



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa
de Durán, Ecuador 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Yesenia del Pilar Jaramillo Toledo (ORCID 0000-0003-3787-1347)

ASESORA:

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar (ORCID 0000-0002-6336-4771)

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi madre Lolita y a mis hermanas, por su amor incondicional y por enseñarme a perseverar en mis objetivos.

A mis hijos Elisa y Leonardo, por ser mi motivación para avanzar y por su fe en mí.

A mi esposo Wilson, por su apoyo constante, su paciencia inagotable y su devoto amor.

Ellos son mi inspiración para ser mejor.

Yesenia del Pilar

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de formar parte de ella.

A los docentes de la Maestría de Administración Educativa, que compartieron sus conocimientos y vivencias para mejorar mi experiencia profesional.

A la Dra. Liliana Espinoza, por el rigor académico inculcado, por la calidez de sus enseñanzas.

A la MSc. Carmen Ojeda León y a los docentes de la UE “González Suárez”, por la generosa ayuda prestada a este trabajo de investigación.

La autora

PÁGINA DE JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN BACHILLERATO DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE DURÁN, ECUADOR 2018". presentada/o por el /la bachiller **JARAMILLO TOLEDO, YESENIA DEL PILAR.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBADO
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019

DR. EDWIN MARTIN GARCÍA RAMÍREZ
PRESIDENTE



DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO

DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Yesenia del Pilar Jaramillo Toledo estudiante del programa de Maestría en Administración Educativa, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con número de cédula de identidad 0915269435, con la tesis titulada "Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto la tesis, no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derivan, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, agosto del 2018



Lic. Yesenia Jaramillo Toledo

Cédula de identidad N° 0915269435

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DE JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCION.....	1
1.1 Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	9
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos.....	29
II. MÉTODO.....	30
2.1. Diseño de investigación.....	30

2.2. Variables, operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS	37
Descripción de resultados.....	37
Comprobación de hipótesis	41
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS	51
ANEXOS	54
Anexo 1: Instrumento de Inteligencia Emocional.....	55
Anexo 2: Ficha técnica de la variable Inteligencia Emocional	56
Anexo 3: Base de datos de la variable inteligencia emocional	59
Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Inteligencia Emocional.....	61
Anexo 5: Matriz de validación de instrumento de la variable inteligencia emocional ...	63
Anexo 6: Instrumento de desempeño docente	65
Anexo 7: Ficha técnica Desempeño Docente.....	66

Anexo 8: Base de datos de variable Desempeño Docente.....	69
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Docente	70
Anexo 10: Matriz de validación de instrumento de la variable desempeño docente.....	71
Anexo 11: Matriz de consistencia	73
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	74
Anexo 13: Documento de autorización de estudio.....	75
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	76
Anexo 15: Fotografías	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	33
Tabla 2. Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente	37
Tabla 3. Relación entre inteligencia emocional y capacidad pedagógica en los docentes	38
Tabla 4. Inteligencia emocional y responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes.....	39
Tabla 5. Relación entre inteligencia emocional y emocionalidad en los docentes	40
Tabla 6. El nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente	41
Tabla 7 La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión capacidad pedagógica de los docentes	42
Tabla 8. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales	43
Tabla 9. La variable inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión emocionalidad de los docentes	44

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “La inteligencia emocional y el desempeño docente en los docentes de secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador 2018” presentó como objetivo determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional de los docentes de secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador 2018.

La hipótesis planteada en la tesis, afirma que el nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la sección secundaria de la unidad educativa González Suárez. Para el estudio, la población corresponde a 25 docentes contratados para el año lectivo 2018-2019. El estudio es no experimental con un diseño correlacional asociativa. Como técnica se estableció la encuesta, utilizándose como instrumentos el cuestionario y el test con escala ordinal, los mismos que fueron validados con coeficientes de 0,851 para la variable inteligencia emocional y 0,983 para la variable desempeño docente. El procesamiento de la información se realizó con el software IBM SPSS Statistics versión 22, por tanto, los resultados se presentaron mediante tablas de contingencia y los estadísticos rho y R.

Según los valores p 0,945 y rho 0,17 los resultados permiten rechazar la hipótesis afirmativa de la investigación, por lo que se acepta la hipótesis nula: el nivel de inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la sección secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador 2018.

Palabras clave: inteligencia emocional, interpersonal, intrapersonal, docente, desempeño.

ABSTRACT

The present research "Emotional intelligence and performance in teachers of High School González Suárez in Durán, Ecuador 2018" have the aim to determine the relationship between teaching performance and emotional intelligence in secondary school teachers at High School González Suárez in Durán, Ecuador 2018.

The hypothesis affirms that the level of emotional intelligence is significantly related to the performance of secondary section teachers in High School González Suárez. For the present research, the selectional population is 25 teachers hired for the 2018-2019 school period.

This research is non-experimental with an associative correlation design. The research technique was survey, therefore, the principal instrument is the questionnaire and the ordinal scale test, which were validated with coefficients of 0.851 for the emotional intelligence variable and 0.993 for the teacher performance variable. The processing of the information was done with IBM SPSS Statistics software version 22, therefore, the results were presented by contingency tables and the rho and R. statistics.

According to the values p 0.945 and rho 0.17 the results allow to reject the affirmative hypothesis of the investigation, for which the null hypothesis is accepted: the level of emotional intelligence isn't significantly related to the teachers' performance of the secondary section of the educational unit González Suárez de Durán, Ecuador 2018.

Keywords: emotional intelligence, interpersonal, intrapersonal, teacher, performance.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

La psicología ha estudiado la inteligencia despertando por ella gran interés; gracias a esto, los tratados de los que hoy disponemos para entenderla van más allá de la sola definición, pues desde la perspectiva de diferentes estudiosos se han identificado varios tipos de ella. Uno de esos tipos es la denominada Inteligencia Emocional (IE). En el ámbito educativo uno de los roles con mayor responsabilidad es el del docente, por tanto es comprensible, además imperante que con cierta regularidad se evalúe el desempeño profesional de quienes laboran en este ámbito.

En el documento Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes 2016 en el capítulo de dimensiones, señala que para implementar una política docente se debe incluir en esta: recomendaciones o requisitos que definan el perfil docente, para un óptimo ejercicio docente se debe establecer un entorno motivador, señala además que se debe maximizar la eficacia docente. Este mismo documento, hace énfasis en un desempeño docente responsable y de calidad para que mejoren los procesos de enseñanza. En reciprocidad a lo anterior, el sistema educativo debe estar al servicio del docente. (La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2007).

En la década pasada los ministerios de educación de varios países latinoamericanos e instituciones de educación superior, trabajaron para lograr su definición de desempeño docente y el respectivo proceso de evaluación al docente, elaborando planes decenales en los que UNESCO coadyuvó según reportó el experto mundial en educación Juan Carlos Tedesco (UNESCO, 2007).

Sin embargo, contrastando con esos procesos y planes de mejora, en la publicación Políticas Docentes formación, trabajo y desarrollo profesional, en el artículo de Denise Vaillant “Las políticas de formación docente en el América Latina: avances y desafíos pendientes”, se señala que para llevar a la práctica las ideas sobre formación docente y para

que incida efectivamente en las aulas se deben impulsar: políticas encaminadas a cumplir criterios básicos durante la formación del docente, mecanismos de reclutamiento, selección de formadores, entre otros. (La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2013).

En el boom de la globalización que el mundo vive, no se puede dejar de lado la relación que existe entre educación y globalización. La escuela y los docentes deben observar aspectos que van más allá de una óptima formación académica para lograr un eficiente desempeño laboral, se debe hacer un análisis profundo del rol de cada uno y los cambios que la globalización trae consigo para la educación; por tanto, no es una cuestión opcional sino obligatoria procurar el desarrollo de conocimientos y capacidades emocionales y sociales que coadyuven y favorezcan los procesos de enseñanza. La escuela y el docente deben exigirse una postura crítica frente a los procesos que impulsa la idea de ‘aldea global’. (Castro & Pineda, 2015).

En lo que se refiere a Ecuador, el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015, a cargo del Ministerio de Educación, contempló entre sus políticas la implementación de un sistema nacional de evaluación tanto a estudiantes como a directivos y profesorado, además de revalorizar la profesión docente, capacitar permanentemente y mejorar las condiciones de trabajo en todos los niveles de educación que oferta el ministerio. (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2007).

No obstante de las políticas implementadas, los frutos posteriores al Plan Decenal, no son del todo un logro. Los resultados obtenidos en la prueba Ser Bachiller, según lo publicado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación –quien dirige la política de educación superior-, los resultados de promedios globales 2016-2017 bajaron, tanto en el área rural como urbana; lo que significa que en relación a resultados anteriores, hubo un retroceso.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2011) recoge el Art. 27 de la Constitución de la República, en el cual se establece que la educación debe centrarse en el ser humano, y entre otros aspectos, puntualiza que debe ser de calidad y calidez.

Pero pese a lo que reza la Constitución de la República y la LOEI, en el Ministerio de Educación se presentaron 173 denuncias por maltrato psicológico en nueve distritos durante el 2017. En calidad y calidez convergen dos aspectos inherentes a la labor docente: desempeño profesional e inteligencia emocional. (Instituto Nacional de Evaluación Educativa [INEVAL], 2017).

La calidad y la calidez que debe tener la educación, corren peligro si continúan dándose resultados y situaciones como las descritas anteriormente: retroceso en resultados de la prueba Ser Bachiller y denuncias por maltrato. Los casos de violencia y acoso, se evidencian, en el número de situaciones denunciadas que recaban los distritos educativos (Subsecretaría de Educación de Guayaquil, 2017). Lo anterior se relaciona con el nivel de inteligencia emocional de los docentes y su desempeño laboral.

Este tipo de situaciones desdican los procesos de selección de docentes en el sector público (instituciones de sostenimiento fiscal); pues para ingresar al magisterio, todo candidato debe obtener estatus de ‘elegible’ (Art. 100 LOEI), mismo que requiere: pruebas de razonamiento verbal, numérico y abstracto; prueba de personalidad, en el cual se debe obtener el resultado de ‘idóneo’; de especialidad, en el que se debe demostrar experticia en un área del conocimiento específica. (LOEI, 2011). En cuanto a instituciones de sostenimiento particular, las políticas de contratación pueden varían de una institución a otra.

En lo que se refiere a la problemática local en Durán, se pueden citar los hallazgos reportados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2017), que aclara que con el Informe Ser Bachiller 2017-2018, no se debe establecer juicios de valor sobre el desempeño de los docentes o la calidad educativa de instituciones, pero sí se puede demostrar los niveles de logro en relación a las prácticas docentes. En el informe que corresponde al distrito de Durán, los resultados demuestran un nivel de logros de aprendizaje y de

satisfacción escolar (estrategias, procesos y conocimientos de los maestros en el aula de clase) que puntúan en el rango elemental, esto es por encima del insuficiente y debajo del satisfactorio. (INEVAL, 2017)

En consonancia con las políticas y normativa educativa vigente, la Unidad Educativa Federico González Suárez, implementó las directrices para normar sus procesos y actividades en un Código de Convivencia, documento que rige a todos los miembros de la comunidad educativa.

Se pudo evidenciar que en la institución se cumplen los procesos y/o protocolos establecidos en el Código de Convivencia (2013 – 2015), por ejemplo: en lo referente al reclutamiento de nuevos docentes, aunque no se aplica un test que evalúe la inteligencia emocional del aspirante, los procesos definen que éstos se presenten a una entrevista con los departamentos de Recursos Humanos y DECE en la cual deben exponer de qué manera actuarían en situaciones conflictivas dentro y fuera del aula, además frente a la queja de padres de familia (en el año lectivo 2017-2018) sobre el desempeño de tres docentes de la institución, el Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) elaboró los informes respectivos.

Art 124.- Comportamiento inadecuado por parte de los actores del servicio ofertado.- Cuando un colaborador, funcionario o miembro del servicio ofertado incumpla sus deberes de manera que afecte el desarrollo normal de las actividades bajo su responsabilidad o las exigencias de la Convivencia que exige su profesión, los estudiantes y demás personal de la Comunidad Educativa podrán acudir a las instancias superiores de acuerdo con los conductos regulares para que se estudie el caso y el (la) colaborador asuma las consecuencias. (Unidad Educativa Federico González Suárez, 2015)

Con base en la información recabada en la UE González Suárez, se puede observar el énfasis que los responsables de Recursos Humanos y DECE de la institución, hacen en el manejo de las relaciones interpersonales de los potenciales docentes a contratar. Estos

aspectos en los cuales la unidad educativa pone especial atención, permiten predecir que sus docentes manejan un nivel acorde a las expectativas tanto en su desempeño docente, como en su nivel de inteligencia emocional.

Considerando que toda persona lleva consigo un andamiaje de emociones, sentimientos y saberes que los determinan al momento de vincularse laboralmente, es importante para la institución determinar el nivel de inteligencia emocional de los docentes y someter a calificación por cuestionario su desempeño. En consecuencia, llevar a cabo una investigación que permita determinar si existe correlación de estos aspectos en los docentes de la UE González Suárez, es necesario, pues con la información que arroja se podrá realizar, un proceso de acompañamiento y actualización que coadyuve a fortalecer las habilidades profesionales y emocionales del docente en beneficio de su crecimiento laboral y desde luego de toda la comunidad educativa.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos del ámbito internacional.

Garay, Augusto (2015) en su tesis de magíster en educación “Inteligencia emocional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria, San Miguel” (distrito de San Miguel, Lima-Perú) de la Universidad César Vallejo, planteó como finalidad de determinar de qué manera la inteligencia emocional del personal docente se relaciona con el desempeño de éstos en el de aula; para dicho estudio correlacional utilizó el método hipotético deductivo. Los instrumentos utilizados fueron: el test TMMS-24, para medir el nivel de inteligencia emocional y la Ficha de Evaluación emitida por el Educación para determinar el desempeño docente.

