UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS

Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación, especialidad de Educación Inicial.

Investigadoras: Bach. Esther Solsol Llanos.

Bach. Neiba Torrejon Montenegro.

Asesora: Dra. Martha Ríos Rodríguez.

Lambayeque – Perú

2025

Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Educación, especialidad de Educación Inicial.

Bach. Esther Solsol Llanos
Investigadora

Bach. Neiba Torrejon Montenegro
Investigadora

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
PRESIDENTE(A)

Dra. Graciela Vera Carpio
SECRETARIO(A)

Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez
VOCAL

Dra. Martha Ríos Rodríguez
Asesora

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 066-2025

Siendo las 8:00 horas, del día **miercoles 22 de enero 2025** en los Ambientes de la FACHSE: SD 3 _____, por mandato de la **Resolución Nº 0268-2025-D-FACHSE** de fecha **21 de enero 2025** que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según **Resolución Nº 0666-2024-D-FACHSE** de fecha **31 de mayo de 2024**; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: **Dra. Raquel Yovana Tello Flores**
Secretario(a)	: **Dra. Graciela Vera Carpio**
Vocal	: **Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez**
Asesor(es)	: **Dra. Martha Rios Rodríguez**
	:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE U.N.P.R.G. DIRECCIÓN LAMBAYEQUE

Con la finalidad de evaluar la(el) Tesis titulada(o): **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DOCENTE EN LA I.E. 17074 "JUAN BLAS VALERA", DISTRITO DE BAGUA GRANDE, 2024** Presentada por **SOLSOL LLANOS ESTHER y TORREJON MONTENEGRO NEIBA** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Educación, especialidad de Educación Inicial.**

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de** 15 **en la escala vigesimal, que equivale a la mención de** Regular. Siendo las 9:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Raquel Yovana Tello Flores	**Dra. Graciela Vera Carpio**	**Dra. Rosa Elena Sánchez Ramírez**
PRESIDENTE(A)	**SECRETARIO(A)**	**VOCAL**

OBSERVACIONES: _____

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplia el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

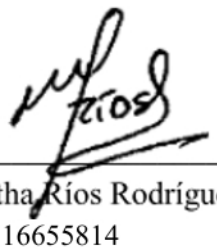
Yo, **Dra. Martha Rios Rodríguez**, usuario revisor de tesis ☒ trabajo de suficiencia profesional ☐ y/o trabajo académico ☐ titulado: **Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.**

Cuyo autor (es) son: **Solsol Llanos Esther**; con DNI N° **33826479** y **Torrejon Montenegro Neiba**; con DNI N° **33656638** declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de **18** %, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque; **18** de **octubre** del 202**4**.



Dra. Martha Ríos Rodríguez
16655814
Asesor

Defina la modalidad con (X)
Adjunta:
Resumen de Reporte automatizado de similitudes
Recibo digital

Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	10%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	revistahorizontes.org Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	

Dra. Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESOR

		<1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	octaedro.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Rodriguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad deaprendizaje y orientación emprendedora delliderazgo disruptivo como promotor de la innovación", Universidad Ana G Méndez - Gurabo, 2024 Publicación	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	archive.org Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 15 words
Excluir bibliografía	Activo		

Dra. Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESOR

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Esther Solsol Llanos Y Neiba Torrejon Montenegro
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	Inteligencia emocional y productividad laboral docente en l...
Nombre del archivo:	.E._17074_Juan_Blas_Valera,_Distrito_de_Bagua_Grande,_202...
Tamaño del archivo:	979.96K
Total páginas:	68
Total de palabras:	13,086
Total de caracteres:	78,717
Fecha de entrega:	27-nov.-2024 10:57a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2534041921



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS

Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 Juan Blas Valera, Distrito de Bagua Grande, 2024

Presentado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Inicial

Investigadoras: Esther Solsol Llanos

Neiba Torrejon Montenegro

Asesora:

Dra. Martha Ríos Rodríguez

Lambayeque - Perú

2024

1

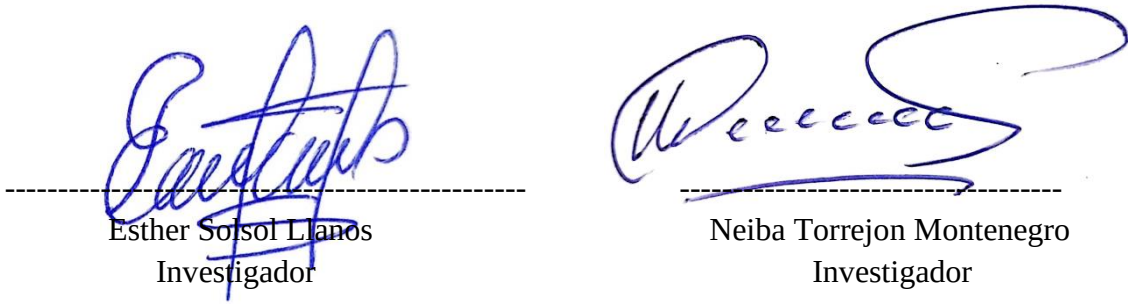
Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Martha Ríos Rodríguez
DNI: 16655814
ASESOR

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotras, Esther Solsol Llanos y Neiba Torrejon Montenegro, y Dra. Martha Rios Rodriguez asesora del trabajo de investigación Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024 , declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 15 de marzo del 2024



Esther Solsol Llanos
Investigador

Neiba Torrejon Montenegro
Investigador



Dra. Martha Ríos Rodríguez
Asesora

DEDICATORIA

“A Dios, quien me guía por el buen camino y está conmigo en cada movimiento que doy, fortalece mi espíritu e ilumina mi sentido, poniendo en camino a las personas que han sido mi arbotante y compañía durante el desarrollo del proyecto de tesis”.

Esther Solsol Llanos

Neiba Torrejon Montenegro

AGRADECIMIENTO

"A mi esposo e hijos por su apoyo, confianza y dedicación asentando en mis los pulpitos de responsabilidad, compromiso y deseo de superación, a mi familia quienes han sido la guía y el camino para poder llegar a este punto de mi carrera".

Esther Solsol Llanos

Neiba Torrejon Montenegro

RESUMEN

La investigación se propuso “determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa” 17074 “Juan Blas Valera”, en el Distrito de Bagua Grande durante el año 2024, para ello, se empleó una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, la muestra se llegó a componer por 56 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar las distintas dimensiones. Los resultados obtenidos demostraron una fuerte relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, con un índice de correlación general de 0.816. En cuanto a las dimensiones específicas, se encontró que la dimensión intrapersonal, tenía una correlación de 0.755 con la productividad laboral, indicando una relación positiva significativa. La dimensión interpersonal, mostró una relación muy significativa con un índice de correlación de 0.875, resaltando su importancia en el desempeño docente. Asimismo, la adaptabilidad presentó una correlación positiva significativa de 0.718 con la productividad laboral. El manejo del estrés también resultó ser un factor crucial, con una correlación de 0.812. Finalmente, el estado de ánimo mostró una correlación de 0.701. En conclusión, esta investigación confirma que existe una relación significativa y positiva entre la inteligencia emocional y la productividad laboral de los docentes en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”.

Palabras claves: inteligencia emocional, interpersonal, intrapersonal, productividad laboral, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo.

ABSTRACT

The research aimed to “determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance” at the Educational Institution 17074 “Juan Blas Valera”, in the District of Bagua Grande during the year 2024, for this, a quantitative methodology and a correlational design were used. The sample was made up of 56 teachers, to whom a questionnaire was applied to evaluate the different dimensions. The results obtained demonstrated a strong positive and significant relationship between emotional intelligence and teaching performance, with a general correlation index of 0.816. Regarding the specific dimensions, it was found that the intrapersonal dimension had a correlation of 0.755 with work productivity, indicating a significant positive relationship. The interpersonal dimension showed a very significant relationship with a correlation index of 0.875, highlighting its importance in teaching performance. Likewise, adaptability presented a significant positive correlation of 0.718 with work productivity. Stress management also turned out to be a crucial factor, with a correlation of 0.812. Finally, mood showed a correlation of 0.701. In conclusion, this research confirms that there is a significant and positive relationship between emotional intelligence and the work productivity of teachers in the I.E. 17074 “Juan Blas Valera”.

Keywords: emotional intelligence and work productivity, intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management, mood.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN 3

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD 4

DEDICATORIA 5

AGRADECIMIENTO 6

RESUMEN 7

ABSTRACT 8

ÍNDICE GENERAL 9

ÍNDICE DE TABLAS 11

ÍNDICE DE FIGURAS 11

INTRODUCCIÓN 12

I. DISEÑO TEÓRICO 15

1.1. Antecedentes 15

1.2. Bases Teóricas 18

1.3. Definición y operacionalización de variables 27

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 30

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis 30

2.2. Población, muestra 30

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales 32

III. RESULTADOS 33

3.1. Presentación y análisis de los resultados descriptivos 33

3.2. Presentación y análisis de los resultados inferenciales 35

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 41

CONCLUSIONES 45

RECOMENDACIONES 46

BIBLIOGRAFÍA 47

ANEXOS 55

Anexo 01. Matriz de consistencia 55

Anexo 02. Instrumentos 57

Anexo 03. Validez y confiabilidad de los instrumentos 63

Anexo 03. Validación del instrumento 65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 28

Tabla 2 Validez del cuestionario inteligencia emocional 63

Tabla 3 Validez del cuestionario productividad laboral 63

Tabla 4 Confiabilidad del cuestionario inteligencia emocional 63

Tabla 5 Confiabilidad del cuestionario productividad laboral 64

Tabla 6 Prueba de normalidad 35

Tabla 7 Inteligencia emocional y productividad laboral 36

Tabla 8 Intrapersonal y productividad laboral 37

Tabla 9 Interpersonal y productividad laboral 37

Tabla 10 Adaptabilidad y productividad laboral 38

Tabla 11 Manejo de estrés y productividad laboral 39

Tabla 12 Estado de ánimo y productividad laboral 40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de la inteligencia emocional 33

Figura 2 Nivel de la productividad laboral 34

INTRODUCCIÓN

La importancia de la inteligencia emocional y la productividad laboral docente no puede subestimarse en la búsqueda de una educación efectiva y de calidad; es decir respecto a la capacidad que presentan los educadores con la finalidad de gestionar y entender las propias emociones, así como responder y reconocer adecuadamente las emociones que presentan los estudiantes este desempeño en papel crítico en el proceso de la enseñanza en conjunto al aprendizaje. Además, la productividad laboral docente, por su parte, se traduce en el impacto que un educador tiene en el progreso de sus estudiantes y en el rendimiento general de la institución educativa. En el contexto internacional, en Ecuador, en lo que, respecto al indicador de evaluación de desempeño, se evidenció que un 90,7% de los docentes obtuvo una calificación de reparación adecuada, mientras que un 46% demostró un desempeño excelente. Este alto porcentaje de docentes con un desempeño competente destaca la importancia de la reparación y la competencia en el contexto educativo. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que un 9,3% de los docentes fueron calificados con un desempeño destacado, lo que plantea preguntas sobre las razones detrás de esta discrepancia en el rendimiento docente (Pincay y Calendario, 2018).

A nivel nacional, en la capital del país, Lima, se ha identificado un panorama interesante en relación con la productividad laboral docente y la inteligencia emocional de los educadores. Se destaca que un considerable 57.8% de los docentes en Lima exhibe un nivel de productividad laboral considerado bueno, seguido de un 40% que muestra un nivel muy bueno, mientras que solo un escaso 2.2% se encuentra en la categoría de nivel regular. Esta variación en la productividad laboral plantea la cuestión de cómo estas diferencias impactan en la calidad educativa y el rendimiento de los estudiantes, fundamentando la importancia de explorar la relación entre estas variables (Candela et al., 2020).

De manera paralela, en otra institución educativa en Lima, se observó que el 47.6% de los docentes presenta un nivel de inteligencia emocional calificado como regular, un 28.6% posee un nivel óptimo, y un 23.8% muestra un nivel deficiente en este aspecto. Además, se reconoce que el desempeño de los docentes se encontraba en un 35,7% en el nivel regular, al igual que un 35,7% en un desempeño bueno, mientras que un 28,6% presentaba un desempeño deficiente. Por lo tanto, según la relación entre la inteligencia emocional y el rendimiento docente en esa institución, se reconoce que las dimensiones emocionales influyen en la efectividad del aprendizaje y la enseñanza, lo que refuerza la importancia de explorar estas variables. (Rojas y Arévalo, 2022).

En una perspectiva más amplia, en la ciudad de Trujillo, se ha evidenciado que la inteligencia emocional tiene un significativo impacto en el rendimiento docente, alcanzando un 80.2%. Además, influye en un 73% en la preparación para el aprendizaje, en un 75.4% en la enseñanza orientada al aprendizaje, y en un 77,7% está en la participación en la gestión escolar y un 84% respecto al desarrollo de la profesionalidad docente. Esto sugiere que la inteligencia emocional tiene un efecto sustancial en la preparación, el proceso de enseñanza-aprendizaje y la profesionalidad docente en la comunidad educativa de Trujillo (Espíritu et al., 2023).

Por último, en Apurímac, se ha observado que en relación a la variable de inteligencia emocional, un 66% de docentes se encuentra en la categoría de equilibrio emocional, mientras que un 33% se sitúa en la de muy equilibrada. A pesar de esta mayoría en la categoría de equilibrio, existe la oportunidad de mejorar el control emocional de los docentes para evitar que interfiera en su desempeño laboral. Además, el estudio sobre el desempeño docente ha indicado que un 51% de docentes obtiene una calificación de "bueno", y un 48% es calificado como "muy bueno". Sin embargo, se resalta la necesidad de ampliar la investigación con datos adicionales, ya que estos resultados se basan en percepciones

personales de los docentes encuestados. Por lo tanto, se requiere una validación adicional mediante observaciones externas, involucrando a estudiantes, jefaturas y colegas para obtener una evaluación más precisa de la labor docente en Apurímac (Castro et al., 2023).

Dentro de la entidad educativa I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, se plantea una problemática que merece una atención prioritaria. En esta institución local, se evidencia una disonancia en la relación entre la inteligencia emocional y su productividad laboral en docentes. Este desajuste impacta directamente en la eficacia de la enseñanza y el ambiente de aprendizaje, lo que plantea una serie de desafíos cruciales que deben ser abordados. Importa resaltar la trascendencia de estudiar detenidamente la inteligencia emocional em conjunto con la productividad laboral de los docentes en esta institución. Al comprender cómo estas dos variables se interconectan, es posible desarrollar estrategias y enfoques que promuevan un entorno educativo más eficiente y enriquecedor. Planteándose el problema general de ¿Cuál es relación que existe entre la inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande, 2024?. El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande, 2024. Y los específicos fueron: Identificar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, estado de ánimo y productividad laboral docente en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande, 2024.

I. DISEÑO TEÓRICO

1.1.Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Gamboa (2021) en su investigación tuvo como objetivo analizar la relación de la inteligencia emocional sobre el desarrollo del desempeño laboral de los docentes de Ecuador, por consiguiente, se empleó un enfoque cuantitativo acompañado de un diseño no experimental, con un alcance correlacional, en el que 186 docentes de nivel primaria y secundaria conformaron la muestra. Se les aplicó un cuestionario, y de acuerdo con los principales resultados obtenidos mediante la prueba de chi-cuadrado, se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas, dado que el valor obtenido fue de 0,002, inferior a 0,05. Se concluyó que la inteligencia emocional influyó en el desempeño laboral de los docentes.

Jaramillo (2019) el estudio ejecutado por el autor tuvo como finalidad conocer el desempeño docente en conjunto con la inteligencia emocional de los docentes del nivel secundario en una institución ubicada en Ecuador. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo acompañado de un diseño no experimental, con un nivel correlacional, en el que participaron 25 docentes. Se les aplicó un cuestionario, y de acuerdo con los principales hallazgos, se encontró que el 95% de estos docentes presentaban un alto nivel de inteligencia emocional, así como un alto desempeño docente. Asimismo, se demostró la relación significativa entre las variables estudiadas con un índice adecuado según el análisis estadístico de Spearman. Se concluyó que, a pesar de que los docentes mostraron un nivel elevado de inteligencia emocional y un buen rendimiento en la enseñanza, esto indica que son profesionales sobresalientes, que dominan sus emociones y habilidades interpersonales, y que son altamente competentes en su especialización.

Orellana (2019) la investigación tuvo como propósito estimar la inteligencia emocional en relación con el desempeño de los docentes en la ciudad de Guayaquil. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes, a quienes se les administró un cuestionario. Los principales resultados revelaron que el 93,3% de los docentes tenían un bajo nivel de inteligencia emocional, mientras que solo el 6,7% mostró un nivel medio. En cuanto al desempeño laboral, el 63,3% se encontraba en un regular nivel, el 30% en un bajo nivel, y únicamente el 6,7% alcanzó un nivel óptimo. Además, se evidenció una significativa relación entre las dimensiones pertenecientes a la inteligencia emocional (autoconciencia, empatía, autoconfianza, autocontrol y motivación) y el desempeño docente, con valores de 0,455, 0,419, 0,514 y 0,456, respectivamente, indicando una relación directa y positiva. Finalmente, la investigación concluyó que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, con un índice de 0,544, siendo esta relación directa y positiva.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Potosino (2023) en este estudio se investigó la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes en un centro educativo en Lima. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y no experimental. La muestra incluyó a 70 docentes, quienes respondieron un cuestionario. Los resultados mostraron cómo se distribuyó la inteligencia emocional entre los participantes: un 24% de los docentes alcanzó un nivel alto, un 47% se situó en el nivel medio y un 29% presentó un nivel bajo. En cuanto al rendimiento, se observó que el 34% alcanzó el nivel óptimo, el 41% se ubicó en el nivel regular y solo el 24% mostró un desempeño deficiente. Además, se evidenció que las dimensiones interpersonal, intrapersonal, manejo de estrés, actividad y estado de ánimo se relacionaron significativamente con el desempeño docente, con índices de 0,580, 0,571,

0,592, 0,617 y 0,565, respectivamente. Finalizo que existe una relación significativa entre las variables con un índice de 0,641.

Marmanillo y Salas (2022) en el estudio realizado en una institución de nivel inicial en Cusco, se demostró la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. El enfoque fue cuantitativo y el diseño no experimental con un nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 43 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los principales resultados indicaron una fuerte correlación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, revelando que un 77% de los docentes posee un nivel alto de inteligencia emocional, y aproximadamente el 90% muestra un desempeño docente que oscila entre bueno y excelente. Asimismo, se demostró una relación significativa entre las dimensiones de autorregulación, automotivación, habilidades sociales y empatía con el desempeño docente, utilizando un índice de Pearson que evidenció esta correlación significativa de 0.580*, 0.488*, 0.534*, 0.503* de grado positiva y directa. Sin embargo, no existe relación alguna entre la dimensión autoconciencia, ya que el p valor fue de 0.700>0.05. Finalmente, se concluyó que existe una significativa relación en los constructos de estudio con un p valor de 0.000 y un rho de Pearson de 0.567* de grado positiva y directa.

Flores (2021) de acuerdo con la publicación, se buscó conocer la inteligencia emocional en conjunto con el desempeño docente en una universidad de Lima. El enfoque fue cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. Participaron 255 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los hallazgos revelaron que la inteligencia emocional de la mayoría de los docentes se ubicó en un nivel regular, con un 67%, mientras que el rendimiento profesional mostró un nivel moderado, con un 52%. Además, se evidenció la relación entre las dimensiones de la investigación: comprensión emocional, percepción emocional y regulación emocional están estrechamente relacionadas con el desempeño profesional, con coeficientes de Spearman de 0.590*, 0.635* y 0.644*, respectivamente, y un

valor de p igual a 0.000. En última instancia, se concluyó que hay una relación significativa y considerable entre estas variables, con un valor de p de 0.000 y un coeficiente de 0.633*, lo que indica que a medida que aumenta la inteligencia emocional de los docentes, su desempeño profesional también mejora.

Acosta (2021) en otro estudio, se tuvo como finalidad El objetivo fue “explorar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente en una institución de Trujillo”. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un nivel correlacional-causal. La muestra incluyó a 59 docentes, quienes completaron un cuestionario. El resultado principal reveló que el 71% exhibió un alto nivel de inteligencia emocional, mientras que el 29% se situó en un nivel medio. Asimismo, se encontró que el 68% mostró un nivel bueno en su desempeño, y el 32% se ubicó en el nivel regular. Finalmente, se concluyó que existía una relación significativa entre las estudiadas variables, con un índice de 0,699, siendo esta relación alta y positiva.

1.2.Bases Teóricas

1.2.1. Inteligencia emocional:

Definición

La inteligencia emocional, en su esencia más profunda, es la capacidad humana de gestionar y comprender las emociones, tanto las propias como las de los demás, con una agudeza y destreza que trasciende la simple percepción y se convierte en una fundamental herramienta en la vida de quienes la poseen; es decir, se trata de un don que se manifiesta en la habilidad de uno para reconocer y comprender las emociones que surgen en su interior, permitiéndole interpretar con precisión las sutilezas de su propio mundo emocional (Pereda et al., 2018).

Sin embargo, no se reduce a un autoexamen introspectivo; va más allá. Es la capacidad de regular y controlar esas emociones, de manera que se convierten en aliadas en

lugar de adversarias en la toma de decisiones y en la interacción con el entorno, y es como un conductor hábil que guía su vehículo por las curvas del camino emocional, manteniendo el equilibrio y evitando los choques innecesarios (Carmoma, 2017).

Según Bledma (2021), otorga la destreza de percibir, comprender y responder a las emociones de aquellos que rodean, leyendo las señales que se manifiestan a través de gestos, "expresiones faciales, tono de voz y lenguaje no verbal; esta habilidad va más allá de la simple empatía, ya que implica una comprensión más profunda de las emociones de los demás, permitiendo una conexión auténtica y enriquecedora en las relaciones interpersonales".

De acuerdo a Calvo et al. (2017), brinda la capacidad de utilizar este conocimiento para tomar decisiones informadas, especialmente en situaciones que involucran a otras personas, como la resolución de conflictos, la colaboración efectiva y la construcción de relaciones saludables y significativas. Es como el capitán de un barco que, con pericia, navega por aguas emocionales a menudo turbulentas, dirigiendo la tripulación hacia la armonía y el entendimiento.

En última instancia, la inteligencia emocional se convierte en una brújula interna que guía a las personas en su viaje a través de la vida, donde las emociones son un componente intrínseco de la existencia. Además, es una competencia que, una vez desarrollada, mejora la calidad de vida, permitiendo una mayor autoconciencia, una toma de decisiones más sabia y la construcción de conexiones profundas y significativas con los demás (Fernández y Montero, 2016).

Importancia de la inteligencia emocional en docentes

Es una habilidad para reconocer, gestionar y comprender las propias emociones, así como las de los demás, es un pilar esencial en la labor del docente, ya que, el aula de clases es un entorno en constante flujo emocional, donde tanto estudiantes como educadores

experimentan una amplia gama de sentimientos, desde la curiosidad y el entusiasmo hasta la frustración y el estrés (Gutiérrez et al., 2013).

En primer lugar, la inteligencia emocional permite al docente autoevaluarse de manera constante, debido a que con la capacidad de reconocer y comprender sus propias emociones, el educador puede identificar los momentos de estrés, agotamiento o frustración que pueden interferir en su trabajo. Además, esta autorreflexión les brinda la oportunidad de abordar estos desafíos de manera constructiva, evitando que afecten negativamente su desempeño y su relación con los estudiantes (Acosta y Martínez, 2019).

Igualmente, es la clave para fomentar un ambiente de aprendizaje saludable, en donde los docentes con alta inteligencia emocional son más capaces de detectar las necesidades emocionales de sus alumnos, identificando cuándo necesitan apoyo, aliento o comprensión. Esto les permite adaptar sus enfoques pedagógicos y establecer un vínculo de confianza con los estudiantes, lo que a su vez favorece un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal (Estremera et al., 2019).

La gestión de conflictos es otro aspecto crucial en la labor de un docente, y la inteligencia emocional es la herramienta por excelencia para abordar estas situaciones, ya que, en un entorno escolar, los desacuerdos y las tensiones son inevitables, sin embargo, un docente con inteligencia emocional es capaz de gestionar estos conflictos de forma constructiva. Es probable que mantenga la calma, escuche a todas las partes implicadas y busque soluciones que favorezcan a todos, enseñando a los estudiantes importantes habilidades de resolución de conflictos (Cejudo y López, 2017).

Asimismo, la comprensión profunda de las emociones y experiencias de los estudiantes fomenta un ambiente en el que estos se sienten vistos y valorados. Esta conexión emocional fortalece la relación entre docente y estudiante, lo que a su vez mejora la motivación y el compromiso de los jóvenes en su proceso de aprendizaje (Costa et al., 2021).

En definitiva, es una habilidad invaluable para los docentes, permitiéndoles mantener su bienestar emocional, crear ambientes de aprendizaje saludables, gestionar conflictos de manera constructiva y establecer conexiones significativas con sus estudiantes. Además, al desarrollar y aplicar la inteligencia emocional en su trabajo educativo, los docentes no solo mejoran su propio desempeño, sino que también contribuyen al desarrollo integral de las generaciones futuras, preparándolas para enfrentar con éxito los desafíos emocionales y sociales de la vida.

Teoría

Teoría de la inteligencia emocional de Bar-on

La teoría de la inteligencia emocional, desarrollada por el psicólogo Reuven Bar-On, es una perspicaz aproximación a la comprensión de la inteligencia emocional, que se ha consolidado como una de las más influyentes y respetadas en el campo de la educación asi como en la psicología (Machado, 2022).

"En su esencia, la teoría reconoce que la inteligencia emocional no se limita únicamente a la habilidad de reconocer y gestionar las emociones, sino que es un constructo complejo y multifacético". Se basa en la premisa de que la inteligencia emocional abarca un conjunto de habilidades y competencias emocionales que son esenciales para el bienestar psicológico y la adaptación exitosa en la vida (Bueno, 2019).

La fundamentación de esta teoría se apoya en una comprensión holística de la inteligencia emocional, que incorpora elementos como la autorregulación emocional, la empatía, la toma de decisiones efectivas, las habilidades interpersonales y la resiliencia. Esta visión integral refleja la idea de que la inteligencia emocional no solo es crucial en el ámbito individual, sino que también juega un papel significativo en las interacciones sociales y en la salud mental (Rosas, 2015).

Análogamente, la teoría reconoce la maleabilidad de la "inteligencia emocional y subraya la importancia de su desarrollo a lo largo de la vida, lo cual esto es particularmente relevante en el ámbito educativo, donde se enfatiza la necesidad de enseñar y fomentar competencias emocionales desde una edad temprana". Además, esta teoría aboga por la idea de que la educación puede desempeñar un fundamental papel en la promoción de la inteligencia emocional, lo que a su vez mejora la capacidad de los individuos para afrontar los desafíos emocionales y sociales a lo largo de su vida (Sánchez et al., 2022).

En suma, la teoría de la inteligencia emocional de Bar-On se basa en una comprensión completa de la importancia de la inteligencia emocional en la vida de las personas. Su enfoque holístico, la medición precisa y la promoción del desarrollo a lo largo de la vida hacen de esta teoría una herramienta valiosa en la psicología, la educación y la promoción del bienestar emocional (Mejía, 2012).

Dimensiones

De acuerdo a García y Giménez (2010) "la teoría de la inteligencia emocional de Bar On, se compone de cinco componentes principales que se enfocan en diferentes aspectos de la inteligencia emocional". A continuación, se describe estos cinco componentes:

Intrapersonal: Este componente "se relaciona con la inteligencia emocional interna, es decir, la capacidad de una persona para entender y gestionar sus propias emociones". Incluye la autorreflexión, la conciencia emocional y la autoaceptación. Asimismo, las personas con un alto nivel de inteligencia emocional intrapersonal tienen una buena comprensión de sus propias emociones y pueden regularlas de manera efectiva.

Interpersonal: Este componente "se centra en las relaciones con los demás, lo cual implica la capacidad de una persona para comprender y relacionarse con las emociones de los demás, la empatía, la comunicación efectiva y la habilidad para establecer relaciones interpersonales" significativas son aspectos clave de la inteligencia emocional interpersonal.

Adaptabilidad: La adaptabilidad se refiere a la capacidad de afrontar situaciones cambiantes y desafíos con flexibilidad emocional y resiliencia. Las personas con alta inteligencia emocional en este componente son capaces de ajustarse a nuevas circunstancias, manejar el cambio y recuperarse de las adversidades emocionales.

Manejo del estrés: Este componente se relaciona con la habilidad de manejar el estrés de manera efectiva, incluyendo técnicas de afrontamiento y la capacidad de mantener la calma en situaciones estresantes. Las personas con una alta inteligencia emocional en el manejo del estrés pueden reducir la ansiedad y la tensión en momentos de presión.

Estado de ánimo general: El estado de ánimo general se refiere al estado emocional general de una persona. Es decir, las personas con un alto nivel de inteligencia emocional en este componente tienden a mantener un estado de ánimo positivo y estable en su vida cotidiana. Esto no implica que nunca experimenten emociones negativas, sino que son capaces de mantener un equilibrio emocional general.

1.2.2. Productividad laboral docente:

Definición

La productividad laboral docente es un concepto esencial en el ámbito educativo que se refiere a la capacidad de los profesionales de la enseñanza para lograr un alto rendimiento y eficiencia en su trabajo, con el propósito de alcanzar los objetivos educativos de manera efectiva. Esta definición se fundamenta en la importancia de medir y maximizar el impacto que los docentes tienen en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes y en el sistema educativo en su conjunto (Paz, 2020).

En el contexto de la educación, la productividad laboral docente no se mide únicamente por la cantidad de trabajo realizado, sino por la calidad y el valor de ese trabajo, lo cual implica “la capacidad de un docente para planificar y ofrecer clases efectivas, diseñar

materiales educativos pertinentes y actualizados, fomentar un ambiente de aprendizaje estimulante y responder a las necesidades individuales de los estudiantes" (Vega, 2020).

Además, la productividad laboral docente tiene un impacto directo en el desarrollo de las habilidades y conocimientos de los estudiantes, ya que un docente productivo no solo imparte conocimientos, sino que también inspira la motivación intrínseca de los estudiantes, promueve el pensamiento crítico y fomenta el aprendizaje a lo largo de toda la vida (Gómez y otros, 2019).

Asimismo, está vinculada a la mejora continua, debido a que los docentes productivos buscan oportunidades para perfeccionar sus métodos, adaptándolos a las necesidades cambiantes de sus alumnos y las demandas del mundo contemporáneo. Además, están abiertos a la retroalimentación y la evaluación para garantizar que su práctica sea cada vez más efectiva (Puig et al., 2016).

Importancia

En primer lugar, la productividad laboral docente está "estrechamente relacionada con la calidad de la educación, ya que los docentes desempeñan un papel esencial en la formación de las futuras generaciones", y su capacidad para planificar lecciones efectivas, transmitir conocimientos de manera clara y estimular el pensamiento crítico influye directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Además, impulsa la excelencia educativa y asegura que los estudiantes adquieran conocimientos y habilidades necesarios para ver prosperar dentro de la sociedad (Rodríguez et al., 2021).

Según Cotaquispe et al. (2021), también radica en su capacidad para influir en la motivación y el compromiso de los estudiantes, debido a que los docentes productivos no solo entregan información, sino que inspiran la pasión por el aprendizaje. Fomentan la curiosidad y el deseo de adquirir nuevos conocimientos. Esto, a su vez, contribuye a un ambiente de aula más estimulante ya un mayor éxito académico de los estudiantes.

La productividad laboral docente también está vinculada a la mejora continua, ya que los docentes que se esfuerzan por ser más productivos buscan constantemente oportunidades para perfeccionar sus métodos y adaptar su enseñanza a las necesidades cambiantes de los estudiantes; además, están abiertos a la retroalimentación y la autoevaluación, lo que garantiza una evolución constante de su práctica docente (Martínez et al., 2021).

En suma, la importancia de la productividad laboral docente es innegable en el contexto educativo, en el cual los docentes eficientes no solo son valiosos para sus estudiantes y sus instituciones, sino que también son agentes de cambio y desarrollo en la sociedad en su conjunto. Además, contribuyen al crecimiento y al progreso de las generaciones futuras, promoviendo el aprendizaje, la formación de ciudadanos responsables y la construcción de un mundo más educado y consciente (Escribano, 2018).

Teoría

Teoría de la autoeficacia del profesor de Tschanen-Moran y Woolfolk Hoy:

La teoría de la autoeficacia del profesor, desarrollada por Tschannen-Moran y Woolfolk, proporciona una comprensión valiosa del desempeño docente y la motivación para la mejora continua en el ámbito educativo, lo cual se basa en el concepto de la autoeficacia, que se refiere a “la creencia de un individuo en su capacidad para llevar a cabo una tarea específica con éxito”. En el contexto de la enseñanza, la autoeficacia del profesor se centra en la confianza del educador en su capacidad para positivamente influir en el aprendizaje de los educandos (Cavarrubias y Mendoza, 2015).

La fundamentación de esta teoría radica en su capacidad para abordar un desafío fundamental en la educación: cómo motivar a los docentes para que mejoren su práctica y se esfuercen por lograr resultados educativos óptimos; además, es un factor clave en este proceso, ya que influye en la motivación, el compromiso y la persistencia de los educadores en su trabajo (Bueno et al., 2022).

En el corazón de esta teoría se encuentra la idea de que los docentes con una alta autoeficacia están más inclinados a establecer metas ambiciosas y a buscar estrategias efectivas para alcanzar esas metas. Esta creencia en su propia competencia les brinda la confianza necesaria para enfrentar desafíos y superar obstáculos en el aula; además, los docentes con una fuerte autoeficacia son más resistentes a la frustración y al desaliento, lo que los impulsa a continuar mejorando su desempeño incluso cuando se enfrentan a dificultades (Cpvarrubias y Mendoza, 2013).

La autoeficacia del profesor también está estrechamente relacionada con la autorregulación, ya que los docentes que creen en su capacidad para influir en el aprendizaje de los estudiantes son más propensos a reflexionar sobre su práctica, buscar retroalimentación constructiva y ajustar sus métodos de enseñanza según las necesidades que van surgiendo de sus estudiantes (Portocarrero, 2014)

Asimismo, esta teoría se basa en la idea de que la autoeficacia del profesor es moldeable y puede ser fortalecida a lo largo de la carrera de un educador; es decir, el apoyo institucional, el desarrollo profesional y la colaboración con otros docentes desempeñan un papel crucial en la mejora de la autoeficacia del profesor (Rodríguez et al., 2009).

En definitiva, esta teoría ofrece una perspectiva valiosa sobre la motivación y la mejora del desempeño docente, debido que al reconocer la importancia de la creencia en la propia capacidad y su influencia en la enseñanza, esta teoría proporciona una base sólida para el crecimiento profesional de los maestros y la promoción de una enseñanza efectiva que beneficia a los estudiantes y al sistema educativo en su conjunto (García et al., 2017).

Dimensiones

Las dimensiones de la variable se basan en el “Marco de buen desempeño docente del Ministerio de Educación”, el cual incluye diversos componentes, y estas representan áreas cruciales de aptitud y obligaciones que los profesores deben adquirir para generar un efecto

beneficioso tanto en el progreso académico de los estudiantes como en el contexto educativo en su totalidad (Vázquez et al., 2014):

"Preparación para el aprendizaje de los estudiantes": Este dominio se centra en la capacidad del docente para planificar, diseñar y organizar experiencias de aprendizaje efectivas que respondan a las necesidades y características de los estudiantes. Incluye la planificación de lecciones, la selección de recursos didácticos adecuados y la creación de un ambiente de aula propicio para el aprendizaje.

"Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes": En este dominio, se evalúa la ejecución de las estrategias de enseñanza por parte del docente y su capacidad para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Esto implica la aplicación de métodos de enseñanza efectivos, la adaptación a estilos de aprendizaje diversos y la evaluación constante del progreso del estudiantado.

"Participación en la gestión": Aquí se considera la colaboración y participación activa del docente en la gestión escolar y su relación con la comunidad. Los docentes deben ser capaces de involucrarse en la toma de decisiones de la institución educativa, establecer vínculos efectivos con los padres y la comunidad, y contribuir al fortalecimiento de la escuela como un centro de aprendizaje integral.

"Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente": Este dominio se enfoca en el crecimiento profesional y personal del docente, lo cual implica la reflexión sobre la propia práctica, la búsqueda constante de la mejora y el desarrollo de una identidad profesional sólida. En ese sentido, los docentes deben estar comprometidos con su desarrollo continuo y la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades.

1.3. Definición y operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia emocional	Es la capacidad humana de comprender y gestionar las emociones, tanto las propias como las de los demás, con una agudeza y destreza que trasciende la simple percepción y se convierte en una herramienta fundamental en la vida de quienes la poseen; es decir, se trata de un don que se manifiesta en la habilidad de uno para reconocer y comprender las emociones que surgen en su interior, permitiéndole interpretar con precisión las sutilezas de su propio mundo emocional (Pereda et al., 2018).	La variable inteligencia emocional será medido a través de un cuestionario en base a las siguientes dimensiones: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y manejo del estrés.	Intrapersonal	-Conocimiento de emociones
			Interpersonal	-Relación con los demás
			Adaptabilidad	-Conocimiento del respeto a los demás
			Manejo del estrés	-Manejo de situaciones adversas
			Estado de ánimo general	-Conocimiento de hábitos
Productividad laboral	Es un concepto esencial en el ámbito educativo que se refiere a la capacidad de los profesionales de la enseñanza para lograr un alto rendimiento y eficiencia	La variable productividad laboral docente será medido	Preparación para el	-Conocer y comprender las características de los estudiantes -Planificar la enseñanza

en su trabajo, con el propósito de alcanzar los objetivos educativos de manera efectiva. Esta definición se fundamenta en la importancia de medir y maximizar el impacto que los docentes tienen en el proceso de aprendizaje de sus estudiantes y en el sistema educativo en su conjunto (Paz, 2020).	mediante será medido a través de un cuestionario en base a las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	aprendizaje de los estudiantes	
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	-Clima propicio para el aprendizaje -Conducir el proceso de enseñanza -Evaluar el aprendizaje
		Participación en la gestión	-Participación activa -Establecer relaciones de respeto, colaboración
		Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	-Reflexionar sobre su praxis -Ejercer su profesión desde una ética de respeto

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Diseño de contrastación de hipótesis

La investigación fue de tipo básico, tal como describen Arispe et al. (2020), quienes señalan que la investigación básica se enfoca en "aumentar la comprensión de la realidad, la naturaleza y los eventos que ocurren en ella, sin considerar su aplicación; además, se busca desarrollar nuevos conocimientos teóricos y científicos que puedan ser útiles para resolver problemas específicos en el futuro".

como lo señala Arias (2020), el estudio utilizó un enfoque cuantitativo, "empleando herramientas estadísticas y matemáticas para medir, analizar y comprender fenómenos o variables que se pueden cuantificar numéricamente, este método se basó en la recolección y el análisis de datos numéricos"

Hernández y Mendoza (2018) destacan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por la aplicación de técnicas organizadas y rigurosas para la recolección y el análisis de datos, enfatizando la objetividad y la medición precisa, lo que permite establecer correlaciones de causa-efecto entre las variables estudiadas.

Por otro lado, la investigación empleó un diseño no experimental, que según Arias y Covinos (2021), consiste en "la observación y recolección de datos sin manipular intencionalmente las variables, en este diseño, el investigador no interviene en los entornos donde se obtienen los datos, sino que los observa en su contexto natural".

Finalmente, fue correlacional, ya que, según Castro et al. (2020), se enfoca en "identificar y evaluar la relación entre dos o más variables sin establecer un vínculo de causa efecto entre ellas, permitiendo identificar patrones, tendencias y asociaciones de predicción entre las variables analizadas".

2.2. Población, muestra

2.2.1. Población

Según Carhuancho et al. (2019), el término “se refiere al conjunto completo de personas, objetos o eventos que comparten una característica común y son relevantes para la investigación, este concepto es crucial para seleccionar la muestra y generalizar los resultados del estudio”, definir y delimitar adecuadamente la población asegura que los resultados sean válidos y representativos.

En ese sentido, estuvo constituida por 56 docentes del nivel primario y secundario de la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande.

Tabla 1

Total de la población

Primaria	28 docentes
Secundaria	28 docentes
Total	**56 docentes**

2.2.2. Muestra:

Carhuancho et al. (2019) definen la muestra como “un subconjunto aleatorio de la población, utilizado para inferir información sobre el grupo completo, la muestra debe ser representativa, es decir, reflejar las características de la población y seleccionarse al azar para evitar sesgos y asegurar resultados precisos”.

En consecuencia, el tipo de muestreo que se empleo fue no probabilístico tipo censal, que refiere a la recopilación de datos de todos los elementos de una población en estudio, sin realizar una selección de muestra. Es decir, se recopila información de cada uno de los individuos o elementos que conforman la población, sin eliminar a ninguno, obteniendo datos de todos los elementos en su totalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Por tal razón, la muestra estuvo compuesta por 56 docentes del nivel primario y secundario de la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande.

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales

2.3.1. Técnica e instrumento

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para recopilar datos. La encuesta es una técnica de investigación que permite recolectar información directamente de los participantes, en este caso los docentes. El cuestionario, como instrumento, fue un conjunto de preguntas estructuradas diseñadas para obtener respuestas específicas sobre el tema de estudio, facilitando así la medición y análisis de las variables relevantes para el desarrollo profesional de los docentes.

2.3.2. Materiales

De Escritorio: Papel bond, folder manila, tinta de impresora.

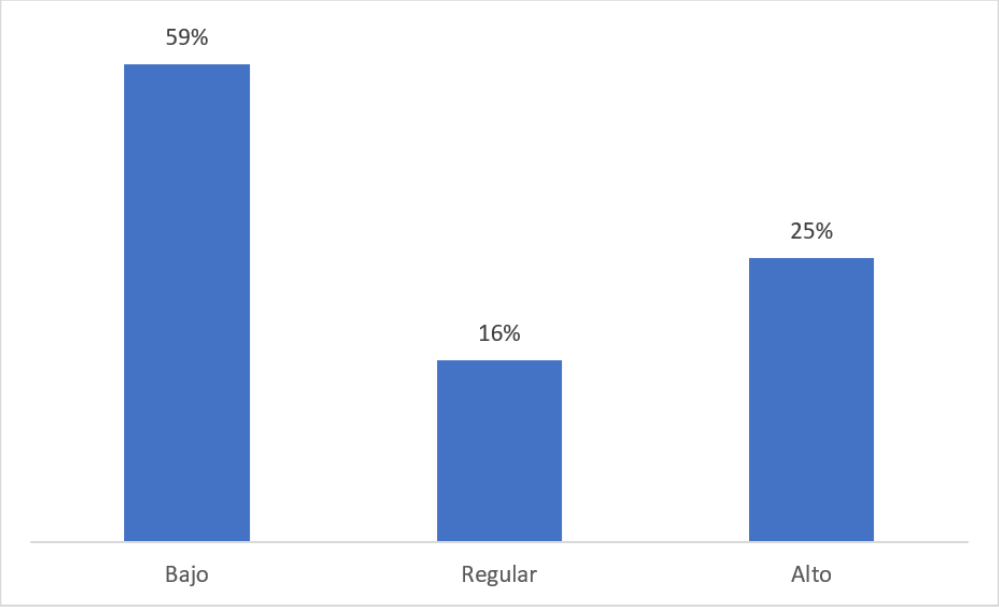
De Investigación: Laptop, USB, grabados en CD.

III. RESULTADOS

3.1.Presentación y análisis de los resultados descriptivos

Figura 1

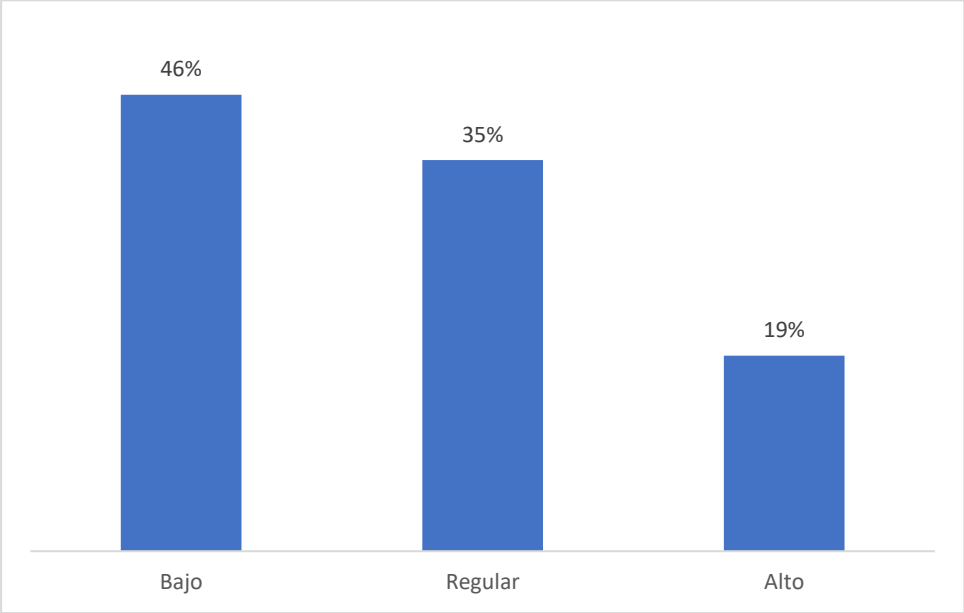
Nivel de la inteligencia emocional



El cuestionario aplicado a los docentes revelan una predominancia del nivel bajo, con un 59% de los participantes ubicándose en esta categoría, esto indica que más de la mitad de los docentes evaluados presentan dificultades en aspectos cruciales de la inteligencia emocional, como la capacidad para entender y manejar sus propias emociones (intrapersonal), la habilidad para relacionarse eficazmente con los demás (interpersonal), la adaptabilidad frente a cambios y desafíos, el manejo del estrés y el mantenimiento de un estado de ánimo general positivo, este hallazgo es preocupante. Por otro lado, un 16% de los docentes se sitúan en el nivel regular de inteligencia emocional, este grupo muestra una competencia moderada en las dimensiones evaluadas, lo que indica una capacidad intermedia para gestionar sus emociones. Finalmente, el 25% de los docentes alcanzan un nivel alto, estos individuos demuestran una capacidad destacada para manejar sus emociones, interactuar positivamente con los demás.

Figura 2

Nivel de la productividad laboral



Los resultados del cuestionario sobre productividad laboral, respondido por docentes, muestran que el 46% de los participantes se encuentran en un nivel bajo, esto implica que casi la mitad de los docentes evaluados presentan dificultades significativas en áreas clave de su desempeño profesional, tales como “la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza efectiva, la participación en la gestión escolar, y el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente”. Por otro lado, el 35% de los docentes se sitúan en el nivel regular de productividad laboral, estos docentes muestran un desempeño intermedio en las dimensiones evaluadas. Finalmente, un 19% de los docentes alcanzan un nivel alto, este grupo demuestra una “capacidad sobresaliente en la preparación y enseñanza” de los estudiantes, así como en su “participación en la gestión escolar” y en el desarrollo continuo de su profesionalidad e identidad docente, aunque este porcentaje es el más bajo de los tres niveles, estos docentes con alta productividad laboral pueden servir como modelos a seguir y liderar iniciativas.

3.2. Presentación y análisis de los resultados inferenciales

H_o: No existe distribución normal (no existe relación)

Hi: Existe distribución normal (existe relación)

Si P valor > 0.05; se rechaza H_i, se acepta H_0

Si P valor < 0.05; se rechaza H_o, se acepta H_i

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Intrapersonal	0.628	56	0.000
Interpersonal	0.809	56	0.000
Adaptabilidad	0.580	56	0.000
Manejo de estrés	0.727	56	0.000
Estado de animo	0.849	56	0.001
Inteligencia emocional	0.580	56	0.000
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.809	56	0.000
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.847	56	0.001
Participación en la gestión	0.736	56	0.000
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	0.845	56	0.001
Productividad laboral	0.737	56	0.000

La evaluación de la normalidad de las dimensiones del estudio muestra que siguen una distribución normal, ya que el valor p es menor a 0.05. Esto confirma que el coeficiente de correlación de Pearson es la prueba estadística adecuada para analizar las correlaciones.

Desarrollo del objetivo general

Tabla 3

Inteligencia emocional y productividad laboral

		Productividad laboral
Inteligencia emocional	Índice	,816**
	Sig.	0,000
	Muestra	56

Los resultados obtenidos de la investigación muestran una fuerte relación, el índice de correlación de 0.816 indica una relación positiva muy significativa, este valor indica que a medida que aumenta la inteligencia emocional de los docentes, también se observa un incremento en su productividad laboral; en otras palabras, aquellos docentes que demuestran una mayor capacidad para manejar sus emociones y las de los demás tienden a ser más productivos en su productividad laboral. Además, el nivel de significancia de 0.05 refuerza la validez de estos resultados, indicando que la probabilidad de que esta correlación se haya obtenido por azar es muy baja (5%), esto implica que los hallazgos son estadísticamente significativos y que existe una relación auténtica entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en el entorno estudiado.

Desarrollo del primer objetivo especifico

Tabla 4

Intrapersonal y productividad laboral

		Productividad laboral
Intrapersonal	Índice	,755**
	Sig.	0,000
	Muestra	56

Los resultados obtenidos de la investigación sobre la dimensión intrapersonal y la productividad laboral revelan una correlación positiva significativa entre estas dos, el índice de correlación de 0.755 indica que existe una relación considerablemente fuerte entre la capacidad intrapersonal de los docentes y su productividad en el trabajo, esto menciona que a medida que los docentes poseen un mayor autoconocimiento, manejo de sus emociones y autorregulación, su desempeño laboral tiende a ser más alto. El nivel de significancia de 0.05 confirma que esta relación no es producto del azar, sino que es estadísticamente significativa, esto implica que hay un 95% de confianza en que la correlación observada es real y refleja una verdadera conexión entre las habilidades intrapersonales y la productividad laboral en el contexto educativo.

Desarrollo del segundo objetivo especifico

Tabla 5

Interpersonal y productividad laboral

		Productividad laboral
Interpersonal	Índice	,875**
	Sig.	0,000
	Muestra	56

Los resultados de la investigación sobre la dimensión interpersonal y la productividad laboral muestran una relación muy fuerte entre estas dos, el índice de correlación de 0.875 indica una correlación positiva extremadamente alta, lo que menciona que a medida que los docentes demuestran habilidades interpersonales más desarrolladas, su productividad laboral también se incrementa significativamente, esta relación señala que los docentes con mejores capacidades para interactuar, comunicarse y colaborar con otros tienden a ser más productivos en su trabajo. El nivel de significancia de 0.05 respalda la validez estadística de estos hallazgos, indicando que la probabilidad de que esta correlación se haya producido por azar es muy baja (5%), esto proporciona una fuerte evidencia de que la relación observada es genuina y significativa en el contexto educativo estudiado.

Desarrollo del tercer objetivo especifico

Tabla 6

Adaptabilidad y productividad laboral

		Productividad laboral
Adaptabilidad	Índice	,718**
	Sig.	0,000
	Muestra	56

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la dimensión de adaptabilidad y la productividad laboral revelan una relación positiva significativa entre estas dos, el índice de correlación de 0.718 indica una correlación fuerte, lo que conlleva que a medida que los docentes demuestran una mayor capacidad de adaptarse a cambios y nuevas situaciones, su productividad laboral tiende a aumentar, esto implica que los docentes que son más flexibles y capaces de ajustarse a diferentes circunstancias son también aquellos que tienen un desempeño más eficiente y efectivo en sus tareas laborales. El nivel de significancia de 0.05

respalda la validez estadística de esta correlación, indicando que la probabilidad de que esta relación se haya producido por azar es muy baja (5%), por lo tanto, los resultados son estadísticamente significativos y reflejan una conexión auténtica entre la adaptabilidad y la productividad laboral en el contexto educativo examinado.

Desarrollo del cuarto objetivo especifico

Tabla 7

Manejo de estrés y productividad laboral

		Productividad laboral
Manejo de estrés	Índice	,812**
	Sig.	0,000
	Muestra	56

Los resultados de la investigación sobre la dimensión de manejo de estrés y la productividad laboral indican una relación positiva y significativa entre estas dos, el índice de correlación de 0.812 sugiere una correlación fuerte, lo que implica que a medida que los docentes son más efectivos en manejar su estrés, su productividad laboral también tiende a ser más alta, esto significa que los docentes que pueden gestionar mejor el estrés y mantener un equilibrio emocional en situaciones de presión son también aquellos que muestran un desempeño más eficiente y productivo en su trabajo. El nivel de significancia de 0.05 refuerza la validez de esta correlación, indicando que la probabilidad de que esta relación se haya producido por azar es muy baja (5%), por lo tanto, los resultados son estadísticamente significativos y reflejan una conexión auténtica entre el manejo de estrés y la productividad laboral en el contexto educativo estudiado.

Desarrollo del quinto objetivo especifico

Tabla 8

Estado de ánimo y productividad laboral

		Productividad laboral
Estado de ánimo	Índice	,701**
	Sig.	0,000
	Muestra	56

Los resultados obtenidos en la investigación sobre la dimensión de estado de ánimo y la productividad laboral revelan una relación positiva significativa entre estas dos, el índice de correlación de 0.701 indica una correlación fuerte, lo que sugiere que a medida que los docentes presentan un mejor estado de ánimo, su productividad laboral tiende a aumentar, esto implica que los docentes con un estado de ánimo positivo, que se sienten más felices y motivados, suelen ser más eficientes y efectivos en su desempeño laboral. El nivel de significancia de 0.05 respalda la validez estadística de estos hallazgos, indicando que la probabilidad de que esta relación se haya producido por azar es muy baja (5%), esto proporciona una fuerte evidencia de que la relación observada es genuina y significativa en el contexto educativo examinado.

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la investigación muestran una fuerte relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral en el contexto educativo, el índice de correlación de 0.816 indica una relación positiva muy significativa entre ambas variables, lo que indica que a medida que la inteligencia emocional de los docentes aumenta, también lo hace su productividad laboral, este hallazgo es consistente con la literatura existente, aunque también presenta algunas diferencias notables con estudios previos. El estudio de Gamboa (2021) utilizando el estadístico Chi-Cuadrado también encontró "una relación significativa entre las variables de estudio, con un p valor de 0,002, este resultado respalda la conclusión de nuestra investigación sobre la fuerte relación entre inteligencia emocional y productividad laboral", la convergencia de estos resultados refuerza la robustez de la relación observada y su relevancia en el contexto educativo.

En contraste, Jaramillo (2019) "no encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, utilizando el estadístico de Spearman, con un p valor de 0,945", esta discrepancia podría deberse a diferencias en la metodología, la población de estudio, o las condiciones contextuales específicas de cada investigación. Es importante considerar que la inteligencia emocional puede manifestarse de maneras diversas dependiendo del entorno y las características individuales de los docentes.

Marmanillo y Salas (2022) concluyeron que "existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, con un p valor de 0.000 y un rho de Pearson de 0,567", indicando una relación positiva y directa, este hallazgo es consistente con nuestros resultados, aunque nuestro índice de correlación es más alto, lo que sugiere una relación aún más fuerte en nuestro contexto específico. Flores (2021) también encontró "una relación significativa y sustancial entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional docente, con un p valor de 0,000 y un coeficiente de 0,633", este resultado apoya aún más la

conclusión de que la inteligencia emocional es un predictor importante de la productividad laboral en el ámbito educativo.

Acosta (2021) corroboró “la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes, con un p valor de 0,000 y un rho de Spearman de 0,699”, este resultado es similar a nuestro hallazgo, particularmente en términos de la fuerza de la relación observada. La teoría de la inteligencia emocional desarrollada por Reuven Bar-On proporciona una base sólida para interpretar nuestros resultados. Bar-On describe la inteligencia emocional como un constructo multifacético que incluye un conjunto de habilidades y competencias emocionales esenciales para el bienestar psicológico y la adaptación exitosa en la vida (Machado, 2022; Bueno, 2019). Nuestra investigación respalda esta teoría, demostrando que la inteligencia emocional está fuertemente relacionada con la productividad laboral de los docentes.

Respecto a los objetivos específicos, los resultados obtenidos de esta investigación muestran una fuerte relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional (intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés, estado de ánimo) y la productividad laboral en el contexto educativo, los índices de correlación de 0.755, 0.875, 0.718, 0.812 y 0.701, respectivamente, indican una relación positiva muy significativa, estos hallazgos son consistentes con varios estudios previos y proporcionan un marco robusto para interpretar la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño docente. Orellana (2019) evidenció una relación significativa entre las dimensiones de autoconciencia, empatía, autoconfianza, motivación y autocontrol, y el desempeño docente, con valores de rho de Spearman que varían entre 0.419 y 0.514. Aunque estos índices son más bajos que los encontrados en nuestra investigación, refuerzan la noción de que las competencias emocionales son cruciales para el rendimiento docente, la diferencia en los índices de

correlación podría deberse a variaciones en los contextos educativos y las metodologías empleadas.

Potosino (2023) encontró que “las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo se relacionan significativamente con el desempeño docente, con valores de rho de Spearman entre 0,565 y 0,617”, estos resultados son similares a los nuestros, aunque nuestros índices son ligeramente más altos, sugiriendo una relación aún más fuerte en nuestro contexto específico, esto destaca la importancia de considerar las competencias emocionales en el desarrollo profesional de los docentes. También Marmanillo y Salas (2022) también demostraron relaciones significativas entre “las dimensiones de autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, y el desempeño docente, con valores de rho de Pearson que varían entre 0,488 y 0,580”, sin embargo, no encontraron una relación significativa para la dimensión de autoconciencia ($p = 0.700$), esta discrepancia con nuestros hallazgos podría indicar que la autoconciencia, aunque importante, puede no ser un predictor tan fuerte de la productividad laboral como otras dimensiones de la inteligencia emocional.

Flores (2021) mostró que las dimensiones de percepción emocional, comprensión emocional y regulación emocional están estrechamente relacionadas con el desempeño profesional, con coeficientes de Spearman entre 0.590 y 0.644, estos hallazgos son consistentes con los nuestros, apoyando la idea de que una sólida comprensión y gestión de las emociones contribuye significativamente al rendimiento docente. La teoría de la autoeficacia del profesor, desarrollada por Tschannen-Moran y Woolfolk, proporciona un marco valioso para comprender el desempeño docente y la motivación para la mejora continua. Esta teoría se basa en la premisa de que la autoeficacia, o la creencia de un individuo en su capacidad para llevar a cabo una tarea con éxito, es fundamental para el rendimiento profesional (Cavarrubias y Mendoza, 2015). En el contexto de la enseñanza, la

autoeficacia del profesor influye directamente en su capacidad para influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Nuestros resultados, que muestran una fuerte relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y la productividad laboral, apoyan esta teoría al destacar la importancia de las competencias emocionales en la autoeficacia y el desempeño docente (Bueno et al., 2022).

CONCLUSIONES

La investigación ha demostrado una fuerte relación positiva entre la inteligencia emocional y el desempeño, el índice de correlación de 0.816 indica que los docentes con mayor inteligencia emocional tienden a tener un mejor desempeño laboral, lo que refuerza la importancia de las competencias emocionales en el contexto educativo.

La dimensión intrapersonal tiene una relación significativa y positiva con la productividad, con un índice de correlación de 0.755. Esto sugiere que los docentes que tienen un mayor autoconocimiento y control de sus emociones internas tienden a ser más productivos en su trabajo.

La investigación revela una relación muy significativa entre la dimensión interpersonal de la inteligencia emocional y la productividad laboral docente, con un índice de correlación de 0.875. Los docentes con mejores habilidades interpersonales, como la empatía y la comunicación, muestran una mayor productividad en su desempeño laboral.

La dimensión de adaptabilidad también muestra una relación positiva significativa con la productividad, con un índice de correlación de 0.718. Los docentes que pueden adaptarse fácilmente a los cambios y manejar situaciones imprevistas tienden a ser más productivos.

El manejo del estrés tiene una relación positiva significativa con la productividad laboral docente, con un índice de correlación de 0.812. Los docentes que manejan mejor el estrés muestran niveles más altos de productividad laboral.

La investigación indica que existe una relación positiva significativa entre el estado de ánimo y la productividad, con un índice de correlación de 0.701. Un estado de ánimo positivo contribuye a una mayor productividad en el desempeño docente.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar programas de desarrollo profesional enfocados en mejorar la inteligencia emocional de los docentes. Estos programas deberían incluir talleres y actividades que fomenten el autoconocimiento, la regulación emocional y las habilidades sociales, con el objetivo de mejorar el desempeño docente y, en consecuencia, los resultados educativos de los estudiantes.

Es crucial promover el autoconocimiento y la autogestión emocional entre los docentes a través de programas de capacitación y desarrollo personal. Se pueden utilizar técnicas de mindfulness y autoevaluación para ayudar a los docentes a comprender y gestionar mejor sus emociones, lo que contribuirá a su productividad laboral.

Se recomienda desarrollar programas que mejoren las habilidades interpersonales de los docentes. Actividades como talleres de comunicación efectiva, dinámicas de grupo y ejercicios de empatía pueden fortalecer estas habilidades, lo que a su vez mejorará la productividad laboral de los docentes.

Es recomendable incluir en los programas de desarrollo profesional componentes que enseñen estrategias de adaptabilidad. Ejercicios de resolución de problemas, simulaciones de situaciones cambiantes y formación en gestión del cambio pueden ayudar a los docentes a ser más adaptables y, por ende, más productivos.

Es esencial ofrecer programas de manejo del estrés para los docentes. Técnicas como la meditación, el ejercicio físico regular y la capacitación en habilidades de afrontamiento pueden reducir los niveles de estrés y aumentar la productividad laboral.

Se sugiere fomentar un ambiente de trabajo positivo y apoyar el bienestar emocional de los docentes. Iniciativas como programas de bienestar, actividades recreativas y un entorno laboral colaborativo y de apoyo pueden mejorar el estado de ánimo de los docentes, lo que a su vez incrementará su productividad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, E. (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020.* [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54766/Acosta_AEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Acosta, I., & Martínez, M. (2019). La inteligencia emocional en la práctica educativa: la percepción de los docentes. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala.*, *22*(2), 42-59. https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol22num2/MVol22No2Art8.pdf

Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración.* Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2236

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación.* Enfoques Consulting. https://doi.org/https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf

Arispe, C., Soledad, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado.* Guayaquil: Departamento de investigación y postgrados. https://doceru.com/doc/18nnc81

Bledma-Ferrer, J. (2021). Inteligencia emocional: Influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, *8*(1), 1-17. https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/272

Bueno, A. (2019). La inteligencia emocional: exposición teórica de los modelos fundantes. *Series y Saberes*, *6*, 57-62. https://revistas.ut.edu.co/index.php/SyS/article/view/1816

Bueno-Álvarez, J., Martin-Martin, M., & Asensio-Muñoz, I. (2022). Sentimiento de Autoeficacia en Futuros Docentes: Revisión Sistemática en Iberoamérica 2015-2021. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 20*(4), 31-50. https://revistas.uam.es/reice/article/view/16080

Calvo, G., Martin-Moya, R., & Ruiz-Montero, P. (2017). Aplicación de la inteligencia emocional en las clases de educación física. *EmásF: revista digital de educación física*(48), 56-74. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121665

Candela, F., Obregon, N., & Condorhuamán, Y. (2020). Desempeño docente e inteligencia emocional en la institución educativa ST. George´s College, 2018-2019. *Educa UMCH. Revista sobre Educación y Sociedad, 16*(1), 5-22. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7871366

Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística.* Guayaquil: Departamento de investigación y posgrados, Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil.

Carmoma-Fuentes, P. (2017). Influencia e la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista LIDER, 19*(31), 107-118. https://revistaliderchile.ulagos.cl/index.php/liderchile/article/view/2425/3369

Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE, 1*(8), 1-38. https://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB

Castro-Paniagua, W., Chávez-Epiquén, A., & Arévalo-Quijano, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electrónica Educare, 27*(1), 1-17. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8713483

Cavarrubias, C., & Mendoza, M. (2015). Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde las perspectivas de género y experiencia. *Estudios Pedagógicos, XLI*(1), 63-78. https://www.redalyc.org/pdf/1735/173541114004.pdf

Cejudo, J., & López-Delgado, M. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con profesores de educación primaria. *Psicología Educativa*, *23*(1), 29-36. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300331

Costa, C., Palma, X., & Salgrado, C. (2021). Docentes emocionalmente inteligentes. Importancia de la Inteligencia Emocional para la aplicación de la Educación Emocional en la práctica pedagógica de aula. *Estudios pedagógicos (Valdivia), 47*(1), 219-233. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052021000100219&script=sci_arttext&tlng=pt

Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., & Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Fd-Rie. Formación docente, 1*(1), 1-25. https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/126

Cpvarrubias, C., & Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *Estudios Hemisfericos y Polares, 4*(2), 107-123. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452

Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, *42*(2), 1-25. https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/

Espíritu, E., Córdova, U., Buleje, N., Gómez, Y., Palomino, M., & Yllesca, A. (2023). Inteligencia emocional en el desempeño docente en Huarochirí. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7*(29), 1118-1128. https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/983/1835

Estremera, N., Mérida, S., & Sánchez, M. (2019). La importancia de la inteligencia emocional del profesorado en la misión educativa: impacto en el aula y recomendaciones de buenas prácticas para su entrenamiento. *Voces de la educación*, 74-97. https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/213

Fernández-Martínez, A., & Montero-García, I. (2016). Aportes para la educación de la Inteligencia Emocional desde la Educación Infantil. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 14*(1), 53-66. http://www.scielo.org.co/pdf/rlcs/v14n1/v14n1a03.pdf

Flores, N. (2021). *Inteligencia emocional y desempeño docente profesional docente en una Universidad de Lima, 2021.* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional de la UNE. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5703/FLORES%20ALFARO%20Nidia%20Margarita.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Gamboa, L. (2021). *Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los docentes de Instituciones Educativas de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz.* [Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniería Comercial, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio Institucional de la ESPE. https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24208/1/T-ESPE-044436.pdf

García, A., Escorcia, C., & Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones, 5*(2), 65-126. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992017000200003

García-Fernández, M., & Giménez-Mas, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: Propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del profesorado, 5*(6), 43-52. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3736408.pdf

Gómez, L., Valdés, & . (2019). La Evaluación del Desempeño Docente en la Educación Superior. *Propósitos y Representaciones, 7*(2), 479-515. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_abstract&tlng=en

Gutiérrez, M., Ibáñez, R., & Aguilar, R. (2013). Apuesta por la formación de competencias desde la inteligencia emocional. Reflexiones sobre su importancia en la docencia. *EDETANIA, 44*, 77-92. https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/690/194-Texto%20del%20art%c3%adculo-521-1-10-20171118.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación (1era edición ed.).* McGraw Hill. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Jaramillo, Y. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018.* [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42813/Jaramillo_TYDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machado, Y. (2022). Origen y evolución de la educación emocional. *Alternancia-Revista de Educación e Investigación, 4*(6), 35-47. https://revistaalternancia.org/index.php/alternancia/article/view/819/2073

Marmanillo, N., & Salas, R. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño docente de maestras en el nivel inicial, Calca-Cusco, 2022.* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación Inicial, Universidad Jóse Carlos Mariátegui].

Repositorio Institucional de la UJCM. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1729/Rocio-Nelly_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11*(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113

Mejía, J. (2012). Reseña teórica de la inteligencia emocional: modelos e instrumentos de medición. *Educación científica y tecnológica*(17), 10-32. https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/revcie/article/view/4505/6254

Orellana, R. (2019). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil ,2018.* [Tesis para optar el grado académico de Maestra em Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institcional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42899/Orellana_LRS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology, 35*(1), :227-232. https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf

Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia Y Educación, 1*(4), 15-26. https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21

Pereda, F., López-Guzmán, T., & González, F. (2018). La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la Provincia de Córdoba

(España). *Revista nóesis*, *27*(53), 98-120. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5827319

Pincay-Aguilar, I., & Calendario-Suárez, G. (2018). Inteligencia emocional en el desempeño docente. *Revista Psicológica UNEMI*, *2*(2), 32-40. https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/699/595

Portocarrero, E. (2014). Desarrollo profesional y autoeficacia docente del profesor universitario, Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco 2013. *REVISTA IIPSI*, *17*(1), 81-91. https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/8972/7845

Potosino, M. (2023). *Inteligencia emocional y desempeño docente en una institución educativa pública, La Molina 2023.* [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121161/Potosino_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puig, M., Martínez, M., & Valdés, N. (2016). Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor. *Revista Cubana de Enfermería*, *32*(3). https://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192016000300017&script=sci_arttext

Rodríguez, J., Rodríguez, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y desempeño docente en el nivel superior de educación. *Propósitos y Representaciones*, *9*(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000100011&script=sci_abstract&tlng=en

Rodríguez, S., Núñez, J., Valle, A., Blas, R., & Rosario, P. (2009). Auto-eficacia Docente, Motivación del Profesor y Estrategias de Enseñanza. *Escritos de Psicología*

(Internet), 13(1), 1-7. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1989-38092009000300001

Rojas, S., & Arévalo, R. (2022). Inteligencia emocional y desempeño del docente universitario en tiempos de virtualidad. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar, 6*(5), 1603-1619. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/3172/4849/

Rosas, C. (2015). La inteligencia emocional y el rendimiento académico en estudiantes de la escuela profesional de contabilidad - Universidad “Señor de Sipán”. *UCV Hacer, 4*(2), 30-36. https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-HACER/article/view/727

Sánchez-Camacho, R., & Grane, M. (2022). Instrumentos de Evaluación de Inteligencia Emocional en Educación Primaria: Una Revisión Sistemática. *Revista de Psicología y Educación /, 17*(1), 21-43. https://www.rpye.es/pdf/214.pdf

Vázquez, M., Cordero, G., & Leyva, Y. (2014). Análisis comparativo de criterios de desempeño docente profesional para la enseñanza en cuatro países de América. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 14*(3), 1-20. https://www.redalyc.org/pdf/447/44732048018.pdf

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación, 1*(2), 18-28. https://cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 Juan Blas Valera, Distrito de Bagua Grande, 2024.			
PROBLEMA GENERAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPOTESIS GENERAL**	**METODOLOGÍA**
¿Cuál es relación que existe entre la inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024?	Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	Existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	**Tipo**: Básica **Enfoque:** Cuantitativo **Diseño:** No experimental **Nivel:** Correlacional **Población:** 56 docentes **Muestra:** 56 docentes **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPOTESIS ESPECÍFICOS**	
¿Qué relación existe entre la dimensión intrapersonal y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024?	Identificar la relación que existe entre la dimensión intrapersonal y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	
¿Qué relación existe entre la dimensión interpersonal y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024?	Establecer la relación que existe entre la dimensión interpersonal y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	
¿Qué relación existe entre la dimensión adaptabilidad y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024?	Estimar la relación que existe entre la dimensión adaptabilidad y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	
¿Qué relación existe entre la dimensión manejo de estrés y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024?	Identificar la relación que existe entre la dimensión manejo de estrés y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	Existe relación directa y significativa entre la dimensión manejo de estrés y productividad laboral docente en la I.E. 17074 "Juan Blas Valera", Distrito de Bagua Grande, 2024.	
¿Qué relación existe entre la dimensión estado de ánimo y productividad laboral	Hallar la relación que existe entre la dimensión estado de ánimo y productividad	Existe relación directa y significativa entre la dimensión estado de ánimo y productividad	

docente en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande, 2024?	laboral docente en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande, 2024.	laboral docente en la I.E. 17074 “Juan Blas Valera”, Distrito de Bagua Grande, 2024.	

Anexo 02. Instrumentos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Estimado (a) docente, mediante el presente cuestionario se desea conocer el nivel de Inteligencia emocional. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas.

INTRUCCIONES: Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: INTRAPERSONAL					
1	Los docentes de la Institución Educativa expresan sus sentimientos aún en situaciones difíciles.				
2	Los docentes de la Institución Educativa expresan respeto de los puntos de vista, aunque no les guste a los demás				
3	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones de forma segura para el logro de sus metas personales.				
4	Los docentes de la Institución Educativa toman decisiones por sí mismos sin depender de otros docentes.				
5	Los docentes de la Institución Educativa utilizan diferentes estrategias para resolver problemas que se le presenten.				
D2: INTERPERSONAL		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
6	Los docentes de la Institución Educativa perdonan a las personas que los ofenden.				
7	Los docentes de la Institución Educativa esperan lo mejor de sus colegas.				
8	Los docentes de la Institución Educativa socializan e intercambian ideas cuando trabajan en equipo				
9	Los docentes de la Institución Educativa respetan el trabajan en equipo y los aportes de sus compañeros				
10	Los docentes de la Institución Educativa brindan ayuda a sus compañeros cuando tienen dificultades				
D3: ADAPTABILIDAD		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
11	Los docentes de la Institución Educativa se adaptan al cambio, a la modernidad o a situaciones muy difíciles que puedan suceden en su entorno.				

12	Los docentes de la Institución Educativa, ante una situación problemática obtienen la mayor cantidad de información para comprender mejor lo sucedido en su ambiente laboral .				
13	Los docentes de la Institución Educativa comprenden las expectativas actuales que exige el Ministerio de Educación.				
14	Los docentes de la Institución Educativa se molestan demasiado a la hora de tomar acuerdos para solucionar problemas				
15	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante las diferencias de sus colegas para resolver un problema o conflicto.				
D4: MANEJO DE ESTRÉS		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
16	Los docentes de la Institución Educativa cumplen las normas institucionales				
17	Los docentes de la Institución Educativa se sienten felices y disfruten de su trabajo.				
18	Los docentes de la Institución Educativa mantienen la calma ante situaciones difíciles con los estudiantes y padres de familia.				
19	Los docentes de la Institución Educativa les cuesta relacionarse con sus compañeros.				
20	Los docentes de la Institución Educativa manejan situaciones de estrés sin ponerse demasiados nerviosos ante una situación que se produce dentro del aula o fuera de ella.				
D5: ESTADO DE ÁNIMO		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
21	Los docentes de la Institución Educativa demuestran felicidad con el trabajo que realiza en la institución educativa				
22	Los docentes de la Institución Educativa disfrutan las diversas actividades que se realizan en la institución				
23	Los docentes de la Institución Educativa se motivan a seguir adelante en su labor a pesar a pesar de las dificultades que se presenten.				
24	Los docentes de la Institución Educativa mantienen una actitud positiva a pesar de los inconvenientes que se puedan presentar en su institución				
25	Los docentes de la Institución Educativa mantienen el optimismo frente a situaciones de cambio o modernidad.				

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL DOCENTE

Estimado (a) docente, mediante el presente cuestionario se desea conocer el nivel de Productividad Laboral Docente. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Es por ello, que solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas.

INTRUCCIONES: Marque con una (x) la alternativa que considere pertinente en cada caso tomando en cuenta la escala valorativa.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
1	Los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.				
2	Los docentes demuestran conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseñas.				
4	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				

9	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuyen adecuadamente el tiempo				
D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
11	Los docentes construyen, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la conanza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje				
13	Los docentes promueven un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales				
15	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Los docentes reflexionan permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Los docentes controlan permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica				

20	Los docentes constatan que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso				
21	Los docentes desarrollan, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender				
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.				
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
D3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
30	Los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizan el trabajo pedagógico, mejoran la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Los docentes participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				

32	Los docentes desarrollan, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejoran de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Los docentes integran críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
D4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE		**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
36	Los docentes reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.				
37	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Los docentes participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
39	Los docentes actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos				
40	Los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

Anexo 03. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El desarrollo de la investigación conto seriamente con la validez y confiabilidad emitiendo resultados y las conclusiones derivadas del uso del cuestionario, por lo que su evaluación y aseguramiento son pasos ineludibles, debido a la validación y confiabilidad.

Tabla 9

Validez del cuestionario inteligencia emocional

Experto	Valoración	Valoración del instrumento
Mg. Evert Fernández Vásquez	80	Aplicable
Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta	90	Aplicable
Dr. Miguel Alfaro Barrantes	80	Aplicable

Tabla 10

Validez del cuestionario productividad laboral

Experto	Valoración	Valoración del instrumento
Mg. Evert Fernández Vásquez	80	Aplicable
Mg. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta	90	Aplicable
Dr. Miguel Alfaro Barrantes	80	Aplicable

Se finalizó la validación a través del juicio de los expertos conociéndose que ambos cuestionarios son aptos para ser aplicados a los docentes, para conocer la relación de la inteligencia emocional y productividad laboral docente en la I.E. 17074 Juan Blas Valera, Distrito de Bagua Grande, 2024.

Tabla 11

Confiabilidad del cuestionario inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N° de elementos

0.954	20

Tabla 12

Confiabilidad del cuestionario productividad laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.954	20

De acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach, se conoció que ambos cuestionarios tuvieron una confiabilidad alta, debido que los coeficientes son 0,954 y 0,817 correspondientemente, con 30 docentes por parte de la muestra.

Anexo 03. Validación del instrumento

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Fernandez Vasquez Evert Jose con DNI Nº 16690483, de profesión Docente, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el Instrumento, cuyo propósito es medir el nivel de las habilidades blandas y el desempeño docente a los efectos de su aplicación a estudiantes.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	x				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	x				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
4. Congruencia con los indicadores.	x				
5. Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:
MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( )
PA= Poco adecuado ( ) NA= No adecuado ( )

Lambayeque, 18 de abril de 2024

Fernandez Vasquez Evert Jose: DNI: Firma: 16690483