



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de
educación básica especial de la UGEL 04

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Edith Quispe Quispe

ASESOR:

Dra. Isabel Menacho Vargas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

.....

Dra. Gliria Mendez Ilizarbe

Presidente

.....

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

Secretario

.....

Dra. Isabel Menacho Vargas

Vocal

Dedicatoria

En memoria de mi padre Justo Quispe Yucra, por su inmenso amor y ejemplo de superación. A mi madre por sus enseñanzas de perseverancia y formar en mí una persona con valores. A mi esposo e hijas quienes con su apoyo y comprensión me permitieron culminar mi trabajo de investigación.

Agradecimiento

A mi asesora la Dra. Isabel Menacho Vargas por su acertada orientación en mi tesis. A la Universidad César Vallejo por brindarme un ambiente acogedor y buenos docentes quienes contribuyeron en mi formación académica. A la Mg. Elizabeth Ramírez por su gran apoyo.

Declaratoria de autoría

Yo, Edith Quispe Quispe; estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04”, presentada, en 150 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 21 de Mayo del 2018

Br. Edith Quispe Quispe
DNI: 09916573

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magíster en Administración de la Educación.

La presente investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial, lo que permitirá contribuir a futuras investigaciones sobre la importancia que el docente posea habilidades emocionales, afectivas y sociales que demuestren un desarrollo competente en el contexto educativo y éxito personal.

La investigación consta de VIII Capítulos, se inicia en el capítulo I que comprende la introducción se describen los antecedentes, fundamentación, justificación, problema, hipótesis y objetivos. En el capítulo II, se aprecia el marco metodológico, que detalla las variables, operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. En el capítulo III, se muestran los resultados del análisis estadístico, en el capítulo IV se refiere a la discusión en relación a los resultados obtenidos y los antecedentes, en el capítulo V se exponen las conclusiones, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones de la investigación, en el capítulo VII, se detallan las referencias bibliográficas consultadas y finalmente en el capítulo VIII los apéndices correspondientes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Edith Quispe Quispe

La autora

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Página	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas a la Inteligencia emocional	23
1.4. Formulación del problema	46
1.5. Justificación del estudio	47
1.6. Hipótesis	48
1.7. Objetivos	49
II. Método	51
2.1. Diseño de investigación	52
2.2. Variables, operacionalización	54
2.3. Población y muestra	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	63
2.6. Aspectos éticos	64
III. Resultados	65
IV. Discusión	84
V. Conclusiones	89
VI. Recomendaciones	91
VII. Referencias	94
Anexos	101

Anexo 01 Artículo científico

Anexo 02 Matriz de consistencia

Anexo 03 Instrumento

Anexo 04 Validación de instrumento

Anexo 05 Constancia emitida por la institución

Anexo 06 Base de dato

Anexo 07 Prints de resultados

Lista de tablas

		Página
Tabla 1.	Operacionalización de la Variable Inteligencia emocional	55
Tabla 2.	Operacionalización de la Variable desempeño docente	56
Tabla 3.	Población de los centros de Educación Básica especial de la UGEL04	58
Tabla 4.	Valores de Ítems de Inteligencia Emocional	60
Tabla 5.	Dimensiones de la variable Inteligencia Emocional	60
Tabla 6.	Dimensiones de la variable desempeño docente	61
Tabla 7.	Validez del cuestionario	62
Tabla 8.	Niveles de confiabilidad	63
Tabla 9.	Estadística de fiabilidad del desempeño docente	63
Tabla 10.	Niveles de la variable inteligencia emocional en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	66
Tabla 11.	Niveles del componente intrapersonal en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	67
Tabla 12.	Niveles del componente interpersonal en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	68
Tabla 13.	Niveles con respecto a la adaptabilidad en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	69
Tabla 14.	Niveles del manejo de estrés en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	70
Tabla 15.	Niveles del estado de ánimo general en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	71
Tabla 16.	Niveles de la variable desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	72
Tabla 17.	Niveles de las capacidades pedagógicas en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	73
Tabla 18.	Niveles de la disposición para la labor educativa en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	74
Tabla 19.	Niveles de la responsabilidad laboral en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	75

Tabla 20.	Niveles de la naturaleza de las relaciones interpersonales en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	76
Tabla 21.	Niveles de principales resultados de su labor educativa en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	77
Tabla 22.	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04.	78
Tabla 23	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	79
Tabla 24	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	80
Tabla 25	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	81
Tabla 26	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	82
Tabla 27	Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.	83

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Modelo de inteligencia emocional (Mayer & Salovey, 2000).	24
Figura 2. Niveles de la inteligencia emocional.	66
Figura 3. Niveles del componente intrapersonal.	67
Figura 4. Niveles del componente interpersonal.	68
Figura 5. Niveles de la adaptabilidad.	69
Figura 6. Niveles de manejo de estrés.	70
Figura 7. Niveles de estado de ánimo general.	71
Figura 8. Niveles del desempeño docente.	72
Figura 9. Niveles de las capacidades pedagógicas.	73
Figura 10. Niveles de la disposición para la labor educativa.	74
Figura 11. Niveles de la responsabilidad laboral.	75
Figura 12. Niveles de la naturaleza de las relaciones interpersonales.	76
Figura 13. Principales resultados de su labor educativa.	77

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal conformada por 100 docentes de los centros de Educación Básica especial de la UGEL 04, la técnica empleada es una encuesta, el instrumento utilizado fue el Test de inteligencia emocional de Baron (i-ce) y el cuestionario de Desempeño Docente y la recolección de datos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach con una fuerte confiabilidad.

En el resultado descriptivo se encuentra que el 62% de los docentes presentan inteligencia emocional en el nivel medio y con respecto al desempeño docente, el 36% se ubica en proceso. Asimismo, se concluye que existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL04, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.720** nos indica que existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente, capacidades pedagógicas, disposición para labor educativa y responsabilidad laboral.

Abstract

In the present investigation the objective was to determine the relationship between emotional intelligence and the UGEL 04 special education centers teaching performance.

The type of investigation was basic descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was census comprised of 100 teachers from the UGEL 04 special education centres, the technique used is a survey, type questionnaire instruments and data collection were properly validated through expert and determining reliability through the statistical alpha of Cronbach a strong reliability.

The result in the descriptive part, 62% of teachers was perceived presents his emotional intelligence is located in the middle level and with respect to the teaching performance, 36% is located in the process. It is also concluded that there is relationship between emotional intelligence and the teaching performance in the centres of special basic education of the UGEL04, the value of the coefficient of correlation Spearman Rho 0,720 * tells us that there is a high positive correlation.

Key words: emotional intelligence, teaching performance, pedagogical capabilities, provision for educational work and responsible labor.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

La educación cumple una participación activa en la vida y crecimiento de las sociedades, la cual a través de las épocas presentan cambios en la actualización educativa en la que el hombre debe tener apertura y condiciones para amoldarse a los cambios que se presentan en el tiempo. Según Cruces (2008) “La educación implica relación con el otro, ser responsable de la trascendencia no solo personal sino conjunta, el proceso de aprendizaje es correspondencia, es el encuentro de seres humanos para la tarea de crecimiento personal”.

Así mismo el modelo educativo centrado en el humanismo debe formar al hombre y a la mujer para aplicar un servicio a la sociedad, centrado en la persona para un desarrollo integral desde el aspecto intelectual, afectivo y social, por ello se promueve la experiencia a través de un trabajo colaborativo, de reflexión propia, de la comunicación como enlace para la relación interpersonal, es por esto que para lograr estos objetivos educativos, el rol del profesor es fundamental como facilitador del aprendizaje de los estudiantes y su proyección a las familias, en efecto el docente es modelo en todos los contextos en los que se desenvuelve ya que su labor no termina en el aprendizaje sino que trasciende. Por lo mismo, es importante que se genere un clima de confianza, respeto, tolerancia, solidaridad, empatía entre todas las personas de su entorno así también ser él soporte emocional para las familias de la población con multidiscapacidad.

La Unesco plantea diferentes alternativas para la educación del siglo XXI e incide en el papel de las emociones y la necesidad de educar las demandas emocionales del ser humano y su dimensión cognitiva, ejerciendo competencias pedagógicas variadas y cualidades como la empatía, paciencia y humildad. De este modo haciendo mención a las características de los docentes, Delors afirma que “Cuanto más habilidades desarrollen y más amplíen su repertorio, más capaces serán de dominar una gama aun mayor de habilidades y estrategias” (Delors, 1996, p.346).

La inteligencia emocional en la actualidad es un requisito indispensable en la educación, los docentes requieren de habilidades socio-emocionales para un desempeño satisfactorio en su labor diaria. (Fernández y Extremera, 2005, p. 21).

La crisis de los países en Europa y América, es el resultado de una educación errónea, la educación solo puede cambiarse educando al educador y no solo cambiando las normas. Sin embargo, esto no resulta tan sencillo, la actividad docente se ha convertido en una de las profesiones con mayor riesgo de sufrir una variedad de trastornos y síntomas relacionados con la ira, la depresión, y el síndrome de burnout, a esto se le suman las alteraciones fisiológicas como úlceras, insomnio, dolores de cabeza etc. Según lo menciona (Extremera, Fernandez, & Durán, 2003).

En la actualidad el docente de Educación especial en el Perú se encuentra inmerso en un proceso acelerado de cambios, afronta retos y desafíos debido a la constante reestructuración del sistema educativo los docentes tienen que estar a la vanguardia de los cambios según los nuevos enfoques educativos, los paradigmas, las políticas gubernamentales esto exige a los docentes ser flexibles y adaptarse a los mismos. En el año 2003 en el Perú mediante la promulgación de la ley 28044 el MINEDU se replanteó la educación básica regular por una educación para todos, se creó la directiva 076 en el que se hacía una conversión de los colegios especiales en centros que imparten atención a personas con discapacidad intelectual severa y multidiscapacidad y los SAANEE (Servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales) en las instituciones educativas regulares bajo un enfoque inclusivo. Esto conlleva a que los docentes de CEBE (Centros de Educación Básica Especial) y SAANEE tienen que estar actualizados permanentemente con capacitaciones especializadas y poseer capacidades como rasgos de liderazgo positivo, capacidad de trabajo en equipo, predisposición al cambio y a la resolución de conflictos que le permitan cumplir con responsabilidad su labor docente para impartir una atención de calidad y responder a la necesidad de la población con discapacidad severa y multidiscapacidad, según las investigaciones científicas las familias de niños con autismo sufren de mayor estrés en comparación de familias de niños con

síndrome de Down o discapacidad intelectual. Así se forman personalidades de culpa, negación, ansiedad, agotamiento físico y mental de la madre como de la familia, por lo que el docente tiene el compromiso de crear, mantener y generar un clima de tranquilidad, mostrar empatía y hacer partícipe a la familia de manera adecuada y responsable en el proceso de aprendizaje del estudiante. Fernández y Palomera (2004) manifiesta que no se deben dejar de lado las emociones de los docentes ya que están presentes en toda su jornada laboral.

El ambiente laboral en una organización educativa requiere siempre coordinaciones, responsabilidades de trabajo en equipo para lograr metas comunes en la que las personas deben relacionarse de manera adecuada demostrando capacidades emocionales que le permitan ser asertivos, tolerantes, respetuosos, empáticos, comunicadores eficaces para mantener una buena convivencia. Igualmente, Goleman (2004) menciona que la inteligencia emocional ayuda a que las personas tengan conciencia de las emociones, ya que a través de esto comprenden los sentimientos de los demás y de el mismo, se toleran frustraciones en cualquier contexto. (p. 67)

Así mismo las consecuencias de relaciones conflictivas, mala comunicación, falta de integración a grupos de trabajo que afecta a los docentes provocando estados anímicos negativos y la organización decae en calidad de servicio y atención educativa. Es por esto que desde el campo de estudio de las inteligencias emocionales se presta atención a las habilidades emocionales que las personas desarrollan para afrontar diversos contratiempos, entre ellos los que ocurren en el contexto educativo. Poseer un nivel alto de inteligencia emocional es de gran relevancia en los docentes de educación especial para que tengan las herramientas para actuar con eficacia y respeto hacia la persona con discapacidad por una vida digna y con derechos como cualquiera de nosotros, así también la relación de un profesor con la familia de un estudiante con discapacidad conlleva compromiso para poder tener las capacidades necesarias para orientar la formación educativa del estudiante con discapacidad, demostrando que su desempeño docente es exitoso. El docente forma personas que mejoren su calidad de vida y se integren a la familia, como a la sociedad, esto

solo puede ser resultado de un trabajo en equipo dentro de la organización educativa.

El perfil de un docente de educación especial gira en torno a valores esenciales y áreas de competencia como valorar la diversidad, apoyo permanente y graduado al alumnado, trabajo en equipo, desarrollo profesional y personal según el proyecto (Formación del Profesorado para la educación inclusiva, 2011) este estudio de tres años llevado a cabo por la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del alumnado con Necesidades Educativas Especiales (2011) manifestó: “Todas estas competencias están relacionadas con nuestras emociones por la manera de comunicarnos, nuestro comportamiento en el trabajo, las relaciones con los compañeros, con los padres y alumnos” (p. 34). El Informe Mundial sobre Discapacidad (2011) destaca que “la formación adecuada de los docentes de los centros ordinarios es crucial para ser competentes y estar seguros a la hora de enseñar a niños con necesidades diversas” dando importancia a que esta formación se centre en las actitudes, valores y no solo en conocimientos y habilidades (p. 222).

Bisquerra (2015) precisó:

La formación de educadores emocionalmente inteligentes debería ser uno de los objetivos de la formación inicial y continua del profesorado. Así mismo Platon, recordado por Böhm (2010) mencionó que todo aprendizaje tiene una base emocional, puede iniciarse, mantenerse o terminarse. Si el aprendizaje provocó emociones positivas, se buscará repetir la experiencia pero si generó emociones negativas se buscará olvidar el suceso. (p. 43)

1.2. Trabajos previos

Antecedentes nacionales

Huanca (2012) en su investigación *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla- Callao*, tuvo como objetivo general describir los niveles de la inteligencia emocional en los docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla. El tipo de investigación es descriptiva simple porque se analiza una sola variable con el fin de determinar cómo se manifiesta el fenómeno. La población fueron 70 docentes de ambos sexos de nivel primaria y secundaria con rango de edades de 21 a 50 años de edad. Se utilizó el inventario inteligencia emocional de BarOn (I-CE) adaptado de Nelly Ugarriza Chávez (2001) Con el estudio se concluyó que los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, el manejo de stress se encuentra en un nivel medio o adecuado, muchos de los docentes tienen habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar nuestras emociones. En la investigación se sugiere incluir en el currículo de las universidades e institutos aspectos esenciales del desarrollo de la inteligencia emocional considerado como un aspecto esencial en la formación del profesional de la educación, ya que es importante una buena salud emocional para el trabajo docente y para que sus estudiantes puedan también desarrollarse emocionalmente como parte de su formación integral. Se sugiere también el estudio de la variable en otros grupos poblacionales para ver el nivel de inteligencia emocional del docente, para comparar los resultados y de qué manera influye en el desempeño docente.

Coronel (2011), en su investigación *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula. La investigación fue de tipo descriptiva, utilizo el método descriptivo a un nivel aplicativo, se usó un diseño descriptivo correlacional basado en una sola muestra de estudio, la población estuvo conformada por 233 docentes entre hombres y mujeres de 14 Escuelas Académicas Profesionales,

muestra de estudio fue de 70 docentes se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (adaptado de Ugarriza y Pajares, 2004). Y una ficha de observación del desempeño docente en aula. Los resultados dieron que el 92,8% de docentes tiene una inteligencia emocional en general muy desarrollada y una capacidad emocional adecuada y un desempeño docente excelente, por lo tanto, existe una correlación alta, directa y significativa entre las dos variables. Los resultados demuestran que el nivel de inteligencia emocional de los docentes se encuentra en la categoría promedio, es decir poseen una capacidad emocional adecuada.

Villaruel y Damián (2010), en su investigación *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Chosica*. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El diseño de la investigación es de tipo no experimental transversal correlacional, la población estuvo conformada por 139 docentes en San Juan de Lurigancho, la muestra fue tomada a 83 alumnos. El instrumento utilizado el inventario del cociente Emocional de Baron con 133 ítems y para la variable de desempeño se usó el cuestionario con 58 ítems. Se concluyó en la investigación que existe una correlación directa y moderada entre sus variables, se recomienda promover una cultura de evaluación y autoevaluación permanente sobre los roles que desempeñan en las instituciones educativas, a fin de que se tome decisiones acertadas y viables en relación al desempeño de su trabajo, así como desarrollar cursos, seminarios, talleres sobre temas afines a la inteligencia emocional para que de esta manera mejoren su desempeño.

Jiménez y Ávila (2015), en su investigación *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Honorio Delgado Espinoza, del Distrito de Cayma*, el objetivo general fue determinar el grado de relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución Educativa Honorio Delgado, el diseño de investigación es descriptivo correlacional no experimental. La población estuvo conformada por 57 docentes,

se aplicó el muestreo censal, debido a que los sujetos constituyen un grupo reducido por lo que se trabajó con la totalidad de la población. El instrumento utilizado fue el Test de inteligencia emocional Baron (i-ce) y el cuestionario de Desempeño Docente. El estudio concluyó que el nivel de inteligencia emocional de los docentes se ubica en categoría promedio pero que algunas dimensiones dificultan el dominio pleno de esta inteligencia, que a la vez provoca déficit en el bienestar psicológico y físico repercutiendo en las relaciones interpersonales, descenso y desempeño docente. El nivel de desempeño docente está situado en la categoría de bueno a regular. Se sugiere desarrollar programas de capacitación en inteligencia emocional, mejorar el buen desempeño docente a través de la innovación constante de estrategias didácticas conservando una buena relación ética personal y profesional.

Antecedentes internacionales

Samayoa (2012) en su investigación *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*, el objetivo general es elaborar y valorar la pertinencia de un programa de formación en inteligencia emocional del profesorado de educación secundaria en el estado de Sonora, México. La investigación es de corte cuasi experimental con enfoque mixto cuali-cuantitativo, exploratorio. La muestra fue de 681 profesores del sector público y privado, se usó como instrumento la lista de comprobación de la autoevaluación del Coeficiente Emocional de Gallego y Alonso (2009), con una evaluación de 30 ítems en dimensiones de autoconciencia, autocontrol, motivación, empatía y competencia social. El TMMS-24 de Fernández-Berrocal (2004) que evalúa 3 dimensiones de la inteligencia emocional como niveles emocionales, comprensión de sentimientos y regulación emocional. Las conclusiones mostraron que los docentes desconocen el constructor de inteligencia emocional, no cuentan con programas así como evidencian la ausencia de las dimensiones de la inteligencia emocional, en general no se perciben con alta capacidad emocional, independiente del género, edad o experiencia laboral, la institución debe formar docentes emocionalmente inteligentes así como talleres para su desarrollo, involucrar a padres de familia desde la escuela en la sensibilización y desarrollo de habilidades socio afectivas,

a la vez continuar con investigaciones sobre inteligencia emocional en distintos niveles educativos.

Espinoza (2013) realizó la tesis doctoral *La inteligencia emocional del docente de Química del nivel medio superior como factor para el desempeño académico de sus alumnos*. El objetivo general es analizar si la inteligencia emocional del docente este positivamente ligado al ambiente de aprendizaje que genera, y al éxito académico de los alumnos en un contexto de nivel medio superior. El método de la investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental, para medir la inteligencia emocional se recurrió a sugerencias de Bisquerra (2009) con el test de inteligencia emocional de Mayer, Salovey y Caruso (MSCEIT), El TALIS (Teaching and learning International Survey o en español Encuesta Internacional de la Enseñanza y el aprendizaje) encuesta que busca conocer el entorno de aprendizaje y condiciones de trabajo en las escuelas para entender las diferencias de los sistemas educativos y proponer reformas. Se concluye que la inteligencia emocional sirve para motivar y lograr mejores resultados para los alumnos, también puede ser utilizada para lograr objetivos personales.

Araujo y Leal (2008) realizaron la investigación titulada *La Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. El objetivo general fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del nivel directivo, en las instituciones de Educación Superior Públicas del estado Trujillo. El método de investigación fue de tipo descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, diseño no experimental transeccional correlacional - causal. La población es finita, se restringe a los individuos con responsabilidad gerencial y jerarquía de supervisores. Se diseñaron dos instrumentos, tipo escala Likert. Los resultados obtenidos en las subdimensiones aptitud personal y aptitud social, no evidencian diferencias significativas en tal sentido la dimensión manejo de emociones, caracteriza al nivel directivo, como personas que desarrollan un adecuado manejo emocional. Las competencias genéricas, laborales y básicas, las cuales conforman el desempeño laboral, se encontraron ubicadas en niveles altos con baja dispersión. Se recomienda validar con futuras investigaciones, la efectividad y pertinencia de

los lineamientos planteados en la presente investigación, reforzando el basamento teórico conceptual.

Cruz y Vargas (2017) en la investigación titulada *Inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes del gimnasio Nueva América*, tiene como objetivo describir el nivel de la inteligencia emocional desde el modelo de Salovey y Mayer adoptándola como una habilidad que posee la persona para regular, comprender, percibir sus emociones y las de los demás, relacionada con la evaluación de desempeño laboral de los docentes, la investigación es de tipo descriptivo correlacional, para el estudio se tomó una muestra a conveniencia de 18 docentes siendo la totalidad de la población, se aplicó el instrumento Trait Meta – Mood Scale – 24 (TMMS-24) de Fernández y Extremera, (2005) y para la evaluación de desempeño se solicitó a la institución la evaluación de cada uno de los docentes (evaluación 360º) con autorización y consentimiento informado de los mismos. Los resultados demostraron que no existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y evaluación de desempeño, en la categoría de percepción emocional y capacidad para aprender.

1.3. Teorías relacionadas a la Inteligencia emocional

De acuerdo al autor lo definió como “la capacidad para observar los propios sentimientos y emociones y las de los demás, para discriminar entre ellos y utilizar esa información para guiar el pensamiento y las acciones” (Salovey y Mayer, 2000, p.189).

