



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E
N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Problemas de Aprendizaje

AUTORA:

Br. Lizaura Arribasplata Rodas

ASESOR:

Dr. Abner Chávez Leandro

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Problemas del Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ARRIBASPLATA RODAS LIZAURA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Problemas de Aprendizaje*, ha sustentado la tesis titulada:

INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E N° 8183 PITÁGORAS - PUENTE PIEDRA - 2018

Fecha: 17 de agosto de 2018

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Mg. Patricia Monica Bejarano Alvarez

Firma:

VOCAL: M. Sc Abner Chávez Leandro

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

.....

.....

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *AGA*

..... *Referencias Bibliográficas*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis hijos y familia, que con su amor, apoyo y comprensión me fortalecieron para seguir adelante y poder llegar a la culminación del presente trabajo.

Lizaura

Agradecimiento

Se agradece a nuestra prestigiosa Universidad César Vallejo y a los docentes del programa de Maestría y en especial al asesor Dr. Chávez Leandro Abner por su enseñanza y apoyo incondicional quien nos orientó para ser mejores profesionales en el ámbito de la educación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Br. Lizaura Arribasplata Rodas, estudiante del programa, Problemas del Aprendizaje de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con D.N.I. 09518264, con la tesis titulada “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He 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 auto plagiado; 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 falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 17 de agosto de 2018

Arribasplata Rodas Lizaura

DNI N° 09518264

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis en Problemas de Aprendizaje, en la escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” sede de Lima Norte, para elaborar la tesis de Maestría en Problemas de Aprendizaje, presento la investigación denominada “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018”. El propósito de la investigación fue determinar el nivel de incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, ya que en la actualidad los problemas de aprendizaje son parte de las personas con énfasis en el desempeño docente, porque ellos interactúan diariamente con los estudiantes en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y por tal motivo el docente debe estar preparado en el manejo de la inteligencia emocional, llevando así a efectos positivos en los estudiantes y de allí desprendiéndose la importancia del estudio.

La presente investigación está desarrollada en el contexto de la I.E N° 8183 Pitágoras, trabajándose con la totalidad de docentes del nivel primario, dicha investigación surge de la necesidad de despejar diferentes dudas debido a situaciones observadas en las variables de inteligencia emocional y en el desempeño docente que conlleva a identificar sus debilidades y fortalezas de cada docente permitiéndome buscar alternativas de solución para mejorar las debilidades identificadas y orientar al manejo de la inteligencia emocional en el desempeño docente.

La presente investigación consta de ocho capítulos los mismos que se presenta detallado en la introducción, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencia bibliográfica y anexos, se pretende con el presente trabajo de investigación, contribuir con el mejoramiento de las actividades educativas y administrativas de las instituciones públicas del Perú.

De acuerdo al contexto, resulta importante conocer dicha incidencia, con la finalidad de aportar datos e instrumentos para la realización de futuros trabajos que pueden ser utilizados para la mejora de los servicios que brinda la entidad de estudio. Esperando merecer su aprobación, presento el trabajo de investigación realizada.

La autora

Índice de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionada la tema	21
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación	40
1.6 Hipótesis	42
1.7 Objetivos	43
II. Método	
2.1 Diseño de investigación	46
2.2 Variables, operacionalización	46
2.3 Población y muestra	50
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.5 Métodos de análisis de datos	55
2.6 Aspectos éticos de la investigación	55
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	57
3.2 Resultados inferenciales	
IV. Discusión	63
V. Conclusiones	83

VI. Recomendaciones	85
VII. Referencias bibliográficas	87
VIII. Anexos	92
Anexo 1: Matriz de consistencia de la inteligencia emocional y del desempeño docente	
Anexo 2: Instrumentos de la variable inteligencia emocional	
Anexo 3: Instrumento de la variable desempeño docente	
Anexo 4: Base de datos de la inteligencia emocional	
Anexo 5: Base de datos del desempeño docente	
Anexo 6: Artículo científico	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable inteligencia emocional.	48
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño docente.	50
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional de docentes de docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	57
Tabla 4	Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional de docentes por dimensiones de docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	58
Tabla 5	Distribución de frecuencias del desempeño docente en la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	60
Tabla 6	Distribución de frecuencias del desempeño docente por dimensiones en la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	61
Tabla 7	Prueba de ajuste y Pseudo R cuadrado de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	63
Tabla 8	Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	64
Tabla 9	Prueba de ajuste de los modelos en la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal del desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	66
Tabla 10	Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional intrapersonal en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018	66
Tabla 11	Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal del desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	68