Los hallazgos de la investigación mostraron que un grupo significativo de docentes tienen un nivel de inteligencia emocional en el rango medio; en cuanto a desempeño, alrededor de la mitad de docentes demostraron que están en proceso de alcanzar los logros proyectados. Finalmente, Garay en su investigación concluye que la inteligencia emocional

de los docentes se relaciona directamente y positivamente con el desempeño docente en el aula.

Aroni, Eugenia (2015) para obtener su grado de Maestría en Psicología Educativa, desarrolló la tesis “Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015” en la Universidad César Vallejo, el objetivo planteado fue determinar el grado de inteligencia emocional y la relación con el desempeño docente en el Instituto “Filiberto García”; para esto utilizó el método inductivo-deductivo y al ser un esquema correlacional, aplicó instrumentos que evaluaron las dos variables de estudio.

El resultado que obtuvo Aroni, demuestra que la inteligencia emocional se relaciona moderadamente con el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico “Filiberto García”. Además, deleva un 5% de significancia con un intervalo del 95% de confianza, lo que le permite concluir en la relación moderada de las variables estudiadas.

Sainz-Barajas, Aguirre-Alemán, Sánchez-Leiva y Cruz-Ramos (2016) en calidad de docentes investigadores de la Universidad Veracruzana (Veracruz, México), publicaron la investigación “La inteligencia emocional en docentes de tiempo completo en una institución de educación superior en Coatzacoalcos, Veracruz”, en la cual indicaron que el objetivo de estudio era evaluar el grado de inteligencia emocional en docentes, para ello utilizaron el método de investigación descriptivo con enfoque cuantitativo y alcance transversal.

Lo que respecta a los resultados que obtuvieron: en la percepción emocional no lograron puntuaciones favorables en ambos géneros, en comprensión emocional los hombres alcanzaron mayor puntuación sobre las mujeres (demostrando que comprenden mejor sus propias emociones), en regulación emocional las mujeres puntuaron en nivel de excelente por sobre los hombres que contestaron el cuestionario. Con base en lo anterior los docentes de la Universidad Veracruzana ejecutores de esta investigación, concluyeron que la mayoría de la población docente de la institución de educación superior de Coatzacoalcos, tiene un manejo de habilidades emocionales en el nivel adecuado.

Flores, Gladys (2017) en su tesis para optar al grado de Magíster en Educación “Relación entre inteligencia emocional con desempeño docente en el aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM” en la Universidad de San Marcos (Lima-Perú), se enfocó en explicar: qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes que corresponden a la población de dicho centro de estudio, que seleccionó la investigadora. Este trabajo por su finalidad es de tipo correlacional y por el método de estudio de variables corresponde al tipo cuantitativa. Para su estudio, Flores tuvo como muestra 132 estudiantes y 24 docentes. La técnica que utilizó la investigadora corresponde a fuente de información y el instrumento el test de Inteligencia Emocional de Bar-On.

Entre los resultados obtenidos, reporta que el 52% de los docentes encuestados mantiene estabilidad emocional casi siempre; y encabezando sus conclusiones la investigadora afirma con un 63.1% de probabilidad, que existe una relación significativa entre las variables planteadas: inteligencia emocional y desempeño docente.

1.2.2. Trabajos previos del ámbito nacional

Barreto, Cristian (2012) en su trabajo de Maestría en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias” de Biblian, en la Universidad Técnica Particular de Loja, planteó alcanzar como objetivo general: evaluar la calidad del desempeño docente y directivo del instituto declarado en el título de su tesis. Por su tipo, según Barreto, la investigación es socioeducativa con base en el modelo del análisis crítico; la muestra en el trabajo de investigación de Barreto corresponde a 88 colaboradores de la unidad de estudio. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la observación, mientras que los instrumentos cuestionarios y la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

Concluye su trabajo de investigación indicando que luego de aplicar los instrumentos de evaluación del desempeño, docentes y directivos alcanzaron una calificación cuantitativa de 80 y cualitativamente de excelente; pero recomienda tomar

correctivos en aspectos referentes a la relación con padres de familia y dar seguimiento al desempeño docente.

Ilaja, Betsy (2014) en su trabajo final para Magíster en Ciencias de la Educación “La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la PUCE sede Ambato” en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, definió como su objetivo de investigación: explorar en qué nivel el estrés laboral y la inteligencia emocional de los profesores de la PUCESA se relacionan con el desempeño docente; para lograrlo plantea su investigación como cuantitativa, exploratoria, descriptiva, de validación de hipótesis cuando el suceso ya sucedió (ex post facto), de corte transversal.

Declara en sus resultados: que en la variable estrés laboral los profesores de PUCESA presentaron una frecuencia mayor de respuesta en las dimensiones Territorio Organizacional y Clima Laboral; en la variable desempeño docente la dimensión dominio de la asignatura es la de mayor porcentaje de respuesta, seguida de motivación; en inteligencia emocional el mayor porcentaje lo obtuvo la dimensión reparación emocional, seguida claridad de sentimientos y finalmente atención emocional con el menor porcentaje. Basada en lo anterior, entre otros aspectos, concluye que los profesores de PUCESA están en capacidad de afrontar y disminuir su agotamiento emocional, mediante la adecuación de los espacios de aprendizaje en su desempeño docente.

López, Jessica (2016) en su tesis “La inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes dentro de un contexto educativo” para la obtención del título de Magister en Dirección del Talento Humano de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo de Guayaquil, declara que el objetivo de este estudio, planteó determinar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los 100 docentes de la UE Rosa de Jesús cordero en la ciudad de Cuenca.

La investigación de López, en la variable inteligencia emocional, arrojó como resultados que la mayoría de los docentes está en capacidad de entender de sus estados

emocionales; en lo correspondiente a desempeño docente se evidenció que los profesores se desempeñan con dificultad en cuanto a habilidades didácticas y pedagógicas.

Borsic, Zlata, Riveros y Angélica (2017) docentes investigadoras de la Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador y de la Universidad Autónoma de México, respectivamente, publicaron su investigación titulada “La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior”. En su objetivo general plantearon analizar las relaciones entre el desempeño de los docentes y la inteligencia emocional, para lo cual tomaron de como marco de muestra los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE; este trabajo de investigación fue cuantitativo de diseño transversal correlacional y no experimental.

Como resultados de su investigación establecieron que la inteligencia emocional y el desempeño docente en la ESPE, tienen una relación positiva; concluyendo que en medida que aumenta el nivel de percepción de emociones, disminuye el grado de desempeño docente.

1.2.3. Trabajos previos del ámbito local

Luego de revisar la bibliografía, no se encontró ningún trabajo en este ámbito.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Marco Teórico

Para brindar elementos de comprensión sobre los términos que componen las variables y para entender las variables propiamente dichas, de manera secuencial se presenta a continuación la fundamentación teórica correspondiente.

1.3.2. *Inteligencia.*

La inteligencia ha sido uno de los constructos al que voluntariamente se ha dado

más de una definición, en ocasiones ambigua o errónea. Desde la antigüedad se puede rastrear las primeras nociones.

En los diálogos de La República, Platón considera la inteligencia como una de las operaciones del alma, pues cuando esta fija su atención en algo que esté iluminado por la verdad, llega a comprenderlo y conocerlo; además considera que una persona con inteligencia aprende cosas de manera fácil y en pocas horas. (Platón, 1872)

En la Edad Media, de acuerdo con Tomas de Aquino (2001), se cuestiona si es una potencia distinta al entendimiento, pero reconoce que no está al margen de este; por lo tanto, por se comprende por inteligencia al acto del entendimiento.

El psicólogo clínico Wechsler (1939) define inteligencia como una aptitud total de las personas para proceder de manera intencionada, pensando racionalmente y adaptándose al entorno. Con base en lo anterior, David Wechsler desarrolló un instrumento de evaluación de la inteligencia que aún es muy utilizado por los psicólogos clínicos.

Para Piaget (1991), la inteligencia es parte de la orientación de las actividades humanas que encaminan hacia el equilibrio y la razón; es junto a la afectividad, una forma superior de equilibrio, afirma también que la afectividad no logra ser en ausencia de la inteligencia.

Cada definición está orientada por una manera específica según la línea del pensamiento desde la cual ha sido formulada, se puede decir entonces que no hay una definición unívoca del término inteligencia.

En síntesis, ya sea aprender de manera fácil y rápida o el acto del entendimiento según los filósofos Platón y Aquino respectivamente; o bien la orientación de las actividades, según Jean Piaget, la inteligencia sigue motivando, estudios, tratados y teorías que permiten una comprensión más amplia de los procesos que contribuyen a potenciarla y las maravillas que la humanidad ha logrado con ella.

1.3.3. Emoción.

En la Antigüedad Aristóteles (S.f.) relaciona las emociones con lo cognoscitivo ya que pueden ser modificadas por la persuasión y para los filósofos del estoicismo, estas eran juicios irracionales fácilmente reconocibles en la calidad 'buena' o 'mala' de un suceso (Galimberti, 2011)

Se ha dado diferentes interpretaciones a la emoción, una del científico naturalista Charles Darwin (1859) , quien establece tres principios: el primero, el de las costumbres asociadas que indica, por ejemplo, que para manifestar cólera se unen los labios; el segundo el de la antítesis, con el que indica que acurrucarse es un movimiento de defensa frente a una agresión, a diferencia de estirarse y exponer el cuerpo lo que dará señales de una emoción contraria; el tercero es el accionar directo del sistema nervioso, es decir, acciones fisiológicas como retorcerse al sentir dolor. (Galimberti, 2011)

De acuerdo a James (1985) citado en Sutil (1998), define la emoción como la sensación de los cambios corporales que continúan luego de percibir un suceso desencadenante. Para explicarla, en la publicación ¿Qué es una emoción?, narra un suceso de su infancia en el que luego de observar un cubo con sangre (en un principio sin ningún sentimiento) vio todo negro, sintió un zumbido en sus oídos y posteriormente se desmayó. Esto lo llevó a preguntarse cómo la simple observación de sangre contenida en un recipiente le provocó un efecto corporal tan formidable.

Desde la perspectiva de la sociología también se ha estudiado las emociones, pues a partir de la década de los sesenta en el siglo XX, los sociólogos Hochschild, Scheff y Kemper han escrito sobre ellas. Hochschild (1979) a partir de conceptualizar los términos *normas emocionales* y *trabajo emocional*, pone en evidencia la relación que existe entre la cultura, la política y las emociones. (Bericat, 2012)

Las ciencias al definir y estudiar las emociones, le han dado importancia no solo a

descubrir qué las origina, sino también su relación con el entorno y a analizar los efectos que estas producen en el comportamiento del individuo. Para Aristóteles permiten reconocer la calidad (buena o mala) de los sucesos, coincidiendo en cierta forma con los principios de Darwin, cuando este explica que el individuo las utiliza como mecanismo de defensa, intención de agresión o para expresar dolor. Descritas por James, como cambios corporales que se experimentan luego de un suceso desencadenante, correspondería a la biología y psicología estudiarlas; sin embargo, estos cambios afectan también el contexto social, cultural y político del individuo, por tanto, también son objeto de estudio de la sociología, como un factor determinante con el que el individuo puede lograr mayor comprensión de sí mismo.

1.3.4. Definiciones de inteligencia emocional.

En la década del 80 el estadounidense Howard Gardner, planteó la *Teoría de las inteligencias múltiples*. En ella afirma que el individuo posee capacidades variadas – inteligencias múltiples- que puede educar, desarrollar y utilizar independientemente entre ellas.

Según la teoría de las inteligencias múltiples, la inteligencia intrapersonal es conocer: la vida emocional propia, identificar emociones y sentimientos pudiendo nombrarlas, interpretarlas y orientarlas en beneficio de la conducta propia; es decir, que el individuo conozca todos sus aspectos internos. (Gardner, 2001)

En oposición, la inteligencia interpersonal es la capacidad de sentir y distinguir los contrastes que muestran los demás en su temperamento, sus motivaciones, sus estados de ánimo, su temperamento, sus intenciones. Afirma también el autor que esta inteligencia en niveles muy avanzados, permite anticipar las intenciones y deseos de otros, aunque estos intenten mantenerlos ocultos; en consecuencia personas que se desempeñan en cargos políticos, jerarquías religiosas, los padres, los profesores, entre otros poseen un alto desarrollo de esta capacidad. (Gardner, 2001). En su publicación Gardner afirma que los indicadores que se utilizan para el CI, no determinan por completo la capacidad cognitiva.

Los estudios de Mayer y Salovey (1997), definen la inteligencia emocional como la capacidad del individuo de reconocer e interpretar de manera correcta en los demás, eventos emocionales; logrando a su vez elaborar procesos que direccionen las emociones propias, el pensamiento y el comportamiento a la consecución de objetivos personales (Guevara, 2011). Este modelo está compuesto de cuatro fases, cada una de ellas comprende una capacidad emocional: percepción emocional, el pensamiento, razonamiento sobre las emociones y la regulación de las emociones. En el 2009 aparece el MSCEIT, un test diseñado con base en el modelo de Mayer y Salovey.

Otra definición ampliamente extendida, podría decirse que la más conocida y citada es de Goleman (2001). La inteligencia emocional es la capacidad que cada uno tiene de motivarse, de persistir en las metas pese a las frustraciones, de dominar los impulsos, regular el ánimo propio evitando que la preocupación se interponga con la propia racionalidad, finalmente la capacidad de desarrollar empatía y confianza en quienes le rodeen. (Federación de enseñanza, 2011) El modelo de Goleman sugiere las habilidades de: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía o reconocimiento de emociones ajenas y habilidades sociales.

El Dr. Reuven Bar-On, psicólogo estadounidense, define inteligencia emocional como: “Conjunto de conocimientos y habilidades en lo emocional y social que influyen en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio.” Bar-On (1997) Citado en Guevara (2011) Acompañando a su definición plantea los componentes de este modelo como dimensiones: intrapersonal, interpersonal, del estrés, del estado de ánimo, adaptabilidad o ajuste.