Según el estudio la inteligencia emocional se define como un tipo de inteligencia social y personal, ya que se entiende como una habilidad para reconocer, percibir las emociones propias y las ajenas teniendo la capacidad de poder regularlas, priorizar, expresarlas en los momentos adecuados y en forma pertinente.

Morgado (2007) manifestó:

La emoción como facilitadora del pensamiento, esta habilidad se refiere a como las emociones actúan sobre nuestro pensamiento es decir, como procesamos la información y se adoptan diversos puntos de vista para la solución de problemas. La capacidad de conocimiento emocional, se refiere a la capacidad para comprender las emociones y su uso. (p. 12)

Por último esta la regulación de las emociones, como lo más complejo, pueden ser positivas o negativas. En efecto en muchas etapas de nuestras vidas los sentimientos que fueron fuertes en algún momento terminan desvaneciéndose y solo otras emociones tan fuertes como las iniciales pueden suplir su lugar. “ Los sentimientos tienen más fuerza de la que podemos imaginar y determinan la mayor parte de nuestra conducta.

El modelo teórico propuesto por Mayer y Salovey (2000) señaló:

La inteligencia emocional es producto de un conjunto de habilidades que componen una inteligencia que esta se puede desarrollar, así mismo cobran sentido los programas de entrenamiento, estructurados en cuatro ramas de habilidades para su aplicación, seguimiento y evaluación de manera práctica. (p. 45)



Figura 1. Modelo de inteligencia emocional (Mayer & Salovey, 2000).

Salovey y Mayer desarrollarán un modelo con un énfasis intelectual, que se concentraba en aptitudes mentales específicas de reconocimiento y control de las emociones, este modelo sigue siendo cognitivo, así mismo incluye cuatro niveles de aptitudes.

Baron (2000) indicó: “la unión de conocimientos, aptitudes emocionales y sociales que tienen influencia en la capacidad de afrontar con eficacia las demandas del contexto” (p.65).

Estas competencias ponen de manifiesto la habilidad de la persona de controlar, comprender y expresar sus emociones de manera eficaz.

Goleman, crea el modelo de Inteligencia Emocional y da a conocerlo con su libro Inteligencia emocional en términos de una teoría del rendimiento con una aplicación directa en el área laboral y su eficacia organizativa. (Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000, p. 45). Es decir, una de sus últimas revisiones las dimensiones a considerar son autoconciencia, automanejo, conciencia social y manejo de las relaciones

Base o modelo teórico de la inteligencia emocional

Howard Gardner, realizó investigaciones sobre la naturaleza del potencial humano de allí nace Frames of mind. The theory of multiple intelligences (1983), Luego en 1995 se traduce al castellano Mutiple intelligences. The theory in practice que abre los campos de estudio educativos y su importancia en la atención a la diversidad. En su teoría de las inteligencias múltiples en un inicio formula siete inteligencias: Lingüística, Lógico matemática, espacial, musical, cinestésica corporal, interpersonal e intrapersonal. En el 2001 Gardner une estas tres primeras para denominarla inteligencia académica a su vez crea la inteligencia existencial la que manifiesta preguntas del sentido de la vida y la inteligencia naturalista referida al cuidado ecológico. Precisamente son la inteligencia

interpersonal y la intrapersonal las bases para la inteligencia emocional (Bisquerra, Pérez y García, 2015, p.30).

Con la tesis de Gardner se abrió el desarrollo de una línea que afirmaba la importancia de los elementos afectivos, emocionales y sociales en el desarrollo de una persona, así como en el éxito que pudiera obtener en su interacción con el entorno.

La Inteligencia Interpersonal se da a través de un análisis social al observar a los demás, al escuchar su tono de voz, expresiones faciales etc y al saber cómo relacionarnos en pares o grupos de manera eficiente y productiva. Un adulto hábil podría darse cuenta de las intenciones y deseos de otros, aunque intente ocultarlo (Gardner, 2001, p. 191).

Por otro lado, definió la Inteligencia Intrapersonal como un conjunto de capacidades que van a lograr crear un modelo de nuestra persona para desenvolvernos bien en la vida, con autodisciplina, auto comprensión y autoestima.

El modelo de Mayer y Salovey en (1997) manifestó que: “la inteligencia emocional implica la capacidad para percibir, valorar, expresar las emociones, acceder o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; para comprender las emociones, el conocimiento emocional y la regulación de las emociones promoviendo el crecimiento emocional e intelectual” (p.10).

Este es un modelo jerárquico en el que sus dimensiones son conocidas como ramas o modelo de las 4 fases, en el que se adquiere en un inicio las habilidades elementales y luego las complejas. Estas son, primero, la percepción, evaluación y expresión de las emociones, se refiere a identificar las emociones en uno mismo, en otras personas u objetos (sonidos, obras de arte,..) así como la capacidad de expresar emociones adecuadamente. Segundo, la emoción facilitadora del pensamiento, se refiere a como la emoción se introduce en el pensamiento y repercute en la forma de procesar la información. Tercero, la

comprensión y análisis de las emociones, tiene que ver con el conocimiento emocional, identificar las relaciones que se dan entre las palabras y su significado. Por último, la rama o fase más compleja, la regulación de las emociones, tiene que ver con saber lidiar con todo tipo de sentimientos positivos o negativos, reflexionando sobre las emociones descartando o utilizando la información según su utilidad. (Cabello, Ruiz y Fernández, 2009).

Mayer y Salovey (1997) señaló:

La edad es relevante en la maduración del sistema nervioso y del cerebro, es de la maduración del cerebro que depende el desarrollo cognitivo, así como de las interconexiones que se den en las áreas cerebrales. Se emplea como instrumento de medición una escala TMMS-24. (p.51)

El modelo de Inteligencia emocional y social de Reuven Bar-On (1998) citado por Ugarriza (2001) definió:

La Inteligencia emocional como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales, que influyen en la capacidad de un individuo para adaptarse y afrontar con éxito las demandas y presiones de nuestro entorno. Factor importante en la determinación de la habilidad de tener éxito en la vida. (p.13)

Bar-On, Granel, Denburg y Bechara. (2003) La definieron como “una relación múltiple de emociones, competencias sociales y personales, que permiten actuar con eficacia en la vida personal y social” (p. 11).

Bar-On (2005) precisó:

Las habilidades socioemocionales difieren de los rasgos de personalidad, estas pueden cambiar con el tiempo y se relacionan con el bienestar de la persona. De este modo, se afirma que una persona equilibrada emocionalmente puede lidiar con aspectos estresantes en su vida cotidiana mediante la comprensión de sus emociones y la de los demás, así como la carencia de una de estas

habilidades se evidenciará en las personas, de acuerdo a la habilidad que se potencie o deteriore. (p. 64)

Una persona con una autoestima alta, con empatía, cooperadora, puede mostrar sus emociones, tener capacidad de negociación y afrontar adversidades que se presenten con una actitud positiva ante la vida. Por lo contrario, la carencia de habilidades socio-emocionales produce desesperanza, pesimismo, impulsividad, es incapaz de solucionar problemas, relaciones conflictivas e improductivas en una organización.

Goleman (2013) expresó:

Bar-On identificó ciertas zonas del cerebro relacionadas con las conductas y funciones mentales concretas, así analizaron a pacientes con daños cerebrales delimitando la ubicación de la lesión y observaron que capacidades quedaron disminuidas o anuladas, a partir de este estudio se relacionaron varias zonas cerebrales determinantes en competencias de inteligencia emocional y social. (p.9)

Así se demostró que la inteligencia emocional reside en áreas del cerebro diferentes a las del coeficiente intelectual. La amígdala derecha es un centro nervioso dedicado a las emociones y situado en el cerebro medio.

El modelo de Goleman (2001) definió la inteligencia emocional como:

La capacidad de reconocer y manejar los propios sentimientos, de motivarse a sí mismo y monitorear nuestras relaciones. Este modelo conlleva competencias que facilitan el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás. (p. 21)

Este es un modelo que propone una teoría de desempeño que se aplica al ámbito laboral y organizacional en la búsqueda de la excelencia laboral. Considerada una teoría mixta, debido a que incluye la cognición, motivación, personalidad, emoción, inteligencia y neurociencia.

Goleman (2001) considera cuatro dimensiones:

Autoconciencia, se refiere al conocimiento de las preferencias, sensaciones y recursos internos.

Autocontrol, se denomina al manejo de nuestros sentimientos, impulsos, estados y obligaciones internas.

Conciencia social, se refiere al reconocimiento de los sentimientos.

Manejo de las relaciones, se denomina a la habilidad para manejar las relaciones y formar redes de soporte. (p. 49)

Cabe destacar que en diversos temas de investigación educativa como el clima organizacional, liderazgo, habilidades comunicativas, clima afectivo y muchas más tienen una relación directa con el clima emocional en las organizaciones, según Bisquerra (2015, p. 56).

Es evidente que para que un equipo educativo sea efectivo se necesita un buen clima emocional que predisponga a la cooperación, comunicación y a la confianza es por esto que el docente debe poseer inteligencia emocional no solo como atributo de una persona sino como un equipo con inteligencia emocional.

Morgado (2007) manifestó: “el reconocimiento de las propias emociones, requiere que se perciban como tales, notar que lo que se siente es una emoción, poniéndonos alerta para controlar su expresión aunque no se pueda evitar lo que se siente” (p. 149).

Ser tolerante, empático, mantener lazos de confianza con la familia para que se sientan motivados a expresar sus dudas o temores, muchas veces la falta de un asesoramiento adecuado sobre la atención a la discapacidad de sus hijos produce desgaste emocional ya que los progresos de los niños o jóvenes se dan a mediano y largo plazo.

Bisquerra (2015) “la educación emocional entrena a las personas para dar respuestas apropiadas y no impulsivas”(p.136).

Samayoa (2012) precisó:

Una persona con alto coeficiente intelectual no garantiza que sea exitosa, los grupos de trabajo más exitosos son los dirigidos por personas con mucha inteligencia emocional dentro del área laboral como predictor de éxito y desempeño en el trabajo, no es la excepción en el ámbito laboral educativo, por lo que debe ponerse atención en el desarrollo de las capacidades socio afectivas en los profesores (p, 202).

Los docentes de educación especial necesitan competencias emocionales para conseguir un clima de trabajo efectivo en el que sus relaciones interpersonales con el estudiante con discapacidad severa sea de abordaje con empatía en el que el lazo de comunicación que lo une al estudiante que puede ser verbal o no verbal, se perciba una unión afectiva en la que los gestos y expresiones manifiesten el amor, respeto, paciencia y confianza en los logros del estudiante, así también el abordar conflictos y retos que se presentan en la escuela, demostrando autoconocimiento, habilidad para comunicarse con eficacia, adaptabilidad, espíritu de colaboración, potencial para el liderazgo entre otras, son facultades que debe tener un docente con desempeño eficaz.

Características de la inteligencia emocional

A continuación, Goleman (2002) definió las características de la inteligencia emocional, éstas son:

Independencia: Cada persona aporta una contribución única al desempeño de su trabajo.

Interdependencia: Cada individuo depende en cierta medida de los demás.

Jerarquización: Las capacidades de la inteligencia emocional se refuerzan mutuamente.

Necesidad, pero no suficiencia: Poseer las capacidades no garantiza que se acaben desarrollando.

Genéricas: Se pueden aplicar por lo general a todos los trabajos, pero cada profesión exige competencias diferentes. (p. 34)

Cimientos biológicos de la inteligencia

Gardner (2003) la definió como “capacidad bio-psicológica de procesar información para solucionar problemas o crear productos que son valorados al menos en una comunidad y en una cultura” (p. 33)

Es decir, son un conjunto de capacidades, cada una de las cuales se descompone en habilidades mentales y describen la competencia cognitiva del hombre. Cuando se introdujo la teoría de las inteligencias múltiples, era importante tener en cuenta que las mentes y los cerebros humanos son entidades muy diferenciadas. Pensar en una mente única, una inteligencia única, una capacidad única de resolver problemas es un error. Ya que la mente y el cerebro está formada por muchos órganos e inteligencias, cada una de las cuales opera de acuerdo con sus reglas en relativa autonomía con respecto a las otras.

Morgado (2007) indicó:

La amígdala es una estructura subcortical situada en la profundidad del lóbulo frontal muy implicada en la comunicación y en la conducta social, las partes del cerebro frontal hacen posible que las emociones y sentimientos penetren en el razonamiento, ayudando a que las personas tomen decisiones convenientes en situaciones conflictivas. (p.102)

Con los estudios del autor la inteligencia paso de ser un rasgo innato e inamovible a convertirse en habilidades que se pueden desarrollar, sin restar importancia al genoma humano, es decir todas las personas nacemos con potencialidades marcadas, sin embargo, estas, se pueden desarrollar dependiendo del entorno, las experiencias, educación recibida, etc.

Dimensiones de la inteligencia emocional

Para Bar-On (2006) la inteligencia socio emocional es un conjunto de competencias y habilidades que determinan como entienden las personas, su comprensión y la expresión de sus emociones ante situaciones cotidianas.

Bar-On, (1997) manifestó que:

Las personas emocionalmente inteligentes son capaces de reconocer y expresar sus emociones, comprenderse a sí mismos, actualizar sus capacidades potenciales para llevar una vida regularmente saludable y feliz. Comprenden la manera como las otras personas se sienten, de mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser dependientes de los demás. (p. 13)

El modelo está compuesto por diversos aspectos:

Dimensión 1. Componente intrapersonal

Bar-On (2000) afirmó que:

El componente intrapersonal consiste en tener conciencia de las emociones así mismo de su autoexpresión, de las habilidades y competencias que la conforman. Es así que la inteligencia intrapersonal se refiere a la comprensión de los estados emocionales, la selección para orientar, discriminar sentimientos y tener la capacidad de encaminar estas emociones en situaciones de la vida según nuestra madurez, para orientar la conducta. (p. 56)

Esto implica la capacidad de comprenderse así mismo, saber cómo se siente uno frente a distintas situaciones, conocer el tipo de emociones que tiende a experimentar.

Gardner (1994) manifestó que “la inteligencia intrapersonal es la capacidad de procesar información relacionada con nuestro interior y con la propia identidad, para dirigirse de manera eficiente y satisfactoria en la vida” (p. 12). Esto nos permite tener una imagen consciente de uno mismo, de los estados de ánimo, de las intenciones y motivaciones, así como la capacidad de autodisciplina y autoestima.

Goleman (2000), citado por Gardner manifestó que “la inteligencia intrapersonal es una capacidad correlativa, vuelta hacia el interior” (p. 67).

Los docentes son personas con múltiples habilidades, por lo que el desarrollo de una inteligencia intrapersonal les ayudara a autoconocerse, reconocerse y reflexionar sobre sí mismo y su práctica, para así usar sus recursos internos, sus fortalezas para mejorar, desarrollar nuevas habilidades para autorregularse y dar seguimiento constante a su propio proyecto de mejoramiento profesional. (Sellars, 2006, p. 43)

En el docente, ya no puede verse más, la parte profesional desligada de su vida personal, pues ambas se unen para formar la identidad y practica del maestro.

Korthagen (2010) “la buena formación no puede reducirse a las técnicas, la buena formación viene de la identidad y la integridad del profesor” (p. 73).

También indico que muchas de las personas que se dedican a la enseñanza lo hacen por un profundo sentimiento de misión interior, orientando sus objetivos personales y profesionales hacia esa dirección.

Comprensión emocional de sí mismo (CM)

Se refiere a comprender y analizar las emociones empleando el conocimiento emocional. Las señales emocionales en las relaciones interpersonales son comprendidas y tiene implicaciones para la misma relación.

Regulación emocional, reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional e intelectual. Los pensamientos promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal para hacer posible la gestión de las emociones en las situaciones de la vida.

Asertividad (AS)

Los orígenes de la palabra “asertividad” provienen del latín *asserere* o *assertum*, que significa “afirmar” o “defender” (Robredo, 1995). Es decir, adquiere un significado de afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, autoestima, comunicación segura y eficiente (Rodríguez y Serralde, 1991)

Caballo (2006) definió la conducta asertiva como:

Aquella conducta que permite a la persona expresar adecuadamente (de manera verbal o no verbal) oposición (decir no, expresar desacuerdos, manifestar y recibir críticas, defender sus puntos de vista) y afecto (dar y recibir palabras de aliento, expresar sentimientos positivos en diversas situaciones) de acuerdo a sus necesidades e intereses, respetando el derecho de los otros e intentando alcanzar su objetivo. (p. 78)

En este sentido, se entiende la conducta asertiva como la capacidad de manifestar lo que se cree, siente y se desea de manera directa, honesta y adecuada haciendo valer sus derechos y respetando los derechos de los demás.

Rodríguez y Serralde (1991) citado por Gaeta y Galvanovskis (2009) brindó:

Su opinión, acepta sus limitaciones al comprender que no siempre puede ganar, acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas con propiedad es decir establece sus relaciones de amistad, es emocionalmente libre para expresar sus sentimientos, a su vez entiende la diferencia entre asertividad y agresividad, para

evitar por un lado actuar con represión o manifestar ansiedad o expresión agresiva y destructiva de sus emociones (p. 405).

Valles y Vallés (1996) manifestaron:

Asertividad ayuda a observar los sucesos que se hacen en forma positiva para que las relaciones con otras personas sean cordiales, sobre todo en la resolución de conflictos proporciona autoconfianza, nos enseña a manejar la angustia, ansiedad y el estrés que sentimos cuando discutimos con otra persona o cuando quieren que hagamos algo que no queremos, expresando con tranquilidad sus quejas, escucha cuando los demás hacen lo mismo y defiende sus derechos actuando con seguridad. (p.11)

Asertividad según Riso (2012) permitió: “una mejor defensa psicológica y nos hace más seguros, ya que cuando se ejecuta una conducta asertiva se genera una retroalimentación” (p. 15)

Es decir, se actúa de forma asertiva se potencializa el desarrollo de dicha habilidad esto fusionado a la comunicación y las relaciones interpersonales se convierten en piezas claves en la resolución de conflictos.

Autoconcepto (AC)

Valles y Vallés (1996) manifestó: “Es un conjunto de cualidades o circunstancias propias que me van indicando mi manera de ser y una opinión de mí misma (positiva o negativa). Se adquiere, enriquece, cambia, evoluciona o desarrolla positiva o negativamente según haya sido reforzado o fortalecido” (p. 12).

Por lo tanto, se entiende como la habilidad para comprender, aceptar, respetarse a sí mismo, con aspectos positivos y negativos, así como con nuestras posibilidades y limitaciones.

Autorrealización (AR)

Ugarriza y Pajares (2006) explican que: “es la habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos” (p.14). En la vida todo tiende a desarrollarse, dentro de nosotros existe una fuerza o impulso dinámico que nos invita a desarrollar lo que somos y sacar nuestro potencial.

Independencia (IN)

Ugarriza y Pajares (2006), definió la independencia como “la habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones, y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones” (p.14).

Dimensión 2. Componente interpersonal

BarOn (2006) el componente interpersonal está definido como:

La dimensión que considera a la conciencia social y a las relaciones interpersonales como su punto central. Así como entender a las otras personas y lo que les motiva a trabajar de forma cooperativa, supone reconocer y responder de manera apropiada a los estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y deseos de los demás. Es la capacidad para comprender a otros y actuar de acuerdo con esa comprensión, reconocer las diferencias entre los demás y registrar sus estados de ánimo, temperamento e intenciones. (p.19)

De tal manera Gardner (1992) sobre la Inteligencia Interpersonal dice:

Es la capacidad de entender a los demás y relacionarse eficazmente con ellos. Tiene que ver con reconocer las expresiones faciales, la voz, los gestos y la habilidad para responder. Se reconoce de manera notoria en actores, políticos, vendedores y docentes, entre otros. La poseen los estudiantes que disfrutan trabajando en grupo,

que son convincentes en sus relaciones con pares y mayores, que entienden al compañero. (p. 234)

La inteligencia interpersonal en los niños con déficits las competencias sociales no se adquieren de manera espontánea, para que esta se produzca es necesario el entrenamiento en habilidades sociales, tolerancia, solidaridad, control emocional, etc por lo tanto se requiere una planificación e intervención adecuadas (Simón, 2012, p. 32).

En definitiva, ningún profesor podrá enseñar algo que no práctica, las capacidades emocionales deben estar inmersas en su vida personal y profesional. Así también contar con docentes que diseñen programas de educación emocional fundamentados en un marco teórico y llevarlos a la práctica, requiere de docentes debidamente preparados como lo menciona (Bisquerra, 2003, p. 34)

Empatía (EM)

López y González (2009) manifestaron:

Esta habilidad permite entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y respondiendo correctamente a sus reacciones emocionales. Las personas empáticas son aquellas capaces de escuchar a los demás y entender sus problemas y motivaciones. Normalmente tienen mucha popularidad y reconocimiento social, ya que se anticipan a las necesidades de los demás y aprovechan las oportunidades que les ofrecen otras personas. (p. 58)

Por lo mencionado en la cita, se puede afirmar que ésta es una habilidad que permite comprender los sentimientos y preocupaciones de los demás y su perspectiva, ello implica apreciar cómo la gente siente de diferentes maneras respecto a diferentes situaciones. Para establecer empatía con otras personas, se requiere fortalecer la escucha activa, identificar los sentimientos expresados por el

otro y establecer una correcta utilización de expresiones de aceptación entre las que se incluye el lenguaje gestual.

Morgado (2007) indicó:

Tener empatía es ser muy sensible para reconocer rápidamente emociones ajenas y analizar causas, circunstancias y su evolución. Para que la empatía se manifieste, quien comprende las emociones ajenas activa su cerebro llegando a sentir en sí, lo que siente la otra persona. Sin empatía no puede haber inteligencia emocional. (p. 59)

Goleman, lo define como la capacidad de comprender los sentimientos ajenos y de ponernos en el lugar del otro, sin necesidad de que la otra persona lo manifieste verbalmente solo evidenciando señales sutiles que indican lo que necesitan y quieren los demás, a la vez expresar que podemos ver las cosas desde su punto de vista. Por ende, las personas más empáticas son más sociables, tienen mayor ajuste emocional y son evaluadas de manera positiva por las personas de su entorno (Goleman, 2006, p. 48).