Tabla 12	Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	69
Tabla 13	Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional de adaptabilidad en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018	70
Tabla 14	Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional adaptabilidad en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018	71
Tabla 15	Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional del manejo de la tensión en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	73
Tabla 16	Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional de manejo de la tensión en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	74
Tabla 17	Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional del estado de ánimo general en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	75
Tabla 18	Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional del estado de ánimo general en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	76

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1:	Niveles de la inteligencia emocional de docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	57
Figura 2:	Niveles de la inteligencia emocional de docentes por dimensiones de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	59
Figura 3:	Niveles del desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	60
Figura 4:	Niveles de la inteligencia emocional de docentes por dimensiones de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	62
Figura 5:	Curva de COR entre la variable de la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	65
Figura 6:	Curva de COR entre la variable de la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	67
Figura 7:	Curva de COR entre la variable de la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	69
Figura 8:	Curva de COR entre la variable de la inteligencia emocional adaptabilidad y el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	72
Figura 9:	Curva de COR entre la variable de la inteligencia emocional manejo de la tensión y el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	74
Figura 10:	Curva de COR entre la variable de la inteligencia emocional del estado de ánimo general y el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.	76

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018” tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras - Puente Piedra -2018.

La metodología de la investigación se realizó bajo el diseño no experimental transeccional, tipo de investigación aplicativo descriptivo y correlacional causal, porque determinó la relación entre las variables de estudio, apoyándose en el método hipotético deductivo. La población de estudio estuvo conformada por 28 maestros del nivel primaria que representa la totalidad de maestros de dicha institución, para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta haciéndose uso de un instrumento de escala ordinal para medir la inteligencia emocional, validado por Barón Ice: Na y adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto. Además también se utilizó el instrumento de las Rubricas de Observación de Aula para medir el desempeño docente en aula, aprobado con el artículo 1 de la Resolución de Secretaria General N° 078-2017 –MINEDU, el mismo que ha sido modificado a través de la Resolución de Secretaria General N° 237-2017—MINEDU, así mismo este a su vez fue modificado con la Resolución Ministerial N° 138 – 2018 – MINEDU. Ambos instrumentos se aplicaron a 28 maestros del nivel primario donde la aplicación de ambos instrumentos indicó una confiabilidad alta. Los análisis estadísticos se realizaron a través del software SPSS versión 24.

Los resultados obtenidos después del acopio, proceso y el análisis de datos, mostraron que la prueba de verosimilitud y chi cuadrado donde $p: 0.250 > \alpha: 0.05$ significa que se debe aceptar la dependencia de la variable de inteligencia emocional sobre la variable de desempeño docente. Según los resultados de la prueba de Nagelkerke de 0.016% de la variación de la ejecución de la inteligencia emocional está explicada por la variable incluida en el modelo.

Palabras claves: inteligencia emocional, desempeño docente, enseñanza.

Abstract

This research work entitled "Emotional intelligence in the teaching performance of EI No. 8183 Pitágoras of Puente Piedra 2018" had as its general objective to determine the incidence of emotional intelligence in the teaching performance of EI 8183 Pitágoras of Puente Piedra – 2018.

