



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E.

Clemente Althaus - San Miguel 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Carmín Nelly León Tarazona

ASESOR:

Dra. Nancy Cuenca Robles

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión educativa y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Presidente

Mg. Patricia Bejarano Álvarez
Secretario

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles
Vocal

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional, por inculcarme siempre con sus buenos ejemplos de constancia y perseverancia que los caracterizan, por ese gran valor que ellos poseen para salir adelante, por el gran amor que me brindan día a día para hacer de mí una gran persona.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y al Dr. César Acuña Peralta, Rector fundador de por concederme la oportunidad de mejorar mi crecimiento personal y profesional, que me ha permitido seguir educándome en vuestras aulas universitarias. A mi asesora Dra. Nancy Cuenca Robles por sus acertadas orientaciones a fin de que logre un estudio relevante científicamente.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carmín Nelly León Tarazona, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI n.º44247865, respectivamente, con la tesis titulada *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel, 2017*, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a 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), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 21 de septiembre de 2017

Br. Carmín Nelly León Tarazona

DNI: 44247865

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis *Inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017*, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación.

En el presente trabajo, se estudia la relación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel, 2017. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; El capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Espero la calificación que corresponda a la presente investigación, así como me pongo a disposición para atender las observaciones y recomendaciones formuladas.

Los Olivos, 21 de septiembre de 2017

Br. Carmín Nelly León Tarazona

DNI: 44247865

Índice

	Pág.
Carátula	i
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	18
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	58
1.5 Justificación del estudio	59
1.6 Hipótesis	60
1.7 Objetivos	61

II. Método	
2.1 Diseño de investigación	64
2.2 Variables, operacionalización	67
2.3 Población y muestra	71
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	72
2.5 Métodos de análisis de datos	80
2.6 Aspectos éticos	81
III. Resultados	
3.1 Descripción de los resultados	83
IV. Discusión	105
V. Conclusiones	114
VI. Recomendaciones	117
VII. Referencias	120
Anexos	
- Anexo A: Matriz de consistencia	
- Anexo B: Matriz de operacionalización de las variables	
- Anexo C: Instrumento de investigación	
- Anexo D: Certificado de validación	
- Anexo E: Confiabilidad de instrumento de desempeño docente	
- Anexo F: Base de datos	
- Anexo G: Artículo científico	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable inteligencia emocional	69
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	70
Tabla 3. Población	71
Tabla 4. Juicio de expertos para la validación	78
Tabla 5. Criterio de confiabilidad de valores	79
Tabla 6. Coeficiente de confiabilidad del desempeño docente	80
Tabla 7. La dimensión inteligencia intrapersonal	83
Tabla 8. La dimensión inteligencia interpersonal	84
Tabla 9. La dimensión adaptabilidad	85
Tabla 10. Dimensión manejo de tensión	86
Tabla 11. La dimensión estado de ánimo	87
Tabla 12. La inteligencia emocional	88
Tabla 13. Asistencia y puntualidad en docentes	89
Tabla 14. La dimensión de actitud docente	90
Tabla 15. La dimensión dominio de asignatura	91
Tabla 16. la calidad de enseñanza	92
Tabla 17. Profesionalidad e identidad docente	93
Tabla 18. La evaluación como desempeño docente	94
Tabla 19: Desempeño docente	95
Tabla 20. Prueba de normalidad	96
Tabla 21. Correlación entre inteligencia emocional y desempeño	98
Tabla 22. Correlación entre I. emocional y asistencia y puntualidad	99
Tabla 23. Correlación entre I. emocional y actitud docente	100
Tabla 24. Correlación entre I. emocional y dominio de asignatura	101

Tabla 25. Correlación entre I. emocional y calidad de enseñanza	102
Tabla 26. Correlación entre I. emocional y profesionalidad e identidad	103
Tabla 27. Correlación entre I. emocional y evaluación	104

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de porcentajes de la inteligencia interpersonal	83
Figura 2. Nivel de porcentajes de la inteligencia intrapersonal	84
Figura 3. Nivel de porcentajes de la adaptabilidad	85
Figura 4. Nivel de porcentajes en el manejo de tensión	86
Figura 5. Nivel de porcentajes en los estados de ánimo	87
Figura 6. Nivel de porcentajes de la inteligencia emocional	88
Figura 7. Nivel de porcentajes de la asistencia y puntualidad	89
Figura 8. Nivel de porcentajes de la actitud docente	90
Figura 9. Porcentajes de dominio de la asignatura en docente	91
Figura 10. Porcentajes en calidad de enseñanza y aprendizaje	92
Figura 11. Porcentajes de profesionalidad e identidad docente	93
Figura 12. porcentajes de evaluación como desempeño docente	94
Figura 13. Nivel de porcentajes de desempeño docente	95

Resumen

El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017. Numerosas investigaciones han mostrado la importancia de desarrollar la inteligencia emocional para direccionar la conducta en los diferentes ámbitos de la vida, más aún en los ambientes laborales de interacción netamente humana. La metodología de estudio desarrollada fue de diseño no experimental de corte transversal. En cuanto al nivel de investigación se optó por el correlacional de acuerdo a los propósitos de la investigación y por considerarse como un aporte a la teorización científica fue de tipo básica. Se trabajó con el total de la población constituida por 65 docentes de la mencionada institución. Para medir el desempeño docente se utilizó una guía de observación y para medir la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de E Q-I Baron (Emotional Quotient Inventor). La evaluación se realizó de forma colectiva, asimismo los instrumentos de recolección cumplieron con las normas técnicas de validez y confiabilidad según el caso. El tratamiento y análisis estadístico pudo determinar los resultados mediante la contrastación de hipótesis arrojando que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57.

Palabras claves: Inteligencia emocional, desempeño docente, relaciones interpersonales, calidad de aprendizajes

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between emotional intelligence and the teaching performance in the educational institution "Clemente Althaus - San Miguel 2017". Numerous studies have shown the importance of developing emotional intelligence to address the behavior in different areas of life, even more so in the work environments of interaction clearly human. The study methodology developed was non-experimental design of cross-section. In terms of the level of research, opted for the correlation according to the purposes of research and be considered as a contribution to scientific theorizing, was of the basic type. It worked with the total of the population constituted by 65 teachers of the mentioned institution. E Q-I Baron questionnaire was used to measure educational performance (emotional Quotient inventor). The evaluation was performed collectively; also the instruments collection met the technical standards of validity and reliability according to case. The treatment and statistical analysis were able to determine the results by means of the hypothesis analysis, showing that there is a relationship between emotional intelligence and teacher performance in the private educational institution Clemente Althaus - San Miguel 2017, according to Spearman's Rho coefficient = 0,57

Key words: Emotional intelligence, teaching performance, interpersonal relationships, quality of learning

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

A nivel europeo el desarrollo de la educación emocional ha cobrado una gran importancia en los últimos años, especialmente en el Posgrado en Inteligencia Emocional en las Organizaciones (PIE) de la Universidad de Barcelona ubicada en España, en el centro de estudio mencionado afirmaron que trabajar desde los primeros años de vida en el desarrollo de habilidades emocionales es sumamente importante para el bienestar y la prevención del bullying, los datos publicados recientemente en Europa advierten el incremento de la depresión y el suicidio en jóvenes, así como el desarrollo de los trastornos mentales a nivel general, por ello tanto las organizaciones como las instituciones internacionales buscan promover desde la infancia habilidades socioemocionales, donde el protagonista viene siendo el docente, y su desempeño el mejor baluarte para afrontar y prevenir estas inconductas emocionales.

A nivel internacional, el sistema educativo ha reflejado la debilidad en la formación integral de la persona, así como la imponencia de los valores que deben emerger de la familia y las sociedades, en este contexto la formación y desempeño docente juega un papel preponderante a la hora de instruir, formar y enseñar a los futuros ciudadanos, de la misma forma se debe entender que los docentes también son personas carentes y con necesidades afectivas, económicas, sociales y profesionales que va configurando la personalidad y el bienestar psicológico. Asimismo, la relación docente - alumno y consigo mismo es uno de los principales pilares de la inteligencia emocional la cual está presente en la interacción socioeducativa de manera implícita.

La inteligencia emocional como tal, actualmente ha cobrado importancia en la formación y el desempeño docente, asimismo en estudiantes y directivos; el docente de hoy no solo debe poseer competencias académicas profesionales sino también un conjunto de competencias no cognoscitivas que complementan y fortalecen la verdadera formación integral centrada en el sujeto y su personalidad desde una pedagogía más constructiva.

Según Villalpando (2016) menciona que la inteligencia emocional, más allá de la competencia propia determinada por un cargo directivo, establece la importancia para gestionar las emociones, la conciencia y la expresividad, constituyéndose el docente un gestor social donde el desempeño de una profesión exige rigor, autocontrol, determinación y capacidad de liderazgo. (párr. 2)

Las labores docentes hoy cumplen tareas más complejas y diversificadas por las múltiples situaciones de violencia y descontrol emocional que se suscitan en la familia, la sociedad y la escuela, muchas veces expresados en el analfabetismo emocional, por causa de un estrés excesivo y el síndrome de Burnout que recae en una despersonalización de quien padece. Estos aspectos deben prevenirse o enfrentarse desde una óptica de la inteligencia emocional, la cual debe tener como objetivo fundamental el desarrollar una personalidad equilibrada y autorregulada, donde todos los seres humanos sean formados desde las escuelas en los diferentes ámbitos de la vida social familiar social ya que se pasa gran parte de la vida en la escuela.

Desde esta perspectiva las habilidades y competencias de un docente también deben de ir enmarcadas en un adecuado perfil emocional, todo docente dentro de una institución educativa debe de poner en práctica su habilidades emocionales en el proceso de enseñanza aprendizaje, más aun cuando los mismos tienen una relación e interrelación constante con su personal y los usuarios, como es el caso de los docentes y trabajadores de una institución en el contexto de la globalización, la revolución tecnológica y la era del conocimiento. Se deben desarrollar habilidades y destrezas en el trabajo para lograr la competitividad.

Al respecto Cabello, Ruiz y Fernández (2010, p.23) mencionan que no basta buscar el buen rendimiento de los estudiantes en las escuelas, el verdadero éxito del docente en pleno siglo XXI busca ir más allá y vincularlo con su personalidad la cual brinde herramientas sociales y emocionales que le permita afrontar la vida con mayor éxito, de la misma manera que desarrolle habilidades sociales y socioemocionales que puedan dirigir su propia vida en armonía y plasmar en sus estudiantes.

El docente que posee una elevada inteligencia emocional, es a la vez el reflejo para sus estudiantes en lo formativo y académico en cuanto a la conciencia emocional, el autocontrol, capacidad de expresar sus sentimientos. Todo docente que por vocación se compromete en la formación de sus estudiantes debe saber ante todo que el mismo es integral y humanista y de la misma forma los formadores deben estar preparados no solo en conocimientos sino más aun en las habilidades emocionales que complementen el desarrollo afectivo emocional de los futuros ciudadanos. Dicha relación docente - alumno debe canalizar y enfrentar con actitud inteligente los problemas de agresión, conflicto, discriminación, violencia y descontrol que los estudiantes enfrentan cada día (Buitron y Talavera, 2008, p. 21).

A nivel nacional, la educación emocional está ligada a contextos familiares y educacionales que se debe impartir en las escuelas, ya sea para fortalecer la personalidad con habilidades socioemocionales e intrapersonales, así como también el desarrollo de competencias y aprendizajes a nivel básico y superior. En nuestro país según Ayala docente de la universidad Continental (2017, como se citó en un medio de comunicación: "Capital") menciona que el 43 % de escolares encuestados se siente inseguro al caminar alrededor de las escuelas, y el 59 % observaron comportamientos violentos en las escuelas, asimismo su estado emocional resquebrajado no les permite poner a disposición todo su potencial intelectual cognitivo para las exigencias que demanda los aprendizajes, asimismo los estudiantes reportan que muchas veces también son agredidos por sus maestros, en estos contextos es vital formar y lograr desarrollar habilidades emocionales en los maestros para gestionar y canalizar sus emociones que sirva como modelo, guía y orientador en la conducción armoniosa del ambiente escolar.

La inteligencia emocional en el ámbito educativo debe estar en la palestra como una condición básica en el desarrollo del perfil y la personalidad del nuevo ciudadano, para la toma de decisiones, su proyecto de vida, mejorar la autoestima y poseer una actitud positiva ante la vida, de la misma forma afrontar problemas y dificultades comportamentales y de aprendizajes. Los profesionales y las personas en general, que han desarrollado competencias emocionales tienen más

oportunidades y ventajas para enfrentar y sobrellevar la vida de manera más exitosa y optimista emprendiendo proyectos de vida más satisfactorios.

A nivel local, podemos mencionar que la institución educativa “Clemente Althaus” en el distrito de San Miguel se percibe como una institución con años de servicio de la educación, sin embargo existe aún algunas evidencias en cuanto a las habilidades emocionales en el personal docente, administrativo y estudiantes, reflejándose dificultades en la convivencia, como limitada capacidad de manejo intra e interpersonal, asimismo se observa un bajo control de estrés y resolución de conflictos así como debilidades en sus funciones pedagógicas laborales por la carga de inestabilidad emocional.

Los docentes en esta jurisdicción dan la impresión de tener dificultades en cuanto a sus habilidades emocionales, por el mismo hecho que la atención está dada en las tareas y responsabilidades antes que en las personas, observándose un bajo nivel en sus relaciones interpersonales con poca capacidad de enfrentar el estrés y acuerdos asertivos, que nos indican la dificultad que presentan para gestionar sus recursos emocionales, que a su vez afecta su desempeño docente.

Finalmente, la imperiosa necesidad de gestionar las emociones a nivel del personal docente en las instituciones educativas, es tan vital como la preocupación por brindar una calidad de servicio ya que dichas instituciones en su perfil visionario enfatizan una cultura de calidad y por ende la misma debe plasmar el fortalecimiento de la educación emocional para enfrentar situaciones de conflicto que se observa en el liderazgo muchas veces vertical y autoritario, que cada año va en aumento.

1.1 Trabajos previos

A nivel Internacional

Guardiola y Basurto (2016) en la tesis *Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directivos docentes de la corporación Adventista del norte de México*. El objetivo central fue establecer el nivel de inteligencia emocional y su relación como predictor del desempeño laboral. Asimismo, hallar una relación significativa con los años de servicio, nivel académico, y la organización donde laboran. En cuanto a la metodología de estudio se constituye de diseño no experimental y corte transversal nivel descriptivo en donde la participación de la muestra fue de 73 directivos docentes los cuales fueron evaluados y accedieron a contestar los instrumentos, sin antes los mismos contar con la validez y confiabilidad que la ciencia exige, aplicándose la revisión por juicio de expertos y la fiabilidad mediante prueba piloto. Mediante los resultados extraídos se puede determinar que la relación entre las variables de estudio cuenta con una relación significativa y positiva, ubicándose en el nivel alto a la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral, en comparación con los años de servicio y los niveles académicos que no evidenciaron diferencias significativas.

León (2013) en la tesis *La inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes*. Venezuela. El presente estudio tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el desarrollo de la inteligencia emocional y el desempeño del docente, en cuanto a la metodología de investigación fue de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional descriptivo, por otro lado, el diseño se constituye no experimental de tipo transversal, ya que la medición de las variables se realizó en un tiempo y lugar único. El enfoque fue cuantitativo por expresar procesamiento de datos y la medición de las variables. Se trabajó con una muestra de 52 docentes de diversas instituciones a nivel de institutos superiores e instituciones de educación básica privada, la cual después de la aplicación de los instrumentos para determinar el nivel del desempeño docente y la inteligencia emocional se consigue medir la relación entre ambas utilizando pruebas estadísticas de correlación. Los resultados nos indican que los factores relacionados como conciencia emocional,

relación emocional como los demás, expresividad emocional interacciones armónicas guardan relación positiva y significativa con el desempeño docente, demostrando que la formación de los estudiantes también necesita de formadores en el campo emocional humanista.

Espinoza (2013) en la tesis *La inteligencia emocional docente y su relación con el rendimiento académico de sus estudiantes*. (México) Tuvo por objetivo conocer dicha relación posible que se presume como hipótesis de trabajo, sabiendo que se trata en el curso de química la importancia de manejar y formar las emociones no deja de ser primordial en la interacción docente – alumno. En cuanto a la muestra de estudio se conformó tanto por los docentes y los estudiantes siendo una selección de muestra probabilística, tomado en cuenta aspectos de inclusión y exclusión, por otra parte la metodología de estudio estuvo centrada en el estudio de tipo sustantiva de nivel descriptivo correlacional bajo el diseño no experimental ni la manipulación de variables, en cuanto al método se utilizó el correlacional causal , por el hecho de medir una relación de causalidad entre la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño de los estudiantes en una área determinada. Sin embargo, los resultados nos enmarcan que dicha relación no es significativa y las evidencias antes demostradas nos ayudarán a comprender las variables y como reorientar la formación docente y su práctica educativa.

Livia y García (2015) en la tesis *Sobre competencias emocionales y el afrontamiento en futuros docentes del nivel medio*. Hace hincapié como objetivo en conocer de qué manera las competencias socioemocionales se relacionan con la capacidad de afrontamiento a las adversidades y vicisitudes de la vida diaria social y familiar, ante esto los futuros docentes deben estar preparados no solo profesionalmente sino personalmente para hacer frente a los retos educativos, familiares, sociales y laborales que deben hacer frente como por ejemplo el estrés, marginación, problemas familiares, exceso de trabajo etc. en el estudio la muestra estuvo conformado por estudiantes de educación superior pedagógico J.Gonzales de la ciudad de Buenos Aires. La investigación fue de tipo básica con un nivel correlacional y diseño no experimental transaccional que busca establecer si a mayor competencia emocional de los futuros docentes existe mayor probabilidad

de afrontamiento y resistencia a las adversidades y dificultades de la vida. Los resultados de dicho estudio corroboran la teoría sobre la importancia de canalizar y gestionar las emociones de manera inteligente para afrontar y ver la vida desde otra óptica, más aún cuando nos formamos para formar personas con mente, cuerpo y espíritu.

Perandones y Castejón (2015) en la publicación de su artículo científico de investigación realizada sobre el *Estudio correlacional entre personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de educación secundaria y bachillerato de diferentes colegios de Alicante*, la muestra estuvo constituida por 55 profesores de nivel de educación secundaria y de nivel bachillerato de diferentes colegios de Alicante, España para la investigación se empleó como instrumento de recolección de datos el inventario de inteligencia emocional de BarOn y la escala de rasgos de Extremera y Fernández (TNMS 24). Mediante la presente investigación realizada el propósito fundamental era describir el tipo de relación que existe entre la inteligencia emocional y la autoeficacia docente en los profesores del nivel de secundaria. Los resultados obtenidos han permitido afirmar la existencia de correlación entre factores de personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia docente en los diferentes colegios de Alicante, España.

A nivel nacional.

Niño, Paredes y Sánchez (2011), realizaron un estudio sobre *La inteligencia emocional y el desempeño docente en el nivel inicial de la región de Chiclayo*. En este contexto se carecía de habilidades emocionales y actitudinales favorables para el desempeño docente, el objetivo general fue determinar el nivel de relación existente entre el desempeño docente y la inteligencia emocional de las profesoras del nivel inicial del distrito de Chiclayo durante el año escolar 2009. Donde para dicho estudio se trabajó con una muestra de 69 profesoras del nivel inicial del distrito de Chiclayo, y para realizar la prueba de la hipótesis se seleccionó un diseño descriptivo correlacional, donde los instrumentos empleados para el estudio de cada variable fue un cuestionario de desempeño docente elaborado por

el equipo investigador y el test de inteligencia emocional el desarrollado por Bar-On (I-CE) el cual fue utilizado en la gran mayoría de las investigaciones por su alto nivel de confiabilidad. Los datos recogidos en la investigación se procesaron estadísticamente, llegando a la conclusión, que existe una correlación directa altamente significativa entre las variables de inteligencia emocional y el desempeño docente; cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de inteligencia emocional de las profesoras, donde el 52,2% se encuentran en un nivel alto, un 29% en un nivel medio y solo un 18,8% en un nivel bajo, mientras que, en relación a la variable del desempeño docente, el 84,1% se encuentran en un nivel bueno y solo un 15,9% en un nivel regular.

Calcina (2015) en la tesis *Inteligencia emocional y desempeño de tutoría escolar de los docentes en la institución educativa La Merced de Colquemarca, Chumbivilcas*. El objetivo de la investigación radica en determinar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño del docente tutor y como esta relación está orientado, siendo necesarias hoy en día la formación y educación de las emociones. En cuanto a la metodología de estudio se considera de tipo descriptivo Correlacional, ya que los datos extraídos de la realidad conforman el trabajo de aplicación del instrumento para realizar un análisis descriptivo y luego la estadística inferencial. En cuanto al diseño fue no Experimental. La población estuvo integrada por 58 tutores y sus respectivos estudiantes representativos, los instrumentos que se utilizaron para el recojo de información fueron el Test emocional de Bar On aplicados a los tutores y una encuesta aplicada a los estudiantes para su verificación. Los resultados obtenidos nos permiten verificar la existencia de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de la tutoría escolar, la cual responde a la contrastación de hipótesis.

Matassini (2012) en la tesis *La inteligencia emocional y su relación con el clima institucional en docentes de una institución educativa del Callao*. El objetivo descrito fue conocer la relación entre dichas variables la cual busca comprobar como el desarrollo de las habilidades emocionales puede incidir en el clima organizacional en este caso de una institución educativa, para la cual se conformó una muestra censal de 120 docentes de una institución educativa de la zona la

Perla del Callao, se aplicó el instrumento de inteligencia emocional de Bar on que fue adaptado por la peruana Nelly Ugarriza (2001) y una escala de clima organizacional. En cuanto al diseño de investigación se constituye no experimental de corte transversal nivel correlacional tipo sustantiva. Del procesamiento y análisis de datos se concluye que existe una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes reafirmando la importancia del desarrollo y control de las emociones en toda actividad de relaciones humanas que tenemos que enfrentar diariamente.

Encarnación y Simón (2014) en la tesis *La inteligencia emocional y la convivencia entre profesores de una institución educativa en la ciudad de Huánuco*. Entre los objetivos más relevantes fue conocer y determinar dicha relación que enfatiza el desarrollo de la inteligencia emocional para una buena convivencia en los centros laborales. Dicho estudio lo conformó una muestra probabilística de 138 docentes elegidos aleatoriamente de los tres niveles educativos. En cuanto al diseño de investigación se constituye una no experimental transversal por ser un estudio realizado en un tiempo único sin llegar a la manipulación de variables ni estudios experimentales, por otro lado, el método se constituye descriptivo de tipo básica por ser estudios de aporte teórico. En cuando a los resultados se concluye que la inteligencia emocional se relaciona positiva y directamente con las relaciones y el ambiente laboral en los docentes de la institución educativa, llegando obtener elevado nivel de correlación entre las relaciones interpersonales y la comunicación laboral.

Espinoza (2014) en la tesis *La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes en la I.E. Mentas Brillantes – Trujillo*. La investigación centró la atención en determinar de qué manera se relaciona las competencias emocionales y las competencias docentes de la I.E. Mentas Brillantes. Se utilizó el método descriptivo correlacional. Su población estuvo constituida por 20 docentes de la Institución. Utilizó el instrumento de test para la primera variable que fue el inventario emocional de Bar On Ice y un cuestionario para la segunda variable. En la investigación se identificaron los niveles de inteligencia emocional de los docentes, y se estableció los niveles de desempeño por competencias de los

docentes, en ambos casos se denota un nivel promedio respectivamente. Finalmente se analizó y se determinó la relación entre ambas variables con correlación de Spearman en donde se comprobó que existe relación entre el componente interpersonal y la competencia de influencia y cognoscitiva. Los resultados de la investigación permitirán dar solución a problemas como la falta de empatía, escaso control de emociones en algunos casos, entre otros factores que no consienten llegar a un nivel alto de desempeño por competencias.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Inteligencia emocional

El concepto de inteligencia emocional según la perspectiva de inteligencia social, tiene como precursor al psicólogo Thorndike (1920, como se citó en Chamorro, 2004 p. 228), quien definió como: “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas y actuar sabiamente en las relaciones humanas”.

La inteligencia emocional fue acuñada por primera vez en la psicología por los investigadores Salovey y Mayer (1990), los referentes mencionan como una capacidad en la percepción de los sentimientos y conciencia emocional, así como en los demás el cual es la fuerza interna que guía los sentimientos y emociones para equilibrar la conducta y el pensamiento de las personas (p. 67).

La inteligencia como tal es una herramienta para dar cualquier solución a los problemas, sin embargo, desde el punto de vista emocional el control y gestión de las emociones es de vital importancia para el desarrollo personal y poder construir una vida más saludable en medio de las relaciones humanas. Las emociones en este contexto juegan un papel importante para la formación de la inteligencia emocional partiendo del reconocimiento de las propias emociones tomando conciencia y aceptación de las mismas.

Bar – On (1997) define a las emociones inteligentes como una interacción de las diversas competencias individuales, sociales, afectivas y de relaciones humanas que son vitales en la vida y la sociedad, logrando éxito con una conducta que enfrente los riesgos y vicisitudes de la vida compleja (p. 78).

La inteligencia emocional como una habilidad interna es una brújula que dirige nuestra conducta con el complemento racional que establecen los límites del desborde emocional tomando conciencia de nuestras propias emociones y en los demás canalizando y gestionando nuestras emociones para mejorar las relaciones interpersonales.

Cooper (1998) afirma que la inteligencia emocional es el ingrediente que motiva a las personas a buscar su potencial e interioridad única estableciendo sus valores y capacidades que emergen desde su interior para aplicar eficazmente el poder de las emociones como una energía de interrelación, conexión e influencia (p. 43).

Abanto, Higuera y Cueto, (2000) conceptualizaron a la inteligencia emocional como competencias, rasgos aptitudinales y micro habilidades junto a los conocimientos y experiencias que se necesitan para manejar situaciones adversas en la vida cotidiana. La misma que está vinculada con las relaciones humanas y la sociedad compleja. (p. 23)

Según Goleman (2015) la inteligencia emocional es un componente clave para motivarnos y guiarnos en la vida de manera plena y exitosa desarrollando actitudes y capacidades, habilidades y destrezas relacionados a nuestras emociones y sentimientos, así como su gestión y canalización, para que finalmente obtengamos buenas relaciones y una guía en nuestro proyecto de vida (p. 87).

Por otro lado, Goleman (2000, como se citó en Mercado 2000) establece que:

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las

expresiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social que nos brinda más posibilidades en el desarrollo profesional. (p. 34)

En los últimos veinte años los teóricos de la inteligencia emocional han logrado consolidar y describir mejor la inteligencia emocional no solo en el ámbito organizacional sino también a nivel familiar, conyugal, laboral y educativo donde en esta última ha cobrado una importancia educativa centrada en el sujeto más que en los métodos, incentivando que la formación debería ser integral y holística desde una perspectiva humanista. En términos generales la inteligencia emocional está centrada en tres componentes la cual son las habilidades, competencias y los comportamientos unidos a la inteligencia.

Teorías de la inteligencia emocional

Según Cooper y Sawat (1998, pp. 4-13) afirman que las teorías enfocadas sobre la inteligencia emocional han cobrado un desarrollo enorme en los últimos años, desde su nacimiento con la filosofía griega y su paso en la evolución del concepto de inteligencia como la inteligencia cristalizada, general y específica, en este contexto los aportes que mencionan sobre la inteligencia emocional se fundamentan en cuatro pilares básicos:

Primer pilar: conciencia emocional

Llamada también brújula interna que se establece como energía para canalizar, identificar y ser conscientes de nuestras propias emociones poniendo nombres a las que experimentamos y reflexionamos sobre ellas. De la misma forma se conoce la honestidad emocional como la capacidad de escucharnos a nosotros mismos, develar la verdad interna ligadas la conciencia y la intuición retrospectiva.

La energía interna emocional, que posee todo individuo procede del corazón, lo cual permite que la atención se centre en actividades propias personales.

Cuando el individuo está sumamente tenso su grado de energía disminuye, es decir de alta tensión a baja energía, lo cual influye notablemente en su estado de ánimo. Asimismo, cuando un individuo está cansado y tranquilo, es decir baja tensión y baja energía, conlleva a tener una experiencia de relajación y plenitud interna.

Segundo pilar: aptitud emocional

Se enfoca a entender y desarrollar la flexibilidad, el conocimiento y la actitud como herramientas y destrezas que se articulan cuando la persona enfrenta una situación adversa, manifestando todo el potencial como competencia adquirida o desarrollada que le impulsan también a la adaptabilidad emocional. En este pilar los conceptos relacionados son el grado de confianza que genera la persona gracias a la aptitud emocional, la elasticidad como catalizador de cambios emocionales y la renovación como potencial de recuperarse y fortalecerse después de los problemas enfrentados.