Relaciones Interpersonales (RI)

Ugarriza y Pajares (2006) la definió como “la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional” (p.14).

López y González (2009), manifestó:

La responsabilidad social debe formar parte de la estrategia de la organización y por ello la abarca en su totalidad. La responsabilidad social es un tema común en muchas reflexiones, las cuales han sido el elemento principal para iniciativas que actualmente son puestas constantemente en práctica (p. 34).

De acuerdo el autor el compromiso social tiene como pilares fundamentales los valores éticos de tal manera que los actos realizados por los individuos no afecten al entorno social y mantengan un equilibrio armónico en la sociedad.

Dimensión 3. Adaptabilidad

Para BarOn (1997) citado por Zambrano (2011), manifestó que:

Está referido a proporcionar información sobre los siguientes subcomponentes, primero la solución de problemas (SP), que es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas; segundo la prueba de la realidad (PR), comprendiendo la habilidad para evaluar la correspondencia en lo que experimentamos y lo que en realidad existe, y la flexibilidad (FL), entendida cómo la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes. (p.22)

Según Alles (2005) manifiesta que “la alta adaptabilidad hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios en el contexto. Se asocia la versatilidad del comportamiento para adaptarse a diversas situaciones en forma rápida y adecuada” (p.264).

Es decir, las personas adaptables son aquellas que pueden sobrellevar situaciones negativas recuperándose o manteniéndose alertas ante la adversidad, no sienten temor a nuevas experiencias, por lo contrario, encuentran en esto nuevas situaciones de aprendizaje, evaluando las experiencias en la interacción con su entorno.

Dimensión 4. Manejo de estrés

BarOn (1997) precisó:

Proporciona información sobre tolerancia al estrés (TE), entendida como la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin destruirse, enfrentando activa y positivamente el estrés; y control de los impulsos (CI), referida a la habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones. (p. 35)

El estrés está relacionado con el ámbito de trabajo de los individuos y el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo. Según Zavala (2008) puede ser de dos tipos el eustrés como una respuesta positiva de adaptación y el distrés como el fracaso a esta adaptación.

Dimensión 5. Estado de ánimo general

BarOn (1997) puntualizó que: “el Componente del estado de ánimo general mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de su futuro y la manera de percibir el mundo”.

El estado de ánimo se ve influenciado por la energía y la tensión producto de nuestras emociones al dar respuesta a diversos estímulos, este responde a diversos factores personales y de la interacción con el entorno, de nuestras vivencias cotidianas, entonces podemos decir que tenemos cierto grado de control sobre ellas, podemos hacer cosas para favorecer un estado de ánimo positivo, así como reducir o eliminar estados de ánimo negativos.

BarON Considera los siguientes Subcomponentes:

Felicidad (FE): Es la habilidad para sentirnos satisfechos con nuestras vidas, para disfrutar de sí mismo y de otros, divertirse y expresar sentimientos positivos.

Optimismo (OP) es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos. (p. 39)

Bases teóricas del desempeño docente

La comisión del Ministerio de Educación (2012) precisaron que:

El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. (p. 87)

La calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, a su desempeño, dado que este es producto de la calidad de servicio que se brinda al estudiante. Por lo tanto, deben poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje. El docente es la base de la enseñanza, su dedicación y profesionalismo son habilidades que consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno. Chiavenato (2010) define el desempeño, como acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

Palomino (2012) precisó:

El desarrollo de actitudes, la motivación, su comportamiento en general en todos los contextos está relacionado con las capacidades emocionales que posea el docente. Tal es así que para Montenegro el desempeño docente es el cumplimiento de funciones determinadas por factores asociados al propio docente, al estudiante

y al entorno. Este a su vez se manifiesta en diversos campos, el contexto socio cultural, la institución y el ambiente de aula. (p. 39)

Valdés (2009) definió:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emociones, responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa. (p.13)

Es decir, se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinada por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Bretel (2002), manifestó: “la actuación del docente resulta un proceso complejo, en tanto que su actividad se realiza en diversos espacios e interactuando con distintos sujetos. Ensayo una identificación de las principales actividades por cada ámbito” (p. 16).

Refirió a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa, es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación.

Valdez (2004) sostuvo que:

El fracaso o éxito del sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes, ya que la perfección de los planes de estudio, programas, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza, no es suficiente, si no existen docentes eficientes no podrá lograrse un real mejoramiento de la calidad de educación. (p. 65)

Al respecto, Guerrero (2012) sostuvo que:

La práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del micro espacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, en el que se condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. (p. 78)

De acuerdo a los autores se entiende que el término desempeño se viene utilizando a partir del enfoque de calidad total, como un parámetro de eficiencia y efectividad, los niveles de desempeño permiten a los evaluadores colocar a las mejores personas en puestos que garanticen un buen rendimiento de su trabajo.

La intervención de niños con NEE (Necesidades Educativas Especiales) tiene altas posibilidades de tornarse en una acción fascinante, desde la manera de concebir los modos de conocer (epistemología) y la manera de ser ante determinadas cosas (ontología) exigen una gran empatía, por lo que se requiere que los docentes tengan disposición y capacidad para entender cómo perciben y sienten las cosas. (Olivo, 2014, p. 263)

Todos los modelos de atención, métodos y las estrategias didácticas para desarrollar el aprendizaje de las personas con discapacidad intelectual severa requiere de apoyos personalizados, significativos en la que el docente se conecte con el estudiante demostrando empatía, tolerancia y respeto esto unido a un pleno conocimiento de las características individuales valorando las capacidades de cada uno de los estudiantes que tiene a su cargo.

Dimensión 1. Capacidades pedagógicas

Valdés (2009) definió:

Un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad, es el potencial y

aptitud de los docentes para acceder a nuevos aprendizajes de manera abierta deduciéndolo de situaciones y condiciones generadas por el docente. (p. 20)

Es aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares, en función de los objetivos que plantea la sociedad a la formación de nuevas generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas, y en condiciones de plena comunicación entre el docente, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles

Bilbao (1996) precisó:

Las aptitudes y actitudes que debe tener el maestro, para que su labor sea eficiente, debe mejorar a diario tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo en sus conocimientos, con la práctica de estrategias didácticas novedosas, dinámicas, participativas, que induzcan a sus alumnos a ser entes activos, que opinen, que interpreten y que construyan su conocimiento. (p. 101)

Dimensión 2. Disposición para la labor educativa

Valdés (2009) definió:

Desarrollo de estructuras mentales que se relacionan con la manera de enseñar, la estructura de conocimientos que conforman el currículo y el modo en que se produce, sirven para determinar acciones en el contexto para la formación educativa del estudiante. (p. 21)

Dimensión 3. Responsabilidad laboral

Valdés (2009) definió: “Es el compromiso y habilidad del ser humano para medir y reconocer las consecuencias de sus acciones con plena conciencia y libertad para el logro de objetivos de realización personal y de una organización” (p. 21).

Es decir, es una actitud humana considerada en muchas sociedades como la virtud de coordinarse cronológicamente para cumplir una tarea requerida, satisfacer una obligación antes o en un plazo anteriormente comprometido o hecho a otra persona. Asimismo, al relacionarnos con los demás por muchos motivos y uno de estos motivos puede ser la regulación de la autoestima.

Dimensión 4. Naturaleza de las relaciones interpersonales

Valdés (2009) definió: “Es una interacción recíproca entre dos o más personas haciendo uso de valores y destrezas comunicativas” (p. 21).

Gil y Giner (2007) precisan:

Una relación interpersonal es una asociación de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones como el amor y el gusto artístico, negocios y actividades sociales. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, amigos, matrimonio, amistades, trabajo, clubes, barrios, y las iglesias, etc. Pueden ser reguladas por ley, costumbre o acuerdo mutuo y son la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto (p. 283)

Cáceres (2003) respecto a las relaciones interpersonales sostiene que: “las empresas, las relaciones interpersonales y los sistemas de comunicación interna, desempeñan un papel fundamental en la solución de los conflictos resultantes de la delegación de responsabilidades lo que facilita que se estrechen lazos de confianza entre colaboradores” (p. 121).

Dimensión 5. Principales resultados de su labor educativa

Valdés (2009) definió: “Es el resultado de intercambio de experiencias significativas que contribuyen a mejorar los estándares de calidad educativa dando una visión amplia del rol docente” (p. 22).

Es responsabilidad de todo el personal de una institución educativa, de su organización, como lo menciona (Kosnik, 2014) “La calidad en la educación depende directamente de la calidad de los profesores y los currículos”. Hoy en día los docentes exigen un conocimiento mucho más extenso, no solo de su área de enseñanza, sino de múltiples materias que formen un docente multidisciplinar abierto a nuevos cambios del nuevo siglo.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?

Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?

Problema específico 4.

¿Cuál es la relación entre el componente de manejo del estrés y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?

Problema específico 5.

¿Cuál es la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

En el plano teórico, el presente estudio adquiere relevancia, en la medida que desarrolla un aspecto de la ciencia, al explicar las dimensiones del desempeño docente en relación con la inteligencia emocional. La presente investigación utilizó el método científico de manera exhaustiva, para lo cual se apoyará en las bases teóricas de Reuven Baron y la metodología de la investigación educacional, para establecer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente. Los resultados van a enriquecer el conocimiento científico en el campo de la educación, complementando aspectos teóricos con relación a las ciencias sociales y su implicancia en la educación básica especial.

Esta investigación se realizó con el propósito de determinar la relación de la inteligencia emocional en el desempeño docente en el campo educativo del nivel especial, actualmente el contexto educativo está siendo sometido a cambios curriculares, a transformaciones sociales que implican que el docente desarrolle habilidades para alcanzar el éxito en su labor profesional.

Justificación práctica

Los resultados y recomendaciones son útiles para potenciar la inteligencia emocional y su aplicación en el desempeño docente, por ende, también en los estudiantes, tanto en situaciones individuales como de grupo y así intervenir adecuadamente en la prevención y solución de problemas educativos. Asimismo, contribuye a que los docentes reorienten sus prácticas pedagógicas, considerando la inteligencia emocional y el desempeño docente, incrementando la motivación en los estudiantes y familias, potenciando sus habilidades prácticas, cognitivas, sociales y de esta manera mejorar la calidad educativa.

Justificación metodológica

La investigación brinda procesos metodológicos a través de la identificación del diseño de investigación y el instrumento de evaluación, el cual, luego de ser validado puede servir para posteriores estudios con otras variables o contexto. A la vez se consideró el enfoque cuantitativo y el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional, el tipo de investigación es básica. Asimismo, se realizó una investigación de diseño no experimental de corte transversal ya que no se manipuló las variables.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación especial de la UGEL 04.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04.

Objetivo específico 5.

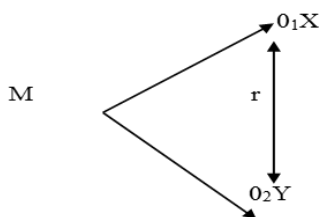
Determinar la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la investigación no experimental con diseño transeccional descriptivo tiene como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. (p. 142)

El procedimiento consiste en ubicar en (Álvarez, 2011) una o diversas variables a un grupo de personas, situaciones, contextos etc y proporcionar su descripción. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. La investigación no experimental es la que lleva a cabo sin manejar las variables, en este modelo de investigación se distinguen fenómenos y se aprecian en su contexto natural. Gráficamente se denota:



Dónde:

M : Muestra de estudio

Ox : Inteligencia Emocional

Oy : Desempeño Docente

O1 y O2: Puntuaciones de las variables

Enfoque cuantitativo

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos, así como el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

Método

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y mediante deducciones se llega a conclusiones. Según (Bernal, 2010, p. 60) consiste en un procedimiento que parte de aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

Nivel de investigación

Nivel descriptivo

Valderrama (2015) precisó:

Que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles, grupo, comunidades procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que someta a un análisis. Es decir, únicamente pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p. 168)

Nivel correlacional

Valderrama (2015) manifestó: “este tipo de estudio tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 169)

Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica. Al respecto para Valderrama (2015) “también es conocida, como pura, teórica o fundamental, busca poner a prueba una teoría, con escasa o ninguna intención de aplicar sus resultados a problemas prácticos” (p. 45).

Según Sánchez Carlessi y Reyes Meza (2006) está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación, sin un fin práctico específico e inmediato, solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Definición conceptual de la variable inteligencia emocional

BarOn (1997), sostuvo que “Es un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales, que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Factor muy importante en la determinación de la habilidad de tener éxito en la vida” (p.13).

Definición operacional de la variable Inteligencia emocional

Se consideró como dimensiones: Intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general, la misma que se mide con una escala Likert de 5 puntos y 133 ítems.

Definición conceptual de la variable desempeño docente

Valdés (2009) definió:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas,

emociones, responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa. (p.13)

Definición operacional del desempeño docente

Se estableció como dimensiones: Capacidades pedagógicas, disposición para la labor educativa, responsabilidad laboral, naturaleza de las relaciones interpersonales y principales resultados de su labor educativa.

Operacionalización de la Variable

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Inteligencia emocional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Intrapersonal	Conocimiento Emocional de sí mismo.	7 9 23 35 52 63 88	1: Rara vez o nunca	
		116		
	Seguridad	22 37 67 82 96 111	2: Pocas veces	
		126		
	Autoestima	11 24 40 56 70 85	3: Algunas veces	
		100 114 129		
Autorrealización	6 21 36 51 66 81 95	4= Muchas veces		
	110 125			
Independencia	3 19 32 48 92 107	5= Muy frecuentemente o siempre		
	121			
Interpersonal	Empatía	18 44 55 61 72 98	4= Muchas veces	Bajo
		119 124		290 - 346
	Relaciones Interpersonales	10 23 31 39 55 62	5= Muy frecuentemente o siempre	Medio
		69 84 99 113 128		347 - 403
Responsabilidad Social	16 30 46 61 72 76	5= Muy frecuentemente o siempre	Alto	
	90 98 104 119		404 - 462	
Adaptabilidad	Resolución de problemas	1 15 29 45 60 75 89	5= Muy frecuentemente o siempre	
	Prueba de la realidad	118		
	Flexibilidad	8 35 38 53 68 83 88		
Manejo del estrés	Tolerancia a la tensión	97 112 127	5= Muy frecuentemente o siempre	
		14 28 43 59 74 87		
	Control de los impulsos	103 131		
Estado de ánimo general	Felicidad	4 20 33 49 64 78 93	5= Muy frecuentemente o siempre	
		108 122		
	Optimismo	13 27 42 58 73 86		
		102 110 117 130		
		2 17 31 47 62 77 91		
		105 120		
		11 20 26 54 80 106		
		108 132		

Tabla 2

Operacionalización de la Variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Capacidades pedagógicas	. Participa en reuniones.	1,2,3,4,5,6,	1: Nunca	
	. Distingue estilos de aprendizaje.	7,8,	2: Algunas veces	
	. Muestra autonomía para solucionar conflictos.		3: Frecuentemente	
	. Domina conocimientos de su especialidad.		4: Casi siempre	
	. Potencia el desarrollo integral del estudiante.		5: Siempre	
	. Identifica las necesidades de sus estudiantes.			
	. Planifica estrategias y actividades en el entorno social.			
	. Brinda un aprendizaje significativo			
Disposición para la labor educativa	. Muestra entusiasmo en su labor pedagógica.		1: Nunca	Inicio 62 - 83 Proceso 84 - 106 Excelente 107 - 130
	. Relaciona el contenido de enseñanza con la proyección de vida de sus estudiantes.	9, 10,11	2: Algunas veces	
	. Elogia los resultados de aprendizaje y la conducta de sus alumnos.		3: Frecuentemente	
Responsabilidad laboral	. Cumple con su trabajo pedagógico.		4: Casi siempre	
	. Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas.		5: Siempre	
	. Cumple sus responsabilidades en actividades cívicas.	12,13,14,		
	. Se capacita permanentemente.	15, 16,17		
	. Programa considerando intereses y necesidades de los estudiantes.			
Naturaleza de las relaciones interpersonales	. Demuestra valores en su participación institucional.		1: Nunca	
	. Se comunica con respeto.		2: Algunas veces	
	. Comparte su práctica pedagógica.		3: Frecuentemente	
	. Motiva a la familia.	18,19,	4: Casi siempre	
Principales resultados de su labor educativa	. Promueve relaciones para mejorar habilidades.	20,21,22	5: Siempre	
	. Propicia empatía entre padres y docentes.			
	. Observa capacidades valorando las diferencias de los estudiantes.	23,24,25,26	1: Nunca	
	. Orienta a la familia para lograr los aprendizajes.		2: Algunas veces	
	. Evidencia el involucramiento de la familia en las actividades de aprendizaje.		3: Frecuentemente	
. Cuenta con documentos actualizados.		4: Casi siempre		
			5: Siempre	

Fuente: Dimensiones según Valdés (2009) e indicadores adaptados.

2.3. Población y muestra

Población

Es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población tienen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Según la definición de Monje (2011) La población es un conjunto de elementos que presentan una característica o condición común que es objeto de estudio.

Por esto es importante delimitar las características de la población con base en el planteamiento del problema, deben ser homogéneos según la variable, se debe definir el tiempo en el que se sitúa la investigación, limitar el espacio evitando ser muy abarcador y que por falta de tiempo no se cumpla con la investigación, el tamaño de la población es primordial porque este determina el tamaño de la muestra que se va a seleccionar.

Muestra, es una parte de la población, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Para Hurtado (1998), “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”. (p.77).

López (1998) la muestra censal es aquella que representa toda la población.

Según Hayes (1999), el muestreo censal se refiere a la muestra total de la población. Por lo tanto, la población del presente estudio estuvo constituida por todos los docentes de los colegios de educación básica especial (conformado por 100 docentes), tal como se indica en la siguiente tabla:

Tabla 3

Población de los centros de Educación Básica especial de la UGEL04

Nº	Centro educativo básico especial	Docentes
1	Santa Rosa De Lima	18
2	El Progreso	05
3	Los Viñedos	20
4	Hellen Keller	15
5	Madre Teresa De Calcuta	06
6	Jerusalén	05
7	Manuel Gonzales Prada	07
8	Luís Braille	18
9	Perú Suiza	06
TOTAL		100

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnica**

La definición de la técnica según Rodríguez (2008) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas (p. 10). La técnica está referida a la manera como se van a obtener los datos.

El instrumento para recabar la información de la variable Desempeño Docente es un cuestionario considerando las dimensiones del Dr. Héctor Valdez y elaboración propia de los indicadores de acuerdo a la realidad de los Centros de Educación Especial. Para medir la Inteligencia emocional se aplicó el inventario de Inteligencia Emocional de Baron validado en Perú por Nelly Ugarriza (2001).

Instrumentos

El cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro. Este se caracteriza por una mayor estructuración de las preguntas y menor participación del encuestador Según (Córdova, 2002, p. 26)

Ficha técnica (Ugarriza, 2001)

Instrumento para medir la Variable de Inteligencia emocional

Nombre: Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (I-CE)

Nombre original: EQ-I Baron Emotional Quotient Inventory

Autor: Reuven Bar-On

Procedencia: Toronto-Canadá

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez (2001)

Tipo de administración: Individual o colectiva

Duración de la prueba: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 minutos

Aplicación: sujetos de 16 años a mas

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Significación: Evaluación de habilidades emocionales y sociales

Tipificación: Baremos peruanos

Usos: Educacional, clínico, jurídico, medico, laboral y en la investigación. Son usuarios potenciales los profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales y orientadores vocacionales.

Materiales: Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuestas, plantilla de corrección, hoja de resultados y de perfiles.

Los puntajes estándar CE del cociente emocional total, componentes y subcomponentes, distribuidos en tres categorías cuyos valores son los siguientes: Los resultados “altos o muy desarrollado” de 116 a más, y “bajos o por mejorar” (84 y menos) y buena (85-115). Los resultados que exceden la media o que se encuentran por debajo de una desviación estándar (15 puntos) deben ser considerados significativos. El conocer los puntajes altos y bajos ayudan a las personas a identificar áreas de relativa fortaleza en su desempeño actual.

Tabla 4

Valores de Ítems de Inteligencia Emocional

Valores	Interpretación
116 y más	Capacidad emocional alta
85 – 115	Capacidad emocional media
84 y menos	Capacidad emocional Baja

Tabla 5

Dimensiones de la variable Inteligencia Emocional

Dimensiones	Sub-dimensiones	Ítems
D1: Intrapersonal	Conocimiento Emocional de sí mismo	08
	Seguridad	07
	Autoestima	09
	Autorrealización	09
	Independencia	07
	Empatía	08
D2: Interpersonal	Relaciones Interpersonales	11
	Responsabilidad social	10
	Solución de problemas	08
D3: Adaptabilidad	Prueba de la realidad	06
	Flexibilidad	08
D4: Manejo del estrés	Tolerancia a la tensión	09
	Control de los impulsos	10
D5: Estado de ánimo general	Felicidad	15
	Optimismo	08

Ficha técnica

Instrumento para medir la Variable de desempeño docente

Nombre: Cuestionario de Desempeño Docente

Autor: Br. Edith Quispe Quispe

Objetivo: Describir el Desempeño Docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 Lima - 2018

Lugar de aplicación: Distritos de Carabayllo, Comas, Ancón y Puente Piedra

Tipo de administración: Individual o colectiva

Duración de la prueba: Sin límite de tiempo. Aprox. de 20 minutos a más

Puntuación: Calificación manual

Descripción del instrumento: El instrumento consta de 5 dimensiones y hace un total de 26 ítems.

Tabla 6

Dimensiones de la variable desempeño docente

Dimensiones	Ítems
D1: Capacidades pedagógicas	08
D2: Disposición para la labor educativa	03
D3: Responsabilidad laboral	06
D4: Naturaleza de las relaciones interpersonales	05
D5: Principales resultados de su labor educativa	04

El instrumento consta de 5 dimensiones que serán medidos mediante una escala de Likert como se muestra a continuación:

Nunca	: 1
Algunas veces	: 2
Frecuentemente	: 3
Casi siempre	: 4
Siempre	: 5

Validación y confiabilidad

Validez a juicio de expertos:

Según Morales (2009) Validez es el grado con el cual el instrumento sirve a la finalidad para la cual está definido.