Finalmente el autor con el que se conceptualiza la variable de estudio, el Dr. Hendrie Weisinger (1998). La que se inteligencia emocional se define como el uso intencional que se hace de las emociones propias de manera que ayuden a guiar el comportamiento del propio individuo y a pensar de forma que mejoren los resultados de aquello que se realice; es decir, el uso inteligente que el individuo hace de las emociones. (Zamora, 2017) Los componentes que identifica Weisinger son el intrapersonal y el interpersonal, cada uno de

estos con sus respectivos indicadores.

La inteligencia emocional reconoce la importancia de un desarrollo en todos los ámbitos de manera adecuada y provechosa para el individuo, como para quienes son parte de su contexto. Frente a esto científicos y humanistas aúnan sus esfuerzos no solo para entender cómo funciona, sino también para potenciarla en diferentes ámbitos del desarrollo humano; en consecuencia, cómo beneficiarnos de ella en el campo laboral, tiene autores de gran importancia como Weisinger.

1.3.4.1. Dimensiones de inteligencia emocional.

Luego del repaso de algunas de las definiciones de inteligencia emocional, se ilustran las dimensiones que corresponden a las definiciones de algunos de los teóricos citados, dejando para el final las dimensiones de Weisinger que son las utilizadas para la variable.

Mayer y Salovey (1997) citado en Guevara (2011), en su definición de inteligencia emocional identificaron cuatro componentes, a cada uno de las cuales corresponde una capacidad emocional, estos son:

- Percepción emocional: capacidad que permite identificar los sentimientos propios y de los demás. Esto se logra decodificando las señales como gestos, lenguaje proxémico, tono de voz, es decir, atender para entender con precisión las emociones de otros. En la infancia se desarrollan estas habilidades que a medida en que se va adquiriendo madurez, se amplían y son asimiladas por nuestro cerebro para luego contrastarlas con otras emociones.
- El pensamiento: el sistema límbico en el nivel consciente sirve de alerta frente a los estímulos; a su vez, si este aviso se queda en el inconsciente el pensamiento no estará siendo capaz de resolver las emociones utilizando las emociones. Mas, cuando la emoción es evaluada conscientemente, guía el proceder y las decisiones a tomar.
- Razonamiento sobre emociones: las emociones son gobernadas por las reglas y la experiencia en esta etapa, en la que también las influencias ambientales cumplen

un rol significativo.

- Regulación de las emociones: las emociones son reguladas y manejadas de forma que produzcan un crecimiento personal y en los otros.

Según Goleman (2001) citado en Federación de enseñanza (2011), son cinco las dimensiones que constituyen la inteligencia emocional, estas habilidades son:

- Autoconocimiento: reconocer el sentimiento que se experimenta y adecuar la emoción, tomando conciencia de lo que se siente.
- Autorregulación: capacidad de manejar los sentimientos propios de manera que se adecuen a cualquier circunstancia.
- Motivación: tiene como fuente el individuo mismo, los amigos, la familia y colegas.
- Empatía: habilidad para reconocer las necesidades o deseos de los demás, logrando relaciones más eficaces.
- Habilidades sociales: capacidad de auto apertura, práctica de escucha activa, asertividad al comunicar y relacionarse.

El modelo de inteligencia emocional de Reuven Bar-On, está acompañado de cinco componentes o dimensiones:

- Dimensión Intrapersonal: capacidad de consciencia propia y de relación con otros.
- Dimensión interpersonal: habilidad para dominar los impulsos y regular las emociones.
- Dimensión del estrés: que conlleva la destreza de mantener una perspectiva positiva y optimista.
- Dimensión del de estado de ánimo: habilidad de adecuarse a los cambios o variaciones y de resolver problemas.
- Dimensión de adaptabilidad o ajuste: capacidad de evaluar la realidad efectiva y de acoplarse a circunstancias diferentes. (Guevara , 2011)

En cuanto a las componentes que identifica Hendrie Weisinger a partir de su definición de inteligencia emocional, están dadas en dos partes la intrapersonal y la interpersonal con sus indicadores respectivos:

- Intrapersonal. Uso y desarrollo de la inteligencia en relación a uno mismo, ayudarnos a nosotros mismos
 - Autoconciencia: poseer un grado alto de conciencia de uno mismo, observarnos cuando actuamos e influir en las acciones propias de manera que nos resulten beneficiosas.
 - Control de emociones: comprender y utilizar nuestras emociones para afrontar situaciones diversas de manera productiva
 - Automotivación: nosotros mismos, la familia, los amigos los compañeros de trabajo, un mentor emocional son fuentes de estímulo para la motivación y permiten que uno mismo logre transformar situaciones adversas en favorables.
- Interpersonal. Uso y desarrollo de la inteligencia para ser más efectivos en las relaciones con los demás, ayudar a los demás.
 - Relacionarse bien: habilidad de entender y establecer relaciones con los demás de forma productiva, es decir, conectar con los demás para intercambiar información pertinente y significativa.
 - Asesoría emocional: capacidad para ayudar a los demás en el control de sus emociones, a comunicarse eficazmente, a solucionar sus conflictos, a resolver sus problemas y a sentirse y mantenerse motivado. Weisinger (1998) citado en Zamora (2017)

1.3.5. La inteligencia emocional en el trabajo.

El Dr. Hendrie Weisinger es un influyente psicólogo norteamericano con importantes publicaciones sobre inteligencia emocional y en el ámbito de empresarial. Es autor de *Inteligencia emocional en el trabajo* publicado en 1998. (Weisinger, 2019)

En su postulado sobre inteligencia emocional, este autor divide su estudio en dos aspectos, el primero es la dimensión intrapersonal y el segundo la interpersonal, para luego explicar aspectos inherentes a cada uno de ellos.

Es posible entonces acceder a la gran cantidad de información que brindan las

emociones al individuo, con un objetivo determinado: modificar el comportamiento y el pensamiento, de forma que se puede cambiar las situaciones que vivimos.

Las emociones constituyen un aspecto importante de trabajo de una persona y la clave es usar esas emociones de manera inteligente, por lo tanto, la inteligencia emocional es hacer uso intencional de las emociones de manera que funcionen en beneficio del propio individuo. La primera dimensión de este término es intrapersonal, por él se debe entender un uso y desarrollo de la inteligencia en relación a uno mismo y la segunda la interpersonal, implica el uso y desarrollo de las emociones para ser efectivo con los otros y para ayudarlos.

Para Weisinger, se puede desarrollar, alimentar y potenciar la inteligencia, para esto se requiere de una gran capacidad de autoconciencia, control de emociones, automotivación, relacionarse bien y asesoría emocional.

La autoconciencia es un alto conocimiento de sí mismo, la capacidad de introspección para reconocerse como un individuo diferente a otros y del medio, permite que el individuo se vigile y se observe a sí mismo en acción. Es esta característica lo que permite que la persona sepa qué camino debe seguir y cómo permanecer en él, al contrario, si se carece de autoconocimiento se carece también de criterio para tomar decisiones acertadas.

La automotivación es el aspecto del interior de la persona que le anima a actuar, las fuentes de la automotivación se encuentran en la familia, amigos, compañeros de trabajo o con un mentor emocional.

Estar consciente de los sentimientos y de las percepciones de los demás, ayuda a influir en las acciones propias; en consecuencia, permitirá el control de emociones. Por ejemplo, para manejar el enojo se debe estar consciente de lo que este desencadena y de que los comentarios negativos sabotean el trabajo realizado.

Señala Weisinger que para maximizar una inteligencia emocional efectiva, se deben desarrollar habilidades de comunicación y de mentor. Ser capaces de establecer relaciones asertivas con las personas que laboramos, a partir de una adecuada lectura de sus emociones, comprensión y empatía con las mismas permitirá no solo la consecución de los objetivos laborales, sino también realización vínculos sanos con el medio. Por otro lado compartir y replicar las estrategias desarrolladas o las habilidades adquiridas para que otros también las pongan en práctica, ayudar a los demás, es la asesoría emocional.

En síntesis, la clave es sintonizar adecuadamente la gran cantidad de información: sentimientos, valores, acciones, intenciones, sobre el individuo mismo y sobre los demás para ser más efectivo en el trabajo.

1.3.6. Teoría de las inteligencias múltiples de Gardner.

Howard Gardner (2001) plantea la teoría de la multiplicidad de las inteligencias, en contraposición de la idea de una inteligencia única; pues se evaluaba y potenciaba las habilidades lingüísticas y lógico matemática, por ser las únicas habilidades con las que se consideraba, el individuo denotaba inteligencia.

Este profesor de Harvard definía la inteligencia como la capacidad que tenemos de resolver situaciones problemáticas o de crear productos que puedan ser ampliamente valorados en uno o más contextos. Con esta definición lo que entendemos por inteligencia se amplía considerablemente. Se reconoce entonces que destacarse académicamente, no es suficiente, pues los menos brillantes en cuanto a sus calificaciones del colegio, por ejemplo, se logran desempeñar de manera exitosa en el ámbito laboral.

Antes de Gardner, no se atrevían los estudiosos de la inteligencia a definirla como una capacidad, es más se la consideraba innata, inamovible. Aunque nuestro teórico no niega el aspecto genético, sostiene que las potencialidades se desarrollarán dependiendo de la educación recibida, el medio y las experiencias vividas.

Tipos de inteligencia:

1. Lógico-Matemática: capacidad de captar, utilizar y razonar utilizando los números. Esta inteligencia la poseen los científicos.
2. Lingüística: capacidad de comprender y utilizar la lengua que se habla. Esta inteligencia la tienen, por ejemplo, los escritores.
3. Corporal-Kinestésica: capacidad de advertir e imitar movimientos. Este es el tipo de inteligencia que poseen los deportistas, bailarines, cirujanos, entre otros.
4. Inteligencia Espacial: capacidad de atender a la colocación de los cuerpos en el espacio. Esta es la inteligencia que corresponde a escultores, decoradores, ingenieros, etc.
5. Interpersonal: capacidad de leer las emociones del otro, ponerse en su lugar (empatía) y saber cómo tratarlo. Es el tipo de inteligencia que desarrollan los profesores, vendedores, políticos, etc.
6. Intrapersonal: capacidad de conocerse a sí mismo y de regular las emociones, el autoestima y la autoconfianza.
7. Musical: capacidad de percibir y repetir la Música. Este el tipo de inteligencia que poseen los cantantes compositores, cantantes y otros.
8. Naturalista: capacidad de desarrollarse en la naturaleza. Es el tipo de inteligencia de biólogos y naturalistas.

En su teoría Gardner tipifica las formas de inteligencia que reconoce, dos de estos tipos son la intrapersonal y la interpersonal. Define como intrapersonal a la capacidad de conocerse a sí mismo, de regular las emociones propias, involucra también el autoestima y el autoconocimiento. En cuanto a la interpersonal es la capacidad e leer las emociones del otro, desarrollar empatía y saber cómo relacionarse con los demás.

En conclusión, estos dos tipos de inteligencia reúnen características que teóricos como Mayer y Salovey, Bar-On y Goleman mencionan en sus definiciones de inteligencia emocional. En el caso de la definición de Hendrie Weisinger, intrapersonal e interpersonal, son los componentes de la inteligencia emocional.

1.3.7. Desempeño Laboral.

Se considera a Robert Owen, un empresario de tendencia socialista utópica, uno de los pioneros en cuanto a desempeño y evaluación en el ámbito laboral, pues implementó un mecanismo en el cual cada obrero tenía una libreta donde su supervisor registraba las tareas realizadas, esto según lo refiere Martínez (2000)

Milkovich y Bourdren (1994) plantean el desempeño laboral como el nivel de cumplimiento de requisitos que un empleado cumple en su trabajo.

Para Palaci (2005), el desempeño laboral es el grado de utilidad que se proyecta aportar a la empresa u organización con las diversas acciones que el individuo ejecuta en un lapso de tiempo, la definición está dada desde la perspectiva del colaborador o empleado, en la medida de lo que espera aportar a empresa.

Para Chiavenato (1999), el esfuerzo de cada persona se direcciona por las capacidades y habilidades que posee, por las percepciones que tiene del rol que debe cumplir. Robbins (2004), afirma que el desempeño de un individuo, hasta cierto punto, depende de las habilidades que posea para interactuar de manera eficaz con su jefe y sus compañeros. Estos autores hacen notar, que el desempeño laboral dependerá de las capacidades o habilidades que posea o desarrolle el trabajador.

A lo largo de la historia, las sociedades han definido los diferentes aspectos de las relaciones laborales. En cuanto a desempeño laboral, desde su definición más incipiente con Owen hasta Milkovich y Bourdren, se define como cumplimiento de tareas o requisitos; en contraparte Chiavenato, Palaci y Robbins lo definen desde la perspectiva del trabajador, por lo que aporta o por sus capacidades. Cabe notar que los autores citados en sus definiciones no puntualizan qué rol juega el empleador en el desempeño laboral.

1.3.8. Perfil Docente.

Para referirse y definir docente, los autores suelen hacer uso de términos con

significados equivalentes: profesor, profesional de la educación, académico, son algunos de ellos. En otros casos la definición es equivalente al conjunto de atributos que consideran debe contemplar el perfil docente.

Montenegro (2007), en su definición de perfil docente le atribuye el conjunto de particularidades pertenecientes a profesionales que ejerce en el área de la educación. El docente debe ser una persona integral, poseedor de competencias básicas que son el cimiento de competencias específicas para el desempeño de su labor.

Las consideraciones que Briones (1999), hace sobre el docente, tienen que ver con las conductas de los académicos, es decir, de los docentes. Este autor indica que el académico además de ser especialista en el área del conocimiento que imparte, debe ser especialista en los métodos de esa disciplina, esto incluye en el área curricular el diseño y desarrollo de: medios, materiales, técnicas y evaluación.

Finalmente para Bazán (2004), el perfil integral del profesor puede entenderse como una serie organizada y coherente de cualidades o rasgos deseables en el educador, los mismos que se evidencian en los conocimientos que domina, las habilidades que demuestra, las actitudes que toma y los valores que guían su vida personal y profesional.