El tercer pilar: profundidad emocional

La victoria privada es la interiorización de nuestro estado emocional, conocer esta complejidad es abordar nuestra profundidad emocional, es decir la conciencia de nuestras emociones y sentimientos que se exteriorizan para manifestarse en la victoria pública.

La emocionalidad interna es una fuerza que empuje e impulsa a la persona a asumir nuevos retos, enfrentar adversidades, asumir cambios y lograr metas en la vida que difícilmente se harían sin conocer nuestra interioridad y profundidad emocional a la vez siendo conscientes de su influencia y poder transformador.

Cuarto: alquimia emocional

El término alquimia alude a la capacidad de transformación de algo poco valorado a una cosa totalmente opuesta y valorada, esto en el terreno de la física, mientras que en campo de la psicología la alquimia emocional estaría plasmada en la

renovación, resiliencia y poder transformador, teniendo una habilidad para ver los problemas como oportunidades, los obstáculos en retos y las situaciones pesimistas en esperanzas; no es una situación meramente subjetiva y fantasiosa sino que el poder interno articulado con los demás pilares conlleva a la transformación de la persona y su entorno.(Cooper y Sawat (1998, p.12)

Fases de la inteligencia emocional

Con el fin de tener una visión amplia del proceso evolutivo de la inteligencia emocional como modelo y competencia a desarrollar se evidencia algunas teorías sobre sus orígenes en este caso como nos dice Mayer (2001, p. 114) la inteligencia emocional ha pasado por cinco fases los cuales se detalla a continuación:

Primera fase: la concepción de emoción e inteligencia como constructos separados, esto inicia en 1900 y finaliza en los setenta que a su vez coincide con las evaluaciones y mediciones sobre la inteligencia empleando instrumentos de coeficiente intelectual para medir razonamientos abstractos.

Segunda fase: Iniciares de la inteligencia emocional. La duración de esta fase conlleva a un periodo aproximado de 20 años entre las décadas de los años 70 y 90 donde se observa la influencia marcada del paradigma cognitivista y de procesamiento de la información. Por otro lado, son tiempos en las que aparecen los conceptos de inteligencia en las emociones por los autores Mayer y Salovey (1997) dichos aportes teóricos años más tarde serían tomados como base para los estudios que realizara Howard Gardner (2005) creador de la teoría de las inteligencias múltiples asimismo como Sternberg (2000-2009) creador de la teoría trídica de la inteligencia en base al procesamiento de la información.

Tercera fase: nacimiento del concepto por parte de Mayer y Salovey. Esta fase se da entre los años 1990 y 1993 en el que junto a otros colaboradores proponen explicar el procesamiento de información emocional estableciendo algunos modelos sobre sus componentes. Según Salovey y Mayer (1990, p. 78) en

la inteligencia emocional se integran tres habilidades: la percepción, la apreciación emocional, la regulación emocional y el empleo de la inteligencia emocional.

Cuarta fase: la extensión del concepto. Entre los años 1994 y 1997 el concepto de la inteligencia emocional comenzó a crecer y difundirse tanto en los contextos académicos y culturales por la difusión de Goleman en 1995. “cuanto mayor sea el coeficiente intelectual menor parece ser la inteligencia emocional” (Goleman, 2002, p. 17) estas características a veces podrían llevar a las equivocaciones que el pensamiento académico racional pueden entorpecer el desarrollo de la inteligencia emocional, sin embargo, esta relación difusa no sería tan aceptada ya que el cerebro y la personalidad es una unidad indisoluble que tanto la capacidades emocionales y racionales interactúan juntas de forma aislada.

Por otro lado, también se discute la rápida difusión y aceptación la propuesta de Goleman (2002) que hizo su incursión en los más altos círculos académicos y poner en tela de juicio una teoría desde la concepción científica, en estos contextos Fernández y Berrocal (2004) nos dice que la gran popularidad y aceptación de esta teoría se debió a ciertos motivos como:

Primero podemos decir que la permanente sobrevaloración de la inteligencia cognitiva racional (CI) era el único criterio que se empleaba para realizar una adecuada selección de personal y de esa manera proporcionar el personal idóneo para las empresas e instituciones.

En segundo lugar, podemos mencionar, el rechazo de la sociedad por la discriminación a las personas con bajo nivel intelectual, pero con algunas habilidades emocionales destacadas, frente a los de nivel intelectual alto (CI).

En tercer lugar, podemos mencionar, la mala utilidad de los test de inteligencia aplicada en las instituciones educativas escolares como predictores del éxito, cuando realmente el éxito era sumido por otras variables significativas que no eran precisamente racionales sino más bien emocionales.

Y por último la repercusión relevante que tuvo la inteligencia emocional fue el desarrollo de las competencias desde una perspectiva conductual – organizacional en los estados Unidos que influenciaron para ver a la misma como competencias emocionales necesarias para el desarrollo profesional y laboral en mundo competitivo. (Tobón, Pimienta y García 2010, p. 45)

Quinta fase: la institucionalización del paradigma de competencias e investigación. Esta etapa se inició a partir de 1998 y que hasta la fecha no concluye, al mismo tiempo hay un ligero cambio y ampliación del constructo por parte de Salovey y Mayer (1990) quienes desde un modelo de tres habilidades básicas desarrollan una de cuatro las cuales se describen como:

Percepción y valoración emocional, facilitación emocional, comprensión emocional y regulación emocional. Y de la misma forma se crean nuevos instrumentos especializados para medir las nuevas competencias emocionales, creciendo así el número de investigaciones como investigadores, así como la relación direccional y de causalidad con otras variables importantes. (Mayer, Caruso y Salovey, 2000, p. 67).

Los constantes estudios sobre la inteligencia y sus tipos van configurando constructos más precisos y específicos en los diferentes ámbitos de la vida humana, el cerebro y sus interacciones, es así que a partir de la década del 70 investigadores como Bar- On (1977, como se citó en Higuera & Cueto, 2000, p. 22) sostiene que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, competencias y capacidades que interactúan en el mundo de las emociones para direccionar y canalizar a nivel intra e interpersonal. En nuestro país para realizar estudios sobre la inteligencia emocional, los instrumentos fueron extrapolados y adaptados a la realidad y al contexto, de esa manera se pudo medir las manifestaciones emocionales, claro está, haciendo uso del manual del inventario de la inteligencia emocional (Abanto, 2003, p. 43).

Dicho instrumento ensalza las bondades de medir las emociones inteligentes que interactúan en algunos individuos al momento de reaccionar, tomar decisiones, relacionarse con los demás o simplemente cuando pensamos. Las personas que

experimentan estas competencias son capaces de ver la vida con diferente enfoque siendo más optimista, productivo, direccional y sobre todo gestionando las emociones de acuerdo cada situación. Para muchos quizás se entienda que gestionar y manejar las emociones es sinónimos de reprimirlas o inhibirlas para evitar reacciones, sin embargo, el tono del discurso es todo lo contrario partiendo de la premisa que las emociones inteligentes no son puramente emocionales sino más bien su manejo y control recae en los niveles del pensamiento a nivel superior y por ende expresarlas y no reprimirlas consiste en el principio de la inteligencia aplicada a las emociones.

Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente

Algunos modelos conceptuales arriban la creencia que si la educación de los niños les ayuda a comprender y manifestar sus emociones el aspecto cognitivo racional podría mejorar significativamente. En el contexto educativo los docentes son los pioneros de ejercer influencia sobre habilidades emocionales de sus estudiantes, siendo una capacidad para captar y gestionar las emociones en su aula.

El informe Delors (UNESCO, 1998), incentiva y da los lineamientos para fomentar el desarrollo personal en su totalidad, siendo la persona un ente que no deja de aprender a ser y convivir. De esta forma la concepción de la teoría de la inteligencia emocional ha cambiado, hoy por hoy sabemos que la unidad biopsicosocial del ser humano es compleja en la interacción de sus dimensiones corporales, cognitivas y emocionales. En este último nuestro mundo emocional, el cual nos mueve y motiva todos los pensamientos, deseos, aprendizajes, relaciones humanas incluso la salud mental y física depende mucho de nuestro estado emocional y la manera como logramos canalizarlos.

Dicho informe fundamenta la educación en cuatro pilares fundamentales, para lograr una educación integral para la vida del siglo XX, basándose en que el educando debe de aprender lo siguiente: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a ser y Aprender a convivir

Somos conscientes que gran parte del fracaso escolar no solo se debe a dificultades cognitivas o racionales sino también experiencias negativas y frustrantes en el mundo emocional que paralizan y bloquean las competencias cognitivas, metacognitivas y motivacionales necesarias para un aprendizaje significativo.

Según Nickel (2015, p. 34) cuando menciona la psicología de la conducta del docente, y como ésta se relaciona con el comportamiento de los estudiantes, nos hace ver cómo debería funcionar esta relación interaccional entre los principales actores educativos, en donde muchas variables internas y externas influyen en los comportamientos tanto del docente como del alumno.

Las tendencias actuales en psicología educacional mencionan que los docentes y todos los agentes educativos desarrollen habilidades como; la toma de decisiones, comunicación efectiva y asertiva, capacidad de resolución de conflictos de forma creativa, el trabajo colaborativo y las buenas relaciones humanas; esto invita a que los docentes desarrollen su inteligencia emocional juntamente con una comunicación eficaz. (Abarca, Marzo y Salas. 2002, p. 21)

El docente emocionalmente inteligente

El desempeño docente en el aula, se ha vuelto hoy en día un espacio de la formación básica de competencias de trato, relaciones y motivaciones para los estudiantes, así como el propio docente donde se debe ser consciente que trabajar con seres humanos nos hace reflexionar sobre la importancia de ser modelo y guía para el manejo inteligente de las emociones en los estudiantes. La praxis docente implica un conjunto de actividades y responsabilidades entre las cuales podemos considerar:

Una primera responsabilidad que podemos señalar es la estimulación emocional y la manifestación autorregulada de las emociones positivas y más complejas a una de las emociones con desenlaces negativos como la ira, la rabia y envidias. Otra responsabilidad que también está presente es la formación de

aprendizajes colaborativos y cooperativos que socialicen las competencias emocionales y la resolución de conflictos interpersonales. Del mismo modo está la responsabilidad de intervención en las experiencias emocionales que puedan ayudar a generar estrategias de gestión emocional frente a situaciones frustrantes y por último la responsabilidad de enseñar habilidades como la empatía y asertividad que puedan construir patrones de futuros ciudadanos más sensibles y con rostro más humano frente a los problemas a nivel global. (Nickel, 2015, p. 34)

La relación familia escuela en el contexto emocional

Si bien es cierto que los docentes educan y forman en la escuela, los padres también cumplen un rol fundamental en este proceso de desarrollo integral, de esta forma los padres y docentes deben complementarse para actuar de manera conjunta creando espacios y modelos de perfiles emocionales para los estudiantes, siendo en primer lugar los espacios democráticos un agente de socialización y respeto (Abanto, 2003, p.23).

Por otro lado las relaciones entre docentes y alumnos crean espacios socioemocionales para una formación adecuada en la vida, entre las cuales podemos encontrar la acción de confiar problemas o intercambiar sentimientos, pensamientos y consejos, las anécdotas de los docentes de como gestionaron las emociones para resolver un conflicto y como estas se pueden adquirir por parte de los estudiantes, la concientización y reflexión a través de testimonios y videos que ayuden a vivenciar y aprender sobre el manejo y control emocional.

Retos de la educación para el siglo XXI

En el desarrollo integral de la persona no debemos olvidar la relevancia del bienestar emocional de las personas, frente a esta situación la educación y la escuela poseen una gama de oportunidades e intervención educativa:

Entre los retos para este siglo se ha considerado que la escuela es uno de los agentes de socialización y uno de los espacios donde los estudiantes pasan la

mayor parte del tiempo en interrelación con sus padres y profesores y de esta manera logren potenciar su personalidad y desarrollo emocional.

Otro de los retos que se han tomado en cuenta para este siglo es una educación para la vida logrando ciudadanos más asertivos, empáticos y críticos que tengan la capacidad de resolver problemas, así como contextos democráticos y participativos.

También se señala como reto para este siglo que la escuela debe tener la capacidad de identificar las necesidades emocionales de sus estudiantes, emergiendo las herramientas necesarias de articulación entre el estudiante, la familia y la escuela (Abanto, 2003, p.76).

La inteligencia emocional y la convivencia en el aula

Debemos ser conscientes que la convivencia en las aulas como espacio de socialización y formación es una analogía respecto a la convivencia en la ciudadanía a nivel macro, lo más probable es que las formas de comportamiento y conductas emocionales que interactúan en las aulas se vean a futuro reflejadas en el comportamiento social de cada ciudadano, es por ello que para lograr ciudadanos democráticos, comunicativos, asertivos, reflexivos y que gestionen sus emociones y reacciones ante toda adversidad se debe cultivar la gestión de las emociones y la regulación emocional desde las aulas de la educación básica complementando con la formación moral ética que establece la sociedad para ser más justa y menos violenta.

Cada día vivimos situaciones de conflicto, agresividad, discriminación, acoso, violaciones y suicidios así como también se da a nivel mundial en otros países, desde esta perspectiva las instituciones educativas deben asumir el compromiso de una educación para la vida mediante la formación integral a su vez respetando las diferencias individuales y las buenas costumbres en una sociedad con valores éticos donde el fin de la educación sería formar el perfil ciudadano necesario para estos cambios y desafíos del presente siglo.(Samayoa, 2013, p.78)

En esta perspectiva el rol docente tiene una crucial participación ya sea como modelo y como formador de estas carencias o debilidades más aun cuando la sociedad es violenta y no comparte la educación formativa desde las aulas, en este contexto el formador tiene una gran tarea de nadar contra la corriente otorgando herramientas y factores protectores desde la gestión emocional hasta el desarrollo de su autoestima y personalidad centrando su atención en el sujeto más que en las formas y contenidos curriculares, pues estos de nada sirven si los estudiantes no moldean y forman su personalidad frente al gran reto que años más tarde les tocará vivir y enfrentar no solo con su familia sino con la sociedad, la política , la economía y las diferentes concepciones y formas de ver el mundo.

Dimensiones de la Inteligencia emocional (Bar- On)

En cuanto a las dimensiones de la inteligencia emocional son diversas las teorías que podrían enfocarla. Sin embargo, con fines de investigación la propuesta de Bar-On es una de las más sólidas que han contribuido con la medición y estandarización del inventario emocional generando componentes y subcomponentes en las manifestaciones emocionales de las personas.

Las dimensiones enfocadas a la inteligencia emocional son las mismas que comprende el inventario de las cuales se hace mención, las características emocionales a nivel intrapersonal e interpersonal son las claves para manejar y comprender las emociones en los demás. A continuación, se hará un detalle de los componentes que forma parte de este constructo.

Dimensión 1: El componente Intrapersonal (CIA)

Para Bar-On (2006, p.78) es un conjunto de habilidades enfocadas a leer nuestras propias emociones y darle un significado consciente sobre su identidad y reacciones. Es decir, reconocer nuestras propias emociones en los momentos más críticos o de exaltación y llegar a racionalizarlas para canalizarlas a nuestros

objetivos personales y cultural es sin duda la conciencia emocional de sí mismo o también llamada inteligencia intrapersonal. Dentro de este componente existe micro habilidades que se deben ir fortaleciendo y reconociendo para llegar al componente descrito, es decir toda una secuencia de habilidades que finalmente plasma la inteligencia intrapersonal. Entre ellos tenemos:

Comprender nuestras propias emociones: poner nombre a nuestras emociones en los momentos más difíciles no es una tarea fácil, solo se logra con una comprensión e interiorización que alberga la reflexión, introspección, autoevaluación, meditación etc. de nuestras propias emociones y sentimientos. Sabemos que lo exterior es un reflejo de nuestro mundo interior el cual es profundo, complejo y amplio que al sumergirnos podemos conocer fenómenos que nunca antes habíamos experimentado.

La asertividad: tal como la conocemos no solo es ponernos en los zapatos de los demás, sino que esta es la manifestación última de una cadena de procesos empáticos que van dándose desde el primer momento que la persona tiene la capacidad de la escucha activa. La asertividad en principio es interiorizar el evento que presenciamos para meditar, reflexionar y extrapolarlos a dicha manifestación de manera íntegra. Sin embargo, esto solo tiene una viabilidad cuando hemos o hayamos pasado por experiencias similares el cual nos ha hecho remontarnos en el tiempo y volver a vivir dichos eventos. De aquí para adelante la asertividad podrá tomar lugar y darse con naturalidad para abrirnos a la comprensión empática de los demás.

El autoconcepto: se constituye una capacidad y habilidad para construir un concepto sólido sobre lo que pensamos de nosotros mismos. Ser consciente de nuestras propias limitaciones fortalezas y potencialidades formándonos un perfil que asegure una sólida autoestima y desarrollo personal.

Autorrealización: comprende la habilidad y las competencias que nos mueve a alcanzar nuestros ideales, objetivos y proyectos mediante la persistencia el optimismo y la autoestima.

La independencia, entendida como la autonomía con responsabilidad e integridad, es aquella que logra tomar las decisiones en base a los valores, emociones y sentimientos con una seguridad y manejo emocional. (Ugarriza; 2003; pp. 203-205)

Por otro lado, según Fragoso (2015, p. 116) “la conciencia emocional de uno mismo incluye la posibilidad de reconocer múltiples experiencias emocionales, diferentes niveles de madurez emocional y ser conscientes de procesos emocionales aparentemente inconscientes”.

Esta aseveración nos hace pensar de la importancia de reconocer nuestras emociones y hacernos conscientes y responsables de ellas y no justificar los estallidos de un descontrol emocional.

Dimensión 2: componente Interpersonal

Esta dimensión comprende la capacidad que tienen las personas para poder leer e interpretar las emociones ajenas, asimismo mantener buenas relaciones de cordialidad, armonía y asertividad siendo la clave principal la gestión de nuestras emociones.

En este sentido Gardner (1993) menciona que la inteligencia interpersonal comprende la capacidad de discriminar y enfrentar de manera apropiada las emociones, conductas temperamentales, motivaciones y aspiraciones de otras personas. (p. 67)

Según Bar-On (2000, como se citó en Gabel, 2005), la inteligencia interpersonal es manejar habilidades sociales en las cuales las emociones y sentimientos bien canalizadas de manera responsable y confiable y conducida nos

ayuda a llevarnos bien con los demás en un ambiente de respeto y tolerancia (p. 32).

Así mismo Couto (2011, p. 102) manifestó que las relaciones interpersonales deben tener un complemento que estabilice y armonice dichas relaciones para esto la inteligencia emocional juega un papel importante para manejar, controlar y encauzar las emociones cuando nos relacionamos con los demás. Esta inteligencia asimismo ayuda mantener y fortalecer nuestro radar social en los ámbitos laborales, familiares, amicales y culturales.

También Fragoso (2015,p.119) menciona que las habilidades interpersonales son equivalentes a reacciones que tienen que ver con la empatía y la asertividad, es decir cuando la persona se pone en lugar de otros recién entenderá y se abrirá al dialogo, la comprensión y la tolerancia es decir esta habilidad abre una posibilidad de emerger varias capacidades que van dando paso a las buenas relaciones humanas, como dominar habilidades sociales básicas las cuales las mismas se expresan en micro habilidades como por ejemplo : comunicación receptiva, comunicación verbal y no verbal, compartir emociones, comportamiento prosocial ,gestionar emociones y resolución de conflictos.

Dimensión 3: Componente de Adaptabilidad

Esta capacidad comprende a estar abiertos a ideas y enfoques novedosos y ser flexibles para reaccionar ante los cambios, las personas con esta aptitud en cuanto a la adaptabilidad manejan con facilidad las exigencias múltiples, prioridades cambiantes y traslados inesperados. Asimismo, adaptan sus reacciones y estrategias a las circunstancias movedoras siendo flexibles en la visión de sus hechos.

Para Muchinsky (2005, p. 244) es importante y natural que un organismo responda a los cambios rápidos y situaciones novedosas para subsistir, asimismo la sobrevivencia en tiempos de cambios nos permite medir nuestra capacidad

adaptativa logrando una estabilidad y crecimiento como debería hacerlos cualquier organismo.

Carpintero (2008) menciona que la adaptabilidad es un conjunto de secuencias que trata de aprovechar y maximizar las condiciones del ambiente para consolidar la interacción entre el ser y su medio (p. 54). Según este concepto es necesario que los docentes y estudiantes desarrollen habilidades adaptativas para manejarse en cualquier ambiente para esto necesitan de habilidades emocionales que les permitan interactuar a estas nuevas formas de convivencia y de relaciones interpersonales mostrando a su vez empatía, asertividad y manejo de conflictos.

Fragoso (2015, p. 117) expresa que la capacidad para la resolución adaptiva de situaciones adversas y críticas se debe llevar a cabo minimizando el impacto al momento de suceder el problema. La habilidad adaptativa emocional nos ayuda a reducir el impacto como una forma de resolución de problemas. La competencia de flexibilidad y adaptación describe aquellas personas que expresan su eficacia y eficiencia al momento de laborar en diferentes contextos y circunstancias con la diversidad de personas y grupos sociales que manifiestan diferencias individuales. De igual manera se adaptan, como aspecto relevante de la inteligencia emocional a las nuevas situaciones generadas por la institución en un área o puesto determinado, de esta manera se busca soluciones de forma novedosa estando abiertos al cambio.

Dimensión 4: Componente manejo del estrés

En esta dimensión los subcomponentes están relacionados a las capacidades de la tolerancia a las frustraciones y estrés y el manejo de impulsos.

La tolerancia al estrés hace referencia a la capacidad que tiene el sujeto para enfrentar las situaciones difíciles, lo cual no es tarea sencilla para muchas personas, la tolerancia es una capacidad que nos ayuda a manejarlas y postergarlas de manera estratégica sin que esta afecte nuestro grado de

salud y afectividad. Tener el autodominio y no maximizar las preocupaciones y situaciones estresantes nos abre el camino para la tolerancia al estrés.

Otro componente de esta dimensión es el control de impulsos, que está referida al manejo de nuestras emociones y establecer un límite para evitar reacciones descontroladas y violentas es una de las habilidades que nos ayudan a mantener las buenas relaciones humanas. Ugarriza (2003, pp. 203-205)

Por otro lado, Gonzales (2006) manifiesta que el estrés físico es una reacción corporal fisiológica que sigue una ruta psicosomática, es decir cuando somos víctimas de una situación estresante a nivel psicológico las diferentes partes de nuestro organismo se activan y manifiestan reacciones adversas como por ejemplo dolores estomacales, calambres y dolores de cabeza. (p. 45)

Las manifestaciones del estrés siempre están caracterizadas por emociones negativas como ansiedad, ira, celos, tristeza, precepciones, estados de desesperación etc. las cuales son pasajeras. El ingrediente importante de una respuesta emotiva del estrés es de conducta cognitiva debido al hecho de que los estímulos externos deberán percibirse como situaciones estresantes. Es importante esclarecer que la manifestación cognitiva de parte de la persona varía tomando en cuenta los rasgos personales, la autoeficacia, las experiencias previas y el soporte social.

Al respecto Moscoso (2009, p. 56)

Menciona que es importante indicar que la respuesta emocional del estrés puede también variar debido a los diferentes estilos de afrontamiento y disponibilidad económica. Finalmente, merece destacar que la respuesta emocional del estrés es básicamente de naturaleza transitoria y temporal, en todo caso nos estamos refiriendo a un proceso de estrés agudo.

Justamente al ser de etapa transitoria es que se debe tener las habilidades emocionales y racionales de ser consciente de sus efectos y que ahora se debería controlar mediante manejo conductual, efectivo cognitivo.

Dimensión 5: Estado de ánimo en general

Todos tenemos días en que nos sentimos al menos algo estresados o deprimidos. Como estos días pesados son inevitables, es crucial ser capaz de superarlos y seguir adelante hacia días más felices. La habilidad para regular los estados de ánimo parece empezar temprano en la vida. Niños hasta de 6 años ya empiezan a enfrentar de manera diferente los sentimientos negativos.

Entre los componentes de esta dimensión podemos mencionar el optimismo y la felicidad.

El subcomponente de la felicidad como tal es a veces una utopía cuando tratamos de conseguirla con bienes materiales o el afecto de otras personas, la verdadera felicidad es una actitud incansable hacia el logro de metas y objetivos que nos dan gran satisfacción.

El subcomponente optimismo es entendida como una habilidad que nos ayuda a tener actitudes positivas y encaminadas hacia el logro de nuestras metas, los obstáculos y sentimientos de negatividad son reducidos para dar paso a la convicción y fortaleza personal. Ugarriza (2003, pp. 203-205)

Una pregunta que se hacen algunos docentes en las aulas es la siguiente: ¿es posible poder manejar los estados de ánimo? Muchas veces han intentado dar respuesta a esta gran interrogante diversos autores, donde han vertido sus diferentes puntos de vista y una de las teorías resaltantes es la expresada por (Echevarría, 2014, p.45) donde afirma que la mayoría de personas, somos volcadas muchas veces por los estados de ánimo en que nos encontramos y difícilmente reconocemos su control, esto nos hace reflexionar que las mismas pueden ser

manejadas y gestionadas ya que es necesaria micro habilidades y ser conscientes en cada momento las emociones que estamos sintiendo y no precisamente identificarlas después que hayan estallado, en otras palabras el estado de ánimo también es una actitud que debe guiar las experiencias de la vida cotidiana teniendo responsabilidad y disciplina sobre las mismas de manera eficaz e intrapersonal.

Desempeño docente

Visión de la profesión docente

El papel que juega el maestro en la comunidad y la escuela es trascendental. De su acertada actuación depende el futuro inmediato no solo de los niños sino también de las generaciones y la nación. Tan importante función demanda una personalidad intelectual, moral y aun física que le obligue a ser un investigador, hombre probo, ausento, exigente consigo mismo y los demás.

El educador que no logra despertar en la comunidad interés y el afán de trabajo para el desarrollo integral de sus educandos y sus comunidades no ha logrado nada, así los educandos tengan altas calificaciones no es merecedor la profesión docente. La asimilación de conocimientos y demás enseñanzas se mide por lo que repercute en las transformaciones económicas sociales y políticas de los pueblos, las familias de cada estudiante.

La profesión docente no solo siente su alta misión, sino su alto compromiso ante las adversidades y obstáculos para educar en el aula y fuera de ella, una labor educativa que requiere un estilo de trabajo dinámico.

Definición de desempeño docente.

Establecer una visión conceptual del docente a nivel holístico no es tan sencillo, al conocer la diversidad de acepciones y posturas que sean ido construyendo a lo largo del tiempo y en las distintas sociedades y culturas nos hacen ver al docente como un servidor público, profesional o formador o simplemente un educador. A lo largo del tiempo el papel preponderante ha ido diversificándose como

acompañante, facilitador, guía, líder etc. que ha ido también configurando el sistema más apropiado para su evaluación y monitoreo (Feldman, 2004. p. 34).

Mondy y Noé (1997) afirmaron que, al realizar una evaluación del desempeño, lo que se busca hacer, es una revisión y evaluación formal de manera periódica del desempeño que una persona o un equipo debe de manifestar.

Dicho esto, es menester de las instituciones educativas establecer un sistema de planificación, organización, dirección y control del desempeño de las personas que laboran dentro de una institución, para poder lograr los objetivos institucionales, donde estarían involucrados de manera directa los docentes que están a cargo del logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Montenegro (2003) hace una diferencia entre el término competencia y desempeño, siendo la primera un patrón general de comportamiento mientras que la segunda un conjunto de acciones concretas que se evidencia en una práctica laboral. El desempeño docente como cumplimiento en sus funciones como servicio contemple tres ejes primordiales como el mismo docente, el estudiante y el entorno donde debe volcar todas sus capacidades y competencias. (p. 42).

Valdés (2004), el desempeño docente es un proceso de recolección de datos de manera sistemática que busca un grado de validez y fiabilidad. Donde cuyo objetivo es lograr comprobar y valorar el impacto que produce en los estudiantes es despliegue de las capacidades pedagógicas que posee el docente en los educandos, tanto en el aspecto emocional, de responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones de interacción con los estudiantes, padres de familia, cuerpo directivo, colegas, y así también como con los representantes de las instituciones que se encuentran en la comunidad.

Por otro lado, los campos muy específicos como una labor docente, la competencia se evidencia de manera muy precisa, como un conjunto de destrezas, valores y actitudes que el docente ha ido formando y que moviliza su acción en un desempeño en las aulas. (Delanoy, 2001, p.12)

Comellas (2002). El desempeño es la habilidad que manifiesta un docente en la cual le permite una ejecución correcta de la tarea, lo cual implica que el docente debe de poseer ciertos conocimientos, así como la práctica en la resolución adecuada de tareas, por lo cual se afirma que una persona es competente toda vez que es capaz de "saber, saber hacer y saber estar" los cuales de obtendrán a través de un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) de modo que le faciliten realizar eficazmente actividades que pueden ser consideradas generalmente como compleja.

Cerda (como se citó en Aldana, 2003) afirma "las competencias sólo tienen forma a través del desempeño docente, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación en el aula" (p. 12).

La profesión docente tiene una gran variedad de funciones y la relevancia no solo radica en la relación del servicio con el usuario, la comunidad y los procesos del propio quehacer educativo, sino también radica en la evaluación y acreditación que debe contar el propio servicio para elevar los estándares de calidad y pertenencia social.

El buen desempeño docente, así como cualquier profesión se determina desde una óptica del saber hacer, hasta el saber a convivir y toda una variante de capacidades, obviamente el tema de evaluación no solo converge algunas de estas sino la evaluación integral del desempeño trabaja toda una gama de capacidades.

Según Astocaza (2004) se constituye una evaluación que pone en evidencia en manejo y experiencia cognitiva de contenidos y conocimientos mediante metodologías de enseñanza y desarrollo de competencias en áreas de su especialidad, por el cual demuestra organización habilidades y destrezas en aplicación de estrategias didácticas así como evaluación, entusiasmo, actitud permanente de innovación y perfeccionamiento, puntualidad y empatía para con sus estudiantes así como labor investigativa en su campo (p.23).

Minedu (2012) sostiene sobre el desempeño docente como un conjunto de dominios, competencias y desempeños específicos que debe caracterizar a todo docente de la Educación Básica Regular a nivel nacional, asimismo es un acuerdo técnico y social entre los agentes educativos: estado, docentes y la población. Es una política educativa integradora que servirá como estrategia para la mejora y profesionalización docente que conlleven las competencias y capacidades formativas y de procesos enseñanza aprendizaje para elevar la calidad educativa en los estudiantes desde una perspectiva más humanística, científica y técnica. (p. 17)

Según el Consejo Nacional de Educación (2017, párr. 5), sobre la evaluación menciona que debe ser holística e integradora, no basta con ejercicios de casuística sino brindar una evaluación que contemple la observación directa en el aula, ficha de chequeo por observación, encuesta a los padres y juicios basado en evidencias, de los cuales el de mayor peso recae en la observación directa en el aula con una duración de 60 minutos, previa coordinación del docente observado. Asimismo, los docentes que desapruében tendrán dos oportunidades más previa capacitación y lo que aprueben quedará habilitado para los ascensos de nivel.

Como se ha podido comprender, los autores mencionados líneas arriba, establecen que para evidenciar un desempeño docente de calidad se debe poner en práctica todo el engranaje que concierne a desarrollar capacidades, habilidades, destrezas y estrategias al momento de concretizar el currículo nacional en unidades, sesiones de aprendizaje, actividades y evaluación sumándose a esto la actitud proactiva y empática del docente para establecer una sintonía emocional que permita garantizar un aprendizaje fluido, duradero y significativo.

Marco del buen desempeño docente

Sin duda la educación del siglo XXI trae consigo el desarrollo de las competencias no solo para estudiantes sino también para los docentes en donde deben acreditar una serie de capacidades y desempeños que integran su formación profesional y de la misma forma construir una nueva visión de docencia en el país.

Según Minedu (2012, p. 17) la estructura del marco del buen desempeño docente se organiza de forma jerárquica conformada por tres dimensiones de los cuales son cuatro dominios que a su vez incorpora competencias y estas conlleva a los desempeños.

Las directrices del buen desempeño docente derivada del Minedu ponen hoy a la vanguardia el nuevo perfil del docente peruano que son características primordiales y a su vez necesarias para el proceso técnico pedagógico sin dejar de lado la formación integral y el desarrollo de competencias que sirvan a un futuro no lejano en su rol como ciudadano y gestor de la sociedad. También se esperan que los docentes dominen su área y sus funciones para la mejora de los aprendizajes y el aspecto formativo, inculcando a su vez la formación docente en el marco del buen desempeño como un instrumento político educativo como estrategia del desarrollo docente para el presente siglo.

Propósitos del marco del buen desempeño docente:

Como sostiene el Minedu (2012, p. 17) el buen desempeño docente tiene propósitos, los cuales han de expresarse a través de algunas características, tales Contemplar un lenguaje común entre los docentes y los ciudadanos para una comunicación fluida sobre los diferentes procesos y formas de enseñanza. Además de concientizar y promover la reflexión docente desde un enfoque más socializador construyendo sus desempeños y prácticas juntamente con la comunidad compartiendo una visión de enseñanza. También es propósito del buen desempeño docente encaminar la valoración social y profesional del docente para elevar su autoestima y la mejora continua en los procesos de enseñanza y aprendizajes. Finalmente, otro propósito importante es la acción de brindar todas las condiciones de laboralidad, capacitación, perfeccionamiento y reconocimiento profesional.



Figura 1: Dominios del marco del buen desempeño docente.

Fuente: <https://es.slideshare.net/poelherrerabendezu/marcobuendesempeodocente>

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño de un profesional comprende un conjunto de procesos sistemáticos para la obtención de datos reales y objetivos de una realidad educativa que a su vez sirven para la toma de decisiones.

La evaluación debe responder a los efectos del trabajo en el aula de manera insitu no solo a nivel de la presentación de documentación sino a esa relación tripartita entre el estudiante, los padres de familia y la comunidad, entonces evaluar al docente no es plasmar una serie de debilidades y deficiencias del sistema educativo, sino más bien tomar un actitud de práctica reflexiva, acompañamiento, monitoreo y valoración que le permita su desarrollo personal ,profesional y familiar, siendo estos necesarios para un calidad de enseñanza y desempeño.

Valdez (2004), propuso modelos para evaluar el desempeño docente, indicando que los perfiles pueden ser elaborados a partir de las observaciones realizadas y de las deficiencias encontradas en la institución educativa, las cuales pueden ser aportadas por diversos agentes tales como: los alumnos, el cuerpo directivo, padres de familia, miembros de la comunidad o de alguna empresa. Así como también de observaciones directas o indirectas, que conlleve a destacar rasgos importantes en los docentes, de manera directa están relacionados con el

logro de los aprendizajes del estudiante, a esto Valdez lo denomina, hacer buena práctica docente, haciendo interpretación de sus palabras se refiere a un buen docente.

Del castillo (2008, como se citó en Dávila, 2013, p. 20) sostuvo:

Tanto el desempeño docente como el logro académico de los estudiantes deben entenderse como realizaciones de seres biológico-racionales histórico-culturales en los que coexisten dinámicamente el espíritu subjetivo (lo personal singular y social) y objetivo (sus creaciones, desempeños, logros etc.) lo espiritual y consciencia se concibe con una fase superior de desarrollo de la materia viva. (...) El hombre no solo se ha creado por auto movimiento, sino que se está creando a sí mismo y recreando al resto del universo teniendo en cuenta una conciencia reflexiva de sus propias limitaciones como ser transfinito y superior emergente.

Objetividad versus subjetividad.

En el proceso de enseñanza aprendizaje los factores endógenos y exógenos son complejos y diversificables, en tal sentido la enseñanza no es simple técnica de observación directa donde el docente es un técnico educativo, sino más bien esta compleja situación se debe reflejar en productos objetivos, no se trata de categorizar ente lo objetivo y subjetivo sino partir de una realidad compleja como lo es la educación y aterrizar en productos concretos que atañe a los agentes educativos cada vez más objetivos y viables para la formación del nuevo ciudadano que el país exige.

Mendoza (1998) señaló que toda evaluación que se realice sobre el desempeño docente tiene como fin el mejoramiento de la institución educativa y la enseñanza que se imparten a los estudiantes en las aula a través de la identificación de conocimientos, sentimientos y actitudes que manifiestan y muestran los docentes, los cuales pueden modificarse mediante la incorporación de talleres y programas de capacitación docente. Tal es así que la evaluación del desempeño forma parte de la actividad permanente del docente, lo que sucede es que

frecuentemente hay una asociación errada con el tema de la evaluación el cual es asociada con una función sancionadora o de un exceso de control, estos hechos se rescatan cuando se aplican los sistemas de evaluación.

Fernández (2002) refirió sobre el desempeño que: cuando este es abordado desde la perspectiva subjetiva, esta se relaciona con la manera y la forma cómo cada uno de los docentes valora la eficiencia de su trabajo y la satisfacción que logran experimentar con ella, pero cuando esta, es enfocada desde una perspectiva objetiva, esta se puede relacionar con la cuantificación de los indicadores que se pretenden evaluar. Por lo tanto, lo que se quiere dar a entender es; que el rendimiento de un docente no puede ser medido y evaluado sin que el mismo emita un juicio de valor acerca de sus propias estrategias y alternativas de solución en su realidad educativa.

Estas aseveraciones nos indican que la profesión docente no puede ser medida o evaluada con los mismos instrumentos de una realidad ajena y desconectada de la compleja realidad educativa, donde la educación desde un enfoque antropológico, sociológico, social, económico y cultural tiene la complejidad en la formación del ser humano en cuanto tenga de hombre.

En ese sentido el desempeño docente y su evaluación no es algo estático en los procesos educativos sino más bien, van tomando rumbos de acuerdo a las necesidades e intereses de los usuarios cuando establecemos relaciones sociales de producción y convivencia.

Dimensiones del desempeño docente

Según Comellas (2012, p. 19) Las competencias en el desempeño docente se definen de la siguiente manera: conjunto de habilidades y destrezas que permite la eficacia y eficiencia en la realización de las tareas asignadas, esto implica la adquisición y fortalecimientos de conocimientos, actitudes y experiencias que se

van integrando para el buen desenvolvimiento en el área educativa compleja, bajo las tareas específicas de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de capacidades.

Cuando se hace referencia al desempeño docente, se está haciendo alusión a las competencias profesionales del docente, las cuales propiciarán un óptimo desempeño docente en su labor pedagógica. Por lo tanto, no se trata solo de los saberes teóricos que ha adquirido en su formación como docente, si no de las competencias que generen actuaciones, es decir una capacidad de acción, que le permita al docente ser capaz de reflexionar y accionar en situaciones complejas, así como también tomar decisiones. Por lo tanto un docente competente, podrá tener un óptimo desempeño, que le permita ser capaz de identificar las dificultades y problemas de su entorno, distinguir diferentes estrategias realistas, optar por una estrategia adecuada considerando los riesgos de su elección, planificar su actividad pedagógica teniendo en cuenta todos los agentes, orientar su trabajo modulando los posibles cambios, respetar los procesos de enseñanza considerando los principios de igualdad, equidad y libertad, controlar las propias emociones, colaborar con los colegas y la institución en los procesos de cambio y mejora, por ultimo sacar conclusiones y aprendizaje para nuevas situaciones.

Por otro lado, las diferentes posturas y dimensiones que se toma en cuenta hoy en día para evaluar y medir el desempeño docente son diversas en la literatura educativa ya sea a nivel de países y de autores, en este contexto se menciona los aspectos relevantes para el desempeño docente, los cuales han permitido gracias al aporte teórico de Comellas, (2012) dimensionar la variable desempeño, el cual es objeto de estudio en esta investigación.

Como lo ha referido Comellas, la competencia resulta ser indisociable de la capacidad de otorgar respuesta ante una determinada situación, lo cual genera la necesidad de establecer, anticipadamente, relaciones con los conocimientos para que permitan su movilización, y transferirlos a diferentes campos, de esta manera reelaborarlo según la situación y el contexto.

Por lo tanto, la persona no sólo aplicara el (saber) que ha aprendido con la adquisición de experiencias, sino que reaccionara analizando el contexto y las posibles representaciones y valorando la oportunidad de sus decisiones (saber hacer), a la vez que se implicara de forma personal y profesionalmente en su accionar (saber estar). En tal sentido hay que tener en cuenta que una competencia es más global que una capacidad tal como lo refiere, Comellas (2002):

Saber, implica la cognición y forman parte de los conocimientos objetivos, los cuales son exteriores a los individuos y que hacen alusión al mundo que nos rodea, en cualquier dominio.

Saber hacer, implica habilidades de ejecución, que en la actualidad posee una acepción más amplia y denota los conocimientos que se utilizan en una determinada situación.

Saber estar, se refiere al dominio afectivo de la persona, es por este saber que la persona moviliza los afectos, actitudes, emociones, motivaciones y valores, los cuales se ponen en juego en determinada situación.

Bajo el enfoque teórico de expuesto por Comellas, (2002) mencionado líneas arriba sobre los saberes, se han considerado las siguientes dimensiones a medir: profesionalismo e identidad y actitud docente, correspondiente al *saber*, dominio de asignatura y evaluación, el *saber hacer*, y calidad de la enseñanza -aprendizaje y asistencia y puntualidad, equivalentes al *saber estar*.

Dimensión 1: De la asistencia y puntualidad

La importancia del ejercicio docente descansa en la formación y desarrollo de aprendizajes de los estudiantes para esto es necesario las condiciones y los factores que deben crear estos espacios de un buen desempeño docente, entre estas condiciones se encuentran la asistencia permanente y la puntualidad, aunque algunos mencionen que son aspectos que corresponden a una evaluación tradicional del desempeño docente, lo cierto es que a pesar que sean diferentes

contextos y tiempos la competencia sobre la puntualidad y asistencia son virtudes dogmáticas e inherentes a toda práctica laboral, así como nos dice: Vargas, (como se citó en Arriata 2010) “Son virtudes laborales como la disciplina, puntualidad y obediencia que se articulan con las competencias docentes de análisis, trabajo en equipo y capacidad de aprendizaje”. (p. 25)

Montenegro (2007, p.56) “Demuestra compromisos y responsabilidades con la comunidad educativa mediante el cumplimiento y puntualidad en su desempeño como educador.” Hoy por hoy el docente debe tener un sólido compromiso de puntualidad tanto a nivel personal y profesional ya que es el ejemplo dentro y fuera del aula. Asimismo, el tiempo es muy importante para el aprovechamiento de los aprendizajes y la formación personal, es importante hacer énfasis no solo en la llegada a la institución del docente como requisito de puntualidad laboral sino también en la distribución y manejo del tiempo.

Por otra parte, Comellas (2012) mencionó que un docente es competente cuando es capaz de saber hacer y estar juntamente con un conjunto de conductas a nivel cognitivo, afectivo y psicomotriz que debe permitirle cumplir sus actividades normales consideradas como complejas. (45).

Las condiciones laborales y el saber hacer y conocer son importantes, así como los factores psicológicos que deben estar presente en la conducta del docente, en este contexto la puntualidad forma parte del engranaje de las competencias y capacidades del nuevo docente fuera y dentro del aula. No es posible maximizar al docente solo con las capacidades cognitivas, motrices y afectivas cuando el mismo no guarda un compromiso y administración del tiempo para el aprovechamiento al máximo de sus funciones.

Zabala (2003, como se citó en Díaz, 2014, p. 45) las competencias docentes referidas a las actitudes, se enmarca a los compromisos en las situaciones laborales, juntamente la motivación y adaptación son un papel importante. Por otro lado cuando nos referimos al tiempo y la puntualidad también debemos abordar sobre los últimos avances en cuanto a la maximización del tiempo dedicado al

aprendizaje, el cual comprende de qué manera el docente gestiona su tiempo en la sesión mediante la fluidez y eficacia en las transiciones que se refiere pasar de una actividad a otra cuando se realiza una sesión, en las interrupciones cuando el docente maneja su tiempo cuando recibe llamadas o le solicitan en horas de clases y las acciones accesorias cuando el docente maneja su tiempo e cuanto a evitar dar anuncios o comunicados extracurriculares o ajenos a la sesión de aprendizaje. (Minedu, 2017, p. 24)

Dimensión 2: De la actitud docente

La actitud docente conforma una serie de comportamientos que interactúan y establecen el accionar docente frente a los estudiantes y la institución, así como nos muestra Comellas (2012) donde menciona que las actitudes son parte del saber ser y saber hacer donde el docente interacciona y gestiona una serie de capacidades como conocimientos, valores, destrezas y experiencias que regulan y las actitudes en los procesos de enseñanza aprendizaje. (p. 34)

Cuando hablamos de las actitudes nos referimos a conductas observables desde una óptica cognitiva, afectiva y conativa que se evidencia en el accionar de la persona estableciendo las pautas de la personalidad. En el caso del servicio docente su desempeño es vital y por ellos sus actitudes deben reflejar el compromiso y el ejercicio competente marcado de valores y virtudes relacionados a la visión y misión de la institución educativa. Como nos dice Cuenca y Portocarrero (2003, p. 45) “la actitud como una tendencia psicológica que se expresa por la conducta para su evaluación con algún nivel de aprobación o desaprobación”.

Eagly y Chaiken (como se citó en Cuenca y Portocarrero, 2003, p. 23) “una actitud se considera como una predisposición práxica que reflejan los valores y virtudes a partir de una respuesta que se evalúa”. Los docentes dentro de sus funciones y desempeños deben asumir competencias en diversos ámbitos para asegurar aprendizajes y enseñanza pertinente con sólidos compromisos y actitudes empáticas, resilientes y asertivas que expresen en principio la calidad del

servicio en el proceso enseñanza aprendizaje, sin embargo para que esto se cumpla se debe trabajar muchas actividades que acompañan a los docentes en su desempeño, desde la planificación de las sesiones de aprendizaje hasta sus labores extracurriculares y de extensión a la comunidad, donde la actitud juega un papel importante frente a las relaciones interpersonales, situaciones, contextos, imprevistos, emergencias, desastres naturales etc.

Minedu (2012) afirmó que el docente debe participar de manera activa, democrática, crítica y colaborativa con una actitud de compromiso y gestión para la mejora continua en proyecto educativo institucional y pueda garantizar aprendizajes viables y de calidad. (p. 23).

En cuanto al desempeño docente y su evaluación existe un aspecto de propiciar un ambiente de respeto y proximidad, donde establece que el aula sea un espacio de tratos respetuosos entre el docente y estudiantes y entre pares. La actitud docente es importante para generar comportamientos afectivos de cordialidad y calidez, así como la empatía y asertividad ante sus necesidades propiciando a su vez un clima cálido afectivo. (Minedu 2017, p. 42).

Según Minedu (2017) la actitud docente debe reflejar la capacidad de “regular el comportamiento de los estudiantes ofreciendo un modelo positivo para ellos y contribuyendo el desarrollo de la autorregulación de la conducta en beneficio de la buena convivencia” (p. 48).

Dimensión 3: Del dominio de la asignatura

Conocer sobre los contenidos hace a un docente un experto en los conocimientos respecto al especialidad que imparte, el desempeño docente parte de una premisa de conocer a profundidad el tema o área que imparte, es uno de los requisitos primordiales para el ejercicio docente. Al respecto Comellas (2012) menciona que los aspectos cognitivos y la posición de ciertos conocimientos que designa el área de especialización en el desempeño docente son dominios respecto al área de formación que le compete juntamente con el abanico de conocimientos a nivel de

cultura general, lo cual implica que el docente tenga la capacidad de comunicar ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra, el cual puede manifestarse en situaciones conversacionales y en actividades de grupo.(p. 56).

Como lo estableció el autor antes mencionado el dominio de la asignatura converge un conjunto de elementos como son los conocimientos, experiencias de enseñanza, nuevos enfoques y tendencias sobre la especialidad que representa a la vez formando el perfil necesario para la enseñanza pertinente y capaz de profundizar en su área. Cooper (1999, como se citó en Morazán 2013, p. 23) manifiesta “que el docente debe tener dominio del conocimiento en la materia que enseña, además de habilidades docentes que faciliten el aprendizaje del estudiante.”

Villalpando (2016) explicó para el dominio disciplinar o de la asignatura, es necesario que el docente ubique los conocimientos y saberes sobre las materias que imparte, siendo una de las principales que muchos autores como una competencia primordial para el ejercicio de sus funciones (p.45).

Nivel de conocimientos

Los avances de la ciencia y la tecnología hacen que los conocimientos fluyan y se actualizasen en tiempos más cortos en este contexto los docentes cumplen una labor de adquirir y actualizarse en cuanto a conocimientos y tendencias sobre su especialidad

Según Carro (2000, p. 45) tales conocimientos se deben fundamentar e los cuatro pilares de la educación para el futuro en el saber hacer, ser, aprender y convivir que a su se reflejen en sus estudiantes siendo ellos los aprendices a lo largo de la vida. Pensar en el conocimiento del profesor universitario conlleva entenderle como un sujeto adulto que crea sus propios estilos de enseñanza y que aprende a través de sus interacciones en una serie de contextos con sus correspondientes preocupaciones e intereses.

Dimensión 4: De la calidad enseñanza aprendizaje

Según Comellas (2012) estableció que la calidad educativa está estrechamente vinculada a los procesos de aprendizaje enseñanza, ya que el fin último y como resultado debe estar refrendado en el cambio comportamental y actitudinal, así como la adquisición de capacidades y competencias de los estudiantes como futuros ciudadanos. (p.56)

La calidad de los aprendizajes están condicionados de factores internos que establecen dirección de un aprendizaje significativo, entre ellos se menciona: la motivación como generador de impulso conductual y consecución de actitudes de búsquedas de aprendizajes y enseñanzas, se menciona también que existe una motivación intrínseca ligada a la automotivación y autorrealización por otra parte la extrínseca con la valoración de estímulos y reforzadores como impulsadores de conductas. La calidad de los aprendizajes también está condicionada por otros factores externos como la inteligencia, la atención, diferencias individuales, personalidad etc. Estos aspectos en los docentes, estudiantes, liderazgo, plan currículo.

Los procesos que están implícitos en el aprendizaje enseñanza son elementos conocidos por la comunidad docente. Sin embargo, existen diferencias individuales que se debe tomar en cuenta cuando se brinda el servicio, al respecto Según Murillo, 2003 (como se citó en Arriata, 2010, p. 45)

Minedu (2017) el docente debe lograr involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, de forma que despierte el interés y participen de forma activa durante el desarrollo de la sesión enfocándose en tres aspectos: a) acciones del docente para promover el interés y participación de alumnos en los procesos de aprendizaje. b) la proporción de estudiantes que logran involucrarse mediante el interés y participación durante la secesión. c) acciones del docente para fomentar la comprensión e importancia de la utilidad de los aprendizajes. (p. 20)

Dimensión 5: profesionalidad e identidad docente

Al momento de indagar por la vocación del docente nos encontramos con su identidad y razón de ser de su profesión debidamente fortalecida, es decir la profesionalidad enmarca el desempeño en su profesión, así como el respeto por su vocación, al respecto Comellas (2012) señaló “que la evaluación docente debe reflejar aspectos de identidad con su labor desde una vocación por el quehacer pedagógico así una constante preparación y capacitación” (p.45).

El desarrollo profesional docente es parte del desempeño laboral como una responsabilidad que no termina cuando obtiene un título o grado sino que en el tiempo debe mantener una actitud de compromiso y profesionalismo mediante la innovación, actualización y capacitación Para estar a la vanguardia con los avances de las nuevas enseñanzas y desarrollo de competencias, de la misma forma la identidad docente hace que la motivación y su autoestima mantengan una actitud de autorrealización y superación profesional.

Minedu (2012, p. 42) mencionó que en esta dimensión la competencia que mejor define es “reflexionar sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.”

Entre el conjunto de los desempeños que se necesita en el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente Minedu (2012, p. 42) enfatiza los siguientes:

- a. Reflexiona en la comunidad profesional educativa sobre su quehacer pedagógico e institucional, así como los procesos de aprendizaje en los estudiantes tomando en cuenta la diversidad y necesidad.
- b. El docente debe mostrar interés e iniciativa por su desarrollo e innovación con la participación a eventos y certámenes, que le permitan acceder a la tecnología de la información y sus nuevos avances de modo que le permitan ofrecer a sus estudiantes aprendizajes más significativos en base a sus necesidades.

- c. Participar en la construcción de políticas educativas a nivel local e institucional con sólidos conocimientos y la normatividad vigente para emitir opiniones informadas, así mismo conoce los deberes, derechos y normas de desempeño, para su adecuada función docente que le permitan emitir juicios y opiniones ya sean favorables o desfavorables sobre su gestión pedagógica.

Dimensión 6: De la evaluación

En el contexto educativo el docente tiene la función y desempeño de monitorear y evaluar los aprendizajes como procesos y productos, que consisten en obtener información usándola en la elaboración de juicios de valor y en base a estos juicios hacer deliberaciones y la toma de decisiones.

La evaluación docente es tan crucial para la mejora y calidad educativa como lo es la competencia de evaluar y monitorear a los estudiantes durante los procesos de enseñanza aprendizaje, como es debido la capacidad de evaluar y asignar valores a los procesos del aprendiz requiere de criterios, instrumentos y técnicas para la recolección de información y su posterior análisis e interpretación. (Comellas, 2012, p. 67).

Según Minedu (2017, p. 36) el docente evalúa el progreso de los estudiantes durante su proceso de aprendizaje, monitoreando los avances y dificultades que van presentado los estudiantes, enfatizando en la retroalimentación como parte de una evaluación formativa, asimismo el docente debe aprovechar de los errores y debilidades en los estudiantes y convertirlos en oportunidades de aprendizajes significativos.

Minedu, (2017, p. 37) “el docente debe realizar un monitorio activo del trabajo de los estudiantes, sus avances y dificultades al menos durante el 25 % de la sesión”. Desde esta postura el docente debe dedicarse una gran parte a la evaluación y verificación del cumplimiento y desarrollo de tareas y ejercicios mostrándose receptivo y motivado por la preocupación de los avances de sus

estudiantes, algo que los mismos percibirán como una actitud de interés por la mejora de los aprendizajes.

Minedu (2017, p. 37) señalo que ofrecer una adecuada retroalimentación es uno de los objetivos específicos en este aspecto, entendiéndose que es el apoyo pedagógico frente a las necesidades y carencias de los aprendizajes. Donde se han podido distinguir algunos tipos como; por descubrimiento o reflexión, descriptiva, elemental, así como incorrecta.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017?

1.4.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel - 2017?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, en el distrito de San Miguel - 2017?

¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017?

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017?

1.5 Justificación del estudio

Teórica

El presente estudio tiene una relevancia investigativa desde el punto de vista teórico. En primer lugar, porque hace referencia a una de las teorías más actuales y destacadas en el ámbito educativo, laboral y organizacional en cuanto a la capacidad del desempeño docente y la inteligencia emocional siendo uno de los factores determinante para el buen desempeño laboral y organizacional.

La investigación aportará al campo del conocimiento sobre vacíos teóricos y de información proponiendo una relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, siendo esta última enfocada a las relaciones y la tarea. Desde el punto de vista investigativo se hace una revisión exhaustiva de la literatura científica para ir alimentando el cuerpo teórico y ampliar las teorías y estudios respecto a esta relación dentro de las instituciones.

Práctica.

En cuanto a la justificación práctica proponemos que el estudio está orientado a beneficiar a los agentes educativos de dichas instituciones la cual es objeto de la investigación, realizando un diagnóstico y las implicancias relacionales producto del estudio para la toma de decisiones sobre como la inteligencia emocional está relacionada con el desempeño docente. Así mismo los resultados nos conllevaran fortalecer la inteligencia emocional, así como las capacidades del trabajo docente, partiendo de un estudio de base e ir desarrollando estas habilidades no solo con el

personal docente sino extrapolando a los estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad en general.

Metodológica

Desde el punto de vista metodológico se intenta construir instrumentos pertinentes y fiables para una objetiva recolección de los datos que as u vez permitan extrapolarse a otros contextos para futuras investigaciones, así mismo incorporar otro método de investigación desde un enfoque integrador y holístico mediante triangulaciones investigativas para abordar con mayor amplitud y discernimiento la realidad educativa en su complejidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel - 2017.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, en el distrito de San Miguel – 2017.

Hipótesis específica 5

Existe relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.

Hipótesis específica 6

Existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación existe entre la inteligencia emocional y desempeño docente de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

Objetivo específico 2

Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.

Objetivo específico 3

Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, en el distrito de San Miguel – 2017.

Objetivo específico 4

Establecer la relación existente entre inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, en el distrito de San Miguel – 2017.

Objetivo específico 5

Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.

Objetivo específico 6

Establecer la relación existente entre inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de san Miguel -2017.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

En la presente investigación realizada sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017. Posee el nivel de estudio descriptivo - correlacional, para la fundamentación del nivel de estudio de la investigación se tomará como referencia lo dicho por:

Según (Hernández et al.,2014, p. 81), el nivel es descriptivo correlacional, ya que “los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”. Además, tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Este diseño de investigación de tipo correlacional se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

En la presente investigación propuesta sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017. Corresponde a un enfoque cuantitativo enmarcado en los diseños no experimentales desde el punto de vista de la manipulación de variables.

Al respecto Kerlinger (2002) menciona que es una estructura planificada o plan de acción que se diseña para responder a preguntas en una investigación, mediante la contrastación de las hipótesis para la generación de nuevos conocimientos (p. 83). Desde esta perspectiva la investigación se enmarca en una investigación no experimental transaccional o de corte transversal, estableciendo que no existe manipulación deliberada de las variables a esto se refiere no experimental, mientras que de acuerdo al criterio de temporalidad y espacio el estudio se enmarca solo a la medición del fenómeno en tiempo y espacio determinado evidenciando su transversalidad y medición.

Asimismo (Hernández et al.,2014, p.81), “la investigación (...) se realiza sin manipular deliberadamente variables”. El mencionado autor alude también al estudio del fenómeno en su ambiente natural sin llegar a la manipulación y control de las variables.

Según (Hernández *et al.*, 2014), “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (...). Su propósito es describir variables o analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

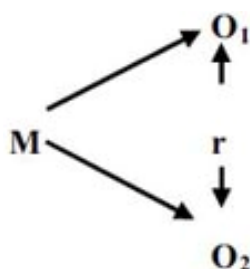


Figura 1. Diseño de investigación

Dónde:

M = muestra de investigación

O₁ = Inteligencia emocional

O₂ = Desempeño docente

r = relación entre ambas variables

El método considerado en la presente investigación sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017. Corresponde al método hipotético desde un enfoque cuantitativo por lo cual se utilizó métodos teóricos deductivos, ya que se analizó la información recogida en forma de datos numéricos a través de los instrumentos se tabularon y se analizarán estadísticamente.

Según Bernal (2006), el método hipotético deductivo se basa en un proceso que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca contradecir o

falsear tales hipótesis, infiriendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los actos (p. 56). Este método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general.

El enfoque establecido en la investigación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017. Por sus características corresponde al enfoque cuantitativo, porque se “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico” (Hernández et al., 2010, p. 4).

El tipo de estudio que se realizará en el presente trabajo de investigación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017, es básica, debido a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente, se ha medido el grado de relación de las variables monitoreo y acompañamiento, así como en competencias pedagógicas.

La investigación básica, según (Hernández et al.,2014, p. 157), también se le conoce como “una investigación fundamental exacta o investigación pura. Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos”.

La investigación básica, según Vargas (2009, p. 159), también se le conoce como una investigación fundamental exacta o investigación pura. Esa investigación se encarga del objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata; sin embargo, se parte de sus resultados y descubrimientos para poder surgir nuevos productos y avances científicos.

2.2 Variables, operacionalización

Definición conceptual

a. Inteligencia emocional:

Hoy nuestro sistema educativo está pasando por un proceso sistemático muy importante de transformaciones de sus planes de estudio y lo cual conlleva a una modificación de la enseñanza en la escolaridad obligatoria que se encuentra orientada hacia la búsqueda del desarrollo integral de la persona.

Tal es así, que la Unesco, en su informe Delors (1996), plantea diferentes alternativas para la educación del siglo XXI incidiendo en la importancia de las emociones en el proceso de aprendizaje y en la necesidad de adiestrar las exigencias emocionales de todo ser humano junto a su dimensión cognitiva. Una gran parte de docentes valoran la importancia en el desarrollo de las habilidades emocionales para lograr la formación integral del alumno. Sin embargo, en ocasiones parece que se les olvida que estas habilidades emocionales, afectivas y sociales deben ser impartidas por un equipo docente que maneje estas capacidades, ya que las aulas resultan siendo para el alumno uno de los modelos de aprendizaje socioemocionales más importantes.

De acuerdo con el modelo propuesto por Bar-On (1997), es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. Como tal, nuestra inteligencia emocional es un factor importante en la determinación de nuestra habilidad para lograr éxito en la vida. Directamente impacta en nuestro bienestar emocional general. Asimismo, este constructo sobre la inteligencia emocional planteado por Bar-On (1988) comprende cinco componentes principales: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general.

b. Desempeño docente:

Cuando nos referimos a un docente estamos haciendo alusión a aquella persona consagrada a enseñar, en el lenguaje común o cotidiano, este concepto suele emplearse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su concepto no es exactamente igual. El profesor o docente como se le conoce cotidianamente es la persona que transmite conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte que es de su dominio. No obstante, el maestro es aquel al que se le atribuye y reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. Es así que de esta manera, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de estos reconocimientos y distinciones, es por ello que todos y cada uno de ellos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Comellas (2012) define el desempeño docente como aquella habilidad que permite la ejecución correcta de una tarea, lo que implica tanto la posesión de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar” mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotores y afectivos) que le permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Tabla 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	Rango general
Inteligencia emocional - coeficiente emocional de Ba-ron	Intrapersonal	Conocimiento Emocional personal	7,9,23,34,52,63,57,116. 22,37,67,82,	Rara vez 1 Pocas veces 2	Alto (148-200) Regular (94-147) Bajo (40-93)	
		-Seguridad	96,111,126.	Algunas veces 3		
		-Autoestima	5,24,40,56,70,	Muchas Veces 4		
		Autorrealización	85,100,114,129.	Siempre 5		
		-Independencia	6,21,36,51,66,81,95,110,125. 3,19,32,48,92,107,121.			
	Interpersonal	-Relaciones Interpersonales	10,25,31,39,50,62	Rara vez 1	Alto (106-145) Regular (68-105) Bajo (29-67)	Alto (489-665)
		-Responsabilidad social	69,84,99,113,128.	Pocas veces 2		
		Empatía	16,30,46,61,71,76,90,94,104,101. 18,44,55,65,72,98,119,124	Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5		
	Adaptabilidad	- Solución de problemas	1,15,29,45,60,75,89,118	Rara vez 1	Alto (101-135) Regular (64-100) Bajo (27-63)	Bajo (133-310)
		- Prueba de la realidad	8,35,38,53,68,79	Pocas veces 2		
- Flexibilidad		83,88 ,97,112,127 14,28,43,59, 74,87,103,131	Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5			
Manejo de la tensión	-Tolerancia a la tensión	4 ,20,33,49,64,78,93,108,122. 13,27,42,58,73,	Rara vez 1 Pocas veces 2 Algunas veces 3	Alto (68-90) Regular (43-67) Bajo (18-42)		
	-Control de impulsos	86,102,117,130	Muchas Veces 4 Siempre 5			
Estado de animo	-Felicidad -Optimismo	2,17,41,47,62,77,91,105,12	Rara vez 1 Pocas veces 2	Alto (71-95) Regular (45-70) Bajo (19-44)		
		11,115,26,54,80,106,109,132,133,123	Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5			

Operacionalización de la variable desempeño docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	Rango general
Desempeño docente	De la asistencia y puntualidad	- Cumple el horario establecido - Cumple con las programaciones - Asiste a reuniones	1,2,3,4,5,6	Escala politómica	Bueno (13-18) Regular (7-12) Deficiente (0-6)	Bueno (110-162) Regular (55-109) Deficiente (0-54)
	De la actitud docente	- Participa con actitud crítica, democrática y colaborativa en la institución. - Establece relaciones de respeto y colaboración Evalúa permanentemente el aprendizaje	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17.		Bueno (24-33) Regular (12-23) Deficiente (0-11)	
	Del dominio de la asignatura	- Conoce bibliografía y fuentes sobre los temas - Maneja información actualizada y pertinente - Experiencias novedosas	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27.	Siempre =3 Casi siempre=2 A veces=1 Nunca=0	Bueno (21-30) Regular (11-20) Deficiente (0-10)	
	De la calidad enseñanza aprendizaje	- Conoce y comprende las características de sus estudiantes - Planifica la enseñanza de forma colegiada Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44		Bueno (36-51) Regular (8-35) Deficiente (0-17)	
	Profesionalidad e identidad docente	- Se capacita constantemente. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos. Mantiene una actitud de desarrollo profesional	45,46,47,48,49		Bueno (11-15) Regular (6-10) Deficiente (0-5)	
	De la evaluación	- Diseña y planifica instrumentos de evaluación - Hace reflexiones sobre las evaluaciones - Coherencia entre lo que se enseña y evalúa.	50,51,52,53,54		Bueno (11-15) Regular (6-10) Deficiente (0-5)	

2.3 Población y muestra

Población

Entendido como todos los elementos o sujetos considerados como unidades de análisis para toda investigación, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2006), “la población es como el conjunto de todas las situaciones que se relacionan como una serie de detalles” (p. 65). Es la totalidad de los sujetos a investigar reuniendo ciertas características que son imprescindibles como la homogeneidad y similitud entre los sujetos, de la cual se extraerán los datos para su análisis e interpretación.

Para nuestro estudio, la población estará conformada por **65** docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017

Tabla 3

Población

i.	Educativa	Docentes por niveles	cantidad	Porcentaje
	Colegio Clemente	Inicial	7	10.7
	Althaus	Primaria	32	49.2
		Secundaria	26	40
		Total	65	100.0

Fuente: Tomado de los registros de la institución educativa Clemente Althaus

Muestra

Sierra (2003) define la muestra cómo "(...) una parte de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado" (p.174).

En nuestro caso el estudio se realiza al total de la población, constituyéndose una muestra censal, por el reducido tamaño de los directivos, conociendo la realidad donde cada institución educativa cuenta con un mínimo de directores y gerentes educativos.

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

Técnica

Para el presente estudio de investigación de la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017, se empleó como técnica la encuesta y la observación, la cual fue el medio para la recolección de datos en estudios transversales, en la cual se emplearon dos cuestionarios. Así mismo (Hernández, 2010) postula que la encuesta es una técnica que permite el recojo y análisis de los datos, ejecutada por muestreo, por lo tanto, dichos datos son tomados como parciales y su finalidad es preguntar a los encuestados que son el objeto de estudio sobre el tema que se desea investigar.

Por otro lado, la técnica de encuesta permite la obtención de la información de los individuos a través de un listado de preguntas llamado cuestionario y para el posterior análisis estadístico de la información obtenida se procesará en el software estadístico Spss24.

Instrumentos

En cuanto a los instrumentos de la investigación, se puede indicar, según Hernández (1991), que los mismos, sirven para recoger los datos de la investigación. De la misma manera, el autor manifiesta que un instrumento de medición adecuado, es el que registra los datos observables, de forma que representen verdaderamente a las variables que el investigador tiene por objeto.

Para dicho estudio se empleó dos instrumentos, para la variable de inteligencia emocional se aplicó el test de inteligencia emocional de Bar-On y para la variable de desempeño docente se empleó una guía de observación.

Instrumentos 1:

- **Inteligencia Emocional: Inventario de Bar-On ICE en jóvenes y adultos.**

Ficha técnica

Nombre Original: EQ-I Bar-On Emotional Quotient Inventory

Autor: Reuven Bar-On

Procedencia: Toronto-Canadá

Adaptación Peruana: Nelly Ugarriza Chávez.

Administración: Individual o colectiva. Tipo cuadernillo.

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

Aplicación: Sujetos de 15 años a más. Nivel lector de sexto grado de primaria.

Puntuación: Calificación manual o computarizada.

Significación: Estructura factorial: 1 CE-T – 5factores componentes –15 Subcomponentes.

Tipificación: Baremos peruanos

Usos: Educativo, clínico, jurídico, médico, laboral y en la Investigación.

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

Confiabilidad: Alfa de Crombach (Consistencia interna) = ,85

El nombre con el cual es conocido originalmente este instrumento es EQ-I (Bar-On Emotional Quotient Inventory), siendo su creador, Reuven Bar-On que tubo por finalidad evaluar y contrastar el modelo conceptual del funcionamiento emocional y social que dio inicio a su desarrollo en el año 1980. Sin embargo, tras la obtención

de los resultados después de su aplicación, mostraron más información acerca de la inteligencia emocional social.

Dicho instrumento de Cociente Emocional ICE Bar-On que tiene por finalidad la evaluación la inteligencia emocional para jóvenes y adultos, tenido que pasar para su aplicación en el Perú por un proceso de estandarización, y en el Perú quien tuvo la gran responsabilidad del proceso de estandarización fue la Dr. Nelly Ugarriza Chávez, para el estudio normativo y de adaptación se tuvieron que realizar muestras extensas, las cuales indicaron que se debe tener hasta 10 veces el número de ítems de la prueba. Dicha muestra estuvo constituida por 2249 evaluados, aplicándose en este proceso de estandarización el método del muestreo el cual fuera no probabilístico de tipo intencional. Asimismo para su respectiva elaboración y diseño, se creó una muestra inicial de aproximadamente 1000 ítems las cuales se basaron en definiciones operacionales, producto de estas muestras preliminares realizadas se seleccionaron 133 ítems, el agrupamiento de los ítems fueron ordenados de tal forma que se iniciara por los menos “amenazadores”, finalmente después de los diversos procesos realizados en el diseño el inventario quedo constituido con 133 ítems que a su vez están integradas por cinco (5) componentes y quince (15) subcomponentes.

El inventario de Bar-On ICE, según como lo estableciera (Ugarriza,2004) la inteligencia emocional estas constituida por cinco grandes componentes:

El primero componente de la inteligencia emocional está referido al coeficiente emocional Intrapersonal (CEIA): El cual tiene como propósito evaluar; el sí mismo, el yo interior. En la cual se comprenden los siguientes sub componentes: Comprensión emocional de sí mismo, Asertividad, autoconcepto, Autorrealización e Independencia. La obtención de puntuaciones altas en este subcomponente es obtenida por personas que están en contacto con sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan sobre todo confianza en la realización de sus ideas y creencias. Por ende, un nivel alto en este componente Intrapersonal sería beneficioso, para las personas involucradas en las áreas asociadas a las ventas, relaciones humanas y marketing.

El segundo componente de la inteligencia emocional está referido al coeficiente emocional Interpersonal (CEIE): el cual abarca habilidades y desempeño interpersonal. Este componente también presenta sub componentes que son: La Empatía, las Relaciones Interpersonales y la Responsabilidad social. Las puntuaciones altas en este subcomponente, son obtenidos por personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales; es decir, que comprenden, interactúan y se relacionan de manera adecuada con los demás. Los que poseen este tipo de inteligencia se desenvuelven bien en empleos que requieren de interacción con otros y del trabajo en equipo. Por ello las habilidades interpersonales bien desarrolladas son importantes para las personas que se desempeñen en las áreas de servicio al cliente, gerencia y liderazgo, y en la labor de docente.

El tercer componente de la inteligencia emocional está referido al coeficiente emocional de Adaptabilidad (CEAD): el cual se encuentra comprendido por los siguientes sub componentes: solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad. Los puntajes obtenidos en este coeficiente El puntaje CEAD permiten apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Los puntajes altos en este componente permiten identificar a aquellas personas que son por lo general, flexibles, realistas, efectivas para entender situaciones problemáticas y hábiles para llegar a soluciones adecuadas. Los puntajes altos evidencian un buen manejo de las dificultades que se presentan diariamente. Podemos referirnos que la Adaptabilidad no solo es una cualidad valiosa para la vida diaria y el desempeño cotidiano y normal, sino también en el lugar de uno labora, así como también en los departamentos de investigación y desarrollo, y las áreas de soporte técnico.

El cuarto componente de la inteligencia emocional está referido al coeficiente emocional del Manejo del Estrés (CEME): el cual se encuentra constituido por los componentes tales como la tolerancia al estrés y el control de impulsos. Las personas evaluadas que obtienen elevados puntajes en este subcomponente son capaces de resistir al Estrés sin desmoronarse o perder el control. Tiende a ser por lo general calmados, rara vez actúan con impulsividad y trabajan bajo presión.

Asimismo, estas personas que obtienen puntajes altos en este componente pueden realizar labores que provocan tensión o ansiedad o que encierran ciertos niveles de riesgo o peligro. Un alto nivel o grado de manejo de la tensión es necesario para personas que trabajan en situaciones de peligro, como por ejemplo los miembros de las fuerzas armadas y policiales, los bomberos, los médicos que se encuentran en el servicio médico de emergencia, los trabajadores sociales, hasta los miembros militares que se encuentran en combate.

El quinto componente de la inteligencia emocional está referido al coeficiente emocional del Estado de Ánimo General (CEAG): está comprendido por la felicidad y optimismo. Este de la prueba emocional tiene por finalidad medir la capacidad de la persona para disfrutar la vida, sobre la perspectiva que tenga sobre la vida, y el estado de sentirse bien en general. Las puntuaciones altas son obtenidas por personas con buen sentido del humor alegre, positivo y optimista que saben cómo disfrutar de la vida.

Además de ser claro está un elemento fundamental en la interacción con las personas y el ambiente, esto viene a ser un motivacional que influye en la habilidad para solucionar los problemas y ser tolerantes al estrés. Las personas con elevados puntajes en este componente ayudarán a crear una atmósfera edificante y positiva en el centro de trabajo.

- **Validez y Confiabilidad**

En los diversos estudios realizados sobre la validez del I-ce fundamentalmente han estado conducidas a Los diferentes estudios de validez del I-ce básicamente han estado orientados a revelar cuán exitoso y eficiente puede llegar a ser este instrumento en la evaluación que se propone (por ejemplo, inteligencia no cognitiva y sus componentes). Referente a la validez del ICE, hay 9 tipos de estudios de validación: en la cual la validez de contenido muestra la buena relación teórica que cubre a cada uno de las preguntas con sus respectivas escalas. Asimismo, la validez aparente, indica la practicidad con que pueden ser entendidas cada uno de las preguntas. Para la validez del constructo se correlacionaron las puntuaciones de los subcomponentes con los diferentes puntajes de la escala de otras

mediciones, los datos recabados en estas correlaciones muestran la consistencia de las conceptualizaciones. Asimismo, la validez convergente del cuestionario fue evaluado por Bar-On para examinar si dicho cuestionario se correlaciona con otras mediciones externas, los datos obtenidos señalan una significativa relación entre los puntajes del I-CE y el rendimiento laboral y así mismo señala una óptima validez convergente. Por otro lado, la validez divergente reveló que la Inteligencia cognitiva presenta una correlación muy baja con la Inteligencia Emocional (Pallaza y Bar-On, 1995 citado en Ugarriza, 2001).

Con respecto al nivel de confiabilidad del retest, Bar-On (1997) menciona que la estabilidad del inventario de coeficiente emocional a través del tiempo revela un coeficiente de estabilidad promedio de 0,85 después de pasado un mes y de 0,75 después de pasado cuatro meses. Estos resultados significan que hay una buena consistencia en los hallazgos obtenidos, de una administración a la siguiente, pero el nivel de correlación no llega a ser muy alto como para sugerir que la inteligencia emocional social pueda ser permanente (estable). Se aplicó una muestra en Sudáfrica, los niveles de coeficientes de confiabilidad retest con un intervalo de cuatro meses, fluctuaron entre 0,55 y 0,82. Pero en el Perú no se determinó la confiabilidad retest.

Instrumento 2: instrumento desempeño docente

Ficha técnica

Nombre: Guía de observación del desempeño docente

Autor: Carmín Nelly León Tarazona

Duración: Aproximadamente 25 minutos

Administración: Individual

Objetivo: Conocer el desempeño a nivel de aula y de procesos pedagógicos.

Dimensiones: Asistencia y puntualidad, actitud docente, dominio de asignatura, calidad de enseñanza aprendizaje, profesionalidad e identidad docente y la evaluación.

Niveles y rangos de puntuación:

Bueno: (38-54)

Regular: (19-37)

Deficiente: (0-18)

Escala de medición: Politómica

Siempre = 2

A veces = 1

Nunca = 0

Validación y confiabilidad del instrumento de desempeño docente

Validación

Los instrumentos que se emplearon en la presente investigación titulada inteligencia emocional y desempeño docente de la institución educativa Clemente Althaus – San Miguel, 2017. Han pasado por un proceso riguroso de validación.

Tal es así que la validez es entendida por Hernández, et al (2014, p. 210) como “el grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Dicho esto, se procedió a validar el instrumento a través de juicio de experto donde tres especialistas con conocimiento del tema revisarán de forma exhaustiva los instrumentos para corroborar que los ítems cumplan satisfactoriamente la calidad en la recolección de información.

Tabla 4

Juicio de expertos

n.º	Expertos	Resultado
01	Mg. García Tarazona José Omar	Aplicable
02	Mg. Tafur Mallqui Raúl Erasmo	Aplicable
03	Mg. Denis Jaramillo	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Para Kerlinger (2002) “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 91). Desde esta perspectiva llegar a la confiabilidad significa aplicar el instrumento como una prueba piloto a un grupo de estudiantes con similares características de un número de 15, el cual fueron extraídos de manera aleatoria, con las puntuaciones recogidas se elaboró la tabulación y procesamiento estadístico para ambas variables la cual a continuación se presenta los resultados de ambas pruebas piloto, la misma que aparece al final en los apéndices. (Ver apéndice)

Según Hernández et. al. (2014, p. 79) los niveles de confiabilidad de un instrumento oscilan entre 0 y la unidad (1) donde 0 significa nula confiabilidad y 1 altamente confiable, en tal sentido se presenta la siguiente tabla de valoración según el estadístico para coeficientes de fiabilidad precisando que el coeficiente Alfa de Cronbach se utiliza para instrumentos de escala politómica el cual es nuestro caso.

Tabla 5

<i>Criterio de confiabilidad</i>	<i>Valores</i>
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Tabla 6

Coeficiente de confiabilidad de la Variable: desempeño docente

Dimensión	Alfa de Crombach	N.º de ítems
Asistencia y puntualidad	.79	6
Actitud docente	0.75	11
Dominio de la asignatura	0.71	10
Calidad de enseñanza aprendizaje	0.72	17
Profesionalidad e identidad Docente	0.75	5
Evaluación	0.73	5
Promedio	0.74	54

Fuente: prueba piloto

Interpretación

Según la tabla 6 nos indica el nivel de confiabilidad por cada dimensión del instrumento los cuales no arroja en el mínimo nivel un coeficiente de confiabilidad de 0,71 en la dimensión dominio de la signatura, mientras que el más elevado nivel con 0,79 lo constituye la dimensión asistencia y puntualidad asimismo la confiabilidad del instrumento a nivel general se encuentra en promedio de 0,74 según alfa de Crombach.

2.5 Métodos de análisis de datos

Concluida la etapa de recolección de información, se interpretaron los datos utilizando el paquete estadístico SPSS, versión 24. Asimismo, se analizará las variables de estudio haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial para la prueba de hipótesis. Finalmente, los resultados se presentarán de forma ordenada haciendo uso de tablas y figuras.

Para el análisis estadístico descriptivo se utilizó tablas de frecuencias porcentuales, mientras que para el análisis estadístico inferencial para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman por no encontrarse normalidad en los datos registrados, en tal sentido para esta característica se toman las pruebas no paramétricas en la cual se encuentra Ro de Spearman cuya fórmula incorporada en el software SPSS 24 es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman
d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)
n = Número de datos

2.6 Aspectos éticos

Este trabajo de investigación cumplirá con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica, por ello se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autora” de un artículo científico. Además de precisar la autoría de los instrumentos diseñados para el recojo de información, así como el proceso de revisión por juicio de expertos para validar instrumentos de investigación, por el cual pasan todas las investigaciones para su validación antes de ser aplicadas.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

En el presente capítulo se describen las tablas y figuras producto de la información recogida de los docentes y así como de los cuestionarios empleados para el desarrollo de la investigación; donde se puede observar los niveles de desarrollo de la inteligencia emocional respecto de sus dimensiones.

Inteligencia intrapersonal

Tabla 7

Descripción del componente emocional intrapersonal en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,1	3,1	3,1
	Regular	63	96,9	96,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

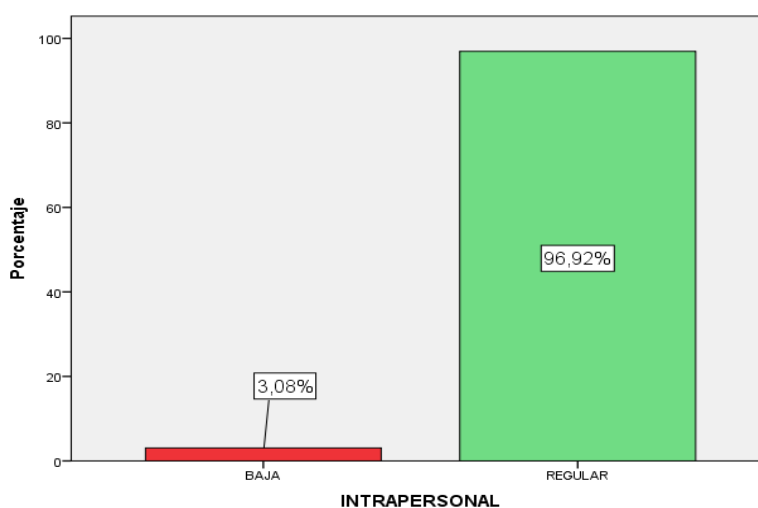


Figura 1: Nivel de porcentajes de la inteligencia intrapersonal

Como se puede apreciar en la Tabla 7 y la figura 1 de la inteligencia intrapersonal podemos observar que la figura indica que el 96,9 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel regular, mientras que el 3,08 % de los docentes obtiene niveles bajos en dicha dimensión.

Inteligencia Interpersonal

Tabla 8

Descripción del componente emocional interpersonal en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	53	81,5	81,5	81,5
	Alto	12	18,5	18,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

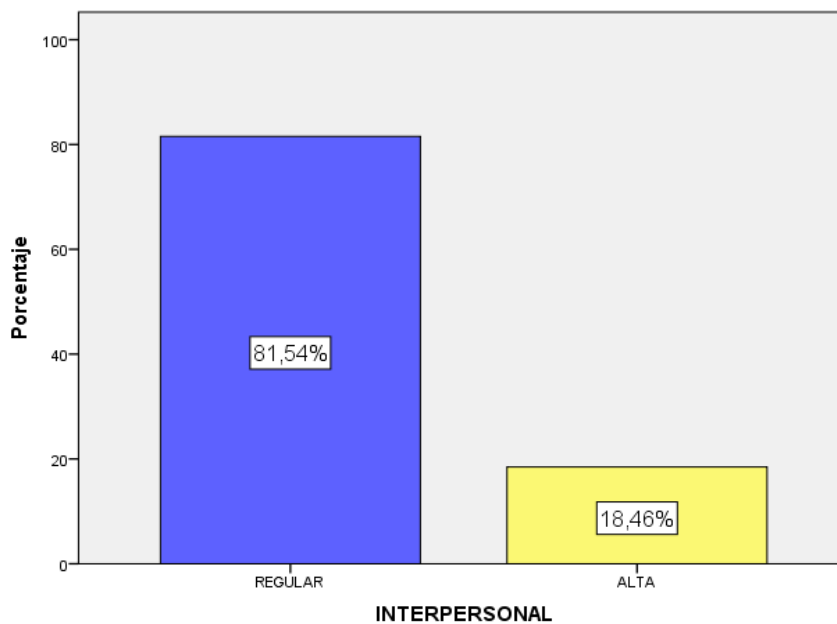


Figura 2: Nivel de porcentajes de la inteligencia interpersonal

Como se aprecia en la Tabla 8 figura 2 sobre el nivel de la dimensión inteligencia intrapersonal el mayor porcentaje de la muestra indica que un (81,54%) se encuentra dentro del nivel regular, seguido del (18,45%) que se ubica en el nivel alto de inteligencia interpersonal.

Adaptabilidad

Tabla 9

Descripción del componente emocional de adaptabilidad en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	65	100,0	100,0	100,0

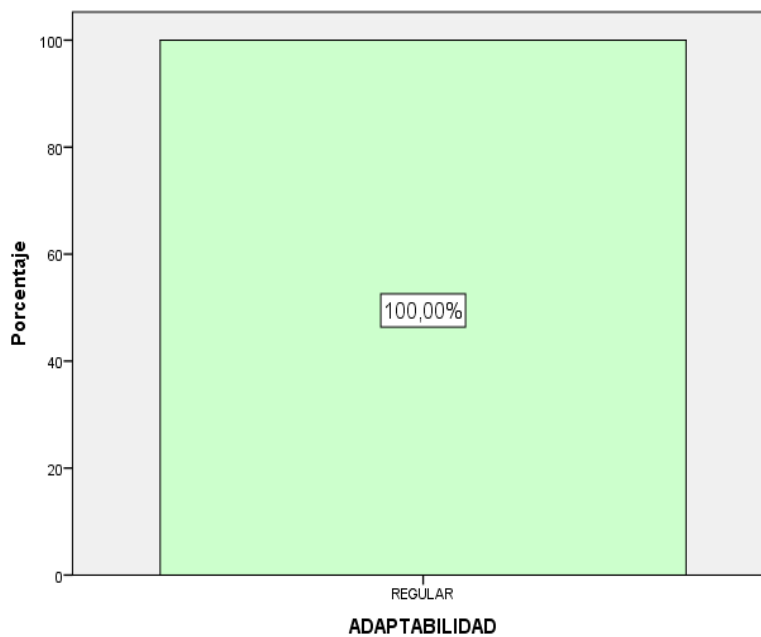


Figura 3: Nivel de porcentajes de la adaptabilidad

Como se aprecia en la Tabla 9 y la figura 3 sobre el nivel de la dimensión de adaptabilidad el mayor porcentaje de la muestra indica que un (100 %) se encuentra dentro del nivel regular del coeficiente adaptabilidad.

Manejo de tensión

Tabla 10

Descripción del componente emocional manejo de la tensión emocional en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	38	58,5	58,5
	Regular	27	41,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0

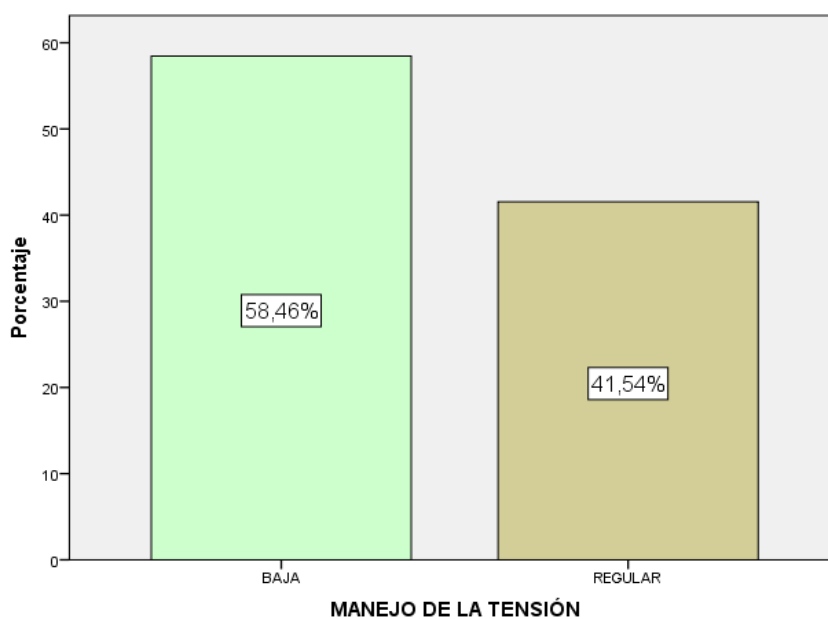


Figura 4: Nivel de porcentajes en el manejo de tensión

Como se aprecia en la Tabla 10 figura 4 sobre el nivel del componente emocional de manejo de la tensión emocional el mayor porcentaje de la muestra indica que un (58,46%) se encuentra dentro del nivel bajo, seguido de un (41,54%) que se ubica en el nivel regular del componente emocional de manejo de la tensión emocional.

Estado de ánimo

Tabla 11

Descripción del componente emocional del estado de ánimo en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,5	1,5	1,5
	Regular	64	98,5	98,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

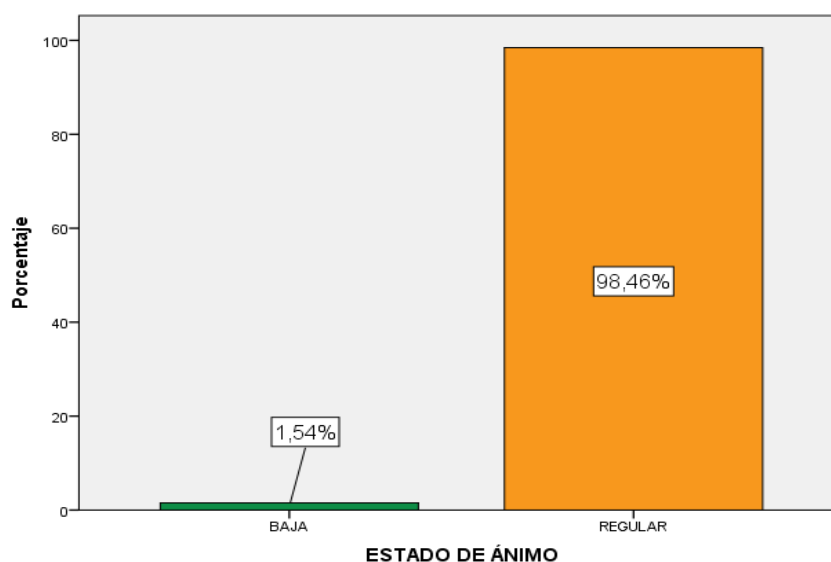


Figura 5: Nivel de porcentajes en los estados de ánimo.

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 5 en cuanto a los niveles del componente emocional de estado de ánimo, el mayor porcentaje de la muestra indica que un (98,46 %) de los docentes se encuentra dentro del nivel regular, mientras que el (1,54 %) se ubica en el nivel bajo.

Inteligencia Emocional

Tabla 12

Descripción de la variable inteligencia emocional en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	65	100,0	100,0	100,0

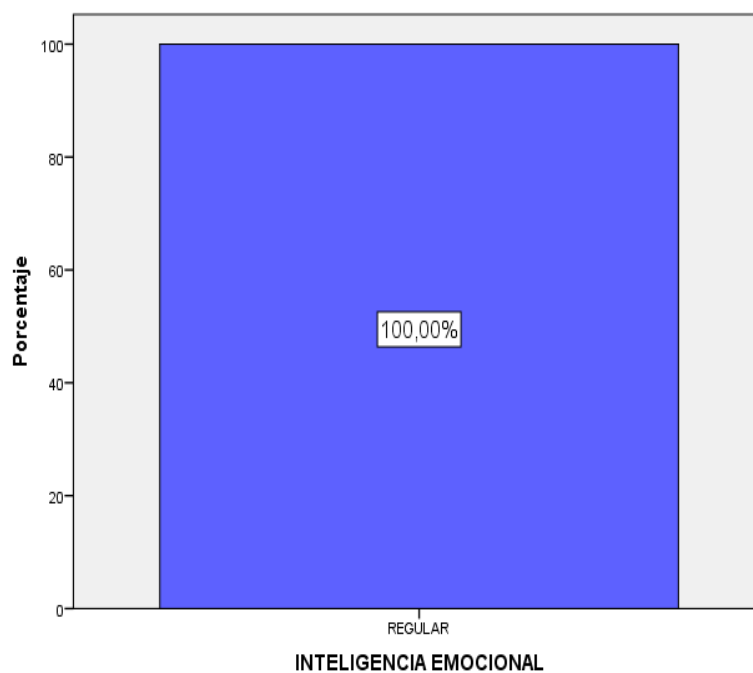


Figura 6: Nivel de porcentajes de la inteligencia emocional

Como se aprecia en la Tabla 12 y figura 6, en cuanto a los niveles de la inteligencia emocional de todos los docentes evaluados el 100 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel regular.

Variable 2: Desempeño docente

Asistencia y puntualidad

Tabla 13

Descripción de la dimensión asistencia y puntualidad en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,5	1,5	1,5
	Bueno	64	98,5	98,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

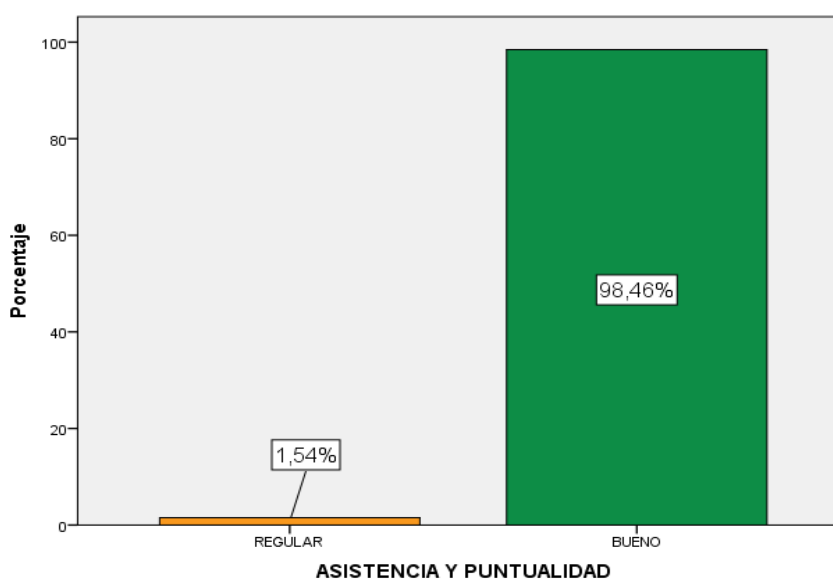


Figura7: Nivel de porcentajes de la asistencia y puntualidad en el desempeño docente

Como se observa en la tabla 13 y figura 7 en cuanto a la dimensión de asistencia y puntualidad podemos indicar que el 98,4 % de los docentes se ubican en el nivel bueno, mientras que el 1,5 % se ubica en el nivel regular.

Actitud docente

Tabla 14

Descripción de la dimensión actitud docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	65	100,0	100,0	100,0

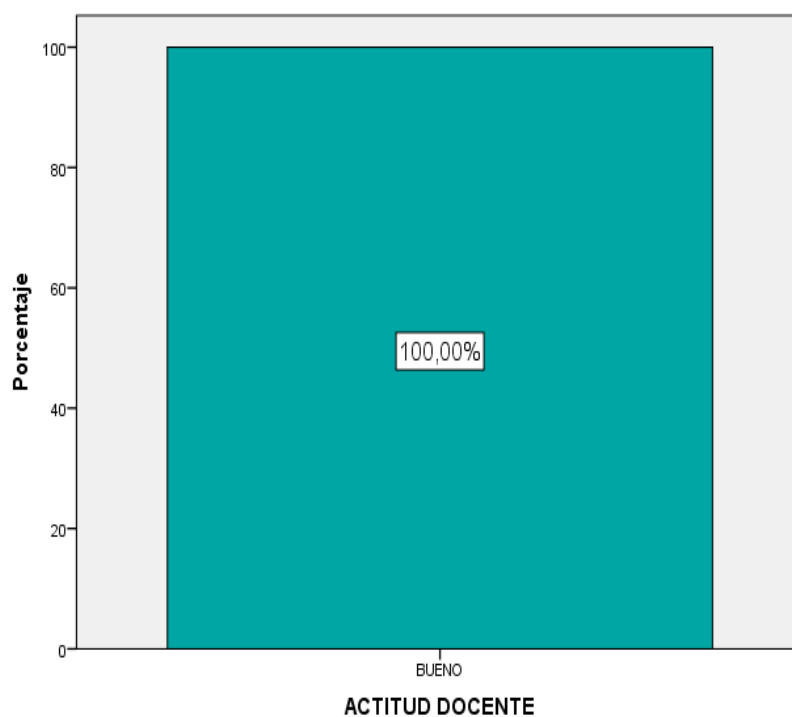


Figura 8: Nivel de porcentajes de la actitud docente

Como se observa en la tabla 14 y figura 8 en cuanto a los niveles de la actitud docente podemos indicar que el 100 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel bueno.

Dominio de la asignatura

Tabla 15

Descripción de la dimensión dominio de la asignatura en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	65	100,0	100,0	100,0

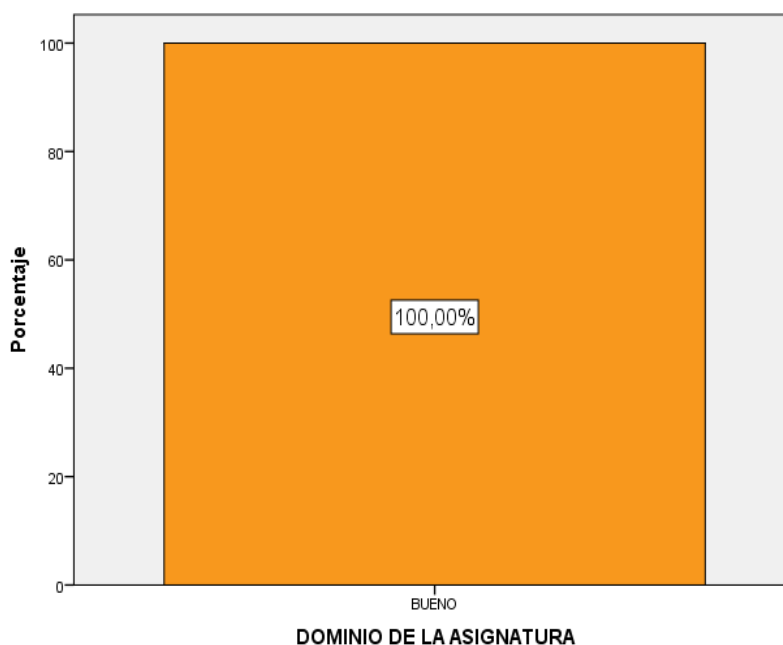


Figura 9: Nivel de porcentajes sobre el dominio de la asignatura en docentes

Como se observa en la tabla 15 y figura 9 en cuanto al dominio de la asignatura en los docentes se evidencia que en su totalidad el 100% se ubica en el nivel bueno, el cual significa la preparación y dominio de su especialidad.

Calidad de enseñanza aprendizaje

Tabla 16

Descripción de la dimensión calidad de enseñanza aprendizaje en docentes de la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,5	1,5	1,5
	Bueno	64	98,5	98,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

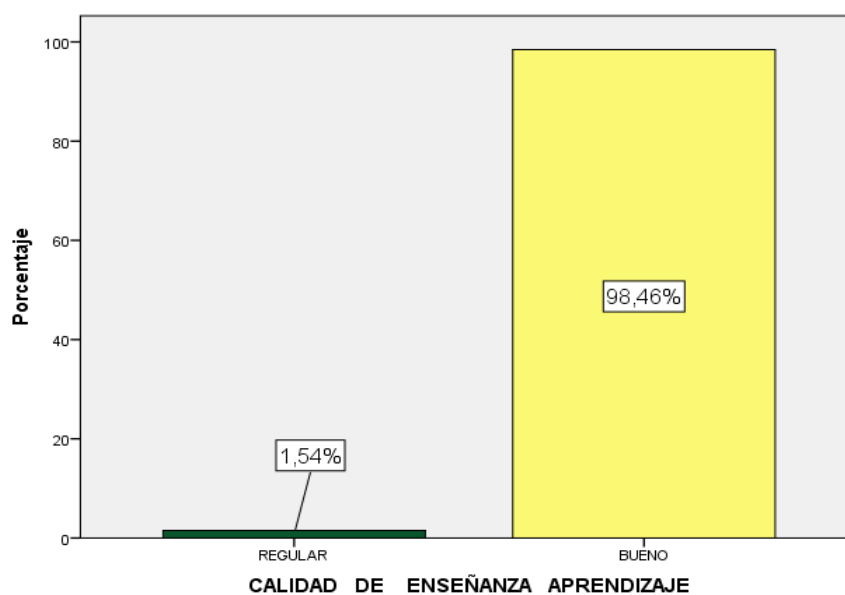


Figura 10: Nivel de porcentajes en la calidad de enseñanza y aprendizaje

Como se observa en la tabla 16 y figura 10 en cuanto a los niveles en la calidad de enseñanza y aprendizaje podemos indicar que el 98,4 % de los docentes observados obtienen puntajes que le ubican en el nivel bueno, mientras que el 1,54 % obtiene niveles bajos en dicha dimensión.

Profesionalidad e identidad docente

Tabla 17

Descripción de la dimensión profesionalidad e identidad docente en docentes de la I.E. Clemente Althaus

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	7,7	7,7	7,7
	Bueno	60	92,3	92,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

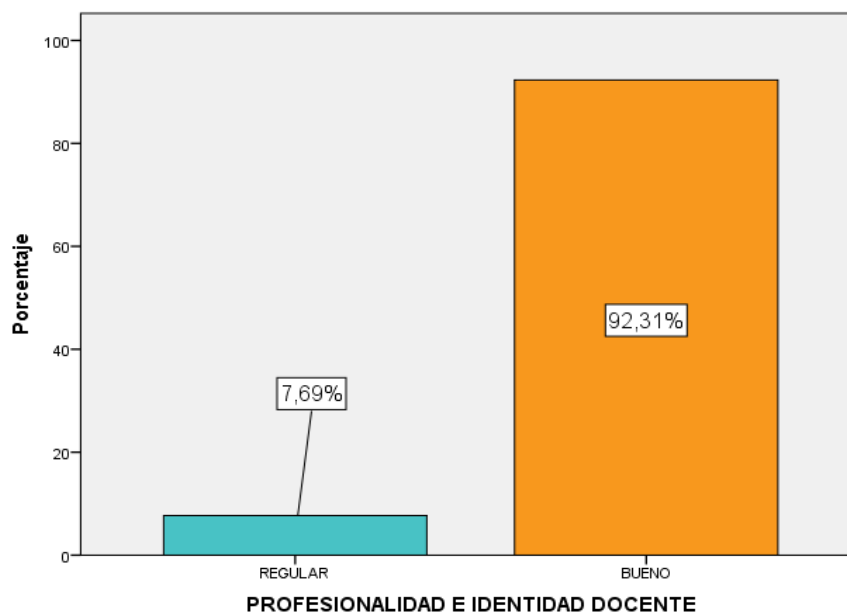


Figura 11: Nivel de porcentajes de la profesionalidad e identidad docente

Como se observa en la tabla 17 y figura 11 en cuanto a los niveles de la profesionalidad e identidad docente podemos indicar que el 92,3 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel bueno, mientras que el 7,6 % de los docentes obtiene niveles regulares.

Evaluación

Tabla 18

Descripción de la dimensión evaluación como desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	1	1,5	1,5	1,5
	Bueno	64	98,5	98,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

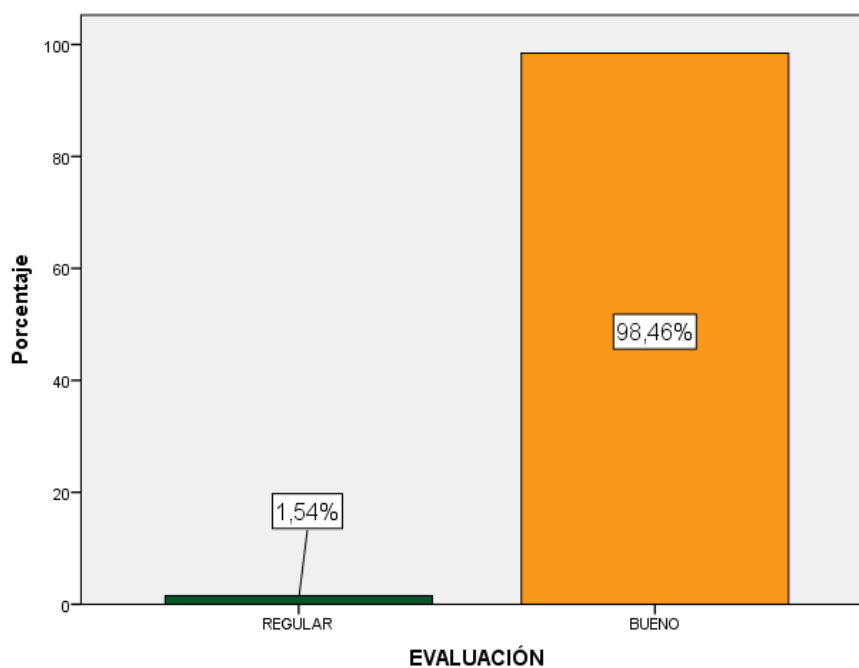


Figura 12: Nivel de porcentajes de la evaluación como desempeño docente

Como se observa en la tabla 18 y figura 2 en cuanto a los niveles de la evaluación como desempeño docente podemos indicar que el 98,4 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel bueno, mientras que el 1,5 % de los docentes obtiene niveles regulares.

Desempeño docente

Tabla 19

Descripción de la variable desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	65	100,0	100,0	100,0

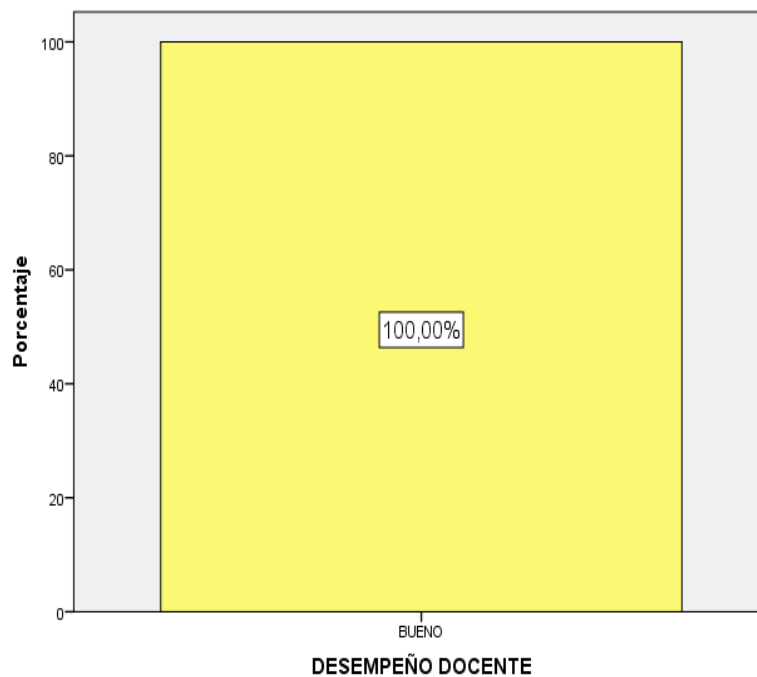


Figura 13: Nivel de porcentajes del desempeño docente

Como se observa en la tabla 19 y figura 13 en cuanto a los niveles del desempeño docente podemos indicar que el 100 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel bueno.

Prueba de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis deberemos determinar el tipo de coeficiente que utilizaremos para la contrastación de hipótesis. Según la regla para elegir la técnica para el análisis de normalidad se establece que para una muestra mayor a 30 se tomará la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, y si fuera menos de 30 se aplica la prueba de Shapiro Wilk. Como la muestra de trabajo es de 65 estudiantes, por tanto, utilizaremos la prueba de Kolmogorov Smirnov.

Tabla 20

Prueba de normalidad según el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov- Srminov Shapiro- Wilk					
	estadístico	gl	Sig.	estadístico	gl.	Sig.
Inteligencia Emocional	0,95	65	,200	,942	65	,004
Desempeño docente	,181	65	,000	,859	65	,000

Nivel de significancia (alfa) = 5 % (0.05)

Interpretación:

El valor estadístico en cuanto a la prueba de normalidad nos indica valores del estadístico en la cual se observó el valor de significancia para tomar decisión, si el valor de significancia es superior a 0.05 se infiere la normalidad del comportamiento de los datos, de lo contrario se rechazaría dicha hipótesis. El valor de significancia (0,000) de la variable desempeño docente son inferiores a 0.05 por lo que se infiere que los datos no presentan una distribución normal, en el otro caso es superior. Sin embargo, al no tener normalidad en ambas variables se opta por pruebas no paramétricas.

Conclusiones de la prueba de normalidad

En las dos variables se deberán utilizar el estadígrafo de Ro de Spearman para determinar la correlación entre las variables en la versión de datos de intervalo o razón.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.

Ha: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.

Nivel de significancia estadística $\alpha = 0.05$

Es la máxima cantidad de error que estamos dispuestos a aceptar para dar como válida la hipótesis del investigador.

El p-valor El p- valor

Definida como la probabilidad de que la proposición aceptada sea falsa no debe ser mayor al valor del error (Sig. 0.05) establecido convencionalmente en la fase de planificación como el límite de error que estamos dispuestos a aceptar.

Regla de decisión

Se acepta Ha si y solo sí Sig. < 0,05

Se acepta Ho si y solo sí Sig. > 0,05

Tabla 21

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,572**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,572**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Como se observa en la tabla 21 sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57. De la misma forma el p valor (0,000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la mencionada institución educativa.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

Tabla 22

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la Institución Educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Asistencia y puntualidad
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Asistencia y puntualidad	Coeficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Como se observa en la tabla 22 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,51. De la misma forma el p valor (0,000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de la asistencia y puntualidad en los docentes.

Hipótesis específica 2

HO: No existe relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

Tabla 23

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y la actitud docente de los docentes de la Institución Educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Actitud docente
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Actitud docente	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Como se observa en la tabla 23 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,45. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente.

Hipótesis específica 3

HO: No existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017

Tabla 24

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la Institución Educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Dominio de la asignatura
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,410**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		65	65
	Dominio de la asignatura	Coeficiente de correlación	,410**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		65	65	

Como se observa en la tabla 24 sobre la relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,41. De la misma forma el p valor (0,001) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en docentes de la institución educativa.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel – 2017.

Tabla 25

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y la calidad de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la Institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Calidad de enseñanza aprendizaje
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Calidad de enseñanza aprendizaje	Coeficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

Como se observa en la tabla 25 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la calidad de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, los datos indican que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,50. De la misma forma el p valor (0,000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes mencionados.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.

Tabla 26

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Profesionalidad e identidad docente
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,481**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Profesionalidad e identidad docente	Coeficiente de correlación	,481**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

De acuerdo a la tabla 26 podemos mencionar sobre la relación entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,48. De la misma forma el p valor (0,000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión profesionalidad e identidad docente.

Hipótesis específica 6

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el nivel de evaluación en docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.

H1: Existe relación entre la inteligencia emocional y el nivel de evaluación en docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.

Tabla 27

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y la evaluación como desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

			Inteligencia emocional	Evaluación
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	65	65
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como se observa en la tabla 27 sobre la relación entre la inteligencia emocional la evaluación como desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva baja según el coeficiente Rho de Spearman = 0,39. De la misma forma el p valor (0, 001) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación como desempeño docente.

IV. Discusión

El objetivo general planteado en la investigación es determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Althaus del distrito de San Miguel, 2017. Para el cumplimiento del objetivo general de la investigación se aplicaron los instrumentos a la variable inteligencia emocional y el desempeño docente de la I.E Clemente Althaus del distrito de San Miguel, 2017. Estos instrumentos fueron diseñados de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables de estudios presentados.

Es menester reconocer de la misma forma las implicancias y limitaciones que ha tenido la investigación, por ejemplo en la trascendencia de la teorización de la inteligencia emocional relacionado al desempeño docente, asimismo las diferentes formas y contenidos que se toma para evaluar el desempeño docente; en cuanto a las limitaciones la complejidad y la medición de la variable desempeño docente no ha sido sencillo, ya que muchos reactivos no son objetivamente visibles, por otro lado la falta de instrumentos estandarizados en el Perú para medir la variable desempeño hace que se tome en cuenta teorías para evaluar al docente en contextos diferenciados.

El reporte obtenido de los resultados de la descripción estadística de la variable inteligencia emocional del docente de la I.E Clemente Althaus del distrito de San Miguel, 2017, los resultados obtenidos en la Tabla 12 evidencian que el 100% de los docentes encuestados registra un nivel regular de inteligencia emocional. El instrumento de inteligencia emocional de Bar-On que fue adaptado por la peruana Nelly Ugarriza (2001) a través de sus baremos nos permite interpretar el resultado obtenido por la muestra estudiada por lo cual puede considerarse a la muestra evaluada como competentes emocionales dentro de los límites, así mismo cabe señalar que las habilidades como las destrezas emocionales no son tan difíciles de ser adquiridas. Que a diferencia del coeficiente intelectual en más difícil de desarrollar, tal es así que podemos decir según lo establecido por Bar-On en la interpretación de los resultados el CE es potencialmente desarrollable en todas las persona, motivo razón por la cual debe de incentivarse a los docentes a desarrollar esta habilidad.

Así mismo del reporte obtenido sobre los resultados de la descripción estadística de la variable desempeño docente de la I.E Clemente Althaus del distrito de San Miguel, 2017, Como se puede observar en la tabla 19 y figura 13 en cuanto a los niveles de la desempeño docente podemos indicar que el 100 % de los docentes encuestados obtienen puntajes que le ubican en el nivel bueno, Dichos resultados pueden interpretarse y fundamentarse a partir de lo señalado por Comellas(2012) sobre el desempeño docente el autor refiere que las competencias docentes son definidas como un conjunto de habilidades y destrezas que permitirán la eficacia y la eficiencia en el rol que desempeña el docente como educador, la cual implica, la adquisición de conocimientos, actitudes y demás de las experiencias que irán configurando su buen desenvolvimiento en la compleja tarea de educar y formar, sobre todo en las tareas de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de capacidades. Lo cual estaría corroborando que los docentes están empleando habilidades y destrezas que le permiten realizar su tarea educativa con eficiencia y eficacia al obtener puntajes que lo ubican en el nivel bueno.

Para el contraste de la hipótesis general como se observa en la tabla 21 sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos mostraron que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la mencionada institución educativa, este resultado es similar al estudio realizado por Guardiola y Basurto (2016) donde corroboran nuestros resultados al mencionar que la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en comparación y menos significativa con los niveles académicos y años de servicio; estos puntos nos hace reflexionar que las competencias emocionales se estarían desarrollando y fortaleciendo no tanto por los grados académico alcanzados ni por los años de servicio, sino más bien por la mejora y la calidad de desempeño del docente en el aula que cada día tiene que enfrentar nuevos retos de convivencia, resolución de conflictos y estrés laboral.