The methodology of the research was carried out under the non-experimental transactional design, type of descriptive and correlational causal application research, because it determined the relationship between the study variables, based on the hypothetical deductive method. The study population consisted of 28 teachers from the primary level representing the total number of teachers of said institution, for data collection, the survey technique was used making use of an ordinal scaling instrument to measure emotional intelligence, validated by Baron Ice: Na and adaptation and standardization of the inventory of emotional intelligence by Zoila Abanto, Leonardo Higuera and Jorge Cueto. In addition, the instrument of Classroom Observation Rubrics was also used to measure teacher performance in the classroom, approved with article 1 of the Resolution of General Secretary No. 078-2017 -MINEDU, which has been modified through the Resolution of Secretary General No. 237-2017-MINEDU, likewise this in turn was modified with Ministerial Resolution No. 138 - 2018 - MINEDU. Both instruments were applied to 28 teachers at the primary level where the application of both instruments indicated high reliability. The statistical analyzes were carried out through the software SPSS version 24.

The results obtained after the collection, processing and analysis of data, showed that the test of likelihood and chi square where $p: 0.250 > \alpha: 0.05$ means that the dependence of the variable of emotional intelligence on the variable of teaching performance must be accepted. According to the results of Nagelkerke's test of 0.016% of the variation of the execution of emotional intelligence is explained by the variable included in the model.

Keywords: emotional intelligence, teaching performance, teaching.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Los seres humanos estamos atravesando por un proceso de cambios que influyen en el ámbito político, social, científico, cultural y laboral. El contexto donde se desenvuelven los docentes en una institución educativa pública el cual viene atravesando por un proceso de cambios como políticos, curriculares, educativos por el cual la globalización plantea escenarios distintos a los acostumbrados. Los maestros esperan que el trabajo realizado en la escuela brinde la posibilidad de formar estudiantes preparados para la vida y a la vez les permite su trabajo como una fuente de satisfacciones.

En la última década, la investigación sobre la inteligencia emocional y desempeño docente ha experimentado un gran interés. La inteligencia emocional es definido como “una parte de la inteligencia social que influye en la capacidad de controlar nuestras emociones y la de los demás, discriminar entre ellos y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (Mayer y Salovey, 1983, p. 230). Las organizaciones confrontan constantemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y de mantenerse de manera óptima en su contexto y este se verá incrementado con la satisfacción laboral por parte de sus maestros. Estas satisfacciones se producen en la medida en que la actividad a la cual el sujeto se dedique y resulte agradable, ofreciendo el reconocimiento social de los demás, aporte de recursos económicos que se consideran suficientes, etc. Sin embargo, en el ámbito educativo, no siempre la práctica laboral aporta dichas satisfacciones a los trabajadores, puesto que constantemente estamos inmersos a cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, por lo que las empresas educativas y sus individuos se ven impulsados en desarrollar procesos gerenciales que generen mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores.

Como respuesta a estos cambios ha surgido en las instituciones educativas la necesidad de responder a las exigencias competitivas del entorno, haciéndose necesario que algunas áreas específicas del trabajo tales como, el trabajo en equipo, el desarrollo de la creatividad, la importancia del liderazgo,

entre otros. Es por esto que día a día las instituciones a nivel mundial y nacional implementan programas de estudio y capacitaciones que incluyan áreas y objetivos actualizados novedosos y prácticos que contribuyan al desarrollo del potencial humano que les permita ir siempre a la vanguardia de las exigencias tecnológicas de este nuevo milenio.

En las unidades de gestión educativa local, por diferentes situaciones: económicas, laborales, sociales, religiosas y otras se viene experimentando un clima institucional que no favorece la adecuada toma de decisiones por parte de los responsables de las actividades institucionales, no explotan la capacidad de sentir, entender controlar y modificar estados emocionales de ellos mismos ni de sus dependientes y en la misma línea se dedican a ahogar las emociones de sus subordinados antes que a dirigir y equilibrar dichas emociones para sacarles el mayor provecho en la toma de decisiones institucionales. Es importante tener presente, que poseer una adecuada inteligencia emocional es indispensable y primordial, considerándola como la base para el desarrollo e implementación de comportamiento eficaces, las cuales influyen de manera positiva en los resultados de la institución. Las aptitudes emocionales, referidas al componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, el manejo de la tensión, estado de ánimo general, planteado por Bar-On, no vienen siendo tomadas en cuenta para que contribuyan al desarrollo de los procesos, procedimientos institucionales; por tanto no se obtienen resultados financieros y sociales favorables.