Mientras Montenegro atribuye al perfil docente cualidades en las que intervienen factores variados (ámbito personal, contexto, etc.) y que corresponden a un perfil ideal de difícil realización en un solo individuo, autores como Briones y Bazán se refieren a conductas o rasgos deseables. A diferencia del primero, los dos últimos consideran un abanico amplio de características deseables que se materializan en la medida de lo que sus estudiantes requieran.

1.3.9. Definiciones de Desempeño Docente.

Robalino (2005), en una publicación para la UNESCO, define como desempeño docente al proceso que convoca las capacidades profesionales, disposición individual y responsabilidad social, en pro de reunir relaciones significativas entre los elementos que

inciden en la educación de alumnos; interviniendo en la gestión educativa; vigorizando la cultura institucional democrática; y participando en el diseño, puesta en marcha y evaluación de políticas educativas locales y nacionales que promuevan en los estudiantes aprendizajes y formen destrezas para la vida.

Para Estrada (2013), el desempeño docente es el eje que logra movilizar el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, por lo tanto, es necesario analizar y evaluar el desempeño docente desde lo cotidiano y de manera concreta.

Según Montenegro (2007) debemos entender el desempeño docente como el cumplimiento de las labores o funciones encomendadas al docente con factores relacionados al docente mismo, al entorno y desde luego a los estudiantes. Este mismo autor nos habla de un enfoque evaluativo basado en el perfil profesional del docente, en el cual se evalúa el desempeño a partir de las características que se percibe debe poseer un buen profesor, características consensuadas por los actores del proceso educativo (estudiantes, padres de familia, autoridades). Este autor identifica tres tipos de factores que determinan el desempeño docente, estos están asociados: al docente mismo, al estudiante y finalmente al contexto.

Para un adecuado control, acompañamiento y evaluación de desempeño docente en las instituciones educativas, se establecen procesos con lineamientos claros y responsables de los mismos.

Según el Departamento de Estímulos a la Productividad Académica de la Universidad Veracruzana (UV, 2013) el desempeño docente son todas las acciones que el docente desarrolla tanto en el aula como fuera de ella y que van orientadas a beneficiar el aprendizaje de los educandos, relacionados con competencias y objetivos delineados en un plan de estudios y regidos por los principios de un Modelo Educativo Institucional. En el instrumento de evaluación elaborado por esta universidad, se puede identificar que las categorías utilizadas, corresponden a las dimensiones definidas para desempeño docente por Héctor Valdés Veloz.

Valdés (1997), define desempeño docente como el actuar idóneo del docente, con base en el conjunto de habilidades pedagógicas que necesita para realizar una actividad con profesionalismo, eficiencia y eficacia. A partir de esta precisión, luego define ‘evaluación de desempeño docente’ desde la perspectiva del modelo desarrollado por él: proceso sistemático que permite la obtención de información fiable y válida. Esta definición y las dimensiones e indicadores que de ella se desprenden son el marco referencial de la segunda variable de este estudio.

Ya sea un proceso que convoca capacidades profesionales o como cumplimiento de labores o funciones asignadas al profesor, a diferencia de desempeño laboral, el desempeño docente en su definición implica el acompañamiento y la participación de la contraparte del docente trabajador: el directivo de la institución e incluso padres de familia y estudiantes; en consecuencia para Valdés el desempeño docente es inherente a evaluación.

1.3.9.1. Dimensiones de Desempeño docente.

Como se indica en el apartado anterior, las categorías que la Universidad Veracruzana utiliza en su instrumento para evaluar el desempeño docente, coinciden con las dimensiones de desempeño docente del modelo de Valdés (1997):

- Dimensión Capacidad pedagógica. Formación profunda del docente, sus conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas; el desarrollo de actividades dirigidas a la formación de sus estudiantes en función de fines y lineamientos previamente establecidos. Comprende:
 - Grado de dominio de los contenidos que imparte
 - Efectividad de su capacitación
 - Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente-educativo(Esta dimensión corresponde a la categoría ‘competencia docente’ enunciada en el instrumento utilizado)
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Cumplimiento de funciones. Comprende:

- Grado de participación en las sesiones metodológicas o jornadas de reflexión docente

- Cumplimiento de la normativa
- Asistencia puntual a la escuela y las clases

(Esta dimensión corresponde a las categorías ‘adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional’ y ‘elementos académicos administrativos’ enunciadas en el instrumento utilizado)

- Emocionalidad. Autorregulación de emociones y autoimagen. Comprende:

- Nivel de satisfacción con la labor que realiza.

(Esta dimensión corresponde a la categoría ‘percepción global’ utilizado enunciadas en el instrumento utilizado)

1.3.10. Modelo de evaluación del desempeño docente de Valdés.

El Dr. Héctor Valdés Veloz, especialista cubano en educación con amplia trayectoria e importantes obras en ese ámbito, en 1997 publicó *Desempeño del Maestro y su evaluación*. En este texto de cinco capítulos, apoyado en fundamentos teóricos, intenta responder las interrogantes: quién evalúa, a quién y por qué; cuál es el fin de la evaluación y con qué metodología; desde qué contextos y con qué procesos; qué evaluar; cómo contribuir al desarrollo profesional del docente. (Valdés, 1997)

En el primer capítulo, hace una crítica a la evaluación del desempeño docente en el siglo pasado con base en que: no existía un sistema válido de evaluación, el uso de estándares se presentaba de manera pobre, ausencia de criterios válidos y aplicables, los evaluadores carecían de preparación, el aula en su contexto no fue considerada y falta de fundamento teórico. En relación a lo anterior luego puntualiza que la evaluación tiene funciones específicas (diagnóstica, instructiva, educativa y desarrolladora); finalmente explica que sus fines son mejorar la enseñanza, responsabilizar al docente de su desarrollo persona, realizar un control administrativo y propiciar un pago por méritos. (Valdés, 1997)

En el capítulo segundo presenta su modelo de evaluación al desempeño docente,

pero antes hace una revisión del marco conceptual que aportaron las principales corrientes psicológicas, para la teoría y práctica pedagógica, así como los autores de definiciones y teorías sobre desempeño laboral.

El modelo de Valdés comprende: capacidades pedagógicas, responsabilidades, emocionalidad y autorregulación de emociones, correspondiéndole a cada uno una serie de indicadores.

En el tercer capítulo explica los métodos mediante los cuales se puede desarrollar la evaluación de desempeño docente: observación de clase, encuesta de opinión profesional, prueba objetiva estandarizada, portafolio, test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional, autoevaluación.

En el capítulo cuarto Valdés realiza consideraciones éticas del proceso de evaluación al desempeño del docente, puntualizando a qué tienen derecho los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia antes, durante y después del proceso de evaluación. En el último capítulo orienta en lo que se debe hacer al término de la evaluación del desempeño laboral docente: comunicar los resultados y la *metaevaluación*, es decir, evaluar el proceso de evaluación. (Valdés, 1997)

1.3.11. Teoría de la autoeficacia y el desempeño docente.

La teoría de la autoeficacia tiene su origen en otras dos teorías: la del aprendizaje social (Rotter, 1966) y la sociocognitiva (Bandura, 1986).

El psicólogo canadiense Albert Bandura en su teoría sobre las creencias de la autoeficacia (1997), plantea que cada individuo tiene sus propios criterios sobre las capacidades que posee cuando se propone realizar una tarea; que el control y la competencia que éste desarrolle para crear su entorno, le permitirán capacitarse para responder al ambiente y modificarlo por medio de su desempeño o actuación. Es decir, la autoeficacia es el conjunto de creencias de un individuo sobre sus capacidades personales,

que le permitirán estructurar acciones para obtener los resultados proyectados. En consecuencia, para Bandura (1997) citado en Corzo (2006), el logro que alcance una persona, está directamente relacionado con las expectativas que ésta ideó obtener como resultado.

En cuanto a lo que el ser humano procura obtener, Bandura considera existen tres elementos que se relacionan: el ambiente, la conducta y aspectos personales, considerando en éste último los aspectos biológicos, cognitivos y afectivos. Para este autor la autorreflexión del individuo es la principal herramienta para que logre evaluar sus propias experiencias, de forma que su criterio y creencias sobre sí mismo ejercen una influencia determinante sobre sus futuras actuaciones. (Corzo, 2006)

La autoeficacia docente ha despertado en las últimas décadas gran interés por los investigadores, existiendo un gran número de estas como la de Gibson y Dembo (1984), en la que demuestran que entre la autoeficacia docente y el logro académico de los estudiantes existe una correlación positiva; en consecuencia puede afirmarse que mientras mayor sea la percepción de autoeficacia que posea el docente, el resultado académico de los estudiantes será mejor. (Gibson y Dembo citados por Corzo 2006)

Finalmente sobre el éxito que alcance el docente con los estudiantes, Bandura (1997) explica que éste se alcanza con las sólidas creencias del profesor respecto a sus capacidades de promover cambios, pues quienes dudan de su autoeficacia, hacen que el ambiente en sus aulas debilite la autopercepción de eficacia en los estudiantes. Para Bandura (1997), son cuatro los aspectos que permiten en el docente desarrollar las creencias de autoeficacia:

- 1) Experiencias directas: las creencias de autoeficacia se producen del resultado exitoso (las fortalece) o del fracaso (las debilita) que se obtenga al ejecutar una tarea.
- 2) Aprendizaje por observación: el individuo al compararse con su compañero, se observa desarrollando una situación similar, esto lo motiva a superar el logro del otro contribuyendo a aumentar las creencias de autoeficacia.

- 3) Persuasión verbal: la retroalimentación constructiva, el elogio y el estímulo consecuente y honesto.
- 4) Activación fisiológica: el estado de ánimo influye en el sentido de eficacia afectando el desempeño del individuo, es decir quien se considera eficaz en un nivel alto, busca beneficiarse de la activación fisiológica.

(Corzo, 2006)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Pregunta general.

¿De qué manera la Inteligencia Emocional se relaciona con el Desempeño Docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018?

1.4.2. Preguntas específicas.

¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la dimensión capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018?

¿De qué manera la inteligencia emocional se relaciona con la dimensión emocionalidad de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación es conveniente, ya que está orientada a contribuir en el estudio de dos aspectos de importancia que se relacionan en el ámbito educativo: la inteligencia emocional y el desempeño docente. En este contexto la investigación coadyuva en la comprensión del desarrollo de procesos y los resultados que de estos obtienen los docentes, además cabe la posibilidad de orientar en decisiones a tomar.

El estudio posee relevancia social porque con los resultados que arroje, los directivos de la institución podrán tomar medidas y diseñar acciones que vayan en beneficio del crecimiento profesional de los docentes, tanto como en pro de alcanzar objetivos de aprendizaje con los estudiantes; a la vez que pueden ser multiplicadores de experiencias con otros centros educativos.

La ejecución de este proyecto, responderá preguntas sobre la relación de la inteligencia emocional con el desempeño docente, lo que permitirá obtener resultados que puedan ser utilizados por la institución educativa en la que se desarrolla el estudio, tanto como en otras instituciones.

El valor teórico de la investigación se justifica porque aporta conocimientos sobre la manera en que se relaciona la inteligencia emocional con el desempeño docente.

El trabajo se justifica metodológicamente con la aplicación de instrumentos de medición confiables y válidos, como el test y el cuestionario; pues estos recaban información mediante procesos científicos.

El valor práctico de esta investigación se justifica porque en la institución educativa, existe la necesidad de aplicar procesos que midan el desempeño de los docentes y que estos procesos se conviertan en prácticas permanentes que mejoren los servicios que oferta la institución.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

El nivel de Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Desempeño de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

1. El nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018.

2. El nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018.

3. El nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión emocionalidad de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional de los docentes de bachillerato en una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

1.7.2. Específicos.

1. Establecer la relación entre inteligencia emocional y capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato en una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

2. Constatar la relación entre inteligencia emocional y responsabilidad en el desempeño de las funciones laborales de los docentes de bachillerato en una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

3. Establecer la relación entre inteligencia emocional y emocionalidad de los docentes de bachillerato en una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El enfoque metodológico de la investigación fue cuantitativo, pues estuvo centrado en aspectos que se pudieron observar y cuantificar. Fernández, Hernández y Baptista (2006), indican que este tipo de enfoques para probar su hipótesis utilizan procesos de recolección de datos con una base numérica y análisis estadístico que permiten determinar patrones de comportamiento.

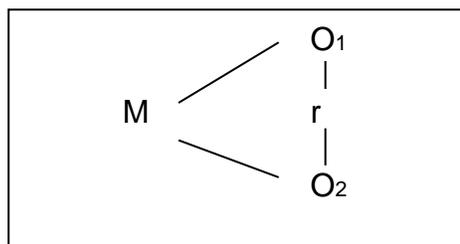
Por la finalidad es básica, por el alcance fue transversal y la orientación que asumí correspondía a la comprobación.

Por su tipo, esta investigación fue correlacional causal, pues cuantificó y examinó la relación entre dos variables. Según Fernández, Hernández y Baptista en los diseños correlacionales y causales ya existe la causalidad, sin embargo, esta es direccionada por el investigador quien determina cuál es la causa y el efecto.

El diseño corresponde a una investigación correlacional causal, dado que tuvo como propósito conocer la relación entre las variables: *inteligencia emocional* y *desempeño docente*; midió, cuantificó y analizó la vinculación de las variables. Las correlaciones se sustentaron en las hipótesis que fueron sometidas a prueba.

Las dos variables se investigaron en la misma unidad de estudio: docentes de bachillerato de la Unidad Educativa González Suárez, Durán Ecuador, 2018.