Para Hernández et al (2010) la validez es el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir (p.201).

El instrumento elaborado para medir la variable de desempeño docente será sometido a juicio de 4 expertos con trayectoria en el tema, a través de una exhaustiva revisión de los ítems buscando que se den los criterios de pertinencia, relevancia y claridad para luego manifestar la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 7

Validez del cuestionario

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Experto 1	Mgtr. Santiago Gallarday Garay	Aplicable
Experto 2	Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable
Experto 3	Mgtr. Elizabeth Ramírez Urbano	Aplicable
Experto 4	Mgtr. Regina Arroyo Gonzales	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Se usó este tipo de confiabilidad porque las variables son descriptivas correlacionales, a la vez se aplicó las encuestas que estaban dadas mediante escala de Likert.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas y se refieren al

grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 8

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 9

Estadística de fiabilidad del desempeño docente

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.808	26

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad, ya que tiene la aproximación hacia la unidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta luego de la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Para ello, se procede a analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46).

Para contrastar las hipótesis, se debe tener en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de la hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula o se acepta la hipótesis alterna.

Asimismo, para elegir la estadística de prueba, se debe considerar los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición. El método utilizado fue el hipotético deductivo.

2.6. Aspectos éticos

Los datos que se precisan en esta investigación, corresponden al grupo que fueron sujetos de estudio. Los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento validado, fueron procesados de forma adecuada sin modificaciones.

Para la recopilación de datos, se contó con la debida autorización de los directores de las instituciones educativas, correspondientes a la UGEL 04. Para tal efecto, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración y (c) no hubo prejujuamiento.

III. Resultados

3.1. Resultados de la estadística descriptiva

Inteligencia emocional

Tabla 10

Niveles de la variable inteligencia emocional en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	10	10%
	Media	62	62%
	Alta	28	28%
	Total	100	100%

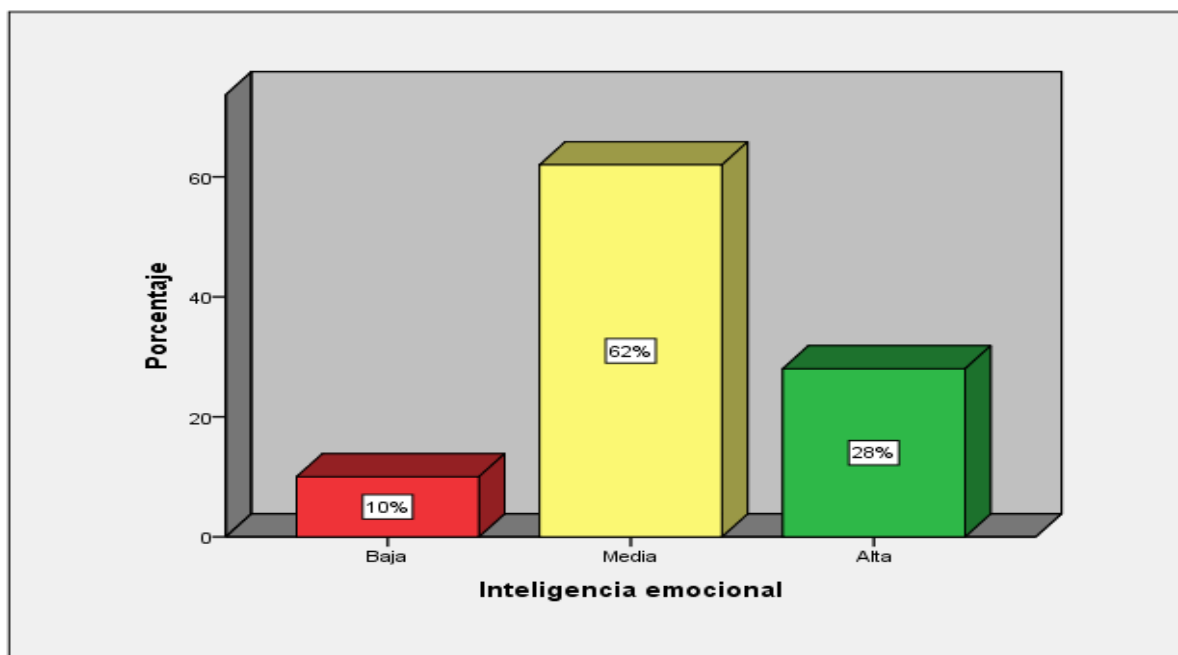


Figura 2. Niveles de la inteligencia emocional.

En la tabla 10 y figura 2 se observa que del 100 % de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto a la Inteligencia emocional, el 62% se ubica en un nivel medio, el 28% en un nivel alto y el 10% en un nivel bajo. La mayoría de docentes se encuentra en un nivel medio lo que nos indica que los docentes necesitan desarrollar su inteligencia emocional. Solo un grupo menor maneja adecuadamente la inteligencia emocional.

Tabla 11

Niveles del componente intrapersonal en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	15	15%
	Media	73	73%
	Alta	12	12%
	Total	100	100%

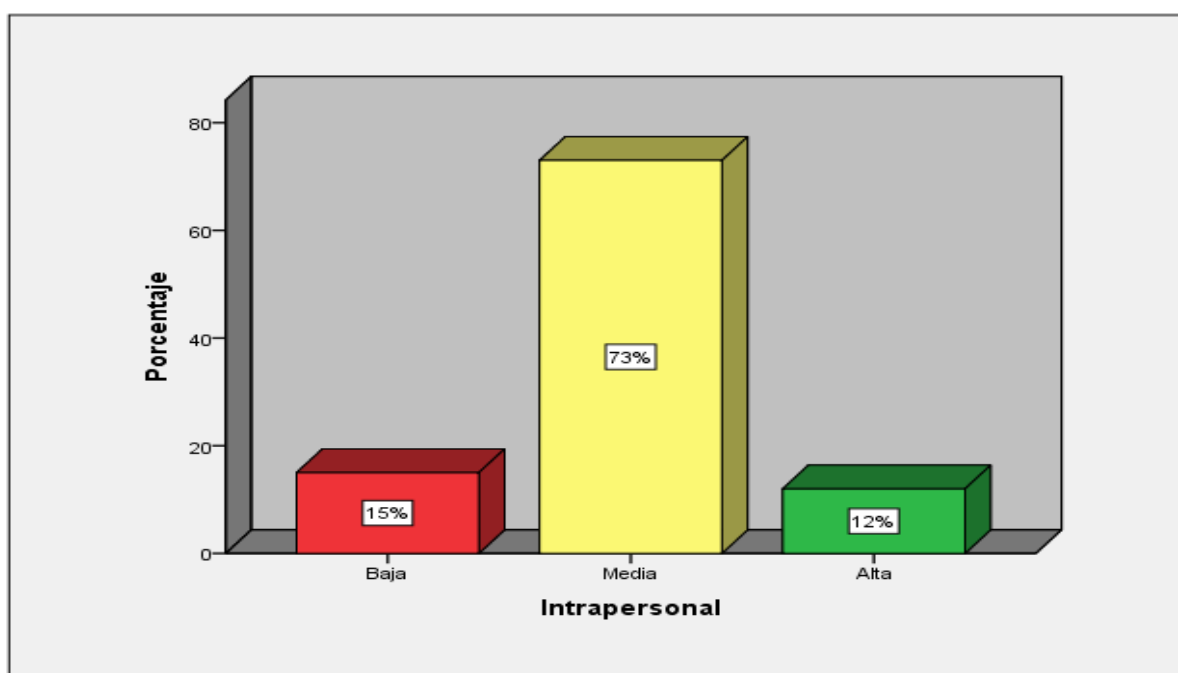


Figura 3. Niveles del componente intrapersonal.

En la tabla 11 y figura 3 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto al componente intrapersonal, el 73% se ubica en un nivel medio, el 15% en un nivel bajo y el 12% en un nivel alto. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio de desarrollo de la inteligencia intrapersonal, la prevalencia es de bajo a medio por lo tanto deben mejorar su capacidad de autoconocimiento para trazarse metas y repercutir en el proyecto de vida de los estudiantes con discapacidad.

Tabla 12

Niveles del componente interpersonal en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	17	17%
	Media	55	55%
	Alta	28	28%
	Total	100	100%

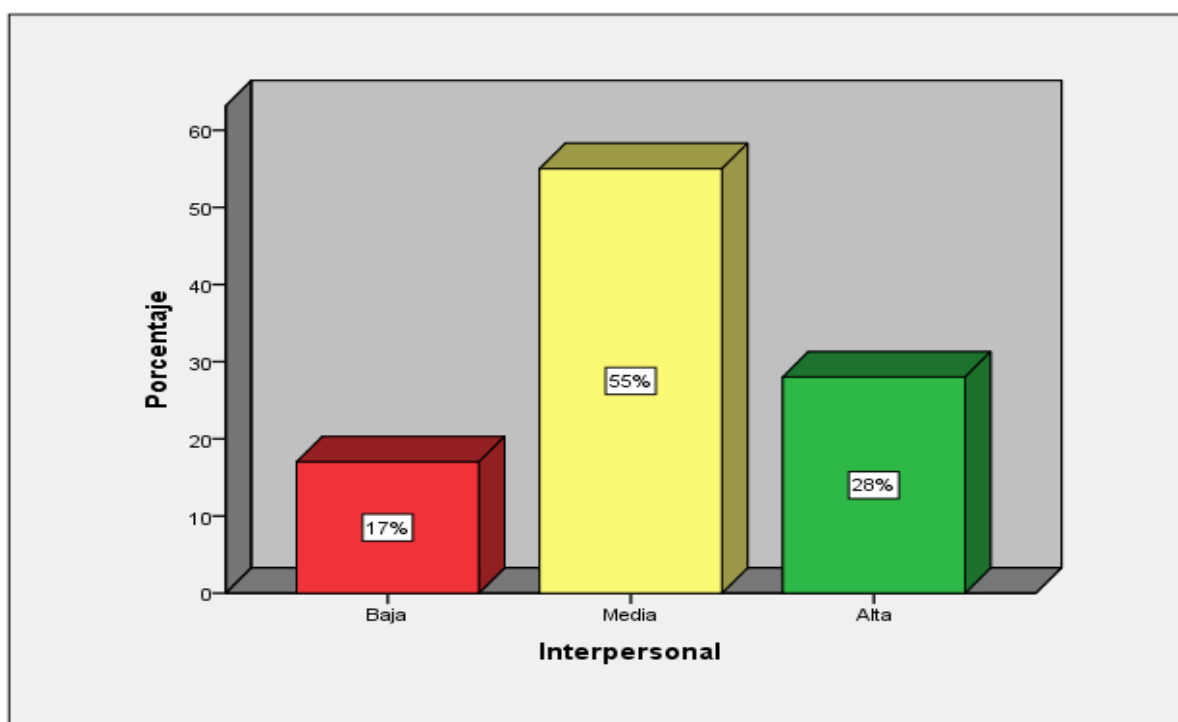


Figura 4. Niveles del componente interpersonal.

En la tabla 12 y figura 4 se observa que del 100% de los docentes de centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto al componente interpersonal, el 55 % se ubica en el nivel medio, el 28% en el nivel alto y el 17% en un nivel bajo. Los resultados evidenciaron que los docentes se encuentran en desarrollo de su inteligencia interpersonal ya que la prevalencia es de nivel medio a nivel alto demostrando interés por la capacidad de entender a los demás respetando sus características y relacionándose eficazmente.

Tabla 13

Niveles con respecto a la adaptabilidad en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	27	27%
	Media	49	49%
	Alta	24	24%
	Total	100	100%

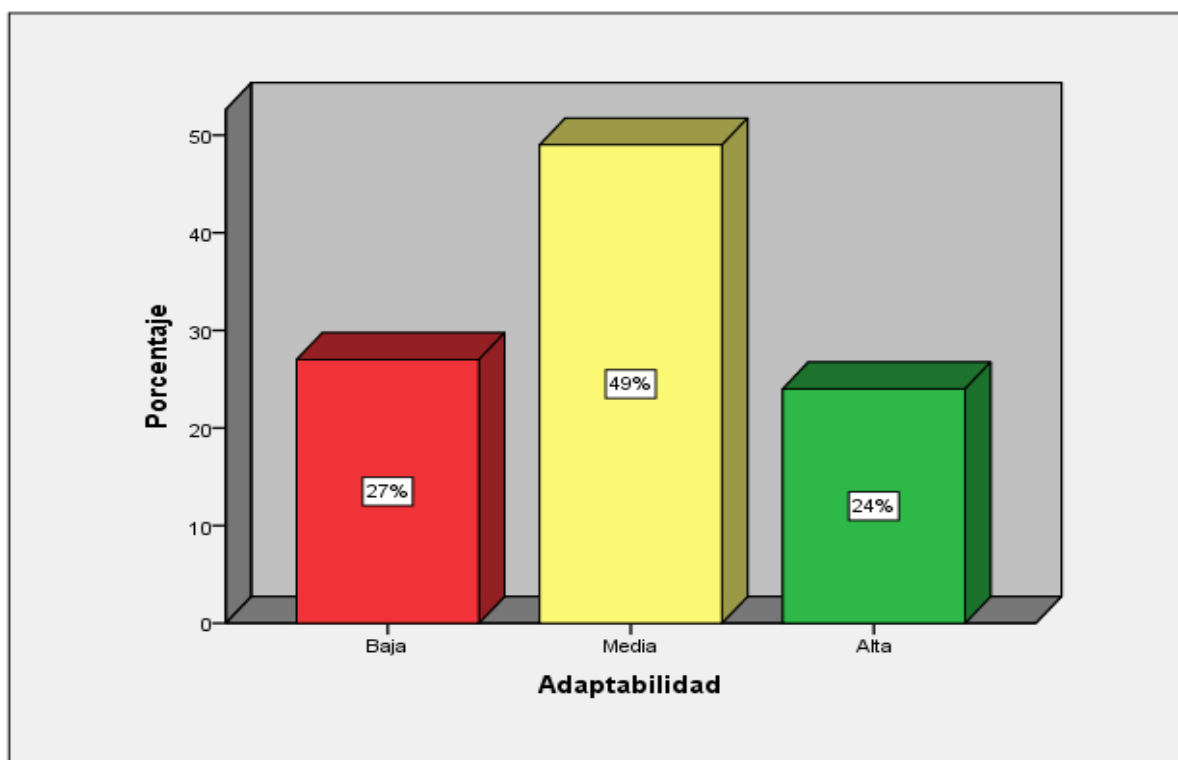


Figura 5. Niveles de la adaptabilidad.

En la tabla 13 y figura 5 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto a la adaptabilidad, el 49% se ubica en el nivel medio, el 27% en el nivel bajo y el 24% en un nivel alto. Los resultados evidenciaron que los docentes requieren mejorar la adaptabilidad ya que la prevalencia es de bajo a medio por lo que requieren mejorar su capacidad de adecuarse a las exigencias del entorno, a los cambios tomándolo como nuevas experiencias en mejora de su aprendizaje.

Tabla 14

Niveles del manejo de estrés en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	26	26%
	Media	52	52%
	Alta	22	22%
	Total	100	100%

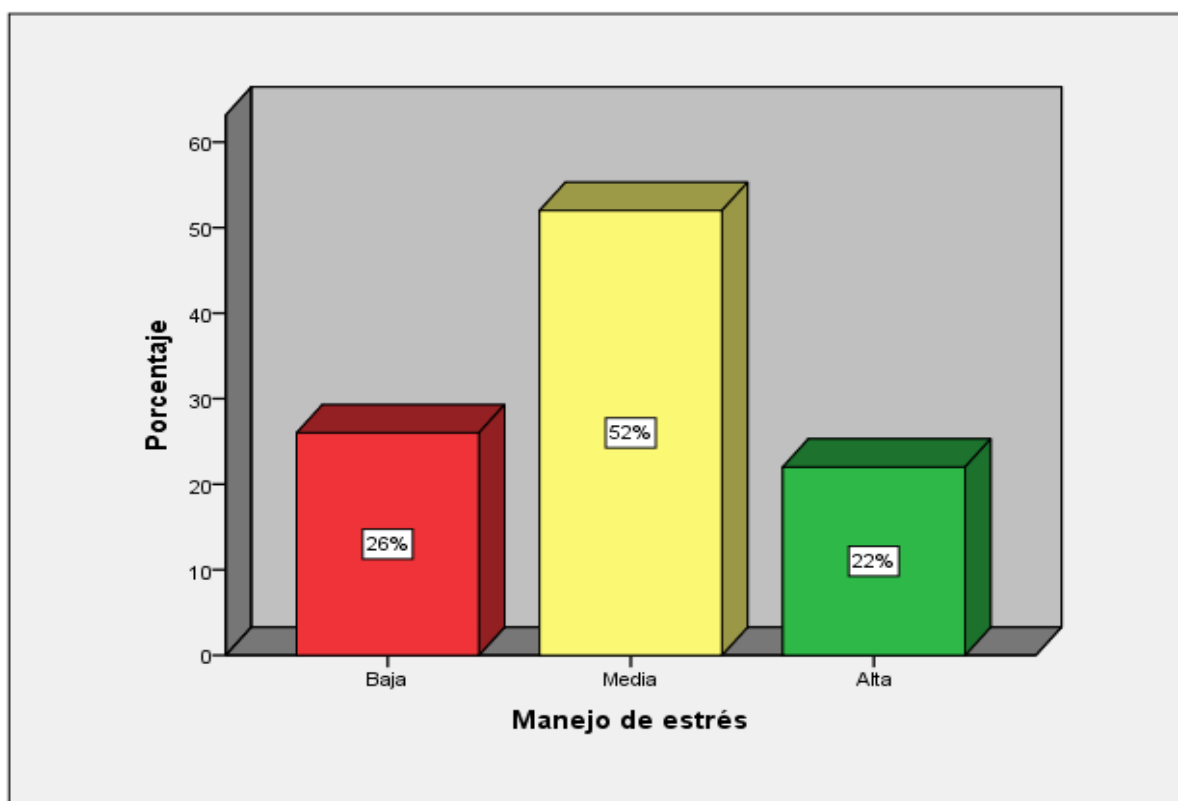


Figura 6. Niveles de manejo de estrés.

En la tabla 14 y figura 6 se observa que del 100% de los docentes de centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto al manejo de estrés, el 52% se ubica en el nivel medio, el 26% en el nivel bajo y el 22% en un nivel alto. Los resultados evidenciaron que los docentes requieren dominar situaciones de stress ya que les permitirá ser tolerantes y controlar sus impulsos, este dominio repercutirá en un abordaje adecuado al niño y/o joven con discapacidad, así como a su familia.

Tabla 15

Niveles del estado de ánimo general en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Baja	5	5%
	Media	52	52%
	Alta	43	43%
	Total	100	100%

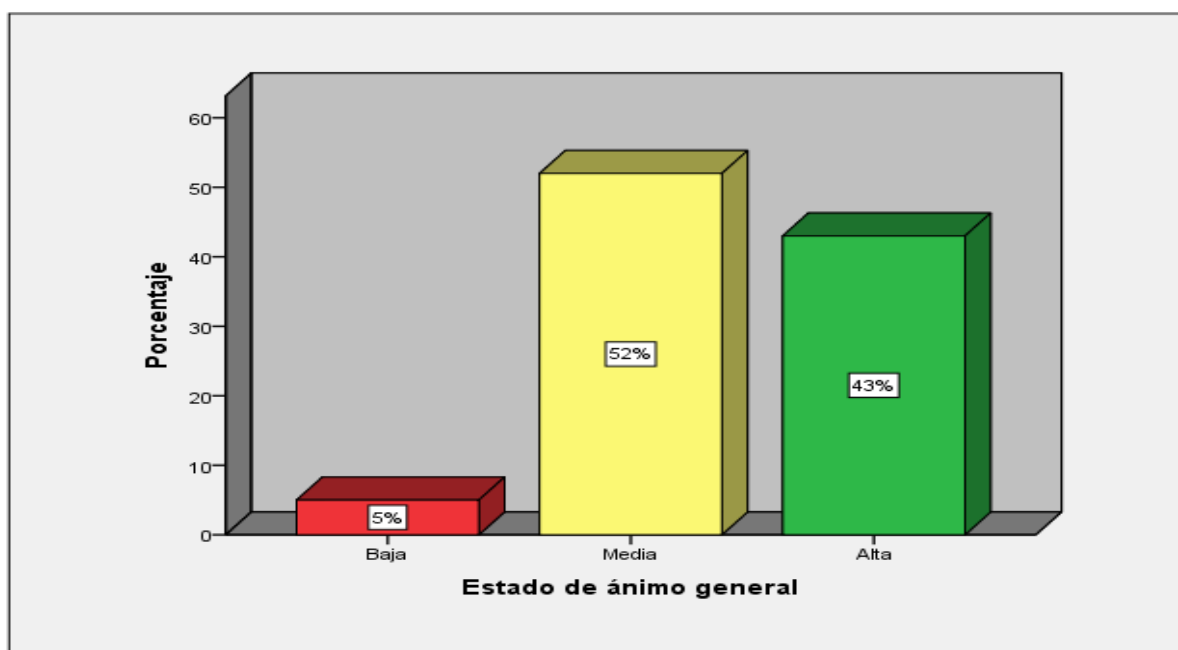


Figura 7. Niveles de estado de ánimo general.

En la tabla 15 y figura 7 se observa que del 100% de los docentes de centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto al estado de ánimo general, el 52% se ubica en el nivel medio, el 43% en el nivel alto y el 5% en un nivel bajo. Los resultados evidenciaron que los docentes se preocupan por tener un estado de ánimo general ya que la prevalencia es de medio a alto por lo que demuestran tener una perspectiva de su futuro con optimismo que repercute en un desempeño docente efectivo.

