capacidad de reconocer las emociones	1 ¿A menudo se siente afectada (o) por la tristeza por los eventos que está pasando en el país?	4	4	4	4	
	2 ¿A menudo usted se siente feliz cuando dicta clases?	4	4	4	4	
	3 ¿A menudo usted siente miedo de tener una mala calificación por parte de los alumnos?	4	4	4	4	
	4 ¿A menudo usted siente satisfacción cuando realiza la clase?	4	4	4	4	
	5 ¿A menudo los alumnos sienten gratitud hacia usted al terminar la clase?	4	4	4	4	
D1 Autoconocimiento emocional / I2	6 ¿A menudo siente celos sanos hacia otros docentes	4	4	4	4	



Capacidad de reconocer los sentimientos	que son más populares que usted?					
	7 ¿A menudo siente envidia sana hacia otros docentes que son más populares que usted?	4	4	4	4	
	8 ¿A menudo siente afecto fraternal hacia otros docentes?	4	4	4	4	
	9 ¿A menudo usted tiene optimismo al momento de iniciar la clase?	4	4	4	4	
	10 ¿A menudo usted genera gratitud en su círculo social?	4	4	4	4	
	11 ¿A menudo se siente indignado?	4	4	4	4	
	12 ¿A menudo desea vengarse de alguien?	4	4	4	4	
	13 ¿A menudo se siente culpable?	4	4	4	4	
	14 ¿Usted tiene resentimientos?	4	4	4	4	
	15 ¿A menudo se siente desesperada (o)?	4	4	4	4	
	16 ¿A menudo usted se valora?	4	4	4	4	
	D1 Autoconocimiento emocional / I3 Autoestima	17 ¿Usted se acepta como es?	4	4	4	4
18 ¿A menudo su autoestima está baja?		4	4	4	4	
19 ¿A menudo usted se critica?		4	4	4	4	
20 ¿A menudo se siente orgulloso de usted mismo?		4	4	4	4	
21 ¿A menudo le importa mucho lo que la gente diga de usted?		4	4	4	4	
22 ¿A menudo tiene gran temor a equivocarse?		4	4	4	4	
23 ¿Se considera una persona indecisa?		4	4	4	4	
24 ¿A menudo siente que solo usted tiene la razón?		4	4	4	4	
25 ¿A menudo siente que no debe corregir sus errores?	4	4	4	4		

D2 Autorregulación / 11 tolerancia a la frustración (autocontrol)	26 ¿A menudo grita o levanta la voz en una discusión?	4	4	4	4	
	27 ¿A menudo tolera los errores de las personas que están en su alrededor?	4	4	4	4	
	28 ¿A menudo conoces tus propias limitaciones?	4	4	4	4	
	29 ¿A menudo todo lo tomas de modo personal?	4	4	4	4	
	30 ¿A menudo usted se siente fracasado?	4	4	4	4	
	31 ¿A menudo siente que la vida es injusta con usted?	4	4	4	4	
D2 Autorregulación / 12 Adaptación social	32 ¿A menudo le resulta difícil adaptarse en estos tiempos de pandemia?	4	4	4	4	
	33 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por los eventos actuales del país?	4	4	4	4	
	34 ¿A menudo siente que su personalidad se alteró por su trabajo?	4	4	4	4	
	35 ¿A menudo puede dormir tranquilamente por las noches?	4	4	4	4	
	36 ¿A menudo su mente no deja de pensar?	4	4	4	4	
	37 ¿A menudo sus pensamientos codifican el suicidio?	4	4	4	4	
D2 Autorregulación / 13 Confiabilidad	38 ¿Se considera en la que se pueda confiar?	4	4	4	4	
	39 ¿A menudo usted se gana la confianza de las personas?	4	4	4	4	
	40 ¿A menudo se considera una persona moral?	4	4	4	4	
	41 ¿A menudo se considera una persona ética?	4	4	4	4	
	42 ¿A menudo se considera una persona leal?	4	4	4	4	
	43 ¿A menudo usted habla mal a las espaldas de personas?	4	4	4	4	