Graficación del diagrama



- M = 25 Docentes de la sección secundaria de la Unidad Educativa “González Suárez”
- O1 = Variable 1: Inteligencia Emocional
- O2 = Variable 2: Desempeño Docente
- r = relación entre las variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable correlacional causal V1: Inteligencia Emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 1: Inteligencia Emocional	El uso intencional que hacemos de nuestras emociones, de manera que trabajen para nosotros con el fin de que nos ayuden a guiar nuestro comportamiento y a pensar de manera que mejoren nuestros resultados.	Uso intencional que hacen los docentes de la Unidad Educativa González S. de sus propias emociones, como resultado de la mejora en las dimensiones: intrapersonal, interpersonal 45 ítems del test para evaluar la inteligencia emocional.	Intrapersonal	Auto-conciencia Control de emociones Auto-motivación	Test
			Interpersonal	Relacionarse bien Asesoría emocional	

Variable correlacional causal V2: Desempeño Docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Actuación e idoneidad del docente demostrada en un conjunto de capacidades pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional y eficiente Héctor Valdés Veloz (1997)	Actividad de los docentes de la U. E. González S. en la que ponen en práctica sus capacidades pedagógicas, el cumplimiento responsable de sus funciones; y la capacidad de autoregulación emocional y autoimagen y que se expresa en los ocho ítems del cuestionario para evaluación del desempeño docente.	Capacidad Pedagógica	*Grado de dominio de contenidos que imparte *Efectividad de su capacitación *Capacidad de planificar adecuadamente	Cuestionario
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	*Grado de participación en jornadas metodológicas *Asistencia puntual *Cumplimiento de la normativa	
			Emocionalidad	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La población estuvo constituida por 25 docentes (de ambos sexos) que fueron contratados para impartir clases en el nivel de bachillerato de la U. E. González Suárez, para el periodo lectivo 2018-2019. De la población corresponden 7 al sexo masculino y 18 al sexo femenino, la edad de los docentes oscila entre los 22 y los 63 años. Según Restituto Sierra Bravo, (1991) el universo o población está formado por todo el conjunto de unidades que se desea estudiar y que se pueden observar de manera individual en el estudio. El día que se aplicaron los instrumentos cinco docentes estuvieron ausentes de la institución.

Tabla 1. Población

Nivel	Sexo		Total de docentes	N° de docentes participantes
	M	F		
Bachillerato	7	18	25	20

Fuente: archivo de contratos de la U. E. González Suárez (2018)

2.3.2. Muestra.

Se aplicaron los instrumentos de evaluación a toda la población, por lo tanto, no hubo la necesidad de utilizar criterios para la determinar una muestra. Sin embargo, cabe indicar que el día de aplicación de los instrumentos, cinco docentes de la institución estuvieron ausentes por otras responsabilidades laborales.

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

2.4.1. Técnicas.

Se utilizaron las técnicas: test y cuestionario. Entendemos por técnica al procedimiento sistematizado y operativo que nos permiten obtener una solución para problemas según Abanto. (2014)

2.4.2. Instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron para registrar la información fueron test psicométrico y cuestionario. Estos son medios auxiliares que sirven para recoger información y registrar datos (Abanto, 2014)

Test psicométrico: se utilizó este instrumento diseñado por de Dr. Hendrie Weisinger y fue adaptado en la escala por la maestrante investigadora. El test se utilizó para medir de manera individual, el nivel de inteligencia emocional de los docentes; posee dos componentes entre los cuales se reparten 45 ítems. El test es un experimento breve

que se utilizó como diagnóstico. El recojo de información de este instrumento se realizó al término de la jornada de estudio de los alumnos, para esto en una sala de receso se dieron las indicaciones necesarias a los docentes según iban llegando.

Cuestionario: se utilizó este instrumento elaborado por el Departamento de Estímulos a la Productividad Académica de la Universidad Veracruzana (México) cuya base teórica corresponde al Dr. Héctor Valdés; fue adaptado en la escala y a los términos de la región por la maestrante investigadora. Se utilizó para medir de manera individual el nivel de desempeño de los docentes; posee tres dimensiones entre las que se reparten diez ítems. Este instrumento es un conjunto de cuestionamientos formulados en un escrito que se entrega a personas de la población para opinen sobre aspectos previamente determinados. Se aplicó el segundo día de recojo de datos en un espacio abierto adecuado con mesas y sillas.

2.4.3. Validez.

La validez de los instrumentos utilizados para las variables inteligencia emocional y desempeño docente, se determinó a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema, para lo cual utilizó el documento denominado ‘matriz de validación del instrumento’.

2.4.4. Confiabilidad.

Se midió y cuantificó el nivel de confiabilidad de los instrumentos utilizados, mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, con la aplicación de una prueba piloto de los dos instrumentos a 10 docentes de la básica media de la UE González Suárez. Estos fueron los resultados que se obtuvieron.

Escala: INTELIGENCIA EMOCIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,851		45	

Escala: DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	10

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
35,4000	86,933	9,32380	10

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizó el análisis de los datos con la información recabada cuando se aplicaron los instrumentos, posteriormente se ingresó esta información en el programa IBM Statistics versión 22, que realiza los respectivos procesos estadísticos. Una vez aplicado el proceso en programa estadístico, se elaboraron:

- Tablas cruzadas para la interpretación y análisis de resultados en el objetivo general y los objetivos específicos.
- Tablas bivariadas para el análisis e interpretación de los resultados en la hipótesis general y las hipótesis específicas.

2.6. Aspectos éticos

Toda la información que se recabó y procesó para el presente trabajo de investigación, se manejó con estricto apego a principios éticos, así se garantizó el respeto a la integridad todos los involucrados en el proceso de investigación:

- Los autores consultados: se respetó la propiedad intelectual de todos los autores consultados y referenciados en la realidad problemática, los antecedentes y la teorías relacionadas al tema, haciendo uso de citas y referencias bibliográficas, según las normas APA vigentes.
- La docente tutora de la tesis, Dra. Liliana Espinoza, con informe verificable en reporte turnitin, certificó la originalidad de este trabajo.
- Los investigados: se garantizó el anonimato en las respuestas que consignaron en los instrumentos y se procedió a la firma del consentimiento informado para la participación en la investigación que tuvo fines únicamente científicos y académicos.
- La autora siguió los protocolos establecidos por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo para garantizar que información recogida en este trabajo de investigación es únicamente con fines académicos y científicos.

III. RESULTADOS

Descripción de resultados

Objetivo general.

Determinar la relación entre la variable inteligencia emocional y la variable desempeño docente en el bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018

Tabla 2. Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en el bachillerato de una unidad educativa en Durán, Ecuador

		VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL			
		Nivel Medio	Nivel Alto	Total	
VARIABLE DESEMPEÑO	Nivel Alto	Recuento	1	19	20
DOCENTE		% del total	5,0%	95,0%	100,0%
Total		Recuento	1	19	20
		% del total	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: test y cuestionario aplicados a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis e interpretación.

La tabla 2 muestra que el 95% (19) de los docentes evalúa en nivel alto la variable inteligencia emocional, coincidiendo en igual porcentaje con la variable desempeño docente porcentaje.

Objetivo específico 1.

Establecer la relación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión capacidad pedagógica en los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

Tabla 3. Relación entre inteligencia emocional y capacidad pedagógica en los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018

			VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL		
			Nivel Medio	Nivel Alto	Total
DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA	Nivel Medio	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
	Nivel Alto	Recuento	1	17	18
		% del total	5,0%	85,0%	90,0%
Total		Recuento	1	19	20
		% del total	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: test y cuestionario aplicados a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis e interpretación.

En cuanto a la tabla 3 que corresponde a relación entre inteligencia emocional y capacidad pedagógica, los resultados se muestran de la siguiente manera: los docentes puntúan en inteligencia emocional (95%) y en capacidad pedagógica (90%) en nivel alto, pero existen ligeras diferencias en los porcentajes. En capacidad pedagógica un 10% puntúa en nivel medio.

Objetivo específico 2.

Constatar la relación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales en los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

Tabla 4. Inteligencia emocional y responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

			VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL		
			Nivel Medio	Nivel Alto	Total
RESPONSABILIDAD	Nivel Medio	Recuento	1	0	1
EN EL DESEMPEÑO		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
DE FUNCIONES	Nivel Alto	Recuento	0	19	19
LABORALES		% del total	0,0%	95,0%	95,0%
Total		Recuento	1	19	20
		% del total	5,0%	95,0%	100,0%

Fuente: test y cuestionario aplicados a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis e interpretación.

En la tabla 4 que presenta la relación entre inteligencia emocional y responsabilidad en el desempeño de funciones laborales, se muestra como resultado que los encuestados evalúan en nivel alto con 95% la variable inteligencia emocional al igual que la dimensión responsabilidad en el cumplimiento de funciones laborales, pero el 5% (1) coincide en evaluar la variable y la dimensión en un nivel medio.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación entre la variable inteligencia emocional y la dimensión emocionalidad en los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018.

Tabla 5. Relación entre inteligencia emocional y emocionalidad en los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador, 2018

			VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL		
			Nivel Medio	Nivel Alto	Total
EMOCIONALIDAD	Nivel Medio	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	5,0%	5,0%
	Nivel Alto	Recuento	1	18	19
		% del total	5,0%	90,0%	95,0%
Total	Recuento	1	19	20	
	% del total	5,0%	95,0%	100,0%	

Fuente: test y cuestionario aplicados a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis e interpretación.

En la tabla 5 se muestra la relación entre inteligencia emocional y emocionalidad en los docentes con los siguientes resultados: 95% (19) de los docente evalúa la variable inteligencia emocional en nivel alto al igual que a la dimensión emocionalidad, pero un 5% (1) de los docentes evalúa en nivel medio la misma variable.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general.

HI: El nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente de bachillerato de unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

H0: El nivel de inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el Desempeño Docente de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

Tabla 6. El nivel de inteligencia emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

			Variable INTELIGENCIA EMOCIONAL	Variable DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de	VARIABLE INTELIGENCIA	Coefficiente de correlación	1,000	,017
Spearman	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	.	,945
		N	20	20
	VARIABLE DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,017	1,000
	DOCENTE	Sig. (bilateral)	,945	.
		N	20	20

Fuente: test y cuestionario aplicados a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis y toma de decisión.

En la tabla 6 se muestra que el nivel de correlación de Spearman entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente es de 0,017 con lo que se puede considerar de nulidad la hipótesis, pues no existe correlación entre las dos variables analizadas. En conclusión, con este resultado se aprueba la hipótesis nula de la investigación, es decir, la Inteligencia Emocional no se relaciona significativamente con el Desempeño Docente.

Hipótesis específica 1.

H1: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

H0: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con la dimensión capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

Tabla 7 La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

			DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN CAPACIDAD PEDAGÓGICA	Coeficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,666
		N	20	20
	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,666	.
		N	20	20

Fuente: test y cuestionario aplicado a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis y toma de decisión.

En la tabla 7 se muestra que el nivel de correlación de Spearman entre la variable inteligencia emocional y la dimensión capacidad pedagógica es de -0,103 con lo que se puede considerar de nulidad la hipótesis específica 1, pues no existe correlación entre la dimensión y la variable analizadas. Por lo tanto la hipótesis específica 1 no se considera comprobada sino nula, es decir, la variable inteligencia emocional no se relaciona con la dimensión capacidad pedagógica.

Hipótesis específica 2.

H1: La variable inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

H0: La variable inteligencia emocional no se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

Tabla 8. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

			RESPONSABILIDAD EN DESEMPEÑO DE FUNCIONES	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES LABORALES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 20	,256 ,276 20
	VARIABLE_INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,256 ,276 20	1,000 . 20

Fuente: test y cuestionario aplicado a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis y toma de decisión.

En la tabla 8 se muestra que el nivel de correlación de Spearman entre la variable inteligencia emocional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones laborales es de -0,208 con lo que se puede considerar de nulidad la hipótesis específica 3, pues no existe correlación entre la dimensión y la variable analizadas. Por lo tanto la hipótesis específica 3 no se considera comprobada sino nula, es decir, la variable inteligencia emocional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de funciones no se relacionan.

Hipótesis específica 3.

H1: La variable inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión emocionalidad de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

H0: La variable inteligencia emocional no se relaciona significativamente con la dimensión emocionalidad de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

Tabla 9. La variable inteligencia emocional se relaciona significativamente con la dimensión emocionalidad de los docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

		DIMENSIÓN EMOCIONALIDAD	VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN	Coefficiente de correlación	,294
	EMOCIONALIDAD	Sig. (bilateral)	,208
		N	20
VARIABLE	INTELIGENCIA	Coefficiente de correlación	1,000
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	.
		N	20

Fuente: test y cuestionario aplicado a docentes de la UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Análisis y toma de decisión.

En la tabla 9 se muestra que el nivel de correlación de Spearman entre la variable inteligencia emocional y la dimensión emocionalidad es de 0,294 con lo que se puede considerar de nulidad la hipótesis específica 4, pues no existe correlación entre la dimensión y la variable analizadas. Por lo tanto la hipótesis específica 4 no se considera comprobada sino nula, es decir, inteligencia emocional no se relaciona con la dimensión emocionalidad.

IV. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general. En la tabla 2 se evidencia que la inteligencia emocional y el desempeño docente se encuentran en un nivel alto (95%). Se puede deducir que los docentes poseen una profunda capacidad de comprensión, dominio y reconocimiento de sus emociones, fortalezas y motivaciones, siendo hábiles en el manejo de estas; a la vez que reconocen las emociones en otros y se relacionan adecuadamente. En cuanto a desempeño docente se deduce que los profesores poseen un perfil profesional idóneo a sus funciones, atendiendo al desarrollo integral de los estudiantes y cumpliendo con las responsabilidades asignadas; en consecuencia los docentes cumplen con el perfil para las responsabilidades asignadas.

A pesar de ello, estadísticamente no se evidencia relación significativa entre las variables, lo que implica que son independientes, es decir, los niveles de inteligencia emocional no se encuentran relacionados con el desempeño de los docentes ($p=0,945$).

Por lo anterior, este trabajo difiere de los resultados obtenidos por Garay (2015), en su investigación inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente, encontró una relación significativa entre las variables, pero un grupo considerable de profesores se encontraba en un nivel medio de inteligencia emocional y alrededor de la mitad de ellos, estaba en proceso de alcanzar los logros planteados en este aspecto.