La unidad de gestión educativa local N° 04 viene demostrando falta de gestión de la inteligencia emocional que enfatice lo emocional y lo racional en las relaciones interpersonales y en el trabajo de colegiado. Lo que incide negativamente en la toma de decisiones, entre la más importante, la financiera que sirve para obtener el financiamiento que se necesita para las intervenciones y desarrollar las actividades institucionales con éxito.

Por otra parte, se observa que las personas que laboran diariamente en la institución, constantemente manifiestan incomodidad por los cambios realizados internamente en la organización, acompañados de sentimientos como bajo rendimiento en su desempeño, ausentismo laboral, dolores de cabeza, manejo inadecuado del clima en el aula, problemas interpersonales y huelgas entre otros. Los maestros consideran problemas de adaptabilidad porque se ven gobernadas

por el temor. El nerviosismo y una profunda incomodidad personal ante algunos cambios, aunado a esto el nivel directivo no se adapta fácilmente a la tendencia de delegar la responsabilidad y la toma de decisiones; así como también para brindar una comunicación organizacional efectiva.

En este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones, las cuales repercuten de manera negativa en la satisfacción laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, esta afirmación que es definida por Goleman (1995), como inteligencia emocional. Se ha notado que cada uno, no influye positivamente en el estado de ánimo de los demás, lo cual no permite que las emociones sean un método de comunicación eficiente y por tanto no se aprovecha hábilmente el contagio emocional, no se busca que cada uno sea parte del equipo emocional a otro u otros, como consecuencia de ello no se favorece en nada al bien de cada uno y especialmente de la institución. Debe considerar que las personas se apegan emocionalmente a casi todos los elementos de la vida laboral y esto se relaciona con la satisfacción laboral en todos los trabajos y en todas las especialidades, por ende es necesario que el Minedu considere la inteligencia emocional.

El Minedu por medio de la unidad de gestión local debe promover, participar y trabajar en función de la búsqueda de un desempeño laboral novedoso que logre el desarrollo de todas las potencialidades de los docentes para poder actuar y cumplir su desempeño de acorde con las necesidades del entorno o donde el Minedu y su personal toman la responsabilidad de dar respuestas asertivas de acuerdo a las exigencias de la actualidad, cumpliendo con sus funciones primordiales entre las cuales se encuentra las acciones de planificación necesarias para cada escenario.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Argoty, Romero y Guevara (2015), en su artículo titulado *“Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral”*. El objetivo de dicho artículo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en

la organización Amanecer Médico, sede administrativa de Cali Colombia. Esta investigación de estudio corresponde al diseño correlacional no experimental, para el cual se trabajó con una muestra de 23 trabajadores de dicha organización. Los resultados que se obtuvo fue que el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de las empresas, orientará de manera segura a los trabajadores a mejoras significativas en la calidad del trabajo de su personal, pudiendo llegar a desarrollar aspectos importantes en lo social, como la capacidad para formar equipos de trabajo y para adaptarse a nuevos cambios laborales.

Guardiola y Basurto (2014), en su investigación titulada *“Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México”*. El objetivo principal fue conocer la impresión de la inteligencia emocional como pronóstico del desempeño laboral en los directivos de la Unión Mexicana del Norte. La muestra que se aplicó fue muestreo por conveniencia. La población fue de 99 directivos que participaron en este estudio, de los cuales 46 directores fueron de la Unión Mexicana del Norte y 53 directores fueron de la Universidad de Morelos. Teniendo como resultados que el 56.2% de los directores se auto perciben con muy buena inteligencia emocional y el 43,8% se auto perciben con regular inteligencia emocional. Según los resultados se pudo determinar que existe una influencia significativa en el nivel alto de la inteligencia emocional sobre el nivel de desempeño laboral.