Desempeño docente

Tabla 16

Niveles de la variable desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	31	31%
	Proceso	36	36%
	Excelente	33	33%
	Total	100	100%

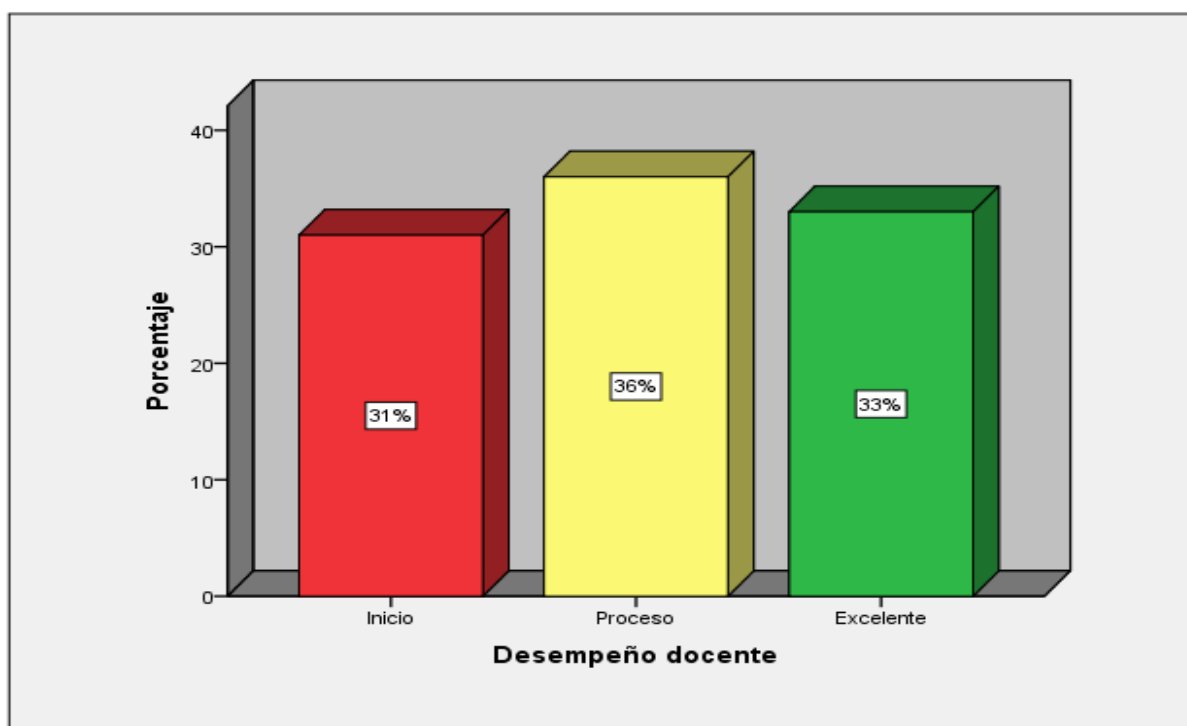


Figura 8. Niveles del desempeño docente.

En la tabla 16 y figura 8 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto al desempeño docente, el 36% se ubica en proceso, el 33% se ubica en excelente y el 31% se ubica en nivel de inicio. Los resultados evidenciaron que los docentes no han logrado aún un desempeño óptimo por lo que se manifiesta de manera proporcional en los tres niveles de inicio, proceso y excelente de su desempeño docente.

Tabla 17

Niveles de las capacidades pedagógicas en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	38	38%
	Proceso	42	42%
	Excelente	20	20%
	Total	100	100%

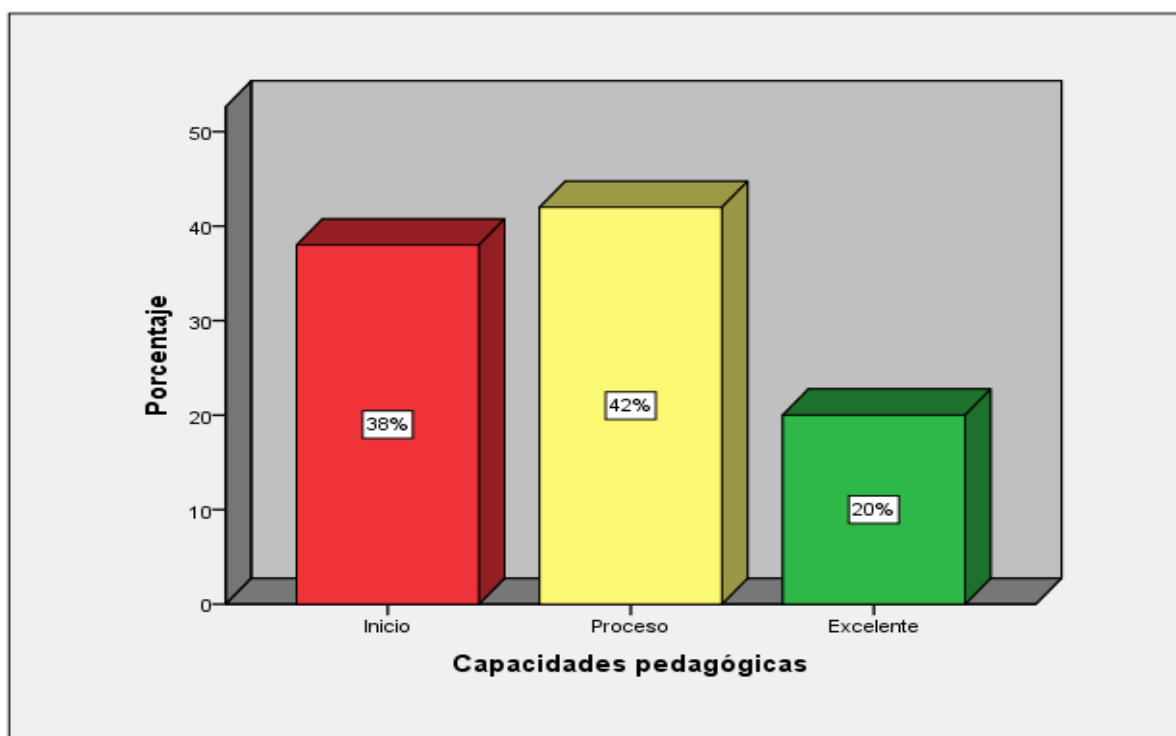


Figura 9. Niveles de las capacidades pedagógicas.

En la tabla 17 y figura 9 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto a las capacidades pedagógicas, el 42% de los docentes se ubican en proceso, el 38% se ubican en inicio y el 20% en un nivel de excelente. Los resultados evidenciaron que los docentes requieren mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes para realizar una docencia eficiente.

Tabla 18

Niveles de la disposición para la labor educativa en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	21	21%
	Proceso	50	50%
	Excelente	29	29%
	Total	100	100%

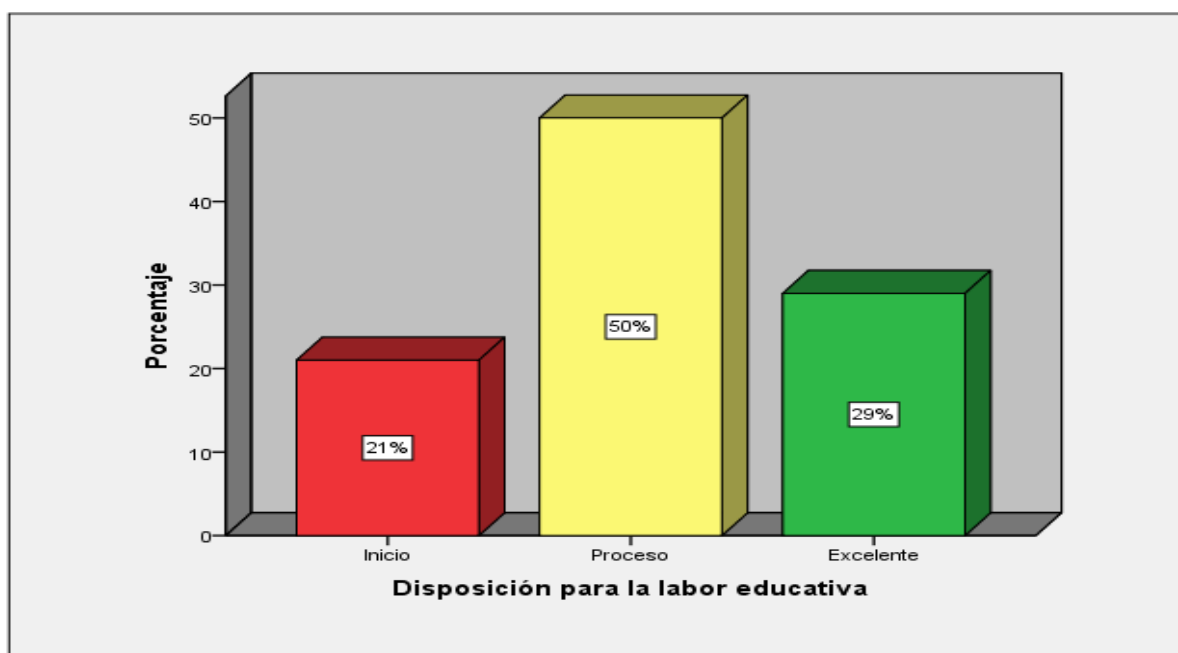


Figura 10. Niveles de la disposición para la labor educativa.

En la tabla 18 y figura 10 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04 con respecto a la disposición para la labor educativa, el 50% de los docentes se ubican en proceso, el 29% se ubican en un nivel de excelente y el 21% se ubican en inicio. Los resultados evidenciaron que los docentes presentan disposición para la labor educativa, sus acciones son determinantes para la formación educativa del estudiante, ya que la prevalencia se da en el nivel de proceso y excelente.

Tabla 19

Niveles de la responsabilidad laboral en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	32	32%
	Proceso	47	47%
	Excelente	21	21%
	Total	100	100%

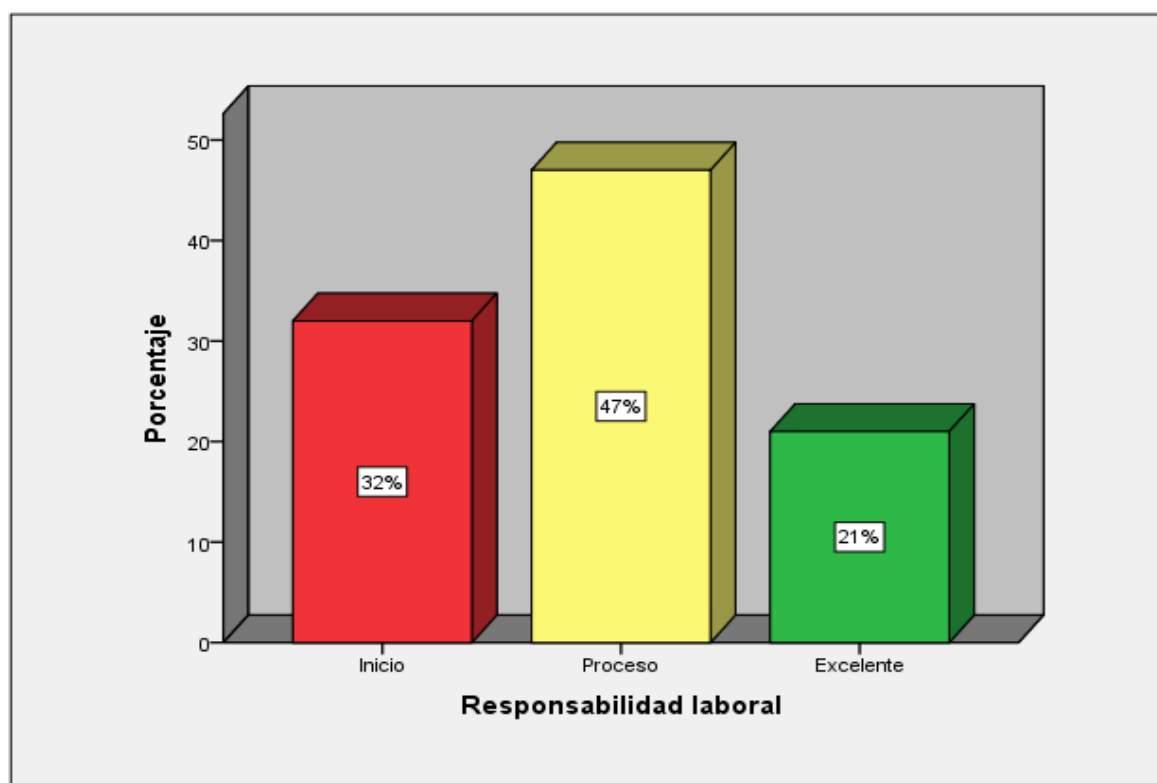


Figura 11. Niveles de la responsabilidad laboral.

En la tabla 19 y figura 11 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04, con respecto a la responsabilidad laboral, el 47 % se ubica en proceso, el 32% se ubican en inicio y el 21% se encuentran en el nivel excelente. Los resultados evidenciaron que los docentes son conscientes del compromiso asumido y que sus acciones tienen consecuencias que se reflejan en sus logros a nivel personal y organizacional.

Tabla 20

Niveles de la naturaleza de las relaciones interpersonales en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	22	22%
	Proceso	45	45%
	Excelente	33	33%
	Total	100	100%

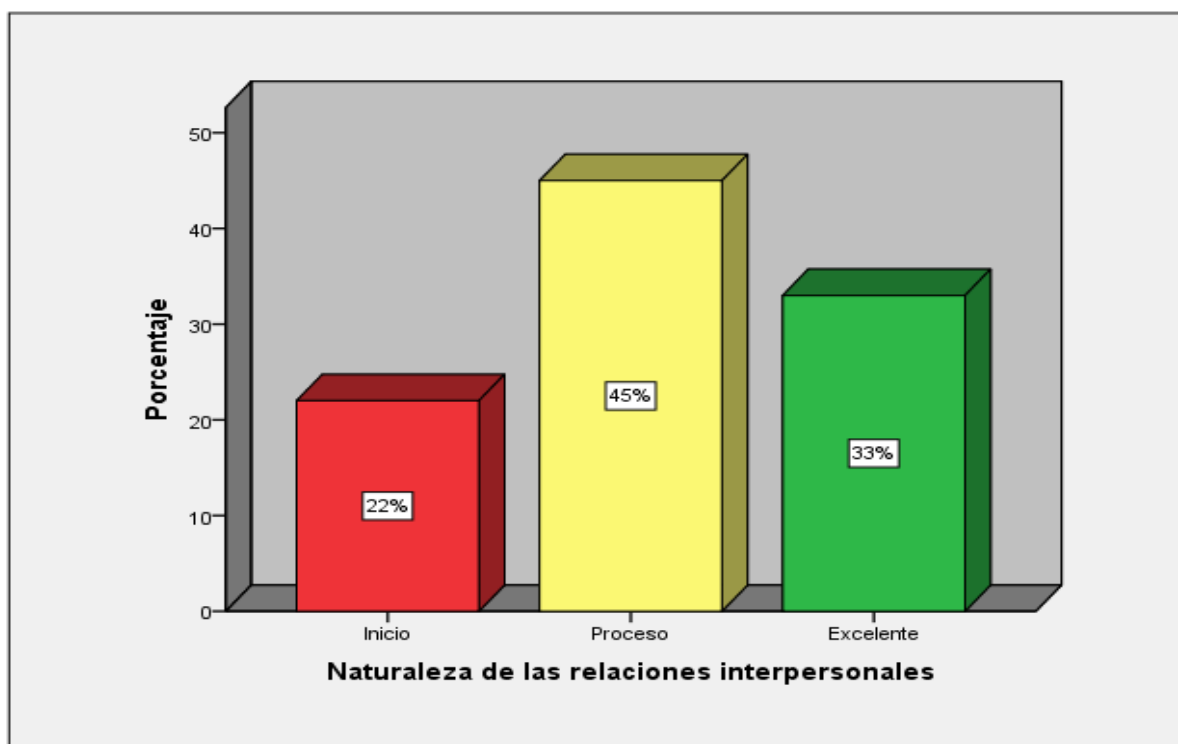


Figura 12. Niveles de la naturaleza de las relaciones interpersonales.

En la tabla 20 y figura 12 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04, con respecto a la naturaleza de las relaciones interpersonales, el 45 % se ubican en proceso, el 33% se ubican en el nivel excelente y el 22% se ubican en el nivel de inicio. Los resultados evidenciaron que los docentes reconocen la importancia de comprender y relacionarse eficazmente con otros, ya que la prevalencia se encuentra en el nivel de proceso y excelente.

Tabla 21

Niveles de principales resultados de su labor educativa en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Inicio	23	23%
	Proceso	43	43%
	Excelente	34	34%
	Total	100	100%

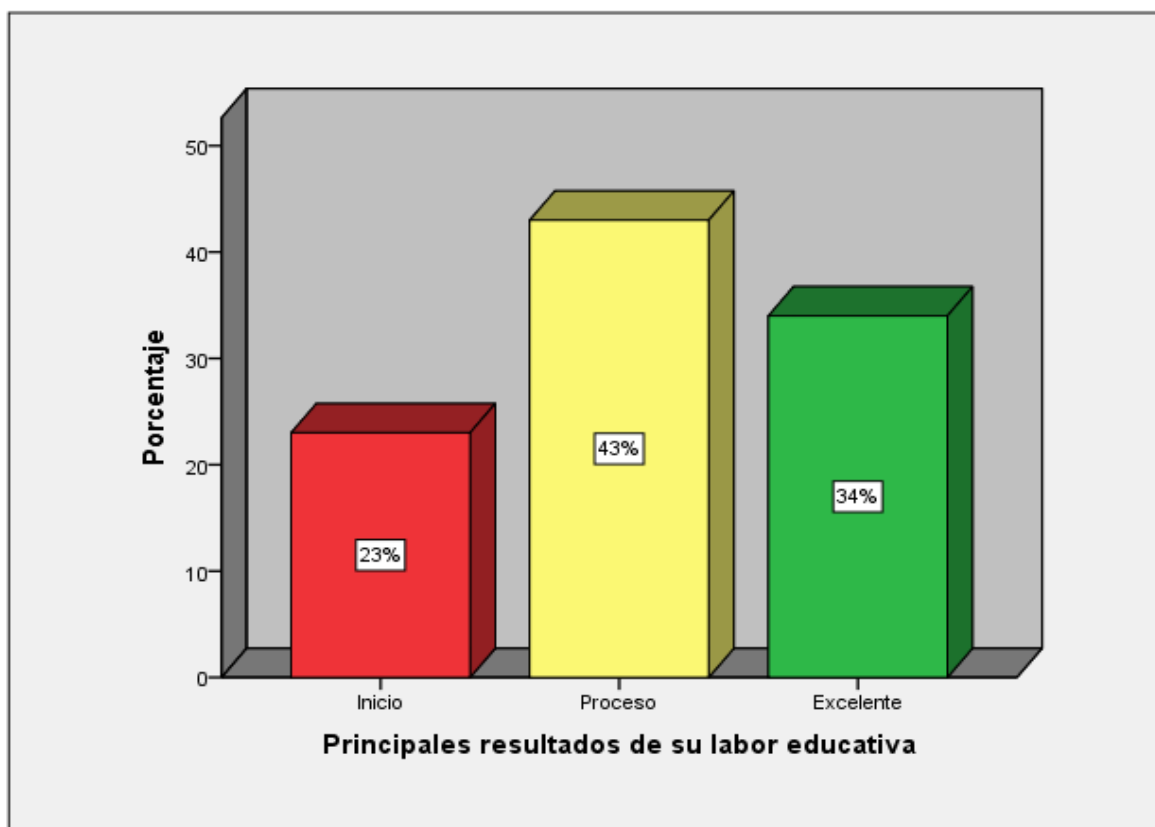


Figura 13. Principales resultados de su labor educativa.

En la tabla 21 y figura 13 se observa que del 100% de los docentes de los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04, con respecto a los principales resultados de su labor educativa, el 43% de los docentes se ubican en proceso, el 34% se ubican en el nivel excelente y el 23% se encuentran en el nivel de inicio. Los resultados evidenciaron que los docentes se preocupan por expresar sus logros que contribuyan con una atención educativa significativa.

3.2. Resultados de la estadística inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

H_a: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Tabla 22

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04.

		Inteligencia emocional	Desempeño docente
Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,720**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,720**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22 se puede observar que la inteligencia emocional está relacionado positivamente con el desempeño docente, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.720$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

H_a: Existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Tabla 23

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

			Componente intrapersonal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Componente intrapersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23 se puede observar que el componente intrapersonal está relacionado positivamente con el desempeño docente, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.560$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

H_a: Existe relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Tabla 24

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Componente Interpersonal	Desempeño docente
Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,443
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,	1,000
	Sig. (bilateral)	,443	.
	N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24 se puede observar que el componente interpersonal está relacionado positivamente con el desempeño docente, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.443$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

H_a: Existe relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Tabla 25

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Componente Interpersonal	Desempeño docente
Componente adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,567
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,	1,000
	Sig. (bilateral)	,567	.
	N	100	100

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25 se puede observar que el componente de adaptabilidad está relacionado positivamente con el desempeño docente, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.567$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

H_a: Existe relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Tabla 26

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Componente manejo de estrés	Desempeño docente
Componente manejo de estrés	Coeficiente de correlación	1,000	,667
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,667	.
	N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 26 se puede observar que el componente de manejo del stress está relacionado positivamente con el desempeño docente según, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.667$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

H_a: Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

Tabla 27

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.

		Componente estado de ánimo en general	Desempeño docente
Rho de Spearman	Componente estado de ánimo en general	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,765
		N	,000
		N	100
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	100
		Sig. (bilateral)	,
		,765	1,000
		N	.
		N	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 27 se puede observar que el componente estado de ánimo en general está relacionado con el desempeño docente, según los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = 0.765$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $p = 0,000$ resulta menor al de $p = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H₀) asumiendo que existe relación significativa entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Es decir, los coeficientes de correlación significativo al nivel 0,01, con dos asteriscos es al 99% con un margen de error 1%.