En relación a inteligencia emocional, el Dr. H. Weisisnger (1998) afirma que esta se refiere al uso intencional que el individuo da a sus propias emociones con el fin de orientar su comportamiento; se puede considerar que es coincidente con los rasgos de los docentes de la institución educativa de Durán. En cuanto a desempeño docente Valdés (1997), indica que es el actuar idóneo con base en habilidades pedagógicas que el docente requiere para desempeñarse de manera profesional, eficiente y eficaz; se puede concordar con la teoría por el perfil de los docentes. En resumen se concuerda con la teoría.

Con relación al objetivo específico 1. En la tabla 3 se evidencia que la inteligencia emocional (95%) y la capacidad pedagógica (90%) de los docentes se encuentran en un nivel alto, difieren en los porcentajes. De lo anterior se puede deducir que poseen capacidad de comprensión y dominio de sus emociones, logrando reconocer sus fortalezas y debilidades, siendo además hábiles para reconocer las emociones en otros y relacionarse con ellos. En cuanto a capacidad pedagógica se deduce que existe dominio de la temática de la asignatura que imparte, además de dar al estudiante la atención y dedicación que se requiere para alcanzar la formación integral del mismo. En consecuencia, el profesional con competencia docente, fomenta la participación activa del estudiante dándole el impulso que necesita a partir de su experiencia docente.

Pese a lo anterior, estadísticamente no se evidenció relación significativa entre la variable y la dimensión, es decir, los niveles de inteligencia emocional de los docentes no se encuentran relacionados con su capacidad pedagógica ($p=0,666$).

López (2016), en su investigación sobre inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes dentro de un contexto educativo, obtuvo que la mayoría de los docentes tenía la capacidad de entender sus emociones, lo que es coincidente con los resultados de esta investigación; no obstante, señala que los profesores de su estudio presentaron dificultades en habilidades didácticas y pedagógicas, los docentes que colaboraron en esta investigación, a diferencia de ellos demostraron un nivel en capacidades pedagógicas.

Lo que respecta a las teorías, los resultados de esta investigación concuerdan con los postulados teóricos de: Gardner (2001), la interpersonal es un tipo de inteligencia que desarrollan los profesores, con ella desarrollan empatía, les permite alcanzar metas y ser modelos pertinentes de comportamiento para relacionarse con los demás; Valdés (1997), la capacidad pedagógica conlleva un grado de dominio de la asignatura, capacidad e planificación y organización de actividades.

Con relación al objetivo específico 2. En la tabla 4 se evidencia que la inteligencia emocional y la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes coinciden en el nivel alto (95%). Se deduce entonces que comprenden y dominan sus emociones, reconocen sus fortalezas y debilidades, teniendo además empatía y capacidad e relacionarse con los demás. También se deduce que cumplen sus funciones participando en jornadas y sesiones pedagógicas, cumplen la normativa y asisten de manera puntual a la institución y a sus clases.

Pese a lo anterior, las estadísticas no evidencian relación significativa entre la variable y la dimensión, en conclusión la inteligencia emocional no se relaciona con la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes ($p=0,276$).

En el trabajo de Flores (2017), sobre inteligencia emocional y desempeño docente, reportó que algo más de la mitad de los docentes encuestados casi siempre mantiene estabilidad emocional, además de concluir que la inteligencia emocional y el desempeño docente tenían una relación significativa. En contraste los resultados del trabajo de investigación con los docentes de la unidad educativa de Durán, poseen casi en su mayoría habilidades emocionales, pero no comprobó relación con la responsabilidad en sus funciones laborales.

El Dr. Weisinger en su publicación *La inteligencia emocional en el trabajo*, puntualiza la importancia de un adecuado manejo de los aspectos *intra e inter* personales en la inteligencia emocional, pues el desarrollo de esas habilidades dependerá en qué medida el individuo obtenga los resultados propuestos en su vida laboral. Valdés en *Desempeño del maestro y su evaluación*, puntualiza que evaluar el desempeño del docente tiene funciones específicas e importante: diagnóstica, instructiva, educadora y desarrollara, cuyos fines son mejorar la enseñanza, responsabilizando al profesor de su desarrollo personal. Estas teorías son coherentes con los resultados de la presente investigación.

Con relación al objetivo específico 3. En la tabla 5 se evidencia que la inteligencia emocional y la emocionalidad se encuentran en un nivel alto (95%). Se deduce por lo tanto, que los docentes pueden reconocer sus emociones, al igual que asumir sus fortalezas y debilidades, poseen habilidades para comprender y relacionarse con otros. Lo que refiere a emocionalidad, están en capacidad de autoregular de emociones y su autoimagen, lo que a su vez es expresado en el nivel de satisfacción que alcanzan con la labor que realizan.

No obstante, en las estadísticas no se evidencia relación significativa entre la variable inteligencia emocional y la dimensión emocionalidad de los docentes ($p=0,208$).

Por lo anterior esta investigación difiere en resultados con Aroni (2015), que estudió las mismas variables y encontró una relación significativa entre ellas.

Se concuerda con el planteamiento teórico de Weisinger (1997), en el que manifiesta que inteligencia emocional es hacer un uso inteligente de las emociones propias; al igual que se concuerda con la teoría de la autoeficacia y el desempeño docente de Bandura (1997), que afirma que la autoeficacia es el conjunto de creencias que un docente tiene sobre sus capacidades y que está estrechamente ligado a lo que proyecta lograr con sus estudiantes en el salón de clase.

V. CONCLUSIONES

1. La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “González Suárez” de Durán, Ecuador en el 2018, aunque en ambos aspectos los docentes hayan obtenido un nivel alto; es decir, son profesionales con un gran dominio emocional, manejo de habilidades interpersonales, e idóneos para el ejercicio docente en su área de experticia en su gran mayoría.
2. La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con la capacidad pedagógica de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “González Suárez” de Durán, Ecuador en el 2018, aunque en la dimensión capacidad pedagógica demostraron un nivel alto; es decir, dominan el contenido que imparten, poseen una capacitación efectiva y están en capacidad de planificar.
3. La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con la responsabilidad en el desempeño de funciones laborales de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “González Suárez” de Durán, Ecuador en el 2018, aunque existe un alto nivel en la dimensión responsabilidad en desempeño de funciones; es decir, participan en actividades pedagógicas, cumplen las actividades designadas y practican la puntualidad.
4. La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con la emocionalidad de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “González Suárez” de Durán, Ecuador en el 2018, pese a que en la dimensión emocionalidad poseen nivel alto; es decir, los docentes se encuentran satisfechos con los resultados que obtienen a partir de su labor.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de la Unidad Educativa “González Suárez” de Durán, implementar un plan de asesoramiento emocional dirigido a los docentes, por cuanto es importante que continúen desarrollando habilidades emocionales, pues contribuyen en el buen desempeño laboral (Weisinger), por lo tanto la institución y la comunidad educativa se beneficiará. Se recomienda también una política de estímulos, considerando que las creencias que el individuo tiene sobre sus capacidades permitirá alcanzar los logros planeados (Bandura). El asesoramiento emocional y una oportuna retroalimentación constructiva coadyuvan a fortalecer las cualidades del equipo docente.
2. Se recomienda a las autoridades de la institución, orientar la asignación del reparto académico en relación al perfil del profesional del docente, de manera que sus capacidades pedagógicas puedan encaminarse a actividades eficaces desarrolladas con base en sus conocimientos y habilidades. A la luz de los resultados, un porcentaje muy pequeño de docentes puntuó en nivel medio en este aspecto.
3. Se recomienda a las autoridades de la unidad educativa mantener los mecanismos que fomentan el cumplimiento responsable de funciones, puesto que es el cumplimiento docente, el que permite ejecutar los procesos de formación de sus estudiantes.
4. Finalmente se recomienda a las autoridades de la institución reforzar la percepción de satisfacción del docente en relación a la labor que realiza, pues esto contribuirá y promoverá aspectos positivos; mientras que en situaciones contrarias, los profesores dudarán de su autoeficacia y debilitarán la percepción de efectividad en los estudiantes.

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de Investigación*. Retrieved abril 2018, from <https://www.ucv.edu.pe>
- Alles, M. (2010). Retrieved abril 2018
- Aquino, T. d. (2001). *Suma de Teología*. Madrid: Biblioteca de autores cristianos.
- Barreto, C. (2012). *utpl.edu.ec*. Retrieved abril 2018, from <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3693/1/Barreto%20Calle%20Cristian%20Fernando.pdf>
- Bazán, M. S. (2004). Hacia un perfil del docente universitario. *Revista de la educación, Universidad de Carabobo*.
- Bericat, E. (2012). *Emociones*.
- Bermudez, M. E. (2007). *La evaluación docente en la pedagogía Montessori: Propuesta de un Instrumento*. Retrieved Junio, from <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v11n1/v11n1a13.pdf>
- Bravo, R. S. (1991). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid : Paraninfo sa.
- Briones, G. (1999). Investigación y Docencia: Hacia una Educación Superior de Calidad. Problemas y perspectivas. *Enfoques educacionales*.
- Castro, W. A., & Pineda, R. G. (2015, junio 18). *Educación y globalización: Una visión crítica*. Retrieved from <https://www.redalyc.org/html/1002/100246672012/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* . Mc Graw Hill.
- Corzo, C. T. (2006). *Las creencias de autoeficacia*. Recuperado el Julio de 2018 , de <https://dialnet.unirioja.es>
- Estrada, L. (2013). Retrieved abril 2018
- Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía . (2011). Inteligencia Emocional . *Temas para la Educación* , 1-12 .
- Flores, G. (2017). *unmsm.edu.pe*. Retrieved abril 2018, from <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/6015?show=full>
- Galimberti, U. (2011). *Diccionario de Psicología* . Retrieved from <https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicologic3ada.pdf>

- Garay, A. (2015). *ucv.edu.pe*. Retrieved abril 2018, from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6446/Garay_FCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Guevara L. (Enero de 2011). *Revista profesional para profesionales de la enseñanza* . Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>
- Martínez, J. M. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil de carrera en administración pública y los organismos electorales* . Mexico : Geminis .
- Mayer, S. (1997). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones. *Revista Universitaria Formación del Profesorado*, 63 - 93.
- Merchán, I. M. (17 de Septiembre de 2015). *Test de habilidad de inteligencia emocional en la escuela*. Obtenido de <http://dehesa.unex.es/handle/10662/6195?locale-attribute=en>
- Milkovich, & Bourdren. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Mexico : Addison-Wesley Iberoamericana .
- Ministerio de Educación Ecuador . (Enero - Junio de 2007). *PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN 2006 - 2015*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendicion_2007.pdf
- Montenegro, A. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Magisterio .
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización* . Madrid: Pearson.
- Piaget, J. (1991). *Seis estudios de Psicología* . Retrieved from http://dinterrondonia2010.pbworks.com/f/Jean_Piaget_-_Seis_estudios_de_Psicologia.pdf
- Platón. (1872). *La Republica* . Madrid: Medina y Navarro.
- Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Prelac N° 1*, 6 - 23 .
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* . México: Prentice Hall.
- SENECYT. (2017). *Gobierno de la Republica del Ecuador* . Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/>
- Subsecretaria de Educación de Guayaquil. (2017). Retrieved from <https://educacion.gob.ec/subsecretaria-de-educacion-de-guayaquil/>

- Sutíl, C. R. (1998). *Emoción y cognición. James, más de cien años después* . Retrieved from <https://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61489/88336>
- UNESCO Santiago . (Junio de 2007). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE* . Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- Unidad Educativa Federico González Suárez. (2015). *Nuevo Código de Convivencia*. Durán. Universidad Veracruzana. (2013). Retrieved abril 2018, from www.uv.mx/psicologia/files/2013/12/Instrumento-de-evaluacion-desempeno-por-Consejo-Tecnico.pdf
- Valdés, H. (1997). *Desempeño del maestro y su evolución*. México.
- Weisinger, H. (2019). *Hendrie Weinsinger PhD*. Retrieved from <https://hankweisingerphd.com/about/>
- Zamora, C. C. (2017). *Relaciones humanas, habilidades sociales e inteligencia emocional*. Retrieved from <http://200.23.125.73/foro/includes/docs/aed6af.docx>

ANEXOS

Anexo 2: Ficha técnica de la variable Inteligencia Emocional

FICHA TÉCNICA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. NOMBRES : Test para la evaluación de la Inteligencia Emocional
2. AUTOR : H. Weisinger
3. FECHA : 2001
4. ADAPTACIÓN : Yesenia Jaramillo Toledo
5. FECHA DE ADAPTACIÓN : 2018
6. OBJETIVO : Medir de manera individual el nivel de Inteligencia Emocional en sus dimensiones intrapersonal e interpersonal, de los docentes de la U. E. González Suárez de Durán
7. APLICACIÓN : Docentes de la U. E. González Suárez
8. ADMINISTRACIÓN : Grupal
9. DURACIÓN : 20 minutos aproximadamente
10. TIPO DE ÍTEMS : Enunciados
11. N° DE ÍTEMS : 45
12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

1. Componente intrapersonal: 25 ítems

- Autoconciencia
1,6,11,12,13,14,15,17,18,19,20,21
- Control emocional 1,2,3,4,5,7,9,10,13,27
- Automotivación 7,22,23,25,26,27,28

2. Componente interpersonal: 23 ítems

- Relacionarse bien
8,10,16,19,20,29,30,31,32,33,34,
35,36,37,38,39
- Asesoría emocional
8,10,16,18,34,35,37,38,39,40,40,
41,44,45

Número de ítems: 45

Ítems se puntúan en las dos dimensiones: 4

Total de ítems para sumar el puntaje: 49

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Ordinariamente
2	Casi nunca	5	Con frecuencia
3	Ocasionalmente	6	Muchísimas veces
		7	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala Cualitativa	Escala Cuantitativa			
	DIMENSIÓN INTRAPERSONAL		DIMENSIÓN INTERPERSONAL	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	60	1	53
Medio	61	120	54	106
Alto	121	182	107	161

- Evaluación de variable

Niveles	INTELIGENCIA EMOCIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	114
Medio	115	228
Alto	229	343

14. VALIDACIÓN : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. CONFIABILIDAD : Mediante la prueba piloto realizada a 10 docentes que no son parte de la población de la unidad de estudio, se pudo establecer el valor de Alfa de Cronbach, estadística de fiabilidad de 0,851

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	45

16. INTERPRETACIÓN DE NIVELES

Bajo 1-114	Medio 115-228	Alto 229-343
Escasa capacidad de comprensión y de dominio de sus emociones; reconocimiento insuficiente de sus fortalezas, debilidades y desconocimiento de motivaciones propias. No es hábil en el manejo de emociones fuertes y control de sus impulsos; posee una baja capacidad para reconocer emociones en otros y para relacionarse con ellos.	Capacidad regular de comprensión y de dominio de sus emociones; mediano reconocimiento de sus fortalezas, debilidades y de sus propias motivaciones. Es poco hábil en el manejo de emociones fuertes y control de sus impulsos; posee una capacidad media para reconocer emociones en otros y para relacionarse con ellos.	Profunda capacidad de comprensión y dominio de sus emociones, reconocimiento de sus fortalezas, debilidades y motivaciones propias. Es hábil en el manejo de emociones fuertes y control de sus impulsos; posee una alta capacidad para reconocer emociones en otros y para relacionarse con ellos.