Para el contraste de la hipótesis específica 1, Como se observa en la tabla 22 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad docente, de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,51. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de la asistencia y puntualidad en los docentes. Este resultado es similar al estudio realizado por León (2013) al abordar un estudio sobre desempeño laboral e inteligencia emocional resuelve que existe relación significativa entre ambas variables, dejando claro que un docente con elevada inteligencia emocional también es una persona responsable y con valoración y estima al trabajo. El informe de Delors (Unesco, 1998) en uno de sus pilares anuncia el aprender a ser el cual está referido a las características personales y profesionales que debe primar en los docentes, de la misma forma Abarca, Marzo y Salas (2002) mencionan que un docente con habilidades emocionales son capaces de trabajar de equipo, tener buenas relaciones humanas, ser responsables y modelo mediante su práctica educativa, en ese sentido el docente no puede predicar algo que no hace y el tema de puntualidad y asistencia es vital y permanente en la enseñanza de un docente.

Para el contraste de la hipótesis específica 2, Como se observa en la tabla 23 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente en la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos mostraron que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,45. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente. Este resultado es contrastado con el estudio realizado por Livia y García (2015) cuando establecen relaciones en sus resultados entre las competencias emocionales y la capacidad de afrontamiento a las adversidades en docentes, donde las actitudes de

afrontamiento y resistencia se vinculan a los estados emocionales y la forma como se gestionan estas. Por otro lado, según Portocarrero (2003) nos dice que la actitud como tendencia psicológica se expresa mediante la aprobación o desaprobación de una situación, en ese sentido los docentes que tienen una elevada inteligencia emocional estarían mostrando una actitud más favorable, positiva y productiva frente a su desempeño dentro y fuera del aula.

Al respecto Cooper y Sawat (1998) en el pilar sobre aptitud emocional, también hacen referencia que la persona debe desarrollar flexibilidad, conocimiento y actitud como herramientas y destrezas que se articulan cuando una persona enfrenta una situación difícil, en otras palabras, los docentes con inteligencia emocional hacen una mejor gestión de sus actitudes frente a cada situación.

Para el contraste de la hipótesis específica 3, Como se observa en la tabla 24 sobre la relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, los datos nos mostraron que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,41. De la misma forma el p valor (0, 001) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en docentes de la institución educativa. Esto quiere decir que las personas que más controlan y saben expresar sus emociones tendrán más facilidad de evocar sus conocimientos y experiencias, es decir dominar una disciplina o área del conocimiento. Estos resultados pueden ser corroborados con el fundamento planteado por Astocaza (2004) la evaluación del desempeño docente pone en evidencia en manejo y experticia cognitiva de contenidos y conocimientos mediante metodologías de enseñanza y desarrollo de competencias en áreas de su especialidad , por el cual demuestra organización habilidades y destrezas en aplicación de estrategias didácticas así como evaluación, entusiasmo, actitud permanente de innovación y perfeccionamiento, puntualidad y empatía para con sus estudiantes así como labor investigativa en su campo, esas habilidades y

destrezas a las cuales se hacen referencia en el estudio, son consolidados con lo planteado por Goleman (2000,p.34) cuando menciona que la inteligencia emocional mejora la capacidad de trabajo en equipo y nos brinda más posibilidades de desarrollo profesional, esto al igual que la relación con la calidad de enseñanza aprendizaje según la tabla 24 , donde la inteligencia emocional incide en el desempeño docente cuando planifica y ejecuta los procesos de enseñanza. De la misma forma el dominio de la asignatura o la preocupación por la misma tiene que ver con su constante preparación y motivación del docente para innovarse y estar al día con los conocimientos, así como lo enfoca Ugarriza (2003), mencionando que la autorrealización es parte del componente intrapersonal de la inteligencia emocional y nos hace ver como una habilidad y competencia que nos mueve alcanzar nuestros ideales, objetivos y proyectos los mismos que inician con el desempeño diario en las aulas y su formación permanente.

Para el contraste de la hipótesis específica 4, Como se observa en la tabla 25 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la calidad de enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos mostraron que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,50. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de enseñanza aprendizaje en los docentes mencionados, el cual nos hace inferir que la vocación e identidad como persona y profesional tiene nexos con las emociones y sentimientos que experimentamos y la forma como lo expresamos siendo la inteligencia emocional la interiorización de nuestra conciencia y autocontrol.

La identidad docente también como parte de la inteligencia emocional, considera ser consciente de nuestra profesión y desempeño reconociendo nuestras fortalezas y debilidades, pero a la vez articulado a ser una persona con una conciencia y actitud emocional identificándome como una persona y profesional

íntegro y madurez emocional, por lo cual estos resultados pueden fundamentarse en lo manifestado por (Minedu, 2012, p. 33). hablar de la calidad de enseñanza y aprendizaje engloba que los docentes deben tener apertura para vigilar o gestionar los cambios en la planificación de los aprendizajes en los documentos curriculares, valorando y considerando el contexto, los cambios y las necesidades de sus estudiantes a su vez incorporando nuevas estrategias creativas y flexibles frente a nuevas situaciones. Y cuando se refiere a la apertura y flexibilidad del docente, estamos frente a lo propuesto por Bar On 1997, citado por Ugarriza (2004) la Adaptabilidad no solo es una cualidad valiosa para la vida diaria y el desempeño normal, sino también en el centro de trabajo, en los departamentos de investigación y desarrollo, así como en el área de soporte técnico. Por lo tanto, un docente que es capaz de adaptarse a los cambios del entorno, puede responder de manera eficiente a las exigencias educativas y desarrollar su labor pedagógica con calidad.

Para el contraste de la hipótesis específica 5, De acuerdo a la tabla 26 podemos mencionar sobre la relación entre la inteligencia emocional y la profesionalidad e identidad docente en la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva media según el coeficiente Rho de Spearman = 0,48. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión profesionalidad e identidad docente. Dichos resultados pueden ser fundamentados a partir del aporte teórico de Comellas (2012) quien señala que la evaluación docente debe reflejar aspectos de identidad con su labor desde una vocación por el quehacer pedagógico así una constante preparación y capacitación. Minedu (2012) señala que el profesionalismo y la identidad docente debe de enfatizar una capacidad reflexiva del docente sobre su quehacer pedagógico, debe de mostrar iniciativa e interés por la innovación que le permita ofrecer a sus estudiantes aprendizajes significativos y además debe de estar inmerso en el diseño de las políticas educativas de su institución que permitan la normatización de la actividad pedagógica. Estos argumentos teóricos sobre la profesionalidad y la identidad docente guardan estrecha relación con la teoría de la inteligencia

emocional de Bar On respecto de la inteligencia intrapersonal Ugarriza (2004) la evaluación del “si mismo” al obtener resultados altos en este subcomponente se infiere que las personas están en contacto con sus sentimientos, son fuertes e independientes y experimentan confianza en la realización de sus ideas y creencias. Definitivamente un nivel alto o significativo en el componente Intrapersonal es beneficioso, para las personas involucradas en el quehacer pedagógico.

Para el contraste de la hipótesis específica 6, como se observa en la tabla 27 sobre la relación entre la inteligencia emocional y la evaluación de los docentes de la institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva baja según el coeficiente Rho de Spearman = 0,39. De la misma forma el p valor (0, 001) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación como desempeño docente. Dichos resultados pueden ser fundamentas a partir del aporte teórico realizado por Comellas (2012) donde se mostraron resultados que indican que la evaluación implica tanto la posición de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de las tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar”. Asimismo Astocaza (2004) afirmó que una evaluación es aquella que pone en evidencia en manejo y experiencia cognitiva de contenidos y conocimientos mediante metodologías de enseñanza y desarrollo de competencias en áreas de su especialidad , por el cual demuestra organización habilidades y destrezas en aplicación de estrategias didácticas así como evaluación, entusiasmo, actitud permanente de innovación y perfeccionamiento, puntualidad y empatía para con sus estudiantes así como labor investigativa en su campo, dicho esto y tomando el punto planteado por Astocaza, respecto de la empatía, se debe entender que cuando existe empatía entre el docente y el alumno los aprendizajes serán más significativos, tal es así que para sustentar esta aceptación de la variable, tomaremos lo dicho por Para Bar-On (2000) la inteligencia intrapersonal es manejar habilidades sociales en las cuales las emociones y sentimientos bien canalizadas de manera responsable y confiable y

conducida nos ayuda a llevarnos bien con los demás en un ambiente de respeto y tolerancia.

La evaluación debe de ajustarse al contexto y a la realidad problemática de cada institución educativa y eso se logra cuando el docente es capaz de adaptarse al contexto y su realidad. Entonces se puede decir que la inteligencia emocional si se relaciona con la evaluación en medida que el docente sea capaz de adaptarse a la realidad, esta afirmación puede fundamentarse con la teoría de la inteligencia emocional en su dimensión adaptabilidad donde Ugarriza (2004) que los puntajes obtenidos en esta dimensión permiten apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. Señalando además que obtención de puntajes altos en este componente permite identificar a aquellas personas que son por lo general, flexibles, realistas, efectivas para entender situaciones problemáticas y hábiles para llegar a soluciones adecuadas. Los puntajes altos revelan un buen manejo de las dificultades diarias. La Adaptabilidad no solo es una cualidad valiosa para la vida diaria y el desempeño normal, sino también en el centro de trabajo.

La investigación es de suma importancia porque: proporciona información empírica y teórica acerca de aspectos poco estudiados de la realidad de la institución educativa privada Clemente Althaus de San Miguel.

Finalmente es de reconocer que la teoría de la inteligencia emocional incide en muchos ámbitos de la vida, así como las implicancias en ella, sobre todo cuando nos desempeñamos como profesionales de la educación teniendo la noble misión formando caracteres, personalidades, pensamientos, convicciones, ideales y proyectos de vida de los que más necesitan en un mundo complejo y deshumanizante y a la vez manejar y gestionar las emociones y sentimientos para su desarrollo personal y su vida en común.

V. Conclusiones

Primera. - Al hacer el contraste de la hipótesis general usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo general identificándose que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57.

Segunda. - Al hacer el contraste de la hipótesis específica 1 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 1, detectándose que existe relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad docente de la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,51.

Tercera. - Al hacer el contraste de la hipótesis específica 2 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 2, encontrándose como resultado que existe una correlación entre la inteligencia emocional y la actitud docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,45.

Cuarta. - Al hacer el contraste de la hipótesis específica 3 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 3, se encuentra relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en docentes de la institución educativa en docentes de la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,41.

Quinta. - Al hacer el contraste de la hipótesis específica 4 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 4, existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de enseñanza y aprendizaje en docentes de la institución educativa privada Clemente

Althaus - San Miguel 2017, donde los datos corroboran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,50.

Sexta. - Al hacer el contraste de la hipótesis específica 5 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 5, donde se demuestra que existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017 donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,48.

Séptima. - Al hacer el contraste de la hipótesis específica 6 usando la técnica estadística predictiva del SPSS V24, se ha logrado cumplir con el objetivo específico 6, encontrándose relación entre la inteligencia emocional y la evaluación como desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017 donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva baja según el coeficiente Rho de Spearman = 0,39.

VI. Recomendaciones

Primera. -

Realizar una capacitación sobre la importancia de la inteligencia emocional en formación personal y profesional para directivos, docentes y personal administrativo.

Segunda. -

Programar semestralmente talleres de desarrollo de la inteligencia emocional, para el reconocimiento, manejo y control de las emociones.

Tercera. -

Los directivos deben de considerar en los perfiles de docentes las habilidades emocionales y contemplar la evaluación psicológica de la inteligencia emocional, antes de la contratación de personal.

Cuarta. -

Deben de realizar una investigación acerca del perfil emocional de sus estudiantes, para que de manera de forma transversal se diversifique el tema en los contenidos temáticos de las asignaturas y se contribuya a la formación de esta inteligencia en el estudiante.

Quinta. -

Los docentes deben reflexionar sobre su labor no solo académica y de enseñanza sino como promotor y modelo de personalidad, autoridad y formador que debe impregnar en las mentes de sus estudiantes que sirvan a su vez como factores protectores.

Sexta

A los directores de la institución educativa se les sugiere realizar reuniones periódicas con los docentes para informarse sobre el aspecto emocional de sus estudiantes y de esa manera establecer mecanismos de mejora.

Séptima. -

A los directivos que involucren a todo el personal en el proceso de desarrollo de formación de una inteligencia emocional positiva para que se proyecte así el público y genere altos niveles de confianza y seguridad.

VII. Referencias

- Abanto, Z. E. (2000). *Inventario de cociente emocional de Baron, Traducción y adaptación para su uso experimental en el Perú*. Lima: Grafimag.
- Aldama, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. México: Coop. Editorial Magisterio.
- Amau, G. e. (1988). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Arrieta, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencia percepciones desde los evaluados (tesis de Maestría)*. Chile.
- Astocaza, P. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, titulaos en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- BarOn, R. (1997). *The Emotional Inventory (EQ-I) Techical Manual*. Toronto, Canadá: Multi- Health Systems.
- Buitrón, S., y Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU) Año 4 - N°1- diciembre 2008*.
- Calcina, T. (2015). *La inteligencia emocional y el desempeño docente de tutoria de tutoria en los docentes de la institución educativa "La Merced de Colquemarca, Chumbivilcas" (Tesis de Maestría)*. Cusco: Universidad San Antonio Abad.
- Carro, L. (2000). La formación del profesorado en investigación educativa: una visión crítica. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 15-32.
- Comellas, M. J. (2012). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Editorial Praxis.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones*. Bogota,D.C - Colombia: Editorial Norma.

- Couto, A. (2016). *El desarrollo de las inteligencias intrapersonal e interpersonal en alumnos con necesidades educativas especiales. Un programa de intervención*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cuenca, R. y. (2003). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Lima: Minedu.
- Chamorro, A. O. (15 de Julio de 2004). Modelos teóricos en inteligencia emocional y su medida. *Revista de psicología y ciencias de la educación*, 209 - 2017. Obtenido de Dialnet: <http://dialnet.uirioja.es>
- Chiavenato. (2012). *Gestión Empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Dávila, A. (2011). El papel de la evaluación formativa en la evaluación por competencias: aportaciones de la red de evaluación formativa y compartida. *Revista de Docencia Universitaria- REDU*, 159.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y calidad de la educación*. Santiago, Chile: Ponencia en seminario internacional.
- Delors, J. (1998). *La Educación encierra un tesoro*. México: UNESCO
- Educación, C. N. (2017). *Estrategias para la aplicación de evaluación de desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Encarnación, M. & Simón, F. (2014).. *Relación de Inteligencia emocional Y convivencia entre docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco. (Tesis de Maestría)*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Espinoza, M. (2013). *La inteligencia emocional del docente de química como factor para el desempeño académico de sus alumnos*. México: Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana.
- Espinoza, O. (2014). *La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes de la I.E. Mentas Brillantes*. Trujillo: Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo.

- Guardiola, C. y Basurto, K. (2014). Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directivos docentes de la corporación adventista del norte de México. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 1(1), 69 – 77.
- León, A. (2013). *Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral en docentes del nivel medio*. Guatemala: Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar.
- Livia, G., & García, L. (2015). *Estudio de las competencias socioemocionales y su relación con el afrontamiento en futuros profesores del nivel medio. (Tesis de Maestría)*. Buenos Aires: Argentina.: Revista Electrónica interuniversitaria de formación del profesorado 18 (1) , 213-228. Recuperado : Revista Electrónica Interuniversitaria.
- Matassini, H. (2012). *Relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de una institución pública del Callao*. Lima: Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mayer, J., Caruso, D. y Salovey, P. (2000). *Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality*. *Journal of Personality Assessment*, 2 (2), 67.
- Medrano, V. R. (2010). *Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del programa de capacitación docente en maestría convenio UNE - Región Callao*. Lima: Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Minedu. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). *Calidad educativa y profesión docente. Modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Magisterio.

- Morazán, S. (2013). *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí*. Honduras: Tesis de Maestría, Universidad de Honduras.
- Nickel, A. (2015). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Paidós
- Niño, C. Paredes, M. & Sánchez, F. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo. (Tesis de Maestría)* Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Perandones, T. y Castejón, J. (2015). Estudio correlacional entre personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de educación secundaria y bachillerato. *V Congreso Internacional "Educación y Sociedad"* 5(5), 1 – 8
- Ramirez, B. (2006). *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores UGEL N° 6 de Lima*. Lima: Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Inteligencia emocional. La imaginación, la cognición y personalidad*. España: Vergara Editor.
- Samayoa, M. (2013). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en la educación básica*. México: Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de México.
- Tobón, S., Pimienta, J. y García, S. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. (p. 45). México: Pearson.
- Ugarriza, N. &. (2003). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de BarOn ICE:NA, en niños y adolescentes*. Lima: Libro amigo.
- Villalpando, C. (2016). Evaluación sobre el desempeño de docentes de un programa de maestría. *Revista de educación Alteridad*, 78-87.

Anexos

ANEXO A: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017							
Autora: Carmin Nelly León Tarazona							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el nivel del desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel - 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017.</p> <p>Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017.</p> <p>Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel - 2017.</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel - 2017.</p> <p>Existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, en el distrito de San Miguel - 2017.</p>	Variable 1: Inteligencia emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			- inteligencia intrapersonal	Conocimiento Emocional Personal Seguridad Autoestima Autorrealización Independencia	7,9,23,35, 52,63,88,116. 22,37,67,82, 96,111,126. 11,24,40,56,70, 85,100,114,129. 6,21,36,51,66,81 , 95,110,125. 3,19,32,48,92, 107,121.	Rara vez 1 Pocas veces 2 Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5	Bueno (10-12) Regular (7-9) Malo (4-6)
- inteligencia interpersonal	Relaciones Interpersonales Responsabilidad social Empatía	10,23,31,39,55,62 69,84,99,113,128. 16,30,46,61,72,76, 90,98,104,119. 18,44,55,61,72, 98,119,124	Rara vez 1 Pocas veces 2 Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5	Bueno (20-24) Regular (14-19) Bajo (8-13)			
- adaptabilidad	Solución de problemas Prueba de la realidad Flexibilidad	1,15,29,45,60,75, 89,118,8,35,38, 53,68,80,83,88 ,97,112,127,14,28,43,59, 74,87,103,131	Rara vez 1 Pocas veces 2 Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5	Bueno (10-12) Regular (7-9) Malo (4-6)			

<p>¿Qué relación existe entre inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017?</p>	<p>Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017</p>	<p>Existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, en el distrito de San Miguel – 2017.</p>	<p>- manejo de la tensión</p>	<p>Tolerancia a la tensión Control de impulsos</p>	<p>4 ,20,33,49,64,78,93,108,122.13,27,42,58,73,86,102,117,130</p>	<p>Rara vez 1 Pocas veces 2 Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5</p>	<p>Bueno (7-9) Regular (5-6) Malo (3-4)</p>
	<p>Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la profesionalidad y la identidad docente en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.</p>	<p>Existe relación entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.</p>	<p>- estado de ánimo</p>	<p>Felicidad Optimismo</p>	<p>2,17,31,47,62,77,91,105,1211,20,26,54,80,106,108,132</p>	<p>Rara vez 1 Pocas veces 2 Algunas veces 3 Muchas Veces 4 Siempre 5</p>	<p>Bueno (7-9) Regular (5-6) Malo (3-4)</p>
	<p>Establecer la relación existente entre la inteligencia emocional y la evaluación en docentes de la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel – 2017.</p>	<p>Existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus, del distrito de San Miguel – 2017.</p>	Variable 2: desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			-De la asistencia y puntualidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumple el horario establecido - Cumple con las programaciones - Asiste a reuniones 	1,2,3,4,5,6		<p>Escala dicotómica</p> <p>Si = 1 No = 0</p>
			-De la actitud Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Participa con actitud crítica, democrática y colaborativa en la institución. - Establece relaciones de respeto y colaboración - Evalúa permanentemente el aprendizaje. 	7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17.	<p>Escala dicotómica</p> <p>Si = 1 No = 0</p>	<p>Bueno (9-11) Regular (5-8) Deficiente (0-4)</p>
			-Del dominio de la asignatura.	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce bibliografía y fuentes sobre los temas - Maneja información actualizada y pertinente -Experiencias novedosas 	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27.		<p>Bueno (8-10) Regular (4-7) Deficiente (0-3)</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - De la calidad de la enseñanza y aprendizaje. - Profesionalidad e identidad docente. - De la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y comprende las características de sus estudiantes - Planifica la enseñanza de forma colegiada - Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional. - Se capacita constantemente. - Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos. - Mantiene una actitud de desarrollo profesional. - Diseña y planifica instrumentos de evaluación - Hace reflexiones sobre las evaluaciones - Coherencia entre lo que se enseña y evalúa. 	<p>28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44</p> <p>45,46,47,48,49</p> <p>50,51,52,53,54</p>		<p>Bueno (13-17) Regular (7- 12) Deficiente (0 -6)</p> <p>Bueno (4-5) Regular (2-3) Deficiente (0 -1)</p> <p>Bueno (4-5) Regular (2-3) Deficiente (0 -1)</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: La población estará conformada por 65 docentes, la cual a su vez es una muestra censal.</p>	<p>Variable 1: Inteligencia emocional</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta: Prueba objetiva y estandarizada que proporciona datos Información cuantificable e independiente sobre determinadas características de un sujeto.</p>		<p>DESCRIPTIVA: Corresponde al diseño descriptivo en tanto busca recoger, evaluar, valorar datos sobre aspectos, dimensiones del campo o categorías de estudio. Al respecto Hernández y Fernández, (2003, p. 118) Medidas de tendencia central: media, desviación y frecuencia. Formula de media,</p>			

Método: Descriptivo –correlacional	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Centro Educativo</th> <th>Docentes por niveles</th> <th>cantidad</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Colegio Clemente Althaus</td> <td>Inicial</td> <td>7</td> <td rowspan="3">100.0</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>65</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Centro Educativo	Docentes por niveles	cantidad	%	Colegio Clemente Althaus	Inicial	7	100.0	Primaria	32	Secundaria	26	Total		65		Instrumentos: Inventario de inteligencia emocional (ICE – BARON). Autor: El instrumento es el Inventario Emocional de Bar On ICE :NA Completo Adaptado por Nelly Ugarriza Año: 2001 Monitoreo: La investigadora Ámbito de Aplicación: I.E .Clemente Althaus en el distrito de San Miguel Forma de Administración: individual - directa	$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} X_i \cdot f_i}{\sum_{i=1}^{i=n} f_i}$ <p>INFERENCIAL: coeficiente de correlación de Spearman</p> <p>El coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular ρ, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> <p>El estadístico ρ viene dado por la expresión:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas.</p> <p>DE PRUEBA: Alfa de Crombach</p>
	Centro Educativo	Docentes por niveles	cantidad	%															
Colegio Clemente Althaus	Inicial	7	100.0																
	Primaria	32																	
	Secundaria	26																	
Total		65																	
Tamaño de muestra: En este caso no se extrae muestra, por qué se trabajara con el total de la población.	Variable 2: desempeño docente Técnicas: Guía de observación Para medir el desempeño docente. Instrumentos: Guía de observación del desempeño docente- adaptado de Comellas 2012 Autor: El investigador. (adaptado) Año: 2017 Monitoreo: La investigadora Ámbito de Aplicación: I.E .Clemente Althaus en el distrito de San Miguel Forma de Administración: individual - directa																		

ANEXO B: Matriz operacional de la variable inteligencia emocional y desempeño docente

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	Rango general	
Inteligencia emocional - COEFICIENTE emocional de Ba-ron	Intrapersonal	Conocimiento Emocional personal	7,9,23,34, 52,63,57,116. 22,37,67,82,	Rara vez 1	Alto (148-200)	Alto (489-665)	
		-Seguridad	96,111,126.	Pocas veces 2			
	Interpersonal	-Autoestima	5,24,40,56,70,	Algunas veces 3	Regular (94-147)		
		Autorrealización	85,100,114,129.	Muchas Veces 4			
		-Independencia	6,21,36,51,66,81,	Siempre 5	Bajo (40-93)		
				95,110,125.			
	Adaptabilidad	-Relaciones Interpersonales		3,19,32,48,92,	Rara vez 1		Alto (106-145)
				107,121.			
		-Responsabilidad social		10,25,31,39,50,62	Pocas veces 2		
			Empatía	69,84,99,113,128.	Algunas veces 3		Regular (68-105)
Manejo de la tensión	- Solución de problemas		16,30,46,61,71,76,	Muchas Veces 4	Bajo (29-67)		
			90,94,104,101.				
			18,44,55,65,72,				
Estado de animo	- Flexibilidad		98,119,124	Siempre 5	Alto (101-135)		
			1,15,29,45,60,75,89,118				
			8,35,38,53,68,79			Regular (64-100)	
	83,88 ,97,112,127						
Manejo de la tensión	- Prueba de la realidad		14,28,43,59,	Bajo (27-63)	Alto (489-665)		
			74,87,103,131				
Manejo de la tensión	- Tolerancia a la tensión		4 ,20,33,49,64,	Rara vez 1	Alto (68-90)		
			78,93,108,122.				
Manejo de la tensión	-Control de impulsos		13,27,42,58,73,	Pocas veces 2	Regular (43-67)		
			86,102,117,130				
Estado de animo	- Felicidad		2,17,41,47,62,	Algunas veces 3	Regular (71-95)		
			77,91,105,12				
			11,115,26,54,			Muchas Veces 4	Regular (45-70)
	80,106,109,132,133,	Siempre 5	Bajo (19-44)				

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles o rangos	Rango general
Desempeño docente	De la asistencia y puntualidad	- Cumple el horario establecido	1,2,3,4,5,6		Bueno (13-18)	
		- Cumple con las programaciones			Regular (7-12)	
		- Asiste a reuniones		Deficiente (0-6)		
	De la actitud docente	- Participa con actitud crítica, democrática y colaborativa en la institución.	7,8,9,10,11,12	Escala politomica	Bueno (24-33)	
		- Establece relaciones de respeto y colaboración	,13,14,15,16,17.		Regular (12- 23)	
			Evalúa permanentemente el aprendizaje		Deficiente (0 -11)	
	Del dominio de la asignatura	- Conoce bibliografía y fuentes sobre los temas	18,19,20,21,22,23,24,25,26,27.	Siempre =3 Casi siempre=2 A veces=1 Nunca=0	Bueno (21 -30)	Bueno (110-162)
		- Maneja información actualizada y pertinente			Regular (11 -20)	
	- Experiencias novedosas		Deficiente (0 -10)			
De la calidad enseñanza aprendizaje	- Conoce y comprende las características de sus estudiantes	28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44		Bueno (36-51)	Deficiente (0-54)	
	- Planifica la enseñanza de forma colegiada			Regular (8- 35)		
		Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional.		Deficiente (0 -17)		
Profesionalidad e identidad docente	- Se capacita constantemente.	45,46,47,48,49		Bueno (11-15)		
	- Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos.Mantiene una actitud de desarrollo profesional			Regular (6-10)		
				Deficiente (0 -5)		
De la evaluación	- Diseña y planifica instrumentos de evaluación	50,51,52,53,54		Bueno (11-15)		
	- Hace reflexiones sobre las evaluaciones			Regular (6-10)		
	- Coherencia entre lo que se enseña y evalúa.			Deficiente (0 -5)		

Anexo C: Instrumentos de investigación



INVENTARIO DE COEFICIENTE EMOCIONAL DE BAR - ON

INSTRUCCIONES:

- a) En este cuadernillo encontraras 133 afirmaciones sobre maneras de sentir o actuar, Léalas atentamente y decida en qué medida cada una describe o no su verdadero modo de ser. Hay cinco posibles respuestas para cada frase.
- b) Dinos cómo te sientes ,piensas o actúas la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares
- c) Elige una y SOLO UNA respuesta para cada oración.
- d) Coloca un ASPA (X) sobre el número en la hoja de respuesta, que corresponde a tu respuesta.
- e) No se trata de un examen por lo tanto no hay respuesta malas ni buenas.

1. <i>Muy rara vez</i>	2. <i>Pocas Veces</i>	3. <i>Algunas veces</i>	4. <i>Muchas veces</i>	5. <i>Siempre</i>
------------------------	-----------------------	-------------------------	------------------------	-------------------

ITEMS	1	2	3	4	5
1.- Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso.					
2.- Me resulta difícil disfrutar la vida.					
3.- Prefiero un tipo de trabajo en el que eme indican casi todo lo que debo de hacer.					
4.- Sé cómo manejar los problemas más desagradables.					
5.- Me agradan las personas que conozco.					
6.-Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7.- Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8.- Trato de ser realista ,no me gusta fantasear ,ni soñar despierto(a)					
9.- Entro fácilmente en contacto con mis emociones.					
10.- Soy incapaz de demostrar afecto.					
11.- Me siento seguro de mí en la mayoría de situaciones.					

12.-Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					
13.-Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14.-Me resulta difícil comenzar cosas nuevas					
15.-Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.					
16.-Me gusta ayudar a la gente.					
17.-Me es difícil sonreír.					
18-Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.					
19.- Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.					
20.- Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.					
21.-No puedo identificar mis cualidades ,no sé realmente para que cosas soy bueno					
22.- No soy capaz de expresar mis sentimientos.					
23.- Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.					
24.-No tengo confianza en mí mismo.					
25.- Creo que he perdido la cabeza.					
26.-Casi todo lo que hago lo hago con optimismo.					
27.-Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28.-En general resulta difícil adaptarme a los cambios.					
29.-Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.					
30.-No me molesta aprovecharme de los demás.					
31.- Soy una persona bastante alegre y optimista					
32.- Prefiero que otros tomen las decisiones por mí.					
33.-Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.					
34.- Tengo pensamientos positivos para con los demás.					
35.-Me es difícil entender como me siento.					
36.-He logrado muy poco en los últimos años.					
37.-Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					

38.-He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.					
39.-Me resulta fácil hacer amigos.					
40.-Me tengo mucho respeto.					
41.-Hago cosas muy raras.					
42.-Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.					
43.-Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44.- Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.					
45.-Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46.-A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47.-Estoy contento(a) con mi vida.					
48.-Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)					
49.-No resisto el estrés.					
50.-En mi vida no hago nada malo.					
51.-No disfruto lo que hago.					
52.-Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53.-La gente no comprende mi manera de pensar.					
54.-En general, espero que suceda lo mejor.					
55.-Mis amistades me confían sus intimidades.					
56.-No me siento bien conmigo mismo(a).					
57.-Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58.-La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59.-Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60.-Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.					
61.-Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.					
62.-Soy una persona divertida.					
63.-Soy consciente de cómo me siento.					
64.-Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65.-Nada me perturba.					
66.-No me entusiasma mucho mis intereses					

67.-Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.					
68.-Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.					
69.-Me es difícil relacionarme con los demás.					
70.-Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71.-Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72.-Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73.-Soy impaciente.					
74.-Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75.-Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76.-Si pudiera volar la ley sin pagar las consecuencias, lo haré en determinadas situaciones.					
77.-Me deprimó.					
78.-Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79.-Nunca he mentado.					
80.-En general me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81.-Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.					
82.-Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83.-Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84.-Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85.-Me siento feliz conmigo mismo(a).					
86.-Tengo reacciones fuertes ,intensas que son difíciles de controlar					
87.-En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88.-Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89.-Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades.					
90.-Soy respetuoso(a) con los demás.					

91.-No estoy muy contento(a) con mi vida.					
92.-Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93.-Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94.-Nunca he violado la ley.					
95.-Disfruto de las cosas que me interesan.					
96.-Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97.-Tengo tendencia exagerar.					
98.-Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99.-Mantengo buenas relaciones con la gente.					
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101. Soy una persona muy extraña.					
102. Soy impulsivo(a).					
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104. Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.					
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.					
106. En general tengo una actitud positiva para todo aun cuando surjan inconvenientes.					
107. Tengo tendencia a apegarme a la gente.					
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109. No me siento avergonzado(a) por algo de lo que he hecho hasta ahora.					
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.					
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112. Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad.					
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logra entender.					
116. Me es difícil describir lo que siento.					
117. Tengo mal carácter.					
118. Por lo general me trabo cuando analizo diferentes opciones para					

resolver un problema.					
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120. Me gusta divertirme.					
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122. Me pongo ansioso (a).					
123. Nunca tengo un mal día.					
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.					
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.					
127. Me es difícil ser realista.					
128. No mantengo relación con mis amistades.					
129. Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).					
130. Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.					
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actualmente sería difícil adaptarme nuevamente.					
132. En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

Muchas gracias por tu colaboración.

Instrumento de investigación de desempeño docente

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**INSTRUMENTO: GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA MEDIR EL DESEMPEÑO
DOCENTE**

Indicadores		Nunca	A veces	casi siempre	siempre
		0	1	2	3
I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD					
1	Asiste puntualmente a clases.				
2	Cumple con el horario de clases.				
3	Cumple con la entrega de la documentación pedagógica (programaciones anuales, unidades didácticas, sesiones etc.) oportunamente.				
4	Devuelve las pruebas calificadas en las fechas asignadas				
5	Comunica a sus directivos cuando no puede asistir a clases.				
6	Asiste puntualmente a reuniones de coordinación.				
II. DE LA ACTITUD DOCENTE					
7	Es correcta su presentación externa.				
8	Es amigable y cortés en el trato con sus estudiantes.				
9	Promueve en los estudiantes un pensamiento crítico y reflexivo.				
10	Se muestra asertivo según las características y necesidades de sus estudiantes.				
11	Respeta las ideas vertidas por sus estudiantes.				
12	Muestra un trato imparcial con todos sus estudiantes.				
13	Mantiene una clase motivadora evitando distractores				
14	Posee equilibrio emocional aún en situaciones críticas.				
15	Genera un ambiente participativo y solidario en el aula.				
16	Atiende y responde las consultas de sus estudiantes				
17	Muestra una constancia en la evaluación formativa				
III. DEL DOMINIO DE LA ASIGNATURA					
18	Muestra dominio del contenido de la asignatura				
19	Expone su clase de manera clara, concisa y ordenada.				
20	Recapitula y puntualiza los contenidos.				
21	Proporciona información actualizada e importante sobre el curso.				

22	Su clase es novedosa y dinámica.				
23	En su clase utiliza diferentes estrategias didácticas.				
24	Da buen y adecuado uso a los materiales y recursos educativos.				
25	Aplica experiencias novedosas y profesionales en el desarrollo de la sesión				
26	Absuelve satisfactoriamente las preguntas sin dudas ni titubeos.				
27	Menciona fuentes de información sobre el tema tratado				
IV. DE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE					
28	El desarrollo de la sesión sigue los procesos pedagógicos que establece el currículo nacional				
29	Planifica sus clases respetando los momentos de aprendizaje				
30	Se muestra como un facilitador de los aprendizajes				
31	Las clases son interesantes e incentiva la participación de alumnos.				
32	Mantiene la secuencia de unidades y se preocupa por desarrollar todo el curso.				
33	Refuerza y consolida el aprendizaje.				
34	Utiliza adecuadamente el tiempo en la actividad programada.				
35	Promueve el trabajo colaborativo y cooperativo.				
36	Desarrolla la metacognición en el proceso de aprendizaje				
37	Posee conocimientos de cultura básica y humanística.				
38	Desarrolla sus clases con recursos tecnológicos.				
39	Promueve la actividad crítica y problematizadora.				
40	Promueve el estudio, la lectura y el análisis de textos.				
41	Tiene voz audible y modulada.				
42	Se expresa apropiadamente con los gestos que hace.				
43	Se esfuerza para que los alumnos aprendan.				
44	Se interesa por el rendimiento académico de los alumnos.				
V. PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE					
45	Asiste a cursos, congresos y talleres de capacitación.				
46	Participa activamente en los diferentes eventos programados por la institución.				
47	Muestra una actitud de mejora continua mediante la actualización docente.				
48	Representa a su institución en certámenes y concursos externos.				
49	Apoya a la institución educativa brindando asesoría académicas fuera de su horario.				
VI. DE LA EVALUACIÓN					
50	Las pruebas están bien estructuradas y graduadas en cuanto a sus niveles de dificultad.				
51	Emplea diversos criterios de evaluación: prácticas, exposiciones, debates.				

52	Utiliza diferentes instrumentos de evaluación. (Lista de cotejo, rubrica, cuestionarios, encuestas etc.)				
53	Elabora las pruebas considerando los temas tratados en clase.				
54	Concientiza a sus estudiantes sobre los resultados obtenidos en sus evaluaciones, generando la reflexión y el compromiso.				

M19													fx			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
ALFA DE CROMBACH																
Total Sujetos= 10													MAGNITUD: ALTA			
Var-Total=	22.9	Suma de Vari										7.34	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0.75$			
Reguntas=	11															
Media=	2.40	2.10	2.70	2.30	2.50	2.10	2.2	2.3	2.1	2.6	2.3					
Varianza=	0.71	0.77	0.46	0.9	0.72	0.54	0.84	0.46	0.77	0.49	0.68					
Cuenta =	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10					
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11					
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3					
2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3					
3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3					
4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3					
5	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2					
6	2	1	3	3	1	2	1	2	1	2	1					
7	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	3					
8	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2					
9	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1					
10	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2					

ANEXO F: Base de datos de la variable inteligencia emocional

INTRAPERSONAL																																										
	7	9	23	34	52	63	57	116	22	37	67	82	96	111	126	5	24	40	56	70	85	100	114	129	6	21	36	51	66	81	95	110	125	3	19	32	48	92	107	121		
1	3	4	1	1	5	4	5	2	1	4	5	1	4	1	1	4	1	5	1	1	5	4	4	5	4	1	1	1	1	4	5	5	5	1	1	2	1	1	1	3	1	
2	5	4	3	1	3	5	5	1	1	3	3	3	4	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	2	3	2	1	1	3	3	2	
3	5	4	1	1	1	5	4	1	1	3	4	3	4	2	1	5	1	5	1	1	2	5	4	4	3	1	1	1	1	4	4	5	1	2	1	1	1	1	1	4	3	
4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	4	3	2	3	1	4	1	3	1	3	1	3	2	4	5	1	4	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	1
5	4	4	2	1	1	5	4	1	1	2	4	3	2	3	1	4	1	3	1	3	3	2	2	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1	2	2	1	1	1	1	5	1	
6	4	5	1	1	2	4	5	1	1	4	5	2	3	5	1	4	1	5	1	1	5	3	4	4	5	1	2	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
7	4	5	1	2	1	5	4	3	2	4	3	3	4	3	1	4	1	4	1	1	3	4	4	3	5	1	1	1	1	4	5	5	1	2	2	1	2	3	2	1	1	
8	5	4	1	1	1	5	4	1	1	4	4	2	3	2	1	5	1	5	1	1	4	3	3	4	5	1	2	2	3	2	4	4	2	3	1	1	1	2	1	3	1	
9	3	4	4	1	3	4	3	1	2	3	3	1	2	4	1	4	1	5	1	1	4	2	4	5	5	2	2	1	1	5	5	5	1	3	1	2	2	3	1	2	1	
10	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	4	1	5	1	1	3	3	5	5	5	1	2	2	1	4	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	
11	3	4	4	1	3	4	5	1	1	4	3	3	3	3	2	3	1	5	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	5	5	5	2	1	2	1	1	3	1	1	
12	5	1	1	1	1	5	5	1	2	4	5	2	3	3	1	4	1	5	1	1	3	3	5	5	5	1	1	2	3	5	4	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	
13	4	3	5	1	5	5	5	1	2	3	4	3	3	3	1	5	2	4	1	1	3	3	4	4	5	1	3	2	2	5	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	
14	4	2	3	2	2	4	4	2	1	4	3	1	2	3	2	4	1	4	1	1	4	4	4	5	4	1	2	2	1	5	5	5	1	2	1	2	1	2	2	2	2	
15	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	5	2	4	3	1	5	1	5	1	1	3	3	5	4	4	1	1	1	2	5	3	5	2	1	1	1	3	2	1	1	1	
16	4	4	4	1	3	5	5	1	1	3	4	3	2	2	1	4	1	4	2	2	5	3	4	4	4	2	1	2	1	4	4	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	
17	4	4	3	1	3	4	4	3	2	4	3	2	2	1	1	3	2	3	1	1	5	5	4	3	4	1	1	2	2	5	3	5	1	2	1	1	1	1	2	1	1	
18	4	2	2	2	2	4	5	2	1	3	4	3	3	2	1	4	1	5	1	1	3	4	4	4	5	1	2	1	1	4	4	4	2	2	1	1	1	2	2	1	1	
19	5	4	2	1	1	5	4	1	1	4	4	3	3	3	2	4	1	4	1	3	5	3	4	4	5	1	3	1	3	5	4	4	1	3	1	2	1	2	1	1	1	
20	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	3	3	1	1	4	1	5	1	1	5	3	4	4	5	1	3	2	1	4	5	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
21	4	4	3	1	3	4	4	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	4	1	1	4	4	3	2	5	1	1	2	2	5	3	4	1	3	2	1	3	1	1	1	1	
22	3	3	1	2	2	2	3	2	4	4	2	3	1	1	4	1	3	1	3	3	5	4	4	5	1	1	1	2	3	5	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	
23	4	4	2	2	2	3	4	1	1	2	3	2	2	2	1	4	1	3	1	1	3	3	4	4	5	1	1	1	1	4	3	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	
24	4	4	3	1	1	5	4	1	2	4	2	3	3	2	2	5	1	4	1	1	4	4	3	4	3	4	5	1	2	2	2	4	3	5	2	2	1	2	1	2	2	
25	4	4	3	1	1	5	4	1	2	4	2	3	3	2	2	5	1	4	1	1	4	4	3	4	5	1	1	1	2	5	4	4	2	2	1	1	1	3	2	2	1	
26	4	4	3	1	1	5	4	1	2	4	2	3	3	2	2	5	1	4	1	1	4	4	3	4	4	5	3	2	1	3	5	3	2	1	2	1	1	1	3	1	1	
27	4	3	2	1	3	5	4	2	1	3	4	3	3	2	1	5	1	4	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	3	5	3	3	1	2	2	1	2	2	1	2	1	
28	4	3	2	1	3	5	4	2	1	3	4	3	3	2	1	5	1	4	1	1	4	3	4	4	4	1	2	1	3	5	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	
29	4	3	2	1	3	5	4	2	1	3	4	3	3	2	1	5	1	4	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	5	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
30	4	4	1	3	3	5	4	3	2	4	4	3	2	2	2	4	1	3	1	1	4	4	5	3	5	1	2	1	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	
31	5	3	1	1	1	5	4	1	1	4	4	2	3	3	1	5	1	4	3	2	4	3	4	3	4	1	1	2	1	5	4	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
32	4	3	3	1	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	1	4	1	5	1	1	3	4	3	4	4	1	1	1	1	4	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
33	4	3	3	1	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	1	4	1	5	1	1	3	4	3	4	4	1	1	1	1	3	5	4	1	3	1	1	1	1	3	3	3	
34	4	3	3	1	2	4	1	4	1	3	4	3	3	3	1	4	1	5	1	2	3	4	3	4	4	1	1	2	2	2	5	5	3	3	1	1	1	1	2	3	2	
35	5	5	3	1	2	5	5	4	1	3	4	2	2	2	1	4	1	5	1	1	3	5	3	3	4	1	1	1	2	5	5	3	1	2	2	1	2	2	1	2	4	1
36	2	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3	2	2	1	1	5	1	4	1	1	4	5	4	4	5	1	1	1	2	4	4	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	
37	2	3	3	3	4	3	3	1	2	4	3	2	2	1	1	5	1	4	1	1	4	5	4	4	5	1	1	2	1	2	5	3	3	2	1	2	2	3	3	1	1	
38	4	4	2	2	2	4	4	3	1	3	3	3	1	2	1	4	1	5	1	2	5	4	3	4	4	1	1	1	2	5	4	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	
39	4	4	2	2	2	4	4	3	1	3	3	3	1	2	1	4	1	5	1	1	5	4	3	4	4	1	1	1	2	5	5	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	
40	4	4	2	2	2	4	4	3	1	3	3	3	1	2	1	4	1	5	1	1	5	4	3	4	4	3	1	2	2	4	4	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	
41	4	2	1	2	1	4	4	1	2	4	2	3	2	2	2	4	1	4	1	2	4	4	4	3	4	1	1	1	1	3	2	5	2	1	1	3	1	2	3	2	2	
42	5	4	1	1	1	5	4	1	1	4	3	2	1	1	1	5	1	5	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	2	3	5	1	2	2	1	1	1	1	2	1	
43	5	4	1	1	1	5	4	1	1	4	3	2	1	1	1	5	1	5	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	5	3	5	1	2	1	1	2	1	2	2	2	
44	5	4	1	1	1	5	4	1	1	4	3	2	1	1	1	5	1	5	1	1	4	5	5	3	5	1	1	1	2	4	5	4	2	2	2	1	1	2	1	3	1	
45	5	3	1	1	1	5	4	1	1	4	3	2	1	1	1	5	1	5	1	2	4	5	5	3	5	1	1	2	1	4	4	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3
46	4	4	3	1	3	4	3	1	1	5	4	3	3	3	1	4	1	5	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	3	5	3	1	1	1	1	3	2	2	4	
47	4	4	3	1</																																						

INTERPERSONAL																													
10	23	31	39	55	62	69	84	99	113	128	16	30	46	61	71	76	90	94	104	101	18	44	55	65	72	98	119	124	
1	1	3	3	5	4	3	3	4	5	1	4	1	1	4	4	1	5	3	5	1	1	3	3	4	3	3	1	79	
2	3	5	5	5	4	1	5	5	5	1	5	1	1	4	5	4	5	5	5	2	1	5	5	4	5	5	2	109	
1	1	3	4	4	4	1	5	4	3	3	4	1	1	4	3	2	5	4	5	3	2	4	5	4	3	4	3	94	
1	3	4	2	1	1	3	2	3	4	1	2	1	3	4	4	2	4	2	4	4	1	2	1	4	4	2	4	5	78
1	2	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	113
2	2	4	5	2	2	1	4	5	3	1	5	2	1	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	105
2	3	5	2	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	1	4	4	3	2	1	4	4	5	3	4	5	4	95
3	1	4	4	5	4	1	2	5	3	2	5	2	1	5	5	2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	3	4	106
2	2	5	5	4	5	2	4	5	5	2	4	2	2	5	5	1	5	5	5	3	1	5	5	4	5	5	4	4	111
2	3	5	5	2	4	1	2	2	4	1	5	3	2	5	4	2	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	105
1	3	5	3	2	5	1	2	3	4	1	3	1	2	5	5	2	4	4	3	5	1	4	3	2	4	5	5	4	92
2	3	5	3	3	5	2	3	4	4	1	5	1	1	5	5	3	5	3	5	3	2	5	3	5	5	2	5	3	101
1	2	4	2	2	5	1	4	5	5	2	3	2	1	5	3	2	4	5	5	4	1	5	3	3	5	5	5	2	97
2	1	5	2	2	4	1	4	3	4	3	5	1	1	5	3	3	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	103
1	2	5	2	2	5	1	4	4	4	2	5	2	1	4	5	1	5	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5	3	101
2	2	5	5	3	4	1	2	4	3	3	3	1	1	5	5	1	5	3	4	2	2	4	3	5	5	3	3	5	94
3	2	5	4	4	5	1	3	4	4	2	5	1	1	5	5	1	5	4	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	108
2	1	5	5	5	4	1	4	3	5	1	4	1	2	5	4	2	4	5	5	5	1	5	5	3	5	5	5	3	105
2	2	4	5	5	5	2	3	4	4	1	4	1	1	4	5	2	3	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	2	102
2	2	5	4	5	2	2	5	4	4	2	4	1	1	5	5	1	5	3	5	4	2	4	5	4	2	4	5	5	102
2	2	5	5	5	4	1	5	4	5	1	5	2	1	4	4	2	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	108
2	2	5	4	5	2	4	3	5	5	1	5	2	1	5	3	1	2	5	4	5	1	5	4	5	5	3	5	5	104
1	2	4	5	4	1	1	5	5	4	2	5	2	1	4	5	3	3	4	5	4	1	5	5	3	5	5	5	3	102
2	1	4	4	5	5	2	5	4	5	2	3	3	2	5	5	1	3	5	3	2	1	4	5	5	4	5	5	5	105
1	2	4	5	4	4	1	3	4	4	1	5	2	2	3	3	3	4	5	5	5	2	5	4	5	3	5	4	2	100
2	3	5	5	5	5	1	4	5	3	2	3	2	1	5	5	1	4	5	5	5	1	5	4	4	5	5	5	3	108
1	3	5	5	4	5	2	3	3	5	1	3	3	1	3	5	3	5	4	5	3	1	5	5	5	5	2	5	5	105
1	3	5	5	5	2	2	3	5	4	1	5	2	3	3	3	2	4	4	5	4	1	4	5	2	5	4	5	5	102
1	2	5	4	3	2	3	3	5	3	1	3	2	2	3	5	3	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	2	100
1	1	5	4	5	2	2	3	3	3	1	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	5	104
1	2	5	5	5	2	3	3	4	5	1	4	3	1	5	5	1	5	5	5	5	1	4	5	5	3	5	5	5	108
2	3	5	3	5	4	3	3	5	4	2	5	2	1	4	5	1	4	4	5	3	2	5	5	4	5	3	2	104	
1	2	3	3	4	5	3	4	5	3	1	3	1	3	5	3	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	5	103
2	2	5	5	5	4	1	5	5	5	1	5	1	2	5	5	1	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	112
2	1	4	5	5	5	2	4	4	4	2	4	1	1	4	5	2	5	5	4	3	2	5	5	3	5	3	5	3	103
2	2	3	5	5	5	2	5	3	4	1	3	2	1	3	5	2	4	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	5	104
1	2	3	4	3	5	3	4	3	5	1	3	1	2	5	3	2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	104
2	4	4	5	5	4	3	4	5	4	2	3	1	1	4	4	3	5	5	4	2	2	5	4	5	5	5	3	5	108
2	2	4	5	4	2	1	5	5	5	2	3	1	1	5	5	1	5	5	5	5	1	3	4	2	5	4	5	5	102
2	3	4	5	4	5	1	5	4	5	3	2	1	1	3	4	1	4	5	5	5	1	5	4	5	3	5	5	3	103
3	2	4	3	5	2	1	5	4	5	1	4	2	2	3	5	1	5	4	5	4	2	4	5	5	5	2	3	5	101
2	2	4	5	5	3	1	4	3	5	1	5	3	1	5	5	2	5	4	4	3	1	5	5	2	5	5	5	5	105
2	1	4	5	3	2	1	5	3	4	1	2	3	1	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	98
2	2	5	4	3	5	1	5	4	5	2	5	2	1	5	5	1	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	110
1	3	5	5	2	2	1	4	4	5	1	4	1	2	3	4	1	5	3	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	100
3	2	5	5	4	4	1	3	3	4	1	5	2	1	4	5	1	3	5	3	5	1	5	3	4	4	4	3	2	95
2	1	3	5	5	4	2	2	5	3	1	5	1	1	5	5	1	5	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	5	101
2	2	5	4	5	2	1	3	2	2	3	5	1	2	5	4	2	4	4	5	5	1	5	4	3	3	5	5	5	99
2	2	5	5	5	4	1	4	4	3	1	4	2	3	4	3	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	4	4	3	101
1	2	5	5	5	2	2	2	3	2	1	5	1	1	5	4	1	4	5	5	4	1	5	4	4	5	5	5	5	99
1	2	4	5	5	4	2	3	3	2	1	2	1	1	5	3	1	3	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	97
1	2	4	5	4	4	2	3	2	3	1	3	1	1	5	4	1	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	100
1	2	3	4	5	4	1	4	5	4	1	3	1	2	4	3	1	3	3	5	5	2	4	4	5	3	5	5	2	94
2	2	3	5	5	5	1	4	5	3	3	3	1	1	3	5	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5	3	104
2	2	4	5	4	3	1	4	5	5	1	5	2	1	5	4	1	4	4	5	5	2	5	4	5	2	3	4	5	102
1	2	4	5	3	5	1	5	3	4	1	3	1	3	4	4	2	3	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	104
1	1	4	5	5	4	1	4	4	4	1	3	2	1	4	3	1	3	3	5	5	1	5	4	4	5	4	5	5	97
1	2	5	4	3	5	1	5	3	3	3	2	2	1	3	4	2	4	5	5	5	1	5	4	3	4	5	5	5	100
2	2	5	5	5	5	1	2	2	5	1	3	1	3	3	5	3	4	5	3	4	2	3	3	5	5	2	3	5	97
1	2	4	3	4	5	1	3	4	4	1	3	1	1	4	5	1	3	4	4	3	1	5	4	4	5	5	4	5	95
3	2	5	5	4	5	1	3	2	5	1	4	1	1	3	4	1	3	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	103
2	2	5	5	4	5	2	5	3	5	1	5	1	1	5	5	1	4	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	3	108
2	1	3	4	3	4	1	5	4	5	1	3	2	3	4	5	1	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	105
3	2	4	4	2	5	1	4	5	4	2	3	1	1	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	104
1	2	4	3	3	4	1	3	4	5	1	5	1	1	5	5	1	4	2	5	5	1	5	4</						

ADAPTABILIDAD																MANEJO DE LA TENSION																																
1	15	29	45	60	75	89	118	8	35	38	53	68	79	83	88	97	112	127	14	28	43	59	74	87	103	131	4	20	33	49	64	78	93	108	122	13	27	42	58	73	86	102	117	130				
5	5	1	5	5	1	5	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	68	5	5	5	4	4	5	1	5	3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	52		
5	5	5	5	5	2	5	1	5	1	3	1	1	5	5	5	1	5	1	1	1	3	5	4	2	1	2	85	4	5	1	3	1	4	1	5	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	38		
4	4	4	5	4	2	4	3	4	1	1	2	1	4	1	4	3	3	1	3	3	3	4	3	2	1	2	75	4	5	4	1	2	4	1	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	51			
4	4	5	1	3	1	2	1	4	3	1	4	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	2	2	2	66	4	1	2	2	3	4	5	3	2	1	3	1	3	1	3	3	1	44			
4	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	1	1	5	1	4	1	5	1	1	1	2	5	5	1	1	1	73	4	5	5	1	1	4	1	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	37			
4	5	5	4	5	2	5	1	4	1	2	4	1	5	1	4	1	5	1	1	1	2	4	5	1	1	1	76	4	5	5	1	1	4	1	5	2	1	2	3	1	1	1	1	2	41			
4	5	5	5	5	1	5	2	4	2	1	2	2	5	3	4	3	4	2	2	2	2	5	5	1	1	1	83	4	5	4	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	41		
5	5	2	5	4	3	3	1	3	1	1	2	1	4	1	4	1	5	1	1	1	1	5	2	2	1	1	66	5	5	5	3	1	4	1	5	2	1	2	1	1	1	1	4	1	44			
4	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	2	1	3	2	5	1	5	1	1	1	2	3	5	1	3	2	75	3	2	2	1	1	4	2	5	3	1	2	1	3	1	1	1	1	35			
4	5	5	5	5	1	5	1	4	2	1	1	1	5	1	4	1	5	2	3	4	3	4	5	1	1	1	80	4	5	5	1	1	5	1	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	40		
5	5	1	5	5	2	5	1	4	2	1	2	1	5	1	4	2	5	1	1	1	1	5	5	3	1	1	75	4	5	4	1	2	3	1	5	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	44		
4	5	5	4	5	1	4	2	3	1	1	2	2	5	1	4	1	5	1	1	3	2	5	4	1	1	2	75	5	4	5	3	3	4	1	4	2	2	2	1	1	1	4	1	1	45			
4	5	5	5	5	1	5	1	4	2	1	2	1	4	3	5	1	4	1	3	4	2	5	5	1	2	1	82	4	5	5	1	1	4	2	5	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	43		
4	5	5	5	4	1	3	1	4	1	1	2	1	5	1	4	3	5	1	1	1	2	5	3	1	1	1	71	5	5	5	1	1	5	1	5	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	44		
5	5	3	5	5	1	5	1	4	1	1	1	2	5	1	4	3	5	2	1	3	2	4	3	1	1	1	75	4	4	5	1	1	5	1	5	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	43	
4	5	5	5	5	1	5	2	3	1	1	2	1	5	1	5	1	3	1	3	1	1	5	5	2	1	1	75	3	2	5	2	1	4	1	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	36	
4	5	5	4	5	2	5	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	5	1	2	1	2	5	3	1	2	2	74	5	5	4	3	2	4	2	5	2	1	2	1	1	2	1	4	3	1	48		
4	5	5	1	5	3	5	2	5	1	1	2	1	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	1	1	1	83	4	3	5	1	1	3	1	4	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	38
5	4	3	5	5	1	5	1	4	3	1	2	2	5	2	4	1	5	1	2	1	2	5	5	1	1	1	77	4	3	3	1	1	4	1	5	2	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	40	
4	5	5	5	5	1	5	1	3	2	1	1	5	1	4	3	5	1	5	1	1	3	1	5	5	2	1	1	76	3	5	5	2	1	4	1	5	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	41	
4	5	5	4	4	1	5	1	4	1	1	2	1	4	1	4	1	5	3	2	2	4	4	1	3	2	2	77	5	5	5	1	1	4	1	4	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	40	
5	5	3	5	4	3	4	3	4	3	1	2	1	5	1	4	3	4	2	1	2	2	5	5	1	1	1	79	4	3	5	1	1	3	1	5	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	39	
4	4	5	5	5	1	5	1	5	1	1	2	1	5	4	4	1	5	1	3	3	2	5	5	3	1	1	83	5	2	5	1	3	4	1	4	2	1	2	2	1	1	1	4	3	1	43		
4	5	5	5	5	2	5	1	3	1	1	2	1	5	1	5	1	5	2	3	2	3	5	4	1	1	2	80	5	5	5	3	1	5	2	4	3	1	2	2	3	1	3	1	1	3	50		
5	5	1	5	5	1	5	3	4	1	1	1	1	5	1	4	1	4	1	3	4	2	4	5	2	1	1	76	5	3	2	1	1	4	1	5	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	37		
4	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	2	2	4	1	4	3	5	3	3	1	2	3	5	2	1	1	78	5	5	5	1	2	5	1	4	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	43		
4	5	5	4	3	3	5	1	3	2	1	2	1	5	2	5	1	4	2	1	1	2	4	5	2	3	2	78	5	5	5	3	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	42	
5	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	2	1	5	1	4	1	5	1	3	2	1	4	4	1	1	1	75	3	3	5	2	1	5	1	4	2	1	2	1	2	1	4	1	1	1	40		
4	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	2	1	5	1	4	1	5	1	4	1	2	4	5	1	1	1	76	4	5	5	1	1	4	1	4	2	1	1	1	3	3	1	1	3	1	42		
5	5	3	3	5	3	3	1	4	1	1	1	1	4	3	4	3	3	3	2	4	5	1	1	1	1	77	4	2	5	1	1	5	2	5	3	1	2	2	1	3	3	1	1	3	45			
4	5	5	4	5	1	5	1	3	1	1	2	1	5	2	4	1	5	1	1	2	3	5	4	3	1	1	76	5	5	3	1	2	5	1	5	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	41		
5	5	5	5	3	1	5	3	4	2	1	2	1	5	1	5	1	4	2	3	1	1	4	5	2	1	2	79	5	5	5	3	1	4	1	3	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	43		
4	5	1	5	5	1	5	1	4	1	1	2	1	5	1	4	1	3	1	2	1	2	5	4	1	1	3	70	5	3	5	1	1	4	1	4	1	1	2	1	3	1	4	1	2	41			
5	5	1	5	1	5	1	3	1	1	2	1	4	1	4	1	5	3	2	2	3	3	1	2	1	2	1	71	4	5	4	1	1	5	1	4	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	39		
4	5	5	5	5	3	5	1	4	1	1	2	2	3	2	5	3	4	1	1	3	1	4	4	1	3	2	80	3	5	5	1	3	5	1	3	3	1	2	2	1	1	2	4	3	1	46		
5	5	5	4	5	1	5	1	4	2	1	1	1	5	4	4	1	5	1	1	1	2	5	3	3	1	1	77	4	5	3	2	1	4	2	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	38		
4	5	5	5	5	1	5	1	4	1	1	2	1	4	1	3	2	5	2	1	1	2	5	2	2	1	3	74	5	3	5	1	1	4	1	5	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	40		
4	5	5	3	3	1	3	1	3	1	1	2	1	5	3	5	3	4	3	1	3	1	4	3	1	1	1	71	4	2	5	1	1	4	1	5	2	1	2	2	1	1	3	4	3	2	44		
5	5	3	5	5	2	5	3	4	1	1	2	1	5	2	4	1	3	1	2	2	2	5	3	1	1	2	76	5	5	5	1	3	5	1	3	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	46		
4	5	5	5	4	1	5	1	4	1	1	2	2	4	1	3	1	5	1	1	3	3	5	4	2	1	1	75	4	5	5	2	1	4	2	5	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	43		
4	5	5	5	5	1	5	4	3	1	1	2	1	5	1	4	3	5	4	1	2	1	5	5	1	3	2	84	5	3	5	3	1	4	1	4	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	43		
5	5	4	3	5	1	5	1	4	2	1	1	1	5	1	4	1	4	2	3																													

ESTADO DE ANIMO																				
2	17	41	47	62	77	91	105	12	11	115	26	54	80	106	109	132	133	123		
2	2	3	5	4	1	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	68	376
2	1	5	5	3	1	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	1	2	4	55	404
3	1	3	4	4	3	2	5	1	5	5	4	4	4	5	3	2	3	2	58	380
2	2	4	3	1	3	2	2	1	4	1	4	4	3	2	1	5	3	4	44	335
1	1	5	5	5	1	3	5	1	5	5	3	3	5	5	5	1	5	4	59	382
2	1	4	4	5	2	2	3	1	5	5	5	5	5	4	5	1	3	4	59	384
1	1	5	5	3	1	1	4	2	4	5	4	4	2	4	5	2	4	4	53	379
1	1	5	5	5	1	1	5	1	5	2	4	5	5	5	5	1	5	4	57	376
1	1	5	3	4	1	1	5	1	5	5	5	2	5	5	4	1	3	3	54	382
2	1	4	5	5	2	1	4	3	5	5	4	4	5	3	5	1	4	4	59	385
1	1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	4	5	2	5	5	2	5	4	57	379
1	1	5	3	4	1	1	3	1	5	2	5	5	5	5	4	1	3	3	52	381
2	2	5	5	5	1	1	5	1	2	2	5	4	5	5	5	1	5	4	56	388
1	1	4	3	5	3	3	4	2	5	5	2	5	3	5	5	2	5	4	58	381
1	3	5	5	3	1	1	5	1	5	5	4	5	2	4	5	4	4	3	59	393
2	1	5	5	5	1	2	4	1	4	4	2	4	5	3	5	1	2	4	54	365
1	2	5	3	5	3	2	5	2	5	5	2	5	5	5	4	2	5	4	61	392
1	3	5	4	4	2	1	3	1	2	5	4	5	3	4	5	1	5	3	53	380
2	1	4	4	4	5	1	2	5	1	2	5	5	5	5	5	1	3	2	60	389
1	1	5	5	5	1	2	5	2	4	5	5	4	2	5	5	1	4	4	58	382
1	2	5	5	4	2	1	4	1	5	5	4	5	5	4	3	1	5	4	57	382
2	1	5	4	5	1	3	5	3	1	4	5	5	5	5	5	1	3	3	60	379
3	1	5	5	3	1	2	4	4	1	5	5	4	3	4	5	1	5	4	57	374
1	1	5	4	4	2	1	3	2	4	4	5	5	5	5	5	1	5	3	57	398
2	2	4	4	4	2	1	5	1	5	5	5	5	3	5	5	1	3	4	55	373
1	1	5	3	5	1	2	2	4	2	5	5	4	5	5	5	2	4	4	60	392
1	1	5	3	4	2	2	5	1	4	4	4	5	2	3	5	1	3	2	52	379
2	1	5	4	3	2	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	59	378
1	2	5	5	5	1	2	5	1	5	4	5	2	5	3	5	3	5	2	59	375
1	1	4	4	4	2	2	4	1	5	5	4	5	3	5	5	1	2	3	56	386
1	2	5	3	5	2	3	5	3	4	4	5	5	4	4	5	1	5	2	61	389
1	1	2	5	5	2	2	5	3	2	5	5	4	5	5	4	2	3	3	58	383
1	1	3	5	3	3	1	5	1	5	4	4	5	5	3	5	1	5	3	55	369
1	3	5	4	5	1	2	5	1	4	5	5	5	5	3	3	1	5	3	60	387
3	1	3	5	4	2	2	5	2	5	4	5	4	4	4	4	1	4	2	58	395
1	1	4	5	5	3	1	4	1	5	2	3	5	5	5	4	2	2	4	56	373
1	1	5	5	4	1	3	5	1	5	4	5	2	5	5	5	1	3	4	58	379
3	1	4	5	3	2	2	4	1	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	59	383
1	1	4	5	5	3	2	5	2	5	5	3	5	5	5	4	1	3	4	61	385
1	1	4	5	5	1	1	3	1	4	4	5	5	4	5	5	1	4	4	55	377
1	1	4	5	4	2	2	4	2	5	1	4	4	5	5	5	2	3	4	56	380
1	1	3	5	5	3	1	5	1	5	4	3	5	4	5	4	2	5	3	57	372
1	1	3	5	5	1	3	5	1	4	5	4	5	3	5	5	1	3	4	57	368
1	1	3	5	3	2	2	4	2	5	5	2	5	5	4	4	1	4	4	54	400
1	2	3	5	4	1	1	5	1	5	5	4	4	4	5	4	2	5	4	56	372
1	1	4	5	5	3	2	5	1	5	4	3	5	3	3	5	2	5	3	57	375
2	2	3	5	5	2	1	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	62	390
1	1	5	5	4	1	1	5	3	5	5	4	4	4	5	5	1	4	4	59	380
1	1	4	5	5	1	2	3	1	5	4	1	5	5	4	4	1	5	4	52	369
1	1	4	5	3	2	2	5	2	5	5	3	5	5	3	5	2	3	4	58	378
2	2	4	5	5	3	1	5	1	5	5	4	2	4	3	5	1	4	3	55	362
1	1	5	5	4	1	1	4	1	4	3	5	5	3	4	5	2	5	4	54	367
1	2	5	5	4	2	2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	64	367
1	1	4	5	5	1	1	3	1	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	56	387
2	1	5	5	5	1	2	5	1	5	3	5	4	2	5	3	3	3	4	59	383
1	1	5	5	3	3	3	5	2	4	5	4	5	4	5	4	2	5	3	61	395
2	2	3	5	4	2	2	5	1	5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	60	363
1	1	5	5	5	1	1	4	1	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	57	378
3	3	5	5	4	1	1	5	1	5	4	4	5	5	2	4	2	4	4	60	373
2	2	4	5	5	1	2	5	3	5	3	4	2	4	4	5	1	5	3	57	376
1	1	3	4	3	1	1	5	1	5	5	5	4	5	5	4	1	4	4	54	367
3	1	4	4	4	1	1	5	1	5	4	5	5	4	1	5	3	3	4	56	383
1	1	5	5	5	1	2	5	1	4	5	4	5	5	3	5	1	5	4	58	383
1	1	4	5	4	2	2	3	2	5	3	5	2	5	5	4	1	3	4	54	372
3	1	5	4	5	1	1	5	1	5	5	5	5	4	2	5	3	5	5	60	378

ANEXO G: Artículo científico



**Inteligencia emocional y el desempeño docente en
la I.E. Clemente Althaus – San Miguel 2017**

AUTOR:

Br. Carmín Nelly León Tarazona

ASESOR:

Dra. Nancy Cuenca Robles

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El presente trabajo tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre Inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017. Numerosas investigaciones han mostrado la importancia de desarrollar la inteligencia emocional para direccionar la conducta en los diferentes ámbitos de la vida, más aun en los ambientes laborales de interacción netamente humana. La metodología de estudio desarrollada fue de diseño no experimental de corte transversal. En cuanto al nivel de investigación se optó por el correlacional de acuerdo a los propósitos de la investigación y por considerarse como un aporte a la teorización científica fue de tipo básica. Se trabajó con el total de la población constituida por 65 docentes de la mencionada institución. Para medir el desempeño docente se utilizó una guía de observación y para medir la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de E Q-I Baron (Emotional Quotient Inventor). La evaluación se realizó de forma colectiva, asimismo los instrumentos de recolección cumplieron con las normas técnicas de validez y confiabilidad según el caso. El tratamiento y análisis estadístico pudo determinar los resultados mediante la contrastación de hipótesis arrojando que existe relación entre la

inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57.

Palabras claves: Inteligencia emocional, desempeño docente, relaciones interpersonales, calidad de aprendizajes

Abstract

The objective of this work was to determine the relationship between emotional intelligence and the teaching performance in the educational institution "Clemente Althaus - San Miguel 2017". Numerous studies have shown the importance of developing emotional intelligence to address the behavior in different areas of life, even more so in the work environments of interaction clearly human. The study methodology developed was non-experimental design of cross-section. In terms of the level of research, opted for the correlation according to the purposes of research and be considered as a contribution to scientific theorizing, was of the basic type. It worked with the total of the population constituted by 65 teachers of the mentioned institution. E Q-I Baron questionnaire was used to measure educational performance (emotional Quotient inventor). The evaluation was performed collectively; also the instruments collection met the technical standards of validity and reliability according to case. The treatment and statistical analysis were able to determine the results by means of the hypothesis analysis, showing that there is a relationship between emotional intelligence and teacher performance in the private educational institution Clemente Althaus - San Miguel 2017, according to Spearman's Rho coefficient = 0,57

Key words: Emotional intelligence, teaching performance, interpersonal relationships, quality of learning

Introducción

Samayoa (2013) en la tesis *La inteligencia emocional y el trabajo docente en Educación básica*. Tesis de Maestría. Venezuela.

El presente estudio tuvo como objetivo planificar y diseñar un programa para el desarrollo de las competencias emocionales en docentes de educación secundaria a nivel estatal y particular de dos instituciones educativas del estado de Sonora, el diagnóstico en principio permitió conocer los niveles de inteligencia emocional en una muestra de 637 el cual se extrajo de una población de 7287, los cuales evidenciaron la carencia de conciencia emocional y expresividad. En cuanto al instrumento utilizado obedece al TMM-24. El diseño de investigación se constituye experimental con un enfoque mixto con la triangulación de datos, el cual permitió trabajar con un grupo de control y experimental. Finalmente los resultados permitieron confirmar que un programa desarrollado durante una secuencia de tiempo ayudo a mejorar las competencias emocionales en los docentes que contribuyo en su práctica pedagógica interaccional.

León (2013) en la tesis *La inteligencia emocional y desempeño laboral en docentes*
El presente estudio tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre el desarrollo de la inteligencia emocional y el desempeño del docente, en cuanto a la metodología de investigación fue de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional descriptivo, por otro lado el diseño se constituye no experimental de tipo transversal, ya que la medición de las variables se realizó en un tiempo y lugar único. El enfoque fue cuantitativo por expresar procesamiento de datos y la medición de las variables. Se trabajó con una muestra de 52 docentes de diversas instituciones a nivel de institutos superiores e instituciones de educación básica privada, la cual después de la aplicación de los instrumentos para determinar el nivel del desempeño docente y la inteligencia emocional se consigue medir la relación entre ambas utilizando pruebas estadísticas de correlación. Los resultados nos indican que los factores relacionados como conciencia emocional, relación emocional como los demás, expresividad emocional interacciones armónicas guardan relación positiva y significativa con el desempeño docente, demostrando

que la formación de los estudiantes también necesitan de formadores en el campo emocional humanista.

Revisión de la literatura

Variable: Inteligencia emocional

Bar – On (1997), define a las emociones inteligentes como una interacción y diversas competencias individuales, sociales, afectivas y de relaciones humanas que son vital en la vida y la sociedad logrando éxito con una conducta que enfrente los riesgos y vicisitudes de la vida compleja. (p. 78).

Abanto, Higuera y Cueto, (2000) conceptualiza a la inteligencia emocional como competencias, rasgos aptitudinales y microhabilidades junto a los conocimientos y experiencias que se necesitan para manejar situaciones adversas en la vida cotidiana. La misma que está vinculada con las relaciones humanas y la sociedad compleja. (p. 23)

Variable: desempeño docente

Comellas (2012, p. 34) implica tanto la posición de ciertos conocimientos como la práctica en la resolución de las tareas, por lo que se dice que una persona es competente cuando es capaz de “saber, saber hacer y saber estar”.

Problema

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el nivel del desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel - 2017?

Objetivo

Determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa Clemente Althaus en el distrito de San Miguel

– 2017

Método

Investigación descriptiva correlacional

Valderrama, expresa:

La investigación es correlacional. Para Sánchez y Reyes (1998, p.79), “este diseño de investigación se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados”.

Resultados

Métodos de análisis de datos, es el procesamiento de la información consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer como los datos cumplen o no con los objetivos de la investigación. Descriptiva.- Permitido recopilar, clasificar y analizar datos de los ítems. Se usó el programa SPSS. Inferencial.- Se sometió a prueba: Hipótesis central y específica.

Como se observa en la tabla sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57. De la misma forma el p valor (0, 000) es inferior al grado de significancia estadística (Sig. < 0,05) el cual nos indica según la regla de decisión que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la nula, concluyendo que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la mencionada institución educativa.

Correlaciones entre la variable inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución educativa Clemente Althaus - San Miguel 2017

		INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,572**
		N	65
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,572**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Discusión

Con respecto a los resultados las hipótesis en contraste confirmaron la relación existente entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente, tal como la muestra la tabla 20 con un coeficiente de correlación según Rho de Spearman de 0,57, dicho resultado se relacionó con el estudio realizado lo Samayoa (2013) quien reporto que el desarrollo de un programa de competencias emocionales mejoro el estado emocional y por ende el trabajo de los docentes, estas similitudes nos confirman que a mayor inteligencia emocional mayor desempeño docente, sin embargo no se puede precisar en qué aspectos del desempeño repercute más las emociones.

Al mismo tiempo los resultados según Guardiola y Basurto (2016) corroboran nuestros resultados al mencionar que la inteligencia emocional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño docente en comparación y menos significativa con los niveles académicos y años de servicio; estos puntos nos hace reflexionar que las competencias emocionales se estarían desarrollando y fortaleciendo no tanto por los grados académico alcanzados ni por los año de servicio, sino más bien por la mejora y la calidad de desempeño del docente en el aula que cada día tiene que enfrentar nuevos retos de convivencia, resolución de conflictos y estrés laboral.

Respecto al objetivo específico 1 la relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad de los docentes se obtuvo una relación moderada según Rho de Spearman 0,51, los cuales nos señalaron que las emociones y la gestión eficaz de las mismas crean sentido de responsabilidad, autoestima y disciplina, no siendo el único factor que incidan, posiblemente existan otros factores que condicionen esta dimensión en los docentes. Los resultados nos han mostrado que la inteligencia emocional tiene que ver con el sentido de responsabilidad (asistencia y puntualidad) en ese sentido hablar de desempeño laboral es dar por sentado implícitamente que el asistir y llegar puntualmente a su centro de trabajo es responsabilidad.

En ese sentido según León (2013) al abordar un estudio sobre empeño laboral e inteligencia emocional resuelve que existe relación significativa entre ambas variables, dejando claro que un docente con elevada inteligencia emocional también es una persona responsable y con valoración y estima al trabajo. El informe de Delors (Unesco, 1998) en uno de sus pilares anuncia el aprender a “ser” el cual está referido a las características personales y profesionales que debe primar en los docentes, de la misma forma Abarca, Marzo y Salas (2002) mencionan que un docente con habilidades emocionales son capaces de trabajar de equipo, tener buenas relaciones humanas, ser responsables y modelo mediante su práctica educativa, en ese sentido el docente no puede predicar algo que no hace y el tema de puntualidad y asistencia es vital y permanente en la enseñanza de un docente.

Según el objetivo específico 2 los resultados nos informan que la actitud docente se relaciona con la inteligencia emocional de manera positiva moderada según Rho de Spearman = 0,45; esto implicaría que las actitudes no son puramente racionales o conductuales sino más bien una conjugación de los afectivo, cognitivo y comportamental en donde las emociones y su control juegan un papel importante al momento de interactuar con los demás y más aún en los ámbitos laborales, así como lo indica Livia y García (2015) cuando establecen relaciones en sus resultados entre las competencias emocionales y la capacidad

de afrontamiento a las adversidades en docentes, donde las actitudes de afrontamiento y resistencia se vinculan a los estados emocionales y la forma como se gestionan estas. Por otro lado según Portocarrero (2003) nos dice que la actitud como tendencia psicológica se expresa mediante la aprobación o desaprobación de una situación, en ese sentido los docentes que tienen una elevada inteligencia emocional estaría mostrando una actitud más favorable, positiva y productiva frente a su desempeño dentro y fuera del aula.

Al respecto Cooper y Sawat (1998) en el pilar sobre aptitud emocional, también hacen referencia que la persona debe desarrollar flexibilidad, conocimiento y actitud como herramientas y destrezas que se articulan cuando una persona enfrenta una situación difícil, en otras palabras los docentes con inteligencia emocional hacen una mejor gestión de sus actitudes frente a cada situación.

Los resultados según el objetivo específico 3 muestran un grado de correlación positiva moderada de $r = 0,4$ donde la inteligencia emocional se relaciona con el dominio de la asignatura, es decir las personas que más controlan y saben expresar sus emociones tendrán más facilidad de evocar sus conocimientos y experiencias, es decir dominar una disciplina o área del conocimiento no es asunto solo de la racionalidad sino también como las emociones permiten esta complementariedad, tal como lo muestra Goleman (2000,p.34) cuando menciona que la inteligencia emocional mejora la capacidad de trabajo en equipo y nos brinda más posibilidades de desarrollo profesional, esto al igual que la relación con la calidad de enseñanza aprendizaje según la tabla 24 , donde la inteligencia emocional incide en el desempeño docente cuando planifica y ejecuta los procesos de enseñanza. De la misma forma el dominio de la asignatura o la preocupación por la misma tiene que ver con su constante preparación y motivación del docente para innovarse y estar al día con los conocimientos, así como lo enfoca Ugarriza (2003), mencionando que la autorrealización es parte del componente intrapersonal de la inteligencia emocional y nos hace ver como una habilidad y la competencia nos mueve alcanzar nuestros ideales, objetivos y proyectos los mismos que inician con el desempeño diario en

las aulas y su formación permanente.

Respecto al objetivo específico 4 sobre la relación con la inteligencia emocional y la identidad docente muestran que dicha correlación se ubican en un índice medio $r = 0.48$ según la tabla 25, el cual nos hace inferir que la vocación e identidad como persona y profesional tiene nexos con las emociones y sentimientos que experimentamos y la forma como lo expresamos siendo la inteligencia emocional la interiorización de nuestra conciencia y autocontrol.

La identidad docente también como parte de la inteligencia emocional, considera ser consciente de nuestra profesión y desempeño reconociendo nuestras fortalezas y debilidades pero a la vez articulado a ser una persona con una conciencia y actitud emocional identificándome como una persona y profesional íntegro y madurez emocional, al respecto Fragoso (2015) menciona que el ser consiente de nuestras emociones nos hace reconocer múltiples experiencias emocionales, con madurez e identidad de nuestros propios procesos conscientes e inconscientes. Otros investigadores como Matassani (2012) afirman que el clima organizacional está relacionado con la inteligencia emocional, siendo parte la identidad docente como un factor para la identidad y buen clima institucional los cuales están intrínsecamente relacionados y no podemos hablar de un buen clima cuando no hay identidad docente e institucional que favorezca las buenas relaciones humanas mostrando competencias emociones a nivel áulico y laboral.

Conclusiones

PRIMERA.- De acuerdo al objetivo general existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57.

SEGUNDA.- Según el objetivo específico 1 existe relación entre la inteligencia emocional y la asistencia y puntualidad en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel 2017, donde los datos obtenidos corroboraron el objetivo de estudio señalando que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,51.

TERCERA.- De acuerdo al objetivo específico 2 existe una relación entre la inteligencia emocional y la actitud docente en la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel 2017, donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,45.

CUARTA.- De acuerdo al objetivo específico 3 existe relación entre la inteligencia emocional y el dominio de la asignatura en los docentes de la institución educativa Clemente Althaus del distrito de San Miguel 2017, donde los datos que se obtuvieron mostraron que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,41.

QUINTA.- De acuerdo al objetivo específico 4 existe relación entre la inteligencia emocional y la calidad de enseñanza y aprendizaje en docentes de la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, donde los datos corroboran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,50.

SEXTA.- De acuerdo al objetivo específico 5 existe relación entre la inteligencia emocional y la dimensión profesionalidad e identidad docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017 donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva moderada según el coeficiente Rho de Spearman = 0,48.

SÉPTIMA.- De acuerdo al objetivo específico 6 existe relación entre la inteligencia emocional y la evaluación como desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017 donde los datos nos muestran que existe una correlación positiva baja según el coeficiente Rho de Spearman = 0,39.

REFERENCIAS

- Abanto, Z. E. (2000). *Inventario de cociente emocional de Baron, Traducción y adaptación para su uso experimental en el Perú*. Lima: Grafimag.
- Aldama, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. México: Coop. Editorial Magisterio.
- Amau, G. e. (1988). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Arrieta, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencia percepciones desde los evaluados (tesis de Maestría)*. Chile.
- Astocaza, P. (2004). *Desempeño profesional de los docentes de tecnología, titulaos en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima Metropolitana. (Tesis de Maestría)*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- BarOn, R. (1997). *The Emotional Inventory (EQ-I) Techical Manual*. Toronto, Canadá: Multi- Health Systems.
- Buitrón, S., y Talavera, P. (2008). El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU) Año 4 - N°1- diciembre 2008*.
- Calcina, T. (2015). *La inteligencia emocional y el desempeño docente de tutoria de tutoria en los docentes de la institución educativa "La Merced de Colquemarca, Chumbivilcas" (Tesis de Maestría)*. Cusco: Universidad San Antonio Abad.

- Carro, L. (2000). La formación del profesorado en investigación educativa: una visión crítica. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 15-32.
- Comellas, M. J. (2012). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Editorial Praxis.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones*. Bogota, D.C - Colombia: Editorial Norma.
- Couto, A. (2016). *El desarrollo de las inteligencias intrapersonal e interpersonal en alumnos con necesidades educativas especiales. Un programa de intervención*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cuenca, R. y. (2003). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Lima: Minedu.
- Chamorro, A. O. (15 de Julio de 2004). Modelos teóricos en inteligencia emocional y su medida. *Revista de psicología y ciencias de la educación*, 209 - 2017. Obtenido de Dialnet: <http://dialnet.uirioja.es>
- Chiavenato. (2012). *Gestión Empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Dávila, A. (2011). El papel de la evaluación formativa en la evaluación por competencias: aportaciones de la red de evaluación formativa y compartida. *Revista de Docencia Universitaria- REDU*, 159.
- Delannoy, F. (2001). *Profesionalismo docente y calidad de la educación*. Santiago, Chile: Ponencia en seminario internacional.
- Delors, J. (1998). *La Educación encierra un tesoro*. México: UNESCO
- Educación, C. N. (2017). *Estrategias para la aplicación de evaluación de desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Encarnación, M. & Simón, F. (2014).. *Relación de Inteligencia emocional Y convivencia entre docentes de la institución educativa Nuestra Señora de las Mercedes del nivel secundario, turno mañana de la ciudad de Huánuco. (Tesis de Maestría)*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

- Espinoza, M. (2013). *La inteligencia emocional del docente de química como factor para el desempeño académico de sus alumnos*. México: Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana.
- Espinoza, O. (2014). *La inteligencia emocional y el desempeño por competencias de docentes de la I.E. Mentas Brillantes*. Trujillo: Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo.
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2014). Inteligencia emocional y el desempeño laboral de los directivos docentes de la corporación adventista del norte de México. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 1(1), 69 – 77.
- León, A. (2013). *Inteligencia emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral en docentes del nivel medio*. Guatemala: Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar.
- Livia, G., & García, L. (2015). *Estudio de las competencias socioemocionales y su relación con el afrontamiento en futuros profesores del nivel medio. (Tesis de Maestría)*. Buenos Aires: Argentina.: Revista Electrónica interuniversitaria de formación del profesorado 18 (1) , 213-228. Recuperado : Revista Electrónica Interuniversitaria.
- Matassini, H. (2012). *Relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de una institución pública del Callao*. Lima: Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Mayer, J., Caruso, D. y Salovey, P. (2000). *Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality*. *Journal of Personality Assessment*, 2 (2), 67.
- Medrano, V. R. (2010). *Desempeño docente en instituciones educativas públicas entre participantes y no participantes del programa de capacitación docente en maestría convenio UNE - Región Callao*. Lima: Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.

- Minedu. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Montenegro, A. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). *Calidad educativa y profesión docente. Modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Morazán, S. (2013). *Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí*. Honduras: Tesis de Maestría, Universidad de Honduras.
- Nickel, A. (2015). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Paidós
- Niño, C. Paredes, M. & Sánchez, F. (2011). *Inteligencia emocional y desempeño docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo. (Tesis de Maestría)* Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo.
- Perandones, T. y Castejón, J. (2015). Estudio correlacional entre personalidad, inteligencia emocional y autoeficacia en profesorado de educación secundaria y bachillerato. *V Congreso Internacional "Educación y Sociedad"* 5(5), 1 – 8
- Ramirez, B. (2006). *Evaluación integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores UGEL N° 6 de Lima*. Lima: Tesis de Maestría, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.
- Salovey, P. & Mayer, J. (1990). *Inteligencia emocional. La imaginación, la cognición y personalidad*. España: Vergara Editor.
- Samayoa, M. (2013). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en la educación básica*. México: Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de México.
- Tobón, S., Pimienta, J. y García, S. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. (p. 45). México: Pearson.

Ugarriza, N. &. (2003). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de BarOn ICE:NA, en niños y adolescentes*. Lima: Libro amigo.

Villalpando, C. (2016). Evaluación sobre el desempeño de docentes de un programa de maestría. *Revista de educación Alteridad*, 78-87