Restrepo (2013) en su investigación titulada *“Influencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI”*, cuyo objetivo fue conocer el impacto de la inteligencia emocional que presente en el desempeño laboral de los estudiantes en las prácticas de la Universidad de ICESI. El método utilizado en esta investigación fue de tipo Cuantitativo correlacional. En dicha investigación se utilizó como sujetos de análisis a los estudiantes de la Universidad ICESI que estaban cursando los periodos académicos 2010-2, 2011-1. Estos resultados fueron que, 30 estudiantes muestran que la inteligencia emocional se correlaciona con el desempeño laboral en un 65% donde se pudo evidenciar que existe una relación entre las dos variables.

Sánchez y Latorre (2012), realizaron un estudio sobre *“El clima social familiar e inteligencia emocional”*. La muestra la componen 150 hijos (71 varones y 79 mujeres). La escala para evaluar la I.E. Fue la TMMS-24 y para medir clima familiar fue el FES (MOOS). Se encontraron relaciones significativas entre el análisis de la regresión estratificación por bloques de cada sub escala del clima familiar, muestran cómo tanto la I.E. auto informada que fue percibida son buenos predictores de factores como la expresividad en el clima familiar.

Sainz, Ferrando, Hernández, Fernández, Bermejo y Pinedo (2012), presentaron un artículo sobre *“El manejo del estrés como competencia de la inteligencia Emocional en alumnos del nivel secundaria”*. La muestra estuvo conformada por 679 alumnos con edades comprendidas entre los 12 y 18 años. Todos ellos cursan sus estudios de educación secundaria en distritos concertados de la comunidad Valenciana. El del estrés se valoró mediante el inventario de inteligencia emocional BARON-ON aptitudes intelectuales mediante el test de actitudes diferenciales. Los resultados apuntan a la existencia las diferencias estadísticamente significativas en autopercepción del manejo estrés según el nivel intelectual manifestado por los participantes.

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Collahua y Quispe (2015), realizó una investigación titulada *“El clima institucional y el desempeño docente en 03 instituciones educativas del distrito de Comas, Ugel 04 – 2014”* para optar el grado académico de magister en gestión pública, para ello utilizó una población de 152 docentes del nivel secundaria para ello cuya muestra fue no probabilístico, el diseño no experimental, transversal, el método que empleó fue hipotético deductivo, la técnica que usó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de desempeño docente. De la población mencionada 31.2% se encuentra en nivel deficiente, el 43.4% se encuentra en nivel regular y el 20.4% se encuentra en nivel eficiente. Por lo que se concluye que el desempeño docente en las 3 instituciones educativas es mayoritariamente regular.

Castillo (2015), en su tesis titulada *“liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudad imperial Cañete 2012”*, para optar el grado académico de Magister en administración de la educación presentó una población y muestra de 90 docentes, apreciándose que el 65.6% el desempeño está en un nivel bueno, por otro lado el 23,3% de desempeño docente alcanzo un nivel regular, asimismo el 11.1% de desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente. En el que se concluyó que la mayoría de los encuestados presentaron un nivel bueno en su desempeño.

Bustamante y Zarate (2014), en su tesis titulada *“Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red 04 - Ugel 02- Independencia”*, para optar el grado académico de Magister en administración de la educación cuya población y muestra fue de 671 docentes donde 62.4% fue medio el liderazgo directivo, mientras que el 20.8% del nivel de desempeño es medio de acuerdo a la opinión de los encuestados en las instituciones públicas del nivel primaria, el 20,0% fue alto presentando una percepción entre el nivel de liderazgo directivo frente al nivel de desempeño docente.

Ramos (2014), en su tesis de investigación titulada *“Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroes del Alto Cenepa de la Red 11 - Ugel 01- Villa el Salvador 2012”* para obtener el grado de Magister en educación donde la población y muestra es de 59 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria del turno mañana y tarde por lo que se investigó que los docentes con motivación laboral baja el 6.8% de los docentes presentan un deficiente desempeño, el 5,1% de los docentes se encuentran en regular desempeño docente. Así mismo los docentes con motivación laboral de nivel moderado, el 1.7% tiene un desempeño docente, 59,3% tiene regular desempeño docente y el 5,1% tiene un buen desempeño docente. Los docentes con motivación laboral de nivel alto el 6.8% presentan regular desempeño y el 15.3% presenta buen desempeño docente.