Anexo 3: Base de datos de la variable inteligencia emocional

DIMENSIÓN INTRAPERSONAL																												
N°	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TD	
1	6	5	4	3	5	4	6	3	5	3	6	7	6	5	6	5	6	6	5	7	7	6	6	5	5	6	138	
2	4	5	4	5	6	4	5	6	5	4	5	4	5	5	5	6	7	5	6	7	6	7	5	6	6	5	138	
3	7	6	4	4	4	6	6	7	6	7	6	5	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	154	
4	5	2	3	3	3	3	4	5	5	7	5	5	7	7	5	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8	154	
5	6	3	5	3	6	7	6	6	7	6	5	6	5	5	4	5	3	6	5	7	6	3	5	5	5	4	134	
6	7	5	6	5	5	6	7	3	3	3	7	7	5	7	5	7	5	5	6	5	5	7	5	6	6	6	144	
7	5	6	5	7	7	3	7	5	5	5	6	5	5	7	6	7	4	4	7	7	6	2	5	7	4	5	142	
8	5	5	5	5	6	5	7	1	7	7	6	7	6	6	5	7	7	5	5	7	7	6	7	7	4	6	151	
9	6	5	5	3	4	5	7	4	6	6	6	7	5	6	5	7	5	6	5	7	5	5	5	5	6	5	141	
10	5	5	5	5	5	4	4	3	5	6	6	6	5	5	6	5	3	4	5	4	5	5	7	5	6	7	131	
11	2	4	4	5	7	6	7	6	4	5	6	5	6	5	6	7	5	5	5	5	6	4	4	3	6	6	134	
12	6	5	6	4	5	6	6	4	4	4	6	4	6	7	5	4	5	7	6	3	4	3	4	4	4	4	126	
13	4	7	6	6	7	4	7	6	4	7	5	3	3	4	3	7	3	3	2	5	6	5	6	5	4	6	128	
14	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	5	119	
15	5	5	5	4	2	4	7	4	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	4	7	7	5	5	5	6	6	143	
16	5	6	4	4	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	4	5	5	4	5	5	135	
17	3	6	3	3	2	5	5	5	3	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	7	7	6	7	5	5	6	133	
18	5	7	5	4	3	4	6	2	5	5	7	7	6	7	6	6	5	6	2	7	6	7	7	7	7	7	146	
19	5	4	5	5	7	6	7	4	6	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	164	
20	7	1	3	3	2		4	1	4	5	5	6	5	7	5	7	7	7	6	7	7	7	5	7	5	4	127	

Fuente: Test aplicado a docentes de bachillerato de la UE González Suárez

INTERPERSONAL INTERPERSONAL																							Total variable	
8	10	16	18	19	20	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		TD
5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	4	6	7	6	6	5	6	5	6	5	7	6	6	132	270
6	5	6	6	7	5	5	4	6	7	7	6	6	4	6	7	7	6	6	6	5	5	6	134	272
6	6	6	5	6	6	6	7	1	7	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	5	5	7	135	289
4	5	5	7	7	7	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	105	259
3	7	3	5	3	6	6	6	7	4	6	6	6	3	6	7	7	7	7	7	6	6	6	130	264
5	3	6	7	5	5	6	7	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	127	271
7	5	6	7	4	4	5	6	6	7	4	7	6	5	6	7	6	6	6	6	6	5	6	133	275
5	7	5	7	7	5	6	6	6	6	7	5	7	5	6	6	7	7	7	7	7	5	7	143	294
5	6	5	7	5	6	7	7	7	7	5	5	7	3	7	7	6	7	5	7	6	6	6	139	280
5	5	5	5	3	4	5	5	5	6	7	6	7	7	7	7	5	5	7	6	5	6	4	127	258
6	4	5	7	5	5	6	5	5	5	6	6	5	4	6	6	5	5	6	7	4	5	5	123	257
5	4	4	4	5	7	6	7	7	5	5	6	6	4	6	7	6	7	6	7	4	5	6	129	255
5	4	4	7	3	3	4	3	2	4	2	6	6	6	7	7	5	4	3	7	3	4	5	104	232
5	3	5	5	5	6	6	6	6	5	3	3	4	3	3	5	5	5	3	6	4	4	3	103	222
6	6	5	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	7	150	293
5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	125	260
6	3	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	3	3	6	6	3	3	3	5	3	5	3	105	238
7	5	7	6	5	6	7	4	5	7	5	7	7	7	5	7	7	7	7	7	3	5	6	139	285
7	6	7	7	5	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	5	5	6	149	313
2	4	6	7	7	7	3	5	2	3	6	5	6	5	5	5	5	3	5	7	3	7	5	113	240

Fuente: Test aplicado a docentes de bachillerato de la UE González Suárez

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable Inteligencia Emocional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,851	,868	45

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,0000	2,53859	10
VAR00002	5,2000	1,13529	10
VAR00003	4,3000	2,00278	10
VAR00004	4,7000	1,88856	10
VAR00005	5,9000	1,28668	10
VAR00006	3,9000	1,96921	10
VAR00007	5,9000	1,28668	10
VAR00008	5,5000	2,01384	10
VAR00009	3,9000	1,91195	10
VAR00010	4,9000	2,23358	10
VAR00011	5,4000	2,11870	10
VAR00012	6,2000	1,13529	10
VAR00013	5,2000	1,93218	10
VAR00014	6,2000	,78881	10
VAR00015	6,0000	1,15470	10
VAR00016	5,7000	1,41814	10
VAR00017	5,7000	1,05935	10
VAR00018	5,8000	2,14994	10
VAR00019	5,7000	,94868	10
VAR00020	4,9000	1,59513	10
VAR00021	4,9000	1,96921	10
VAR00022	5,8000	1,03280	10
VAR00023	5,4000	2,27058	10
VAR00024	6,2000	1,47573	10
VAR00025	5,4000	1,95505	10

VAR00026	4,6000	1,89737	10
VAR00027	5,7000	1,49443	10
VAR00028	6,1000	,73786	10
VAR00029	5,7000	1,15950	10
VAR00030	5,7000	1,15950	10
VAR00031	5,0000	1,41421	10
VAR00032	5,1000	,99443	10
VAR00033	4,1000	2,02485	10
VAR00034	4,7000	1,94651	10
VAR00035	6,3000	,82327	10
VAR00036	5,5000	1,77951	10
VAR00037	6,3000	,94868	10
VAR00038	6,5000	,70711	10
VAR00039	6,0000	1,24722	10
VAR00040	6,0000	1,33333	10
VAR00041	5,3000	1,56702	10
VAR00042	6,5000	,52705	10
VAR00043	4,9000	1,52388	10
VAR00044	5,5000	1,17851	10
VAR00045	5,3000	1,15950	10

Anexo 5: Matriz de validación de instrumento de la variable inteligencia emocional

TÍTULO DE LA TESIS: **MATRIZ DE VALIDACIÓN**
Inteligencia emocional y desempeño docente de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ordinariamente	Con frecuencia	Muchísimas veces	Siempre	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		SÍ	NO
INTELIGENCIA EMOCIONAL	DIMENSION INTRAPERSONAL	AUTOCONCIENCIA	Identificar los cambios del estímulo fisiológico							✓		✓		✓					
			Relajarnos en situación de presión							✓		✓		✓					
			Actuar de modo productivo cuando estamos enfadados							✓		✓		✓					
			Actuar de modo productivo en situaciones de ansiedad							✓		✓		✓					
			Tranquilizarnos rápido cuando estamos enfadados							✓		✓		✓					
		Asociar diferentes indicios físicos con emociones diversas							✓		✓		✓						
		Usar el diálogo interior para controlar estados emocionales							✓		✓		✓						
		Pensar en sentimientos negativos sin angustiarnos							✓		✓		✓						
		Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros							✓		✓		✓						
		Saber cuándo tenemos pensamientos negativos							✓		✓		✓						
		Saber cuándo nuestro "discurso interior" es positivo							✓		✓		✓						
		Saber cuándo empezamos a enfadarnos							✓		✓		✓						
		Saber cómo interpretamos los acontecimientos							✓		✓		✓						
		Conocer qué sentimientos utilizamos actualmente							✓		✓		✓						
		Identificar la información que influye sobre nuestras interpretaciones							✓		✓		✓						
	Identificar nuestros cambios de humor							✓		✓		✓							
	Saber cuándo estamos a la defensiva							✓		✓		✓							
	Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás							✓		✓		✓							
	Saber cuándo no nos comunicamos con sentido							✓		✓		✓							
	Ponernos en marcha cuando lo necesitamos							✓		✓		✓							
	Recuperarnos rápido después de un contratiempo							✓		✓		✓							
	Completar tareas a largo plazo dentro del tiempo previsto							✓		✓		✓							
	Producir energía positiva cuando realizamos un trabajo poco interesante							✓		✓		✓							
	Abandonar o cambiar hábitos inútiles							✓		✓		✓							
	Desarrollar pautas de conductas nuevas y más productivas							✓		✓		✓							
	Cumplir con lo que decidimos							✓		✓		✓							
	DIMENSION INTERPERSONAL	RELACIONARSE BIEN	Comunicar sentimientos de modo eficaz							✓		✓		✓					
			Mantener la calma cuando somos el blanco del enfado de otros							✓		✓		✓					
			Comunicar con precisión lo que experimentamos							✓		✓		✓					
			Identificar nuestros cambios de humor							✓		✓		✓					
			Saber cuándo estamos a la defensiva							✓		✓		✓					
			Calcular el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre los demás							✓		✓		✓					
			Resolver conflictos							✓		✓		✓					
			Desarrollar el consenso con los demás							✓		✓		✓					
			Mediar en los conflictos de los demás							✓		✓		✓					
			Utilizar técnicas de comunicación interpersonal eficaces							✓		✓		✓					
		Expresar los sentimientos de un grupo							✓		✓		✓						
		Influir sobre los demás de forma directa o indirecta							✓		✓		✓						
		Fomentar la confianza en los demás							✓		✓		✓						
		Montar grupos de apoyo							✓		✓		✓						
		Hacer que los demás se sientan bien							✓		✓		✓						
		Proporcionar apoyo y consejo a los demás cuando sea necesario							✓		✓		✓						
		Reflejar con precisión los sentimientos de las personas							✓		✓		✓						
		Reconocer la angustia en los demás							✓		✓		✓						
		Ayudar a los demás a controlar sus emociones							✓		✓		✓						
Mostrar comprensión hacia los demás.								✓		✓		✓							
Entablar conversaciones íntimas con los demás							✓		✓		✓								
Ayudar a un grupo a controlar sus emociones							✓		✓		✓								
Detectar congruencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas							✓		✓		✓								

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Test de Inteligencia Emocional”

OBJETIVO: Medir de manera individual el nivel de inteligencia emocional en sus dimensiones intrapersonal e interpersonal en los docentes de la U. E. González Suárez de Durán

DIRIGIDO A: Personal Docente de ambos sexos de la institución educativa sección básica superior y bachillerato

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jaramillo Toledo Yesenia del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 6: Instrumento de desempeño docente

Cuestionario para la evaluación del Desempeño Docente

Conteste con total honestidad cada pregunta (1 mínimo y 5 máximo) marcando una X en el recuadro que elija.

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
Capacidad pedagógica	Deficiente	Insuficiente	Regular	Bueno	Excelente
Dominio de contenidos					
1. ¿Se relaciona(n) con su especialidad la(s) asignatura(s) que imparte?					
Efectividad de su capacitación					
2. ¿Con qué frecuencia participa en cursos de actualización docente?					
Capacidad de planificar					
3. ¿Participa con los demás docentes en la selección o actualización de las destrezas con criterio de desempeño para elaborar la planificación correspondiente al curso asignado?					
4. ¿Somete a validación de la dirección del área o de la Comisión Técnico Pedagógica los materiales elaborados para apoyar el aprendizaje de los estudiantes? (Planificación, evaluaciones, proyectos, etc.)					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	1	2	3	4	5
Participación en jornadas pedagógicas y de reflexión					
5. ¿Presenta a la dirección del área o la Comisión Técnico Pedagógica actividades innovadoras (académicas o no) que coadyuven en la formación integral de los estudiantes?					
6. ¿Busca espacios de diálogo para orientar sobre aspectos no académicos a sus estudiantes cuando la situación lo amerita?					
Cumple la normativa					
7. ¿Sigue lo establecido en la normativa institucional para cumplir con la metodología de clase, uso de espacios e instalaciones?					
8. ¿Cumple con las asignaciones de acompañamiento y supervisión de actividades estudiantiles fuera del salón de clase?					
Asistencia puntual a la escuela y a la clase					
9. De acuerdo a lo asignado como docente: asistir a clases puntualmente, permanecer con su grupo de estudiantes, concluir lo programado en la planificación (PCI, PUD, Plan de Clase), entregar a tiempo el registro de calificaciones, seguir horarios y cronogramas ¿Cumple con las responsabilidades?					
Emocionalidad	1	2	3	4	5
Nivel de satisfacción con la labor que realiza					
10. ¿Cómo valora su actuación en cuanto a adecuar su acción docente a los objetivos institucionales y su eficiencia en el logro de objetivos curriculares?					

¹ Tomados del Depto. De Estímulos a la Productividad Académica de la Universidad Veracruzana de México, (2010). Adaptado por: Yesenia Jaramillo Toledo (2018).

Anexo 7: Ficha técnica Desempeño Docente

FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO DOCENTE

- | | | |
|------------------------|---|--|
| 1. NOMBRES | : | Cuestionario de evaluación de Desempeño Docente |
| 2. AUTORES | : | Depto. De Estímulos a la Productividad Académica de la Universidad Veracruzana |
| 3. FECHA | : | 2010 |
| 4. ADAPTACIÓN | : | Yesenia Jaramillo Toledo |
| 5. FECHA DE ADAPTACIÓN | : | 2018 |
| 6. OBJETIVO | : | Medir de manera individual el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones: componente de competencia docente, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, elementos académicos administrativos, percepción global de los docentes de la U. E. González Suárez de Durán |
| 7. APLICACIÓN | : | Docentes de la U. E. González Suárez |
| 8. ADMINISTRACIÓN | : | Individual |
| 9. DURACIÓN | : | 15 minutos aproximadamente |
| 10. TIPO DE ÍTEMS | : | Enunciados |
| 11. N° DE ÍTEMS | : | 10 |
| 12. DISTRIBUCIÓN | : | Dimensiones e indicadores |
- 1. Capacidad pedagógica: 4 ítems**
 - Grado de dominio de contenidos que imparte
 - Efectividad de su capacitación
 - Capacidad de planificar adecuadamente
 - 2. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: 5 ítems**
 - Grado de participación en jornadas metodológicas y de reflexión
 - Cumplimiento de la normativa
 - Asistencia puntual
 - 3. Emocionalidad: 1 ítem**
 - Nivel de satisfacción con la labor que realiza

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Deficiente
2	Insuficiente
3	Regular
4	Bueno
5	Excelente

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa

Escala cuantitativa

	CAPACIDAD PEDAGÓGICA		RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES LABORALES		EMOCIONALIDAD	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	6	1	8	0	1,7
Medio	7	13	9	17	1,8	3,3
Alto	14	20	18	25	3,4	5

- Evaluación de variable

Niveles	DESEMPEÑO DOCENTE	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	16
Medio	17	33
Alto	34	50

14. VALIDACIÓN : La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. CONFIABILIDAD : Prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach realizada

con una prueba piloto a 10 docentes que no son parte de la población de la unidad de estudio, estadística de fiabilidad de 0,983

Escala: DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	10

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
35,4000	86,933	9,32380	10

16. INTERPRETACIÓN DE NIVELES

Bajo 1-16	Medio 17-33	Alto 34-50
Perfil docente poco aceptable para la(s) asignatura(s) que imparte, su atención en el estudiante es escasa, suele incumplir la normativa institucional omitiendo la realización de asignaciones especiales, es poco responsable en el desempeño de sus funciones.	Perfil docente aceptable para la(s) asignatura(s) que imparte, su atención se centra únicamente en el desarrollo académico del estudiante, suele seguir la normativa institucional cumpliendo ocasionalmente con asignaciones especiales, es medianamente responsable en el desempeño de sus funciones.	Perfil docente idóneo para la(s) asignatura(s) que imparte, su atención se centra en el desarrollo integral del estudiante, sigue la normativa institucional cumpliendo con asignaciones especiales, es altamente responsable en el desempeño de sus funciones aportando eficiencia a la institución.

Anexo 8: Base de datos de variable Desempeño Docente

DIMENSIONES	CAPACIDAD PEDAGÓGICA					RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES						EMOCIONA LIDAD	TOTAL DE LA VARIABLE
	Indicadores	Dominio de contenidos	Efectividad de su capacitación	Capacidad de planificar	TOTAL DE DIMENSIÓN	Participación en jornadas pedagógicas y de reflexión		Cumple la normativa		Asistencia puntual a la escuela y a la clase	TOTAL DE DIMENSIÓN	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	
						5	6	7	8				
N°	1	2	3	4	TOTAL DE DIMENSIÓN	5	6	7	8	9	TOTAL DE DIMENSIÓN	10	
1	4	4	5	5	18	5	4	4	4	4	21	5	44
2	4	5	4	5	18	3	4	5	5	4	21	4	43
3	5		4	4	13	4	5	5	4	5	23	5	41
4	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	22	5	44
5	5	5	5	4	19	3	5	4	5	4	21	4	44
6	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	49
7	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	24	5	48
8	5	5	3	5	18	5	4	5	3	3	20	5	43
9	4	3	3	4	14	5	5	4	5	5	24	4	42
10	3	3	4	3	13	2	4	4	4	4	18	4	35
11	5	5	4	3	17	5	4	5	5	5	24	4	45
12	4	5	3	5	17	3	4	4	4	5	20	3	40
13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	49
14	5	3	4	2	14	3	3	5	1	4	16	4	34
15	3	3	4	5	15	5	5	5	5	4	24	4	43
16	5	5	4	4	18	5	5	5	4	5	24	5	47
17	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	48
18	5	3	5	4	17	3	5	5	5	5	23	5	45
19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	50
20	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	4	47

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de bachillerato de la UE González Suárez

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	a		
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	10

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,3000	,82327	10
VAR00002	2,6000	1,07497	10
VAR00003	3,7000	1,15950	10
VAR00004	4,3000	,82327	10
VAR00005	2,7000	1,15950	10
VAR00006	4,3000	,82327	10
VAR00007	3,5000	1,08012	10
VAR00008	2,0000	1,05409	10
VAR00009	4,4000	,84327	10
VAR00010	3,6000	1,07497	10

Anexo 10: Matriz de validación de instrumento de la variable desempeño docente

TÍTULO DE LA TESIS:

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Inteligencia emocional y desempeño docente de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Ordinariamente	Con frecuencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
DESEMPEÑO DOCENTE	COMPETENCIA DOCENTE	PERFIL DOCENTE	¿Se relaciona(n) con su especialidad la(s) asignatura(s) que imparte?														
			¿Con qué frecuencia participa en cursos de actualización docente?														
		ATENCIÓN Y DEDICACIÓN HACIA EL ESTUDIANTE	¿Participa con los demás docentes en la selección o actualización de las destrezas con criterio de desempeño para elaborar la planificación correspondiente al curso asignado?														
			¿Somete a validación de la dirección del área o de la Comisión Técnico Pedagógica los materiales elaborados para apoyar el aprendizaje de los estudiantes? (Planificación, evaluaciones, proyectos, etc.)														
	ADECUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE AL MODELO EDUCATIVO INSTITUCIONAL	FORMACIÓN INTEGRAL DEL ESTUDIANTE	¿Presenta a la dirección del área o la Comisión Técnico Pedagógica actividades innovadoras (académicas o no) que coadyuvan en la formación integral de los estudiantes?														
			¿Busca espacios de diálogo para orientar sobre aspectos no académicos a sus estudiantes cuando la situación lo amerita?														
		INCORPORACIÓN A PROCESOS INSTITUCIONALES	¿Sigue lo establecido en la normativa institucional para cumplir con la metodología de clase, uso de espacios e instalaciones?														
	¿Cumple con las asignaciones de acompañamiento y supervisión de actividades estudiantiles fuera del salón de clase?																
	ELEMENTOS ACADÉMICOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	De acuerdo a lo asignado como docente: asistir a clases puntualmente, permanecer con su grupo de estudiantes, concluir lo programado en la planificación (PCI, PUD, Plan de Clase), entregar a tiempo el registro de calificaciones, seguir horarios y cronogramas ¿Cumple con las responsabilidades?														
	PERCEPCIÓN GLOBAL	JUICIO DE VALOR	¿Cómo valora su actuación en cuanto a adecuar su acción docente a los objetivos institucionales y su eficiencia en el logro de objetivos curriculares?														

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario de Desempeño Docente”

OBJETIVO: Medir de manera individual el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones: competencia docente, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, elementos académicos administrativos, percepción global de los docentes de la U. E. González Suárez de Durán.

DIRIGIDO A: Personal Docente de ambos sexos de la institución educativa sección básica superior y bachillerato

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Jaramillo Toledo Yesenia del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿De qué manera la Inteligencia Emocional se relaciona con el Desempeño Docente de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018?	Determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional de los docentes	El nivel de Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente	DESEMPEÑO DOCENTE	Competencia docente Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional Elementos académicos administrativos Percepción global	Perfil del docente Atención y dedicación para el alumno Formación integral del estudiante Incorporación a procesos institucionales Responsabilidad en el desempeño de sus funciones Juicio de valor	Cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICA				
¿De qué manera la dimensión Competencia docente se relaciona con la inteligencia emocional de los docentes?	Identificar la relación entre competencia docente e inteligencia emocional de los docentes	La dimensión competencia docente se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los docentes				
¿De qué manera la dimensión Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional se relaciona con la inteligencia emocional de los docentes?	Identificar la relación entre adecuación a la práctica docente e inteligencia emocional de los docentes	La dimensión Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los docentes				
¿De qué manera la dimensión Elementos académicos administrativos se relaciona con la inteligencia emocional de los docentes?	Identificar la relación entre dimensión elementos académicos e inteligencia emocional de los docentes	La dimensión Elementos académicos administrativos se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los docentes				
¿De qué manera la dimensión Percepción global se relaciona con la inteligencia emocional de los docentes?	Identificar la relación entre percepción global e inteligencia emocional de los docentes	La dimensión Percepción global se relaciona significativamente con la inteligencia emocional de los docentes				

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil, martes 5 de junio de 2018

Sra.

Mg. Carmen Ojeda León

Rectora de la Unidad Educativa "GONZÁLEZ SUÁREZ"

Durán

Estimada rectora:

Reciba usted cordiales saludos y mis más sinceros deseos de éxito en este nuevo periodo escolar, para usted y para la institución que tan acertadamente dirige. El motivo de la presente es solicitar a su despacho me autorice a aplicar los instrumentos de investigación para el proyecto de tesis titulado:

Inteligencia emocional y desempeño docente de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

Dicho trabajo de investigación, se realiza previo a la obtención de título de post-grado en Administración Educativa en la Universidad César Vallejo de Tumbes-Perú.

Concedora de su alto interés por la mejora continua de procesos y capacidades en el desempeño laboral de los docentes, agradezco su tiempo y favorable respuesta para con lo solicitado.

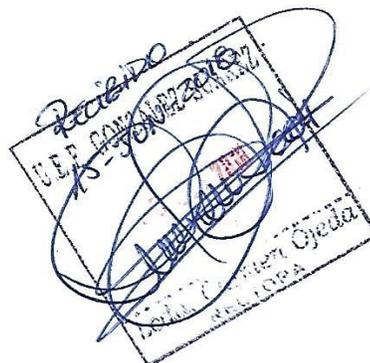
Atentamente,



Lic. Yesenia Jaramillo Toledo

Maestranda de Escuela de Postgrado

Universidad César Vallejo



Anexo 13: Documento de autorización de estudio



Unidad Educativa
"FEDERICO GONZÁLEZ SUÁREZ"

Cdla. Democrática Sur – Calle Manuel Díaz Granados S/N Telf.: 2550373 – 2552500

E-mail: fgs_duran@hotmail.com

Durán – Ecuador.

Durán, junio 16 de 2018

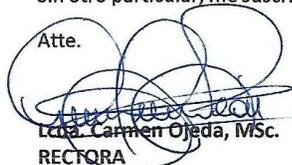
Señora Licenciada
Yesenia Jaramillo Toledo
Maestranda de Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo
Presente

De mis consideraciones.

Cordiales saludos. En respuesta a su solicitud fechada el 5 de junio del año en curso, me es grato comunicarle que nos complacería mucho que usted pueda desarrollar la investigación que propone con los docentes de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo de usted a la espera de información pertinente para su actividad.

Atte.



Lda. Carmen Ojeda, MSc.
RECTORA



Unidad Educativa Federico González Suárez

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación:

Inteligencia emocional y desempeño docente en el bachillerato de la
UE González Suárez de Durán, Ecuador 2018

Objetivo de la investigación:

Determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional en los
docentes de bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

Autora: Yesenia del Pilar Jaramillo Toledo

Lugar donde se realizará la investigación:

Unidad Educativa "González Suárez" (Durán - Ecuador)

Nombre del participante: Javier Arvelaez

Yo, Javier Arvelaez Mosquera, identificado con documento de identidad
N° 0924320716 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán
utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este
estudio de investigación.

Firma: 

Durán, 21 de junio de 2018

Anexo 15: Fotografías



ACTAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JARAMILLO TOLEDO, YESENIA DEL PILAR

INFORME TITULADO:

"Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: Piura, 10 de abril de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

Jaramillo_Toledo_T_MAE_2019_2do_Turnitin.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	13%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad de Piura Trabajo del estudiante	1%
5	myslide.es Fuente de Internet	1%
6	www.iesppubfgc.edu.pe Fuente de Internet	1%



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

feedback studio

Jaramillo_Toledo_T_MAE_2019_2do_Turnitin.docx

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Yosania del Pilar Jaramillo Toledo (0000-0003-3787-1347)

ASESORA:
Dra. Lilitiana Ivonne Espinoza Salazar (0000-0002-6336-4771)

SECCIÓN:
Educación e idiomas

Resumen de coincidencias

24 %

- 1 Entregado a Universida... 13 %
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 3 %
Fuente de internet
- 3 cybertesis.unmsm.edu... 1 %
Fuente de internet
- 4 Entregado a Universida... 1 %
Trabajo del estudiante
- 5 myslide.es 1 %



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: "Inteligencia emocional y desempeño docente en bachillerato de una unidad educativa de Durán, Ecuador,2018", de la estudiante **Yesenia del Pilar Jaramillo Toledo**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

Piura, 21 de noviembre del 2019



Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