	44 ¿A menudo usted alardea de las cosas que tiene?	4	4	4	4	
	45 ¿A menudo sus acciones van de la mano con lo que dice?	4	4	4	4	
	46 ¿A menudo usted sabe escuchar a las personas?	4	4	4	4	
	47 ¿A menudo usted aconseja a las personas?	4	4	4	4	
D3 Motivación / I1: Pensamiento positivo	48 ¿A menudo mantiene el optimismo?	4	4	4	4	
	49 ¿A menudo siente el pesimismo?	4	4	4	4	
	50 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?	4	4	4	4	
	51 ¿A menudo se angustia?	4	4	4	4	
	52 ¿A menudo siente cansancio físico?	4	4	4	4	
	53 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?	4	4	4	4	
	54 ¿A menudo fuma tabaco?	4	4	4	4	
	55 ¿A menudo te olvidas los reconocimientos que obtuviste por tu buen desempeño?	4	4	4	4	
	56 ¿A menudo cuando algo sale mal te hechas la culpa automáticamente?	4	4	4	4	
	57 ¿A menudo anticipas lo peor que puede pasar y lo relacionas con el resto del día?	4	4	4	4	
	58 ¿A menudo siente que las cosas que haces deben ser perfectas de lo contrario es un fracaso total?	4	4	4	4	
	59 ¿A menudo mantiene el optimismo?	4	4	4	4	
	60 ¿A menudo siente el pesimismo?	4	4	4	4	
	61 ¿A menudo tiene buenas expectativas de la vida?	4	4	4	4	
	62 ¿A menudo se angustia?	4	4	4	4	

	63 ¿A menudo siente cansancio físico?	4	4	4	4	
	64 ¿A menudo se le acelera el ritmo cardíaco?	4	4	4	4	
D3 Motivación / I2: Visualización	65 ¿A menudo visualiza como realizará sus actividades antes de hacerlas?	4	4	4	4	
	66 ¿A menudo proyectas imágenes mentales de las posibilidades que puedan ocurrir antes de tomar acción?	4	4	4	4	
	67 ¿A menudo sueña con las posibles soluciones ante situaciones complejas?	4	4	4	4	
	68 ¿A menudo sus objetivos son realistas y sensatos?	4	4	4	4	
	69 ¿A menudo utiliza la imaginación para memorizar cosas?	4	4	4	4	
	70 ¿A menudo visualiza con ser exitoso?	4	4	4	4	
	71 ¿A menudo duerme 8 horas?	4	4	4	4	
	72 ¿A menudo siente que su hogar le quita mucha energía?	4	4	4	4	
	73 ¿A menudo se siente con energía para dictar clases?	4	4	4	4	
	74 ¿A menudo está con energía de lunes a domingos?	4	4	4	4	
	75 ¿A menudo siente que las clases online le quita energía?	4	4	4	4	
	76 ¿A menudo siente que los lunes es el mejor día de la semana?	4	4	4	4	

**TABLA N° 2**  
VARIABLE 2 (Desempeño docente)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario Académica					
Autor del Instrumento	Juan Eduardo Toro Goin					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	Variable dependiente					
Definición Conceptual:	Radica en los frutos del trabajo por las acciones de formación hacia los alumnos					
Población: Alumnos	240					
<b>Dimensión / Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
D1 Encuesta académica / I1: Percepción de los alumnos	77 ¿A menudo el docente causa aburrimiento en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	78 ¿A menudo las sesiones de clases le parecen interesante?	4	4	4	4	
	79 ¿A menudo siente que el tiempo pasa rápido en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	80 ¿A menudo los docentes se encuentran de buen humor en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
D2 Metodología / I2: Calidad de contenido	81 ¿A menudo el docente expone las sesiones de clases con las diapositivas de Ipad?	4	4	4	4	
	82 ¿A menudo el docente se apoya con el internet para clarificar las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	83 ¿A menudo el docente demuestra con hechos reales casos de éxito personal que se relaciona con las sesiones de clases?	4	4	4	4	

D2 Metodología / I3: Estilo de enseñanza	84 ¿A menudo el docente prende su cámara web?	4	4	4	4	
	85 ¿A menudo el docente genera interactividad haciendo participar en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	86 ¿A menudo el docente le hace reír en clases?	4	4	4	4	
	87 ¿A menudo el docente solo habla y no genera la participación en clases del salón?	4	4	4	4	
	88 ¿A menudo siente que está perdiendo el tiempo en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	89 ¿A menudo siente que está aprendiendo con el docente asignado?	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad / I4: Puntualidad en las sesiones de clases	90 ¿A menudo el docente es puntual en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	91 ¿A menudo el docente se retrasa en las sesiones de clases?	4	4	4	4	
	92 ¿A menudo el docente se demora en terminar las sesiones de clases?	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad / I5: Brinda apoyo fuera de la hora de clases	93 ¿A menudo los docentes resuelven dudas después de las horas de clases?	4	4	4	4	
	94 ¿A menudo los docentes responden sus correos después de las horas de clases?	4	4	4	4	
	95 ¿A menudo los docentes responden sus mensajes de WhatsApp después de las horas de clases?	4	4	4	4	
	96 ¿A menudo los docentes responden sus consultas telefónicas después de las horas de clases?	4	4	4	4	
D3 Responsabilidad / I6: Puntualidad en la entrega de notas	97 ¿A menudo los docentes son puntuales en la entrega de promedios?	4	4	4	4	
	98 ¿A menudo los docentes rectifican sus promedios a tiempo?	4	4	4	4	