Cornejo y Huacho (2014), en su tesis de investigación titulada *“Inteligencia emocional y habilidades sociales de los estudiantes del VI Ciclo de EBR de la I.E Fe y Alegría de San Juan de Lurigancho”* para obtener el grado de magister en psicología educativa investigó a una población de 280 estudiantes y la muestra

fue de 70 estudiantes teniendo como resultados que el 18,6% tiene una capacidad emocional baja, el 52,8% tiene una capacidad emocional adecuada y el 28,6% tiene una capacidad emocional alta.

Ramos y Ramos (2014), en su tesis titulada *“Inteligencia emocional y rendimiento escolar del área de Matemática de los estudiantes de secundaria de la I.E Nuestra Señora de la Asunción - Ugel 08, Chilca 2013”* para obtener el grado académico de Magister en psicología educativa trabajó con una población de 880 estudiantes de 1° a 5° de secundaria y la muestra fue de 268 estudiantes, los resultados de los niveles de inteligencia emocional fue de 51,1% presenta un nivel alto, el 36,2% presenta un nivel medio y el 12,3% presenta un nivel bajo. Por lo que se concluye que la mayoría de los encuestados presentan un nivel alto en el rendimiento escolar del área de Matemática.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Inteligencia emocional

La inteligencia emocional es definida por Reuven Bar-On Ph.D. como una variedad aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones del entorno. Como tal, es un factor importante para determinar su capacidad de alcanzar el éxito en la vida e influye directamente en su bienestar psicológico general (por ejemplo, la condición mental actual del individuo o su nivel general de salud emocional).

El concepto de inteligencia emocional tiene como precursor en el concepto de inteligencia social, del psicólogo Edward Thorndike (1920, p. 228), la definió como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres la y mujeres muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas”.

Salovey y Mayer publican una serie de artículos sobre la inteligencia emocional, incluyendo el primer intento de medir estas competencias. La expresión “inteligencia emocional” la introdujeron por primera vez en el campo de la psicología los investigadores Piter Salovey y Jhon Mayer (1990, p. 67), definiéndola como “la capacidad de percibir los sentimientos propios y los de los

demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo”.

Este concepto sería presentado mediáticamente por Daniel Goleman en 1995 con un libro del gran éxito. En su libro de inteligencia emocional en la empresa (1998) se refiere a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y de nuestras relaciones.

Para Bar – On (1997), define a la inteligencia emocional como:

Un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en el manejo de las exigencias y presiones del entorno” (1997, p. 78) Hablamos de inteligencia emocional cuando sabemos controlar nuestros sentimientos y emociones de cada uno para guiar nuestros pensamientos y las acciones que realizamos a diario.

Goleman (1995), interpreta y resume las dos inteligencias de Gardner, llegando a lo que es la inteligencia emocional, definiendo que:

es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta del individuo, sus reacciones, estados mentales y que puede definirse, como la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones” (1995 p. 87)

La inteligencia emocional vienen hacer destrezas que se tiene y actitudes que determinan nuestras conductas, nuestras reacciones y es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y poder manejar nuestras relaciones con las demás personas.

Para definir la inteligencia emocional, Cooper (1998), indica que:

La inteligencia emocional es aquello que nos motiva a buscar nuestro potencial único y nuestro propósito que activa nuestros valores íntimos y aspiramos, transformándolos en cosas en las cuales pensamos. Es también la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia” (1998, p. 43)

Por lo que se puede afirmar que la inteligencia emocional busca activar los valores íntimos de las personas y los transforma en lo que sentimos para ser cada vez mejor.

Goleman (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” (1998)

Durante las últimas décadas los teóricos han logrado un gran número de modelos distintos de inteligencia emocional. En términos generales, los modelos desarrollados se han basado en tres perspectivas: las habilidades o competencias, los comportamientos y la inteligencia.

Goleman (1995), al analizar la perspectiva que ubica la estructura de la inteligencia emocional con la teoría de inteligencia, citado en Mayer et al. (2000) realizan una distinción entre los modelos mixtos y debilidades: los modelos mixtos se caracterizan por una serie de contenidos que trascienden el análisis teórico hacia su conocimiento directo y aplicativo.

Para Cooper y Sawaf (1998, p. 45), menciona que los modelos de habilidad se centra en el análisis de proceso de “pensamiento acerca de los sentimientos”. Es importante que las personas manejen una inteligencia emocional cuando practica una actitud empática es decir pensando y colocándose en el lugar del otro y social porque nos abrirá nuevas ventanas, para nuestro desarrollo profesional.

Dimensión 1: Inteligencia Intrapersonal

Salovey y Mayer (1990), menciona que la inteligencia intrapersonal es el conocimiento de las propias emociones, es la capacidad de controlar las emociones, siendo la capacidad para auto motivarse.

Whette y Cameron (1991), menciona que la inteligencia intrapersonal es la autoconciencia y la capacidad de manejar el estrés y la motivación interna.

Para Bar-On (2006), menciona que es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.

Dimensión 2: Inteligencia interpersonal

Para Cuoto (2011, p. 102), manifiesta que la inteligencia interpersonal alude a la capacidad para entender a otras personas con las que se relaciona en su vida cotidiana. Estas personas se desenvuelven bien en empleos que requieren la interacción con otros individuos y en el trabajo de equipo. Esta inteligencia emocional posee la capacidad de las personas para adaptarse eficazmente a las diferentes situaciones a lo largo del ciclo vital.

Para Gardner (1993), manifiesta que la inteligencia interpersonal es capacidad para discernir y responder de manera adecuada a los estados de ánimo, los temperamentos, las motivaciones y los deseos de otras personas.

Para Salovey y Mayer (1990), mencionan que la inteligencia interpersonal es capacidad para reconocimiento de las emociones de los otros, llevar un control de las relaciones.

Para Goleman (1999), menciona que las personas que posee una inteligencia interpersonal es aquella quien maneja empatía y tener buenas habilidades sociales.

Para Bar-On (como se citó en Gabel, 2005), nos menciona que: “la inteligencia interpersonal significa que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas habilidades sociales, es decir, que comprenden, interactúan, se relacionan bien con los demás. Incluyen las relaciones interpersonales, la responsabilidad social y la empatía. Los resultados altos en esta escala son para las personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales manifestando que entienden, interactúan, y se relacionan muy bien con los demás.

Dimensión 3: Inteligencia emocional de adaptabilidad

Bar-On citado por Abanto, Higuera y Cueto (2000), menciona que la adaptabilidad permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencia del entorno, evaluando y enfrentando de efectiva las situaciones

problemáticas. Esta escala abarca dos sub escalas de solución de problemas, prueba de la realidad y Flexibilidad. El resultado de esta escala ayuda a comprender que las personas son exitosas para adecuarse a las exigencias del entorno de manera efectiva a las situaciones problemáticas manifestando en las personas que son flexibles, realistas, efectivas al entender situaciones problemáticas. Los resultados altos son para aquellas personas que pueden manejar las dificultades de la vida diaria desenvolviéndose de manera eficaz.

Ugarriza y Pajares (2006), solución de problemas (SP) es la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas; la prueba de la realidad (RP) que es la habilidad para evaluar la correspondiente entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo) y la flexibilidad (FL) que es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

Dimensión 4: Inteligencia emocional de manejo de la tensión

Bar-On (citado por Abanto, Higuera y Cueto, 2000), menciona que:

el manejo de la tensión comprende los siguientes subcomponentes: tolerancia a la tensión y control de los impulsos, los resultados altos en este componente son las personas capaces de resistir la tensión sin perder el control, por lo general son calmadas, rara vez son impulsivos y trabajan muy bien bajo presión. Las personas que presentan resultados altos pueden realizar actividades que provocan tensión o ansiedad o que involucran peligro. Las habilidades para el buen manejo de la tensión son vitales para aquellos individuos que trabajan en “la línea del frente” como policías, bomberos, medico de emergencia y soldados de combate. Por lo que se concluye que son las personas que tienen habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones sin desmoronarse enfrenando activa y positivamente el estrés y el control de los impulsos.