IV. Discusión

En relación a la hipótesis general: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. De acuerdo a los hallazgos encontrados en el presente trabajo , aceptamos la hipótesis alternativa general que la cual menciona que existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04; estos importante hallazgos guardan similitud con la investigación de Huanca (2012) quien indica que los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, el manejo de stress se encuentra en un nivel medio o adecuado, muchos de los docentes tienen desarrollados habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar nuestras emociones. En la investigación se sugiere incluir en el currículo de las universidades e institutos aspectos esenciales del desarrollo de la inteligencia emocional considerado como un aspecto esencial en la formación del profesional de la educación, ya que es importante una buena salud emocional para el trabajo docente y para que sus estudiantes puedan también desarrollarse emocionalmente como parte de su formación integral. Se sugiere también el estudio de la variable en otros grupos poblacionales para ver el nivel de inteligencia emocional del docente, para comparar los resultados y de qué manera influye en el desempeño docente. Respecto a la inteligencia emocional Salovey y Mayer citado por Núñez (2014), manifestó que se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control del carácter, independencia, capacidad de adaptación de los sentimientos, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales persistencia, cordialidad, amabilidad y respeto.

En concordancia a la hipótesis específica 1: determinar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. Según los resultados obtenidos en la investigación se acepta la hipótesis alterna específica 1 que menciona que existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Y esto teniendo una relación con la investigación que realizó Coronel (2011) quien indica que los

resultados dieron que el 92,8% de docentes tiene una inteligencia emocional en general muy desarrollada con una capacidad emocional adecuada y un desempeño docente excelente, por lo tanto, existe una correlación alta, directa y significativa entre las dos variables. Los resultados demuestran que el nivel de inteligencia emocional de los docentes se encuentra en la categoría promedio, es decir poseen una capacidad emocional adecuada. Respecto a ello Gardner (1992) manifestó que la inteligencia intrapersonal es el conjunto de capacidades que nos permiten formar un modelo preciso y verídico de nosotros mismos, así como utilizar dicho modelo para desenvolvemos de manera eficiente en la vida.

De acuerdo a la hipótesis específica 2: determinar la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. Según los resultados encontrados en la investigación se acepta la hipótesis alterna específica 2, es decir existe relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. La cual tiene relación con el trabajo de Villarroel (2010) quien afirma que existe una correlación directa y moderada entre sus variables, se recomienda promover una cultura de evaluación y autoevaluación permanente sobre los roles que desempeñan en las instituciones educativas, a fin de que se tome decisiones acertadas y viables en relación al desempeño de su trabajo, así como desarrollar cursos, seminarios, talleres sobre temas afines a la inteligencia emocional para que de esta manera mejoren su desempeño. Esto se puede respaldar en la teoría de Gardner (1992) quien indicó que la Inteligencia Interpersonal es la capacidad de entender a los demás e interactuar con el estudiante, la familia, u otros docentes mejorando las relaciones sociales, saber trabajar en equipo y evitar situaciones de conflicto. Goleman nos dice que los docentes más eficaces son emocionalmente más inteligentes debido a su claridad de objetivos, confianza en sí mismos y el poder influir positivamente.

En correspondencia a la hipótesis específica 3: determinar la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. Según los resultados de la investigación se acepta la hipótesis alternativa específica 3 que indica que existe

relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Cuya hipótesis específica se puede contrastar con la investigación de Jiménez y Ávila (2015) que sostienen que el nivel de inteligencia emocional de los docentes se ubica en categoría promedio pero que algunas dimensiones dificultan el dominio pleno de esta inteligencia, que a la vez provoca déficit en el bienestar psicológico y físico repercutiendo en las relaciones interpersonales y desempeño docente. El nivel de desempeño docente está situado en la categoría de bueno a regular. Se sugiere desarrollar programas de capacitación en inteligencia emocional, mejorar el buen desempeño docente a través de la innovación constante de estrategias didácticas conservando una buena relación ética personal y profesional. Samayoa (2012) Las aptitudes emocionales que se requieren para el éxito varían conforme a los requerimientos mismos del trabajo que se realiza y la realidad propia de cada organización laboral, es por ello que cada puesto de trabajo requerirá de un conjunto indispensable de habilidades que permitan el cumplimiento exitoso de sus objetivos.

En relación a la hipótesis específica 4: determinar la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. De los resultados descritos en el trabajo de investigación se acepta la hipótesis alterna que manifiesta que existe relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Dichos resultados guardan similitud con lo que sostiene Huanca (2012) en la que el 83.3 % de los docentes se halla en el nivel adecuado, la mayoría de los docentes tiene desarrollados sus habilidades emocionales para soportar eventos adversos y situaciones estresantes. Según Extremera y Fernández Berrocal (2003) el desarrollo de procesos de regulación emocional ayudaría a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés docente a los que los profesores están expuestos diariamente. Se puede respaldar en la teoría de BarOn (1997) quien precisó que el manejo de estrés se entiende como la habilidad para soportar eventos adversos y situaciones estresantes.

En relación a la hipótesis específica 5: determinar la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. De los resultados descritos en el trabajo de investigación se acepta la hipótesis alterna específica 5 que manifiesta que existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04. Dichos resultados guardan una similitud con lo que sostiene Espinosa (2013) quien indicó que la inteligencia emocional sirve para motivar y lograr mejores resultados para los alumnos, también puede ser utilizada para lograr objetivos personales. Y esto se puede respaldar en la teoría de BarOn (1997) citado por Zambrano (2011), quien manifestó que el componente del estado de ánimo general mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida y la perspectiva que tenga de su futuro.

V. Conclusiones

Primera. Existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.720** nos indica que existe una correlación positiva alta.

Segunda. Existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.560 nos indica que existe una correlación positiva moderada.

Tercera Existe relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.443 nos indica que existe una correlación positiva moderada.

Cuarta. Existe relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.567 nos indica que existe una correlación positiva moderada.

Quinta: Existe relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.667 nos indica que existe una correlación positiva moderada.

Sexta. Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.765 nos indica que existe una correlación positiva alta.

VI. Recomendaciones

Primero. Se recomienda a la directora, desarrollar talleres de Inteligencia emocional en el que desarrolle capacidades de escucha activa, formación de atención a los sentimientos propios y de los demás, haciendo énfasis en el desarrollo de aptitudes emocionales aprendiendo a manejarlas en función del bienestar individual y colectivo.

Segundo. Se recomienda a los docentes potencializar la inteligencia intrapersonal ya que, al comprender sus sentimientos, analizar sus pensamientos y actitudes, se mostrarán con la capacidad de corregir comportamientos negativos y mejoraran su autoestima, tomaran decisiones más acertadas y se focalizaran en sus metas y objetivos.

Tercero. Se recomienda a los docentes desarrollar la inteligencia interpersonal para mejorar la comunicación y las relaciones con los estudiantes, docentes, y padres de familia, esto permitirá adaptarse al entorno y relacionarse con mayor facilidad en la organización educativa y en su contexto social. El conocimiento y la aceptación de la diversidad ayudara a desarrollar esta inteligencia, propiciar actividades sociales en las que se exprese abiertamente sus sentimientos, comprensión y control de sus respuestas emocionales.

Cuarto. Se sugiere a los directores mantener buenas relaciones comunicativas con los docentes para que desarrollen la confianza de expresar sus sentimientos y disminuir situaciones de ansiedad que de no ser atendidas repercutirá en un desempeño docente negativo.

Quinto. Se sugiere a los directores y docentes fomentar un estado de ánimo positivo, una actitud positiva incentiva a socializar de manera adecuada con los estudiantes, los padres de familia y entre colegas. Un estado de ánimo es una predisposición para la acción por lo tanto determina un desempeño positivo.

Sexto. Se recomienda implementar talleres con los padres e integrantes de la familia y hacer extensivo el desarrollo de estas capacidades de inteligencia emocional, en las que se fortalezca todos sus componentes, para crear un ambiente saludable de desarrollo.

VII. Referencias

- Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía didáctica*. Obtenido de <https://carmonje.wikispaces.com>.
- Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Argentina: Granica
- Handy, O. (1993). *Teoría de la verdad y ética del discurso*. Paidós, Barcelona.
- Araujo, M, C. & Leal, G, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de Educación Superior Públicas*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Bellosó Chacín, Trujillo, Venezuela. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Bar-On, R. (1998). *Bar-On Emotional Quotient Inventory. Technical Manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R., Granel, D., Denburg, N., y Bechara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence. *ProQuest Medical Library*, 28-8, 1700-1800.
- Bar-On, R. (2005). *The Bar-On Model of Emotional Social Intelligence (ESI)*. Issues in Emotional Intelligence Consortium for research or Emotional Intelligence in Organizations. Recuperado de <http://www.consortium.org>.
- Bilbao, A. (1996). *Ética del profesorado*. Taller para el ITESM, Campus Santa Fe. [Apuntes para los participantes]. México.
- Bisquerra, A. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. *Revista de Investigación Educativa*, 7-43.
- Bisquerra, Gonzales y Navarro. (2015). *Inteligencia emocional en educación*. Madrid: Síntesis.

- Böhm, W. (2010). *La Historia de la Pedagogía. De Platón hasta la actualidad*. Córdoba: Eduvin
- Bretel, L. (2002). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una definición de la carrera magisterial*. Madrid: Editorial Popular.
- Caballo, V. (2006). *Manual de evaluación y entrenamiento d las habilidades sociales*. (5ta ed.). Madrid: Editorial S.XXI.
- Cáceres, M. (2003). *Introducción a la comunicación interpersonal*. Síntesis, Madrid.
- Castejón, J, L., & Pérez, P, N. (1990). Relaciones entre la Inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista electrónica de Motivación y emoción*, IX(22). Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/numero22/article6/texto.html>
- Cherniss, G. D. (2013). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*. Barcelona: Kairós.
- Córdoba, F. G. (2002). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios* (1era ed.). Limusa. Obtenido de <https://books.google.com.pe/>
- Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*, (Tesis de maestría). Universidad Continental de Huancayo, Huancayo, Perú. Recuperada de <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/19/18>
- Cruces, M. G. (2008). *La Persona como Eje Fundamental del Paradigma Humanista*. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 34 - 37.

- Cruz, M. y Vargas, R, A. (2017). *Inteligencia Emocional y desempeño laboral en docentes del Gimnasio "Nueva América"*. (Tesis de Licenciatura). Fundación universitaria Los Libertadores, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Paris: UNESCO.
- Espinoza, M. (2013). *La inteligencia emocional del docente de química del nivel medio superior como factor para el desempeño académico de sus alumnos*. (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana, México, D.f, México. Recuperado de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015725/015725.pdf>
- Extremera, P. N., Fernández, B. P., & Durán, D. A. (2003). *Inteligencia emocional y burnout en profesores*. Encuentros en Psicología Social, 260-265.
- Fernández, B., & Extremera, P, N. (diciembre de 2005). *La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey*. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Cabello, R. Ruiz, D. y Fernández, P. (2009). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 13 (1), 41-49.
- Gaeta, L. y Galvanovskis, A.(2009). *Asertividad: un análisis teórico – empírico* Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología. 14 (2), pp. 403-425
- Gardner, H. (2001). *Estructuras de la Mente*. Santa Fe Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

- Gardner (2002). *Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona. Paidós.
- Gardner, H. (2003). *Inteligencias Múltiples veinte años después*. Revista de Psicología y Educación. Universidad de Harvard. 1(1), 27-34.
- Gil, R. y Giner, M. (2002). *Valores humanos y desarrollo personal*. Praxis, Barcelona.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2000). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: B Argentina.
- Goleman, D. (2006). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires, Vergara.
- Goleman, D. (2013). *El cerebro y la inteligencia emocional: Nuevos descubrimientos*. Barcelona. B,S.A.
- Guerrero, L. (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Comisión Escuelas Marca Perú. Documento de trabajo*. Lima, Perú: MINEDU.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta}. ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Callao*, (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe>
- Jiménez, C, F. & Ávila, M, E. (2015). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Honorio Delgado Espinoza, del distrito de Cayma*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de

http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_3f67d0b6dedc88561857b80f5d32cfca

Kosnik, C. (2014). *Foro Maestro Siempre*. Bogotá. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-343047_memorias.pdf

Korthagen, F. (2010). La práctica, la teoría y la persona en la formación del profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68(24), 81-101.

López, J. y González M. (2009). *Inteligencia Emocional. Pasos para elevar el potencial infantil*. Tomo uno. Bogotá: Gamma.

Mayer, S. y. (1990). *Inteligencia emocional*. México: Mc.Graw Hill.

MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.

Riso, W. (2012). *Cuestión de dignidad, el derecho a decir no*. México: OCEANO.

Salud, O. M. (2011). *Informe Mundial sobre La Discapacidad*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Samayoa, M, M. (2013). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=37731>

Simón, M. E. (Junio de 2012). *Educación emocional y habilidades sociales con a.c.n.e.e.s.* Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1990/1/TFG-L%2035.pdf>.

- Ugarriza N. y Pajares, L. (2006). *Adaptación y Estandarización del Inventario de Bar On ICE NA en niños y adolescentes. Manual Técnico*. Lima: Libro amigo.
- Valdés, V. H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Grafica Educativa.
- Valles, A. A., & Vallés, T, C. (1996). *Las habilidades sociales en la escuela. Una propuesta curricular*. EOS.
- Valdez, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su Evaluación. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Libertad*
- Villarroel, N, L, M & Damián, G, E. (2010). *Inteligencia emocional y desempeño docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, en la facultad de agropecuaria y nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Chosica, ciclo 2010 - I- 2010 – II* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Chosica, Perú. Recuperado de <http://www.une.edu.pe>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Revista de educación*. 17 (32), 67-86

Anexos

Anexo 1. Artículo científico



Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial de la UGEL 04

Br. Edith Quispe Quispe

Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL 04. El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal conformada por 100 docentes de los centros de Educación Básica especial de la UGEL 04, la técnica empleada es una encuesta, los instrumentos de tipo cuestionario y la recolección de datos fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach con una fuerte confiabilidad. En el resultado descriptivo se encuentra que el 62% de los docentes presentan inteligencia emocional en el nivel medio y con respecto al desempeño docente, el 36% se ubica en proceso. Asimismo, se concluye que existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL04, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.720** nos indica que existe una correlación positiva alta.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente, capacidades pedagógicas, disposición para labor educativa y responsabilidad laboral.

Abstract

In the present investigation the objective was to determine the relationship between emotional intelligence and the UGEL 04 special education centers teaching performance.

The type of investigation was basic descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population was census comprised of 100 teachers from the UGEL 04 special education centres, the technique used is a survey, type questionnaire instruments and data collection were properly validated through expert and determining reliability through the statistical alpha of Cronbach a strong reliability.

The result in the descriptive part, 62% of teachers was perceived presents his emotional intelligence is located in the middle level and with respect to the teaching performance, 36% is located in the process. It is also concluded that there is relationship between emotional intelligence and the teaching performance in the centres of special basic education of the UGEL04, the value of the coefficient of correlation Spearman Rho 0,720 * tells us that there is a high positive correlation.

Key words: emotional intelligence, teaching performance, pedagogical capabilities, provision for educational work and responsible labor.

Introducción

La crisis de los países en Europa y América, es el resultado de una educación errónea, la educación solo puede cambiarse educando al educador y no solo cambiando las normas. Sin embargo, esto no resulta tan sencillo, la actividad docente se ha convertido en una de las profesiones con mayor riesgo de sufrir una variedad de trastornos y síntomas relacionados con la ira, la depresión, y el síndrome de burnout, a esto se le suman las alteraciones fisiológicas como úlceras, insomnio, dolores de cabeza etc. Según lo menciona (Extremera, Fernandez y Durán, 2003). En la actualidad el docente debe afrontar retos y desafíos que van cambiando según los nuevos enfoques educativos, paradigmas, que conllevan capacitaciones especializadas, que mejoren la calidad docente, y responda a la necesidad de la población con discapacidad severa y multidiscapacidad, problemas sociales que repercuten en familias en busca de orientación en las que se forman personalidades de ansiedad, culpa, conflictivas o

también una preocupante indiferencia en algunos padres felizmente en menor grado al observar que los progresos de sus hijos se presentan a largo plazo y hay un agotamiento del que no podemos juzgar por lo contrario crear y mantener un clima de tranquilidad y mejora en el entorno que favorezca el aprendizaje del estudiante con multidiscapacidad y discapacidad severa es el compromiso de todo docente de educación especial.

Es decir, poseer un nivel alto de inteligencia emocional es de gran relevancia en los docentes de educación especial para que tengan las herramientas para pensar y actuar con eficacia, ya que tienen la responsabilidad y compromiso con el niño o joven con discapacidad así también con la familia de formar ciudadanos con una proyección de vida que sea valorado por la sociedad. Proyectándose a la vez en un trabajo en equipo dentro de la organización educativa. Según Goleman (2006) mencionó, la inteligencia emocional ayuda que las personas tengan conciencia de las emociones, ya que a través de esto comprenden los sentimientos de los demás y de el mismo, se toleran frustraciones en cualquier contexto. (p. 67). El perfil de un docente de educación especial gira en torno a valores esenciales y áreas de competencia como valorar la diversidad, apoyo permanente y graduado al alumnado, trabajo en equipo, desarrollo profesional y personal según el proyecto (Formación del Profesorado para la educación inclusiva, 2011) este estudio de tres años llevado a cabo por la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del alumnado con Necesidades Educativas Especiales (2011) manifestó: “Todas estas competencias están relacionadas con nuestras emociones por la manera de comunicarnos, nuestro comportamiento en el trabajo, las relaciones con los compañeros, con los padres y alumnos” (p. 34). El Informe Mundial sobre Discapacidad (2011) destaca que “la formación adecuada de los docentes de los centros ordinarios es crucial para ser competentes y estar seguros a la hora de enseñar a niños con necesidades diversas” dando importancia a que esta formación se centre en las actitudes y valores y no solo en conocimientos y habilidades (p. 222).

Antecedentes del problema

Huanca (2012), en su investigación *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del Distrito de Ventanilla- Callao*, tuvo como objetivo general describir los niveles de la inteligencia emocional en los docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla. El tipo de investigación es descriptiva simple porque se analiza una sola variable con el fin de determinar cómo se manifiesta el fenómeno. La población fueron 70 docentes de ambos sexos de nivel primaria y secundaria con rango de edades de 21 a 50 años de edad. Se utilizó el inventario inteligencia emocional de BarOn (I-CE) adaptado de Ugarriza (2001) Con el estudio se concluyó que los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, el manejo de stress se encuentra en un nivel medio o adecuado, muchos de los docentes tienen desarrollados habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar nuestras emociones. En la investigación se sugiere incluir en el currículo de las universidades e institutos aspectos esenciales del desarrollo de la inteligencia emocional considerado como un aspecto esencial en la formación del profesional de la educación, ya que es importante una buena salud emocional para el trabajo docente y para que sus estudiantes puedan también desarrollarse emocionalmente como parte de su formación integral. Se sugiere también el estudio de la variable en otros grupos poblacionales para ver el nivel de inteligencia emocional del docente, para comparar los resultados y de qué manera influye en el desempeño docente.

Coronel (2011), en su investigación *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula. La investigación fue de tipo descriptiva, utilizó el método descriptivo a un nivel aplicativo, se usó un diseño descriptivo correlacional basado en una sola muestra de estudio, la población estuvo conformada por 233 docentes entre hombres y mujeres de 14 Escuelas Académicas Profesionales, muestra de estudio fue de 70 docentes se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (adaptado de Ugarriza y Pajares, 2004). Y una ficha de observación del desempeño docente en aula. Los resultados dieron que el 92,8% de docentes tiene una inteligencia emocional en general muy desarrollada y una

capacidad emocional adecuada y un desempeño docente excelente, por lo tanto, existe una correlación alta, directa y significativa entre las dos variables. Los resultados demuestran que el nivel de inteligencia emocional de los docentes se encuentra en la categoría promedio, es decir poseen una capacidad emocional adecuada.

Revisión de literatura

De acuerdo al autor lo definió como “la capacidad para observar los propios sentimientos y emociones y las de los demás, para discriminar entre ellos y utilizar esa información para guiar el pensamiento y las acciones” (Salovey y Mayer, 2000,p.189).

Baron (2000) La Inteligencia emocional o “socioemocional” se define como “La unión de conocimientos y aptitudes emocionales y sociales que tienen influencia en la capacidad de afrontar con eficacia las demandas del contexto” (p.65). Estas competencias ponen de manifiesto la habilidad de la persona de controlar, comprender y expresar sus emociones de manera eficaz.

Valdés (2009) definió:

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, emociones, responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales con la comunidad educativa. (p.13)

Bretel (2002) manifestó: “la actuación del docente resulta un proceso complejo, en tanto que su actividad se realiza en diversos espacios e interactuando con distintos sujetos. Ensayo una identificación de las principales actividades por cada ámbito” (p. 16).

Objetivo

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación especial de la UGEL 04.

Método

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población fue censal conformada por 100 docentes de los centros de Educación Básica especial de la UGEL 04, la técnica empleada es una encuesta, los instrumentos de tipo cuestionario y la recolección de datos

fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach con una fuerte confiabilidad.

Resultados

Con respecto a la Inteligencia emocional, el 62% se ubica en un nivel medio, el 28% en un nivel alto y el 10% en un nivel bajo. La mayoría de docentes se encuentra en un nivel medio lo que nos indica que los docentes necesitan desarrollar su inteligencia emocional. Solo un grupo menor maneja adecuadamente la inteligencia emocional y al desempeño docente, el 36% se ubica en proceso, el 33% se ubica en excelente y el 31% se ubica en nivel de inicio. Los resultados evidenciaron que los docentes no han logrado un desempeño óptimo por lo que se manifiesta de manera proporcional en los tres niveles de inicio, proceso y excelente de su desempeño docente.

Discusión

En relación a la hipótesis general: determinar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04. De acuerdo a los hallazgos encontrados en el presente trabajo , aceptamos la hipótesis alternativa general que la cual menciona que existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04; estos importante hallazgos guardan similitud con la investigación de Huanca (2012) quien indica que los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, el manejo de stress se encuentra en un nivel medio o adecuado, muchos de los docentes tienen desarrollados habilidades para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, así como la habilidad para resistir o postergar un impulso para actuar y controlar nuestras emociones. En la investigación se sugiere incluir en el currículo de las universidades e institutos aspectos esenciales del desarrollo de la inteligencia emocional considerado como un aspecto esencial en la formación del profesional de la educación, ya que es importante una buena salud emocional para el trabajo docente y para que sus estudiantes puedan también desarrollarse emocionalmente como parte de su formación integral. Se sugiere también el estudio de la variable en otros grupos poblacionales para ver el nivel de inteligencia emocional del

docente, para comparar los resultados y de qué manera influye en el desempeño docente. Respecto a la inteligencia emocional Salovey y Mayer citado por Núñez (2014), manifestó que se concreta en un amplio número de habilidades y rasgos de personalidad: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, control del carácter, independencia, capacidad de adaptación de los sentimientos, simpatía, capacidad de resolver los problemas de forma interpersonal, habilidades sociales persistencia, cordialidad, amabilidad y respeto.

Conclusiones

Existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04". El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.720** nos indica que existe una correlación positiva alta.

Referencias

- Bretel, L. (2002). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una definición de la carrera magisterial*. Madrid. Editorial Popular.
- Coronel, E. y Ñaupari, F. (2011). *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo*, (Tesis de maestría). Universidad Continental de Huancayo, Huancayo, Perú.
- Extremera, P. N., Fernández, B. P., y Durán, D. A. (2003). *Inteligencia emocional y burnout en profesores*. Encuentros en Psicología Social, 260-265.
- Goleman, D. (2006). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires, Vergara.
- Huanca, E. (2012). *Niveles de inteligencia emocional de docentes de una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Callao*, (tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Ugarriza N. y Pajares, L. (2006). *Adaptación y Estandarización del Inventario de Bar On ICE NA en niños y adolescentes. Manual Técnico*. Lima: Libro amigo.
- Valdés, V. H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea Asociación Grafica Educativa.

Anexo 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA**La Inteligencia emocional y el desempeño docente en centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación especial de la UGEL 04.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p> <p>Determinar la relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p> <p>Determinar la relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los centros de Educación Básica especial de la UGEL04.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación entre el componente intrapersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p> <p>Existe relación entre el componente interpersonal y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p> <p>Existe relación entre el componente de adaptabilidad y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p>	Variable 1: Inteligencia Emocional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
			Intrapersonal	Conocimiento emocional de sí mismo.	7 9 23 35 52 63 88 116	Escala ordinal	Nunca /rara vez (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Muchas veces (4) Muy frecuentemente/ siempre (5)	Bajo Medio Alto
				Asertividad	22 37 67 82 96 111 126			
				Autoconcepto	11 24 40 56 70 85 100 114 129			
				Autorrealización	6 21 36 51 66 81 95 110 125			
			Interpersonal	Independencia	3 19 32 48 92 107 121			
				Empatía	18 44 55 61 72 98 119 124			
				Relaciones interpersonales	10 23 31 39 55 62 69 84 99 113 128			
			Adaptabilidad	Responsabilidad social	16 30 46 61 72 76 90 98 104 119			
				Solución de problemas	1 15 29 45 60 75 89 118			
				Prueba de la realidad	8 35 38 53 68 83 88 97 112 127			
			Manejo del estrés	Flexibilidad	14 28 43 59 74 87 103 131			
				Tolerancia al estrés	4 20 33 49 64 78 93 108 122			
			Estado del ánimo en general	Control de impulsos	13 27 42 58 73 86 102 110 117 130			
				Felicidad	2 17 31 47 62 77 91 105 120			
				Optimismo	11 20 26 54 80 106 108 132			
			Variable 2: Desempeño docente					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango	
			Capacidades pedagógicas	Participa activamente en reuniones pedagógicas.	1	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4)	Inicio Proceso excelente	
Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	2							
Muestra autonomía para solucionar conflictos	3							

<p>Especial de la UGEL 04?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente de manejo del estrés y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04?</p>	<p>Determinar la relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04</p> <p>Determinar la relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los centros de Educación básica especial de la UGEL 04.</p>	<p>los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p> <p>Existe relación entre el componente del manejo del estrés y el desempeño docente en los centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04.</p> <p>Existe relación entre el componente del estado de ánimo en general y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04</p>	en su aula y escuela.		Siempre (5)	
			Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad	4		
			Tiene claras las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.	5		
			Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.	6		
			Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomentando experiencias en el entorno social.	7		
			Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo.	8		
			Disposición para la labor educativa	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del CEBE.		9
				Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.		10
				Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus alumnos.		11
			Responsabilidad laboral	Asiste puntualmente a laborar y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva		12
				Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas en general a los docentes.		13
				Cumple con responsabilidades en actividades cívicas del centro educativo.		14
				Se preocupa por mejorar su nivel profesional con capacitaciones permanentes.		15
				Programa teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes.		16
				Demuestra actitudes y valores en su participación institucional		17
			Naturaleza de las relaciones interpersonales	Se comunica de manera respetuosa transmitiendo calidez y cordialidad		18
				Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas		19
				Motiva a la familia a cumplir un rol de responsabilidad en la educación de sus hijos		20
				Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con la familia para mejorar las habilidades de sus hijos		21
				Propicia trato de respeto y empatía entre los padres de familia y docentes		22
			Principales	Observa avances en el desarrollo de		23

		resultados de su labor educativa	capacidades, habilidades sociales, y de comunicación valorando y respetando diferencias de los estudiantes.		
				24	
			Orienta a la familia como principal recurso de apoyo para lograr aprendizajes en los estudiantes.		
				25	
			Se evidencia el involucramiento de la familia en las diferentes actividades de aprendizaje que planifica el docente.		
				26	
			Cuenta con documentos actualizados de sus estudiantes (Plan de orientación individual, informe psicopedagógico, informe semestral)		

METODOLOGÍA
Tipo de investigación: Es básica
Diseño: Correlacional causal
Método: Hipotético deductivo
Población censal : 100 docentes

ANEXO 03. Instrumento

I.C.E. De BARON

--

--	--

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léelas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase:

1. Rara Vez o Nunca.
2. Pocas Veces.
3. Algunas veces.
4. Muchas veces.
5. Siempre.

Una vez decidida su respuesta, usted deberá indicarla en el lugar correspondiente escribiendo una "X" en el casillero respectivo.

Si alguna de las frases no tiene nada que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta cómo se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación.

No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responda **honestamente** y **sinceramente** de acuerdo a cómo es usted, no según cómo le gustaría ser ni cómo le gustaría que otros lo(a) vieran.

No hay límite de tiempo, pero trabaje con rapidez y asegúrese de responder **todas** las frases.

		RARA VEZ O NUNCA	POCAS VECES	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1 .	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2 .	Me resulta difícil disfrutar de la vida.					
3 .	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.					
4 .	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.					
5 .	Me agradan las personas que conozco.					
6 .	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7 .	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8 .	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9 .	Entro fácilmente en contacto con mis emociones.					
10 .	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11 .	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					
12 .	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13 .	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					

14 .	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15 .	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.					
16 .	Me gusta ayudar a la gente.					
17 .	Me es difícil sonreír.					
18 .	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19 .	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.					
20 .	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.					
21 .	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno(a)					
22 .	No soy capaz de expresar mis pensamientos.					
23 .	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.					
24 .	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25 .	Creo que he perdido la cabeza.					
26 .	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.					
27 .	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28 .	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29 .	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.					
30 .	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31 .	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32 .	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.					
33 .	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).					
34 .	Tengo pensamientos positivos para con los demás.					
35 .	Me es difícil entender cómo me siento.					
36 .	He logrado muy poco en los últimos años.					
37 .	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38 .	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.					
39 .	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40 .	Me tengo mucho respeto.					
41 .	Hago cosas muy raras.					
42 .	Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.					
43 .	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44 .	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.					
45 .	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46 .	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47 .	Estoy contento(a) con mi vida.					
48 .	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49 .	No resisto el estrés.					
50 .	En mi vida no hago nada malo.					
51 .	No disfruto lo que hago.					
52 .	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53 .	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54 .	En general, espero que suceda lo mejor.					
55 .	Mis amistades me confían sus intimidades.					
56 .	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57 .	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58 .	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					

59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.					
61	Si percibo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.					
62	Soy una persona divertida.					
63	Soy consciente de cómo me siento.					
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65	Nada me perturba.					
66	No me entusiasman mucho mis intereses.					
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.					
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69	Me es difícil relacionarme con los demás.					
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73	Soy impaciente.					
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77	Me deprimó.					
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79	Nunca he mentido.					
80	En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.					
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85	Me siento feliz conmigo mismo(a).					
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado(a).					
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90	Soy respetuoso(a) con los demás.					
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder.					
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94	Nunca he violado la ley.					
95	Disfruto de las cosas que me interesan.					
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97	Tengo tendencia a exagerar.					
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99	Mantengo buenas relaciones con la gente.					
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101	Soy una persona muy extraña.					
102	Soy impulsivo(a).					

103	. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104	. Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.					
105	. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106	. En general, tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes.					
107	. Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.					
108	. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109	. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110	. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.					
111	. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112	. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.					
113	. Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116	. Me es difícil describir lo que siento.					
117	. Tengo mal carácter.					
118	. Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.					
119	. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120	. Me gusta divertirme.					
121	. Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.					
122	. Me pongo ansioso(a).					
123	. Nunca tengo un mal día.					
124	. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125	. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
126	. Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127	. Me es difícil ser realista.					
128	. No mantengo relación con mis amistades.					
129	. Mis cualidades superan mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).					
130	. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.					
131	. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132	. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133	. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado director (a) esta encuesta es para realizar un estudio sobre la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño docente en los Centros de Educación Básica Especial. En este contexto le pido llene la encuesta a continuación, que me permitirá obtener información sobre la investigación.

Le agradezco su sinceridad en el llenado de la encuesta, así mismo por el tiempo prestado.

Sexo: Hombre () Mujer () Docente: Nombrado () contratado ()

Labora en: CEBE () SAANEE ()

Marque con un aspa (x) solo una de las puntuaciones de la escala que crea conveniente

1: Nunca 2: Algunas veces 3: Frecuentemente 4: Casi siempre 5: Siempre

Nº	ITEMS	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	Participa activamente en reuniones pedagógicas.					
2	Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
3	Muestra autonomía para solucionar conflictos en su aula y escuela.					
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad.					
5	Tiene claras las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.					
6	Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.					
7	Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomenta experiencias en el entorno social.					
8	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si es docente de SAANEE: Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo / Precisa competencias a los docentes para el logro de aprendizajes en los estudiantes inclusivos					
9	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del Centro educativo.					
10	Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.					
11	Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus estudiantes					
12	Asiste puntualmente a laborar y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.					
13	Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas a otros docentes en reuniones pedagógicas.					
14	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Cumple con sus responsabilidades en actividades cívicas del centro educativo / cumple con sus responsabilidades según su plan de trabajo en instituciones inclusivas.					
15	Se preocupa por mejorar su nivel profesional con capacitaciones permanentes.					
16	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Programa teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes / Asesora a los docentes inclusivos teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes					
17	Demuestra actitudes y valores en su participación institucional.					
18	Se comunica de manera respetuosa transmitiendo calidez y cordialidad.					
19	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.					
20	Motiva a la familia a cumplir un rol de responsabilidad en la educación de sus hijos.					
21	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con la familia para mejorar las habilidades de sus hijos.					
22	Propicia trato de respeto y empatía entre los padres de familia y docentes.					
23	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Registra avances en el desarrollo de capacidades, habilidades sociales, y de comunicación valorando y respetando diferencias de los estudiantes/Se evidencian avances significativos en las principales áreas curriculares de los estudiantes inclusivos.					
24	Orienta a la familia como principal recurso de apoyo para lograr aprendizajes en los estudiantes.					
25	Se evidencia el involucramiento de la familia en las diferentes actividades de aprendizaje que planifica el docente.					
26	Cuenta con documentos actualizados de cada uno de sus estudiantes (Plan de orientación individual, informe psicopedagógico, informe semestral).					

ANEXO 04. Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Participa activamente en reuniones pedagógicas.	/		/		/		
2	Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	/		/		/		
3	Muestra autonomía para solucionar conflictos en su aula y escuela.	/		/		/		
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad.	/		/		/		
5	Tiene clara las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.	/		/		/		
6	Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.	/		/		/		
7	Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomenta experiencias en el entorno social.	/		/		/		
8	Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo.	/		/		/		
	DISPOSICIÓN PARA LA LABOR EDUCATIVA							
9	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del Centro educativo.	/		/		/		
10	Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.	/		/		/		
11	Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus estudiantes.	/		/		/		

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
RESPONSABILIDAD LABORAL								
12	Asiste puntualmente a laborar y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	/		/		/		
13	Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas a otros docentes en reuniones pedagógicas.	/		/		/		
14	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Cumple con sus responsabilidades en actividades cívicas del centro educativo / cumple con sus responsabilidades según su plan de trabajo en instituciones inclusivas.	/		/		/		
15	Se preocupa por mejorar su nivel profesional con capacitaciones permanentes.	/		/		/		
16	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Programa teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes / Asesora a los docentes inclusivos teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes.	/		/		/		
17	Demuestra actitudes y valores en su participación institucional.							
NATURALEZA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se comunica de manera respetuosa transmitiendo calidez y cordialidad.	/		/		/		
19	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	/		/		/		
20	Motiva a la familia a cumplir un rol de responsabilidad en la educación de sus hijos.	/		/		/		

21	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con la familia para mejorar las habilidades de sus hijos.	/		/		/		/	
22	Propicia trato de respeto y empatía entre los padres de familia y docentes.	/		/		/		/	
	PRINCIPALES RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Registra avances en el desarrollo de capacidades, habilidades sociales, y de comunicación valorando y respetando diferencias de los estudiantes/Se evidencian avances significativos en las principales áreas curriculares de los estudiantes inclusivos.	/		/		/		/	
24	Orienta a la familia como principal recurso de apoyo para lograr aprendizajes en los estudiantes.	/		/		/		/	
25	Se evidencia el involucramiento de la familia en las diferentes actividades de aprendizaje que planifica el docente.	/		/		/		/	
26	Cuenta con documentos actualizados de cada uno de sus estudiantes (Plan de orientación individual, informe psicopedagógico, informe semestral).	/		/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Menacho Vargas Isabel

DNI: 099688888

Especialidad del validador: Dña. en Administración de la educación

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Participa activamente en reuniones pedagógicas.	✓				✓		
2	Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Muestra autonomía para solucionar conflictos en su aula y escuela.	✓		✓		✓		
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad.	✓		✓		✓		
5	Tiene clara las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomenta experiencias en el entorno social.	✓		✓		✓		
8	Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		
	DISPOSICIÓN PARA LA LABOR EDUCATIVA							
9	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del Centro educativo.	✓		✓		✓		
10	Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Participa activamente en reuniones pedagógicas.	✓				✓		
2	Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Muestra autonomía para solucionar conflictos en su aula y escuela.	✓		✓		✓		
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad.	✓		✓		✓		
5	Tiene clara las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomenta experiencias en el entorno social.	✓		✓		✓		
8	Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		
	DISPOSICIÓN PARA LA LABOR EDUCATIVA							
9	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del Centro educativo.	✓		✓		✓		
10	Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RESPONSABILIDAD LABORAL							
12	Asiste puntualmente a laborar y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	✓		✓		✓		
13	Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas a otros docentes en reuniones pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Cumple con sus responsabilidades en actividades cívicas del centro educativo / cumple con sus responsabilidades según su plan de trabajo en instituciones inclusivas.	✓		✓		✓		
15	Se preocupa por mejorar su nivel profesional con capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
16	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Programa teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes / Asesora a los docentes inclusivos teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Demuestra actitudes y valores en su participación institucional.							
	NATURALEZA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se comunica de manera respetuosa transmitiendo calidez y cordialidad.	✓		✓		✓		
19	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	✓		✓		✓		
20	Motiva a la familia a cumplir un rol de responsabilidad en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		

21	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con la familia para mejorar las habilidades de sus hijos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Propicia trato de respeto y empatía entre los padres de familia y docentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	PRINCIPALES RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Registra avances en el desarrollo de capacidades, habilidades sociales, y de comunicación valorando y respetando diferencias de los estudiantes/Se evidencian avances significativos en las principales áreas curriculares de los estudiantes inclusivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Orienta a la familia como principal recurso de apoyo para lograr aprendizajes en los estudiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	Se evidencia el involucramiento de la familia en las diferentes actividades de aprendizaje que planifica el docente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Cuenta con documentos actualizados de cada uno de sus estudiantes (Plan de orientación individual, informe psicopedagógico, informe semestral).	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] | No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Carlos Morab Santiago

DNI: 25514984

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigacion Universidad

.....de.....del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Participa activamente en reuniones pedagógicas.	✓		✓		✓		
2	Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Muestra autonomía para solucionar conflictos en su aula y escuela.	✓		✓		✓		
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad.	✓		✓		✓		
5	Tiene clara las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.	✓		✓		✓		
6	Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomenta experiencias en el entorno social.	✓		✓		✓		
8	Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo.	✓		✓		✓		
	DISPOSICIÓN PARA LA LABOR EDUCATIVA							
9	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del Centro educativo.	✓		✓		✓		
10	Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
11	Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus estudiantes.	✓		✓		✓		

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	RESPONSABILIDAD LABORAL							
12	Asiste puntualmente a laborar y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	✓		✓		✓		
13	Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas a otros docentes en reuniones pedagógicas.	✓		✓		✓		
14	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Cumple con sus responsabilidades en actividades cívicas del centro educativo / cumple con sus responsabilidades según su plan de trabajo en instituciones inclusivas.	✓		✓		✓		
15	Se preocupa por mejorar su nivel profesional con capacitaciones permanentes.	✓		✓		✓		
16	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Programa teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes / Asesora a los docentes inclusivos teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Demuestra actitudes y valores en su participación institucional.							
	NATURALEZA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Se comunica de manera respetuosa transmitiendo calidez y cordialidad.	✓		✓		✓		
19	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	✓		✓		✓		
20	Motiva a la familia a cumplir un rol de responsabilidad en la educación de sus hijos.	✓		✓		✓		

21	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con la familia para mejorar las habilidades de sus hijos.	✓	✓	✓	✓	✓		
22	Propicia trato de respeto y empatía entre los padres de familia y docentes.	✓	✓	✓	✓	✓		
	PRINCIPALES RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	No
23	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Registra avances en el desarrollo de capacidades, habilidades sociales, y de comunicación valorando y respetando diferencias de los estudiantes/Se evidencian avances significativos en las principales áreas curriculares de los estudiantes inclusivos.	✓		✓		✓		
24	Orienta a la familia como principal recurso de apoyo para lograr aprendizajes en los estudiantes.	✓		✓		✓		
25	Se evidencia el involucramiento de la familia en las diferentes actividades de aprendizaje que planifica el docente.	✓		✓		✓		
26	Cuenta con documentos actualizados de cada uno de sus estudiantes (Plan de orientación individual, informe psicopedagógico, informe semestral).	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Elizabeth PARRIZ URBANO

DNI: 07557673

Especialidad del validador: Educación Especial

22 de noviembre del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS							
1	Participa activamente en reuniones pedagógicas.	x		x		x		
2	Distingue estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	x		x		x		
3	Muestra autonomía para solucionar conflictos en su aula y escuela.	x		x		x		
4	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su especialidad.	x		x		x		
5	Tiene clara las metas para potenciar el desarrollo integral del estudiante.	x		x		x		
6	Identifica las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes.	x		x		x		
7	Planifica estrategias y actividades según las características de sus estudiantes y fomenta experiencias en el entorno social.	x		x		x		
8	Brinda oportunidad a todos sus estudiantes de un aprendizaje significativo.	x		x		x		
	DISPOSICIÓN PARA LA LABOR EDUCATIVA							
9	Muestra entusiasmo al realizar su labor en el aula y en otras actividades del Centro educativo.	x		x		x		
10	Relaciona el contenido de enseñanza con los intereses y experiencias para la proyección de vida de sus estudiantes.	x		x		x		
11	Elogia oportunamente los esfuerzos, resultados de aprendizaje y de la conducta de sus estudiantes.	x		x		x		

		DIMENSIONES / ítems							
		RESPONSABILIDAD LABORAL							
		Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃			Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No		
12	Asiste puntualmente a laborar y cumple con su jornada de trabajo pedagógica efectiva.	x		x		x			
13	Realiza recomendaciones metodológicas y didácticas a otros docentes en reuniones pedagógicas.	x		x		x			
14	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Cumple con sus responsabilidades en actividades cívicas del centro educativo / cumple con sus responsabilidades según su plan de trabajo en instituciones inclusivas.	x		x		x			
15	Se preocupa por mejorar su nivel profesional con capacitaciones permanentes.	x		x		x			
16	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Programa teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes / Asesora a los docentes inclusivos teniendo en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes.	x		x		x			
17	Demuestra actitudes y valores en su participación institucional.	x		x		x			
		NATURALEZA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES							
18	Se comunica de manera respetuosa transmitiendo calidez y cordialidad.	x		x		x			
19	Reflexiona sobre su práctica pedagógica, compartiéndola con sus colegas.	x		x		x			
20	Motiva a la familia a cumplir un rol de responsabilidad en la educación de sus hijos.	x		x		x			

21	Promueve relaciones de colaboración y corresponsabilidad con la familia para mejorar las habilidades de sus hijos.	x		x		x			
22	Propicia trato de respeto y empatía entre los padres de familia y docentes.	x		x		x			
	PRINCIPALES RESULTADOS DE SU LABOR EDUCATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
23	Responde la primera pregunta si es docente de CEBE y la segunda si corresponde a SAANEE: Registra avances en el desarrollo de capacidades, habilidades sociales, y de comunicación valorando y respetando diferencias de los estudiantes/Se evidencian avances significativos en las principales áreas curriculares de los estudiantes inclusivos.	x		x		x		x	
24	Orienta a la familia como principal recurso de apoyo para lograr aprendizajes en los estudiantes.	x		x		x		x	
25	Se evidencia el involucramiento de la familia en las diferentes actividades de aprendizaje que planifica el docente.	x		x		x		x	
26	Cuenta con documentos actualizados de cada uno de sus estudiantes (Plan de orientación individual, informe psicopedagógico, informe semestral).	x		x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Regina Claudia Arroyo Gonzalez

DNI: 10289991

Especialidad del validador: Magister en Psicopedagogía y Orientación tutorial educativa.

- ¹Perfincia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de noviembre del 2017

R. Arroyo

Firma del Experto Informante

ANEXO 05. Constancias emitidas por la institución



CENTRO DE EDUCACIÓN ESPECIAL "LUIS BRAILLE" CEELB
"A LOS OJOS DE LA EDUCACIÓN LA CEGUERA SE HACE LUZ"
 (COLEGIO ESTATAL PARA ESTUDIANTES CON CEGUERA Y BAJA VISIÓN)

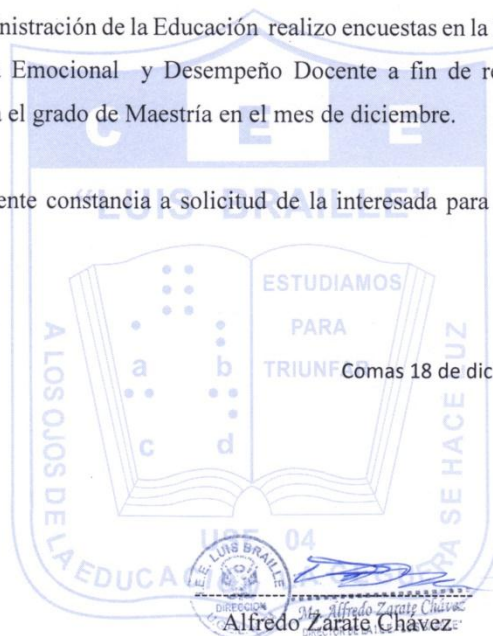
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICO ESPECIAL "LUÍS BRAILLE",
 CORRESPONDIENTE A LA -UGEL-04 DE COMAS

CONSTANCIA

El Director del Centro Educativo Básico Especial "Luís Braille" Alfredo Zarate Chávez a solicitud de la interesada hace constar que la profesora Edith Quispe Quispe con N° DNI 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación realizó encuestas en la Institución Educativa sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en el mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.



Comas 18 de diciembre de 2017

Director



Amor, Dedicación, Perseverancia

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDANO”

**CENTRO DE EDUCACION BASICA ESPECIAL
“MADRE TERESA DE CALCUTA”
PUENTE PIEDRA
CM. 1054634.**

CONSTANCIA

El Director del CEBE “MADRE TERESA DE CALCUTA”, Ubicado en la Av. 15 de junio s/n Primera Explanada del AAHH Laderas de Chillón Puente Piedra, jurisdicción de la UGEL 04, Quien suscribe hace constar.

Que: la profesora: QUISPE QUISPE, Edith, identificada con DNI. N° 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación realizó encuestas en la Institución Educativa sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en Administración de la Educación en el mes de diciembre.

Se expide la presente a petición de la interesada y para los fines que estime conveniente.

Puente Piedra 29 de diciembre del 2017.


 Director

CORREO ELECTRONICO: madreteresadecalcutacebe@gmail.com
FACEBOOK: Madre Teresa DE Calcuta cebe
TELEFONOS: 5405156 988792770



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 04
I.E. N° 2081 "PERU-SUIZA"
LA ENSENADA - PUENTE PIEDRA
TLF. 5391927

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “PERÚ SUIZA”, CORRESPONDIENTE
A LA -UGEL-04

Expide la siguiente:

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa “Perú Suiza” José Luis Torres Barrientos a solicitud de la interesada hace constar que la profesora Edith Quispe Quispe con N° DNI 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación realizó encuestas en la Institución Educativa a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en Administración de la Educación en el mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Puente Piedra 17 de diciembre de 2017

Atte.



.....
Mgter. José Luis Torres Barrientos
DIRECTOR
I.E. N° 2081 - PERU - SUIZA
José Luis Torres Barrientos
Director



MINISTERIO DE EDUCACION
CENTRO DE EDUCACION BASICA ESPECIAL
"LOS VIÑEDOS" UGEL - 04
Teléfono: 5576623

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

La Directora (e) del Centro de Educación Básica Especial "Los Viñedos", del Distrito de Comas, jurisdicción de la UGEL 04 – Comas, quien al final suscribe, hace

Expede la siguiente:

CONSTANCIA

Que, la profesora EDITH QUISPE QUISPE, con N° DNI 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de Administración de la Educación, realizó encuestas en la Institución Educativa Especial sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en el mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Comas, 11 de diciembre de 2017

Atte.



Martha Alarcon Lobaton
L.C. Martha ALARCON LOBATON
Directora del CEBE "Los Viñedos"
UGEL N° 04 – Comas



Centro de Educación Básica Especial
 "HELLEN KELLER"
 Fundado el 21 de Junio de 1979 R.D. 4-0694-79

«Año del Diálogo y Reconciliación Nacional»

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

LA DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO BÁSICO ESPECIAL "HELLEN KELLER",
 CORRESPONDIENTE A LA -UGEL-04 DE COMAS

Expide la siguiente:

CONSTANCIA

La Directora del Centro Educativo Básico Especial "Hellen Keller" Esther Vicharra Arroyo a solicitud de la interesada hace constar que la profesora Edith Quispe Quispe con N° DNI 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación realizó encuestas en la Institución Educativa sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en Administración de la Educación en el mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Puente Piedra 29 de diciembre de 2017

Atte.



Esther Vicharra Arroyo



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

LA DIRECTORA DEL CENTRO EDUCATIVO BASICO ESPECIAL “JERUSALEN”,
CORRESPONDIENTE A LA -UGEL-04 DE COMAS

Expide la siguiente:

CONSTANCIA

La Directora del Centro Educativo Básico Especial “JERUSALEN” Esther Oporto Huertas a solicitud de la interesada hace constar que la profesora Edith Quispe Quispe con N° DNI 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación realizó encuestas en la Institución Educativa sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en el mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Comas 12 de diciembre de 2017

Atte.



Esther Oporto Huertas
Directora
Telf.9530908947



**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN TEMPRANA
"MANUEL GONZALES PRADA"**

Creación RD N° 00607-1988-UGEL-04 Comas

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

**LA DIRECTORA DEL PRITE "MANUEL GONZALES PRADA" CORRESPONDIENTE
A LA -UGEL-04 DE COMAS.**

Expede la siguiente:

C O N S T A N C I A

La Directora del PRITE "MANUEL GONZALES PRADA" **Judith Huamán Donayre**, a solicitud de la interesada, hace constar que la profesora **Edith Quispe Quispe** con N° **DNI 09916573** y con código de estudiante N° **7001113627**, de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación, realizó encuestas en la Institución Educativa sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en el mes de diciembre.

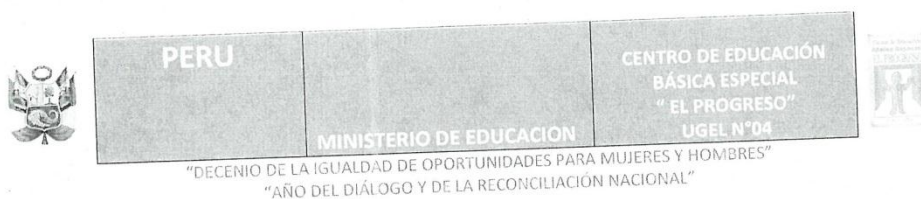
Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Comas 20 de diciembre de 2017

Atte.



Judith Huamán Donayre
Directora



La Directora del CEBE "EL PROGRESO" del Distrito de Carabayllo, provincia Lima, departamento Lima de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – Comas.

Expede la siguiente:

CONSTANCIA

La Directora del Centro Educativo Básico Especial "EL PROGRESO", hace constar que la profesora Edith Quispe Quispe con N° DNI 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de administración de la Educación realizó encuestas en la Institución Educativa sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en el mes de diciembre.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Carabayllo, 5 de febrero del 2018

Lic. Carmen Espinoza Benítez
D. P. 141636
DIRECTORA

Av. Manuel Prado S/N - IV Sector Progreso-Carabayllo



C.E.B.E. "SANTA ROSA DE LIMA"
38 AÑOS AL SERVICIO DE LA EDUCACION ESPECIAL

R.D. N° 00214- Zona N° 02 1° Abril 1980

TELEF 487-1489

UGEL 04

cebe.starosadelima04@hotmail.com

JR. SAN LUIS GONZAGA S/N PARQUE N° 04 URB. LUCYANA Km 17.5 AV. TUPAC AMARU CARABAYLLO

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

CONSTANCIA

LA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACION BASICA ESPECIAL "SANTA ROSA DE LIMA" HACE CONSTAR:

Que la docente **Edith QUISPE QUISPE** con DNI N° 09916573 y con código de estudiante N° 7001113627 de la Universidad Cesar Vallejo en carrera de **Administración de la Educación** realizó encuestas en la Institución Educativa sobre **Inteligencia Emocional** y **Desempeño Docente** a fin de realizar su trabajo de Investigación para el grado de Maestría en el mes de diciembre 2017.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Lucyana, 12 de enero del 2018


 Lic. ELIZABETH RAMIREZ URBANO
 DIRECTORA
 CPPe 045397

Anexo 6. Base de datos

Prueba piloto de la variable desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	26

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	60,6000	144,711	,087	,814
VAR00002	61,0000	149,778	-,078	,822
VAR00003	60,7000	134,900	,518	,794
VAR00004	60,8000	134,844	,475	,795
VAR00005	61,0000	156,444	-,339	,827
VAR00006	60,1000	155,433	-,349	,823
VAR00007	60,8000	129,733	,678	,785
VAR00008	61,3000	138,011	,363	,800
VAR00009	61,3000	142,456	,194	,808
VAR00010	60,8000	133,067	,803	,786
VAR00011	60,8000	133,289	,676	,789
VAR00012	60,3000	139,122	,635	,795
VAR00013	60,8000	129,511	,761	,783
VAR00014	60,7000	127,567	,756	,781
VAR00015	60,2000	137,289	,533	,795
VAR00016	61,2000	153,067	-,224	,820
VAR00017	61,1000	152,767	-,169	,827
VAR00018	60,3000	126,456	,924	,776
VAR00019	60,5000	135,833	,242	,811
VAR00020	59,3000	140,011	,286	,804
VAR00021	59,8000	125,511	,724	,780
VAR00022	61,0000	149,778	-,078	,822
VAR00023	60,7000	134,900	,518	,794
VAR00024	60,8000	134,844	,475	,795
VAR00025	60,8000	134,844	,475	,795
VAR00026	60,8000	134,844	,475	,795

	Desempeño docente																															
	Capacidades pedagógicas								DPLE.		Responsabilidad I.						NRI.				PRLE											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						
1	3	4	4	4	4	5	4	4	32	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	17	115
2	5	5	5	3	4	4	5	3	34	4	4	5	13	3	3	3	4	4	4	21	4	4	5	4	3	20	5	5	4	5	19	107
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	129
4	5	5	1	5	4	4	4	4	32	5	4	4	13	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	111
5	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	5	5	15	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	118
6	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	124
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	128
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	130
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	128
10	5	4	5	5	5	4	4	4	36	5	5	5	15	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	5	4	20	5	5	4	5	19	113
11	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	5	4	14	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	5	5	24	4	5	3	4	16	120
12	4	3	4	4	4	4	5	5	33	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	30	3	3	5	5	5	21	5	5	4	4	18	115
13	5	5	3	4	4	5	5	5	36	5	5	3	13	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	19	3	4	3	4	14	105
14	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	2	10	3	3	4	3	3	4	20	3	3	2	2	3	13	3	2	2	3	10	76
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	14	3	3	5	4	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	3	4	17	119
16	4	4	5	4	5	4	3	4	33	4	5	4	13	4	2	5	4	5	5	25	4	3	5	5	4	21	4	4	3	4	15	107
17	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	5	5	15	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	122
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	130
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	130
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	130
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	130
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	17	123
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	5	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	117
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	124
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16	120
26	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	14	5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	19	123
27	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	126
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	17	121
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	18	118
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	126
31	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	4	22	4	5	5	4	18	123
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	4	4	5	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	18	125
33	5	4	5	4	5	4	4	5	36	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	126
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	129

35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	14	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	125	
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	4	5	5	2	5	5	26	5	5	4	4	4	22	4	3	3	4	14	116	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	2	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	127	
38	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	122	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	13	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	5	18	118
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	10	4	2	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	10	75	
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	5	13	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	16	112
42	4	4	4	4	5	5	4	5	5	35	4	5	5	14	5	5	4	4	4	4	26	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	16	109
43	5	4	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	25	5	4	3	4	4	20	4	4	4	5	17	109	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	17	123	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	13	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19	120	
46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	13	4	4	5	4	5	5	27	2	5	2	2	2	13	2	4	3	5	14	105	
47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	13	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	114	
48	2	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	2	2	7	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	3	13	3	3	2	2	10	62	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	11	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	101	
50	5	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	14	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	118	
51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17	118	
52	3	4	3	2	3	4	4	4	4	27	4	3	4	11	3	4	4	2	3	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	14	89	
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	36	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	120	
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	125	
55	3	4	3	4	3	3	4	3	4	27	3	2	2	7	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	2	2	15	3	3	3	3	12	79	
56	4	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	2	3	15	2	3	2	3	10	88	
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	8	3	2	2	3	2	3	15	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	14	81	
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	2	7	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	10	71	
59	3	4	4	3	4	4	3	4	4	29	4	3	4	11	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	90	
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	8	3	4	3	4	2	3	19	2	4	3	2	2	13	3	3	3	3	12	75	
61	5	5	5	5	5	5	3	4	4	37	4	4	4	12	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	111	
62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	34	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	13	106	
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	109	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	15	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	4	4	13	95	
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	8	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	71	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	11	71	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	72	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	66	
69	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	11	73	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	78	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	11	74	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	73	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	9	75	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	76	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	78	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	100	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	99	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	15	4	5	3	3	3	4	22	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14	102	
79	4	5	3	4	5	5	5	5	5	36	5	4	4	13	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	3	4	16	113	
80	4	5	5	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	14	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	3	23	4	4	4	4	16	117	
81	5	4	5	3	4	4	2	4	4	31	4	3	4	11	2	4	5	2	3	3	19	3	2	4	4	4	17	4	3	2	2	11	89	
82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	14	4	3	5	3	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	17	115	
83	3	3	4	4	4	4	4	4	4	30	5	4	5	14	5	3	2	5	3	3	21	5	5	5	5	4	24	4	5	3	4	16	105	

35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	14	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	125
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	15	4	5	5	2	5	5	26	5	5	4	4	4	22	4	3	3	4	14	116
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	2	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	127
38	5	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	122
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	13	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	5	4	21	5	4	4	5	18	118
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	10	4	2	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	10	75
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	5	13	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16	112
42	4	4	4	4	5	5	4	5	5	35	4	5	5	14	5	5	4	4	4	4	26	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	16	109
43	5	4	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	25	5	4	3	4	4	20	4	4	4	5	17	109
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	17	123
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	13	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	19	120
46	5	5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	4	5	13	4	4	5	4	5	5	27	2	5	2	2	2	13	2	4	3	5	14	105
47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	13	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	114
48	2	3	2	3	3	2	2	2	3	20	3	2	2	7	2	2	2	2	2	2	12	3	2	3	2	3	13	3	3	2	2	10	62
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	11	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	101
50	5	4	5	4	5	5	5	5	5	38	4	5	5	14	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	118
51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	17	118
52	3	4	3	2	3	4	4	4	4	27	4	3	4	11	3	4	4	2	3	4	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	14	89
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	36	5	5	5	15	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	120
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	18	125
55	3	4	3	4	3	3	4	3	3	27	3	2	2	7	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	2	2	15	3	3	3	3	12	79
56	4	3	3	3	4	4	3	4	3	28	3	4	4	11	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	2	3	15	2	3	2	3	10	88
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	8	3	2	2	3	2	3	15	3	4	4	4	4	19	3	4	3	4	14	81
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	26	2	3	2	7	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	3	2	2	3	10	71
59	3	4	4	3	4	4	3	4	3	29	4	3	4	11	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	90
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	8	3	4	3	4	2	3	19	2	4	3	2	2	13	3	3	3	3	12	75
61	5	5	5	5	5	5	3	4	3	37	4	4	4	12	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	111
62	4	4	4	4	4	4	5	5	5	34	5	5	5	15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	13	106
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	38	4	4	4	12	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	109
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	15	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	2	4	4	13	95
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	8	2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	71
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	3	3	12	3	2	3	3	11	71
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	12	72
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	12	66
69	2	3	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	11	73
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	78
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	2	17	2	2	3	3	3	13	3	3	2	3	11	74
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	12	73
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	9	75
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	76

75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	78
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	100
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	99
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	15	4	5	3	3	3	4	22	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	14	102
79	4	5	3	4	5	5	5	5	5	36	5	4	4	13	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4	5	23	4	5	3	4	16	113
80	4	5	5	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	14	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	3	23	4	4	4	4	16	117
81	5	4	5	3	4	4	2	4	4	31	4	3	4	11	2	4	5	2	3	3	19	3	2	4	4	4	17	4	3	2	2	11	89
82	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	14	4	3	5	3	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	17	115
83	3	3	4	4	4	4	4	4	4	30	5	4	5	14	5	3	2	5	3	3	21	5	5	5	5	4	24	4	5	3	4	16	105
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	12	3	4	4	3	4	4	22	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	15	114
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	4	4	4	4	5	5	26	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	121
86	5	5	4	5	5	5	4	4	4	37	4	4	4	12	3	4	5	5	5	5	27	5	5	4	4	5	23	3	4	4	3	14	113
87	3	4	4	5	5	5	5	5	5	36	5	4	5	14	5	5	5	4	4	3	26	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	14	110
88	5	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	4	22	5	5	4	4	18	121
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	13	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	18	122
90	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	12	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	110
91	3	4	4	5	5	5	5	5	5	36	5	4	4	13	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	16	110
92	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	4	14	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	3	4	5	3	15	107
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	10	4	3	4	3	4	4	22	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	20	107
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	122
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	12	5	5	4	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	17	106
96	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	116
97	5	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	15	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	116
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	15	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	17	122
99	3	3	3	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	5	4	5	5	5	3	27	2	5	3	5	5	20	2	2	5	3	12	100
100	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	5	13	3	3	4	3	4	4	21	3	3	4	4	4	18	3	3	4	4	14	99

ANEXO 07. Prints de resultados

BASE DE DATO EDITH QUISPE.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	intrapersonal	Número	8	0	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	interpersonal	Número	8	0	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	adaptabilidad	Número	8	0	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	manejodele...	Número	8	0	Intrapersonal	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	estadodeáni...	Número	8	0	Interpersonal	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	inteligencia...	Número	8	0	Adaptabilidad	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	capacidade...	Número	8	0	Manejo de estrés	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	disposición...	Número	8	0	Estado de ánimo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	responsabi...	Número	8	0	Inteligencia em...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	naturalezad...	Número	8	0	Capacidades p...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	principalesr...	Número	8	0	Disposición par...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	desempeño...	Número	8	0	Responsabilidad...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	intrapersonal1	Número	8	0	Intrapersonal	{1, Baja}...	8	Derecha	Escala	Entrada
14	interpersonal1	Número	8	0	Interpersonal	{1, Baja}...	8	Derecha	Escala	Entrada
15	adaptabilidad1	Número	8	0	Adaptabilidad	{1, Baja}...	8	Derecha	Escala	Entrada
16	manejodees...	Número	8	0	Manejo de estrés	{1, Baja}...	8	Derecha	Escala	Entrada
17	estadodeáni...	Número	8	0	Estado de ánimo...	{1, Baja}...	8	Derecha	Escala	Entrada
18	inteligencia...	Número	8	0	Inteligencia em...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada
19	capacidade...	Número	8	0	Capacidades p...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada
20	disposición...	Número	8	0	Disposición par...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada
21	responsabi...	Número	8	0	Responsabilidad...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada
22	naturalezad...	Número	8	0	Naturaleza de l...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada
23	principalesr...	Número	8	0	Principales res...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada
24	desempeño...	Número	8	0	Desempeño do...	{1, Inicio}...	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo 04:06 p.m. 07/06/2018




Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Isabel Menacho Vargas, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante Edith Quispe Quispe, titulado **“Inteligencia emocional y desempeño docente en Centros de Educación Básica Especial de la UGEL 04”** constato que la misma tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César vallejo.

Lima, 10 de marzo de 2018



Dra. Isabel Menacho Vargas
DNI:09968395

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/ea/?u=1049427853&lang=es&as=180=922525014

Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial de la UGEL 04

feedback studio

Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial de la UGEL 04

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Inteligencia emocional y desempeño docente en centros de educación básica especial de la UGEL 04

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Edith Quispe Quispe

ASESOR:
Dra. Isabel Memacho Vargas

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Página: 1 de 117 Número de palabras: 23958

Resumen de coincidencias: 23 %

1	docslide.net	Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
3	repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.upeu.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
5	www.tesis.luz.edu.ve	Fuente de Internet	1 %
6	issuu.com	Fuente de Internet	1 %
7	docplayer.es	Fuente de Internet	1 %
8	prezi.com	Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.upao.edu.pe	Fuente de Internet	1 %

3:17 p.m. 10/03/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Quispe Quispe Edith

D.N.I. : 09916573

Domicilio : Calle Rodon 239 Urb. El Pacifico S.R.P

Teléfono : Fijo : 5377559 Móvil : 983469447

E-mail : edith_39@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Quispe Quispe Edith

Título de la tesis:

..... Inteligencia emocional y desempeño

..... docente en Centros de Educación Básica Especial

..... de la UGEL 04

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 27-06-18

Vob
Gloria S. Méndez Illiza
9/4-18

20-06-18



ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gloria
Mendez

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Uisto bueno para
empastado

ESCUELA DE POSGRADO

Edith Quispe Quispe con DNI N°

domiciliado (a) en Calle Russell 239 Urb. El Pacifico S.M.P. Lima

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-II del programa: Maestría en

Administración de la Educ. identificado con el código de matrícula N° 1001113627

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Que habiendo sustentado solicito el
Uisto bueno de tesis para su respectivo
empastado

Por lo expuesto, se le corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 30 de Mayo de 2018



(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Tesis emendada
- b. Copia de Resolución Directoral
- c. Copia de Dictamen de sustentación
- d. Copia de Acta de Aprobación de originalidad de tesis y Pantallazo Turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 983469441

Email: edit.hq.24@hotmail.com