Selve (2003), el estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga. Dicha respuesta puede ser de tipo

psicológica (mental) o fisiológica (física u orgánica). La demanda se refiere a la causa del estrés (el estresor).

Según la literatura científica (2005), induce un aumento en el esfuerzo por parte de la persona para mantener un estado de equilibrio dentro de él mismo y con su ambiente externo.

Campos (2006), menciona que el estrés físico se refiere a la reacción fisiológica del cuerpo a diferentes elementos desencadenantes como el dolor que se siente después de una cirugía esto a menudo lleva aun estrés psicológico y a su vez este estrés se experimenta frecuentemente como malestar físico (ejemplo cólicos estomacales)

Entonces podemos decir es el estado psicofísico que experimentamos cuando existe un desajuste entre la demanda percibida y a la percepción de propia capacidad para hacer frente a dicha demanda. Entonces el manejo de la tensión se refiere al esfuerzo por controlar y reducir la tensión que surge cuando la situación se percibe difícil o inmanejable.

Dimensión 5: Inteligencia emocional de estado de ánimo general

Bar-On (citado por Abanto, Higuera y Cueto, 2000), menciona que:

El estado de ánimo mide la capacidad de la persona para disfrutar de la vida". La perspectiva que tenga de su futuro y al sentirse contenta en general, comprende los siguientes subcomponentes:

Felicidad (FE), que es la habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida para disfrutar de sí mismo y de otros para divertirse y expresar sentimientos positivos.

Optimismo (OP), que es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos. Los resultados altos señalan a las personas como alegres, positivas, esperanzadas y optimistas que saben cómo disfrutar de la vida. Estas personas con estas características ayudaran a crear un ambiente edificante y positivo en el centro de trabajo.

Maya en (2003), menciona que el estado de ánimo surge de acuerdo con que el individuo tenga vivencias satisfactorias o no, según las características de la

personalidad, de las condiciones, hechos, acontecimientos y relaciones a través de las cuales transcurren

Varios meses con la tendencia a la depresión y poco a poco mejoran y entran a un periodo de buen humor.

Campos y Muñoz (2012), menciona que el estado de ánimo es un estado emocional que permanece durante un periodo relativamente largo. Se diferencia de las emociones en que es menos específico, menos intensos, más duradero y menos dado a ser activados por un determinado estímulo o evento.

Los estados de ánimo suelen tener una determinada valencia o lo que es lo mismo, se suele hablar de buen y de mal estado de ánimo. A diferencia de las emociones, como el miedo o la sorpresa, un estado de ánimo puede durar horas o días.

Según la enciclopedia de la salud nos menciona que el estado de ánimo es el estado psicológico que refleja las vivencias afectivas y emocionales que se están teniendo. Se diferencian de las emociones en que el estado de ánimo es más duradero y menos específico de una situación concreta.

Sepa que el estado de ánimo sufre oscilaciones a lo largo del tiempo. Cuando sucede dentro de los límites normales se denomina eutimia. Cuando es anormalmente bajo se llama depresión. Cuando es anormalmente alto se llama hipomanía o manía. La alternancia de fases de depresión con fases de manía se llama trastorno afectivo bipolar.

Modelo de inteligencia emocional y social de Bar-On.

Para Bar-On (como se citó en Ugarriza, 2001) establece que:

“la inteligencia emocional como un conjunto de habilidades Personales, emocionales, sociales y destrezas que influye en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio” (1997).

Dicha habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente de manera afectiva.

El modelo de Barón de inteligencias no cognitivas se fundamenta en las competencias intentando explicar como un individuo relaciona a las personas que le rodean con su medio ambiente.

Por tanto, la inteligencia emocional y la inteligencia social están consideradas como un conjunto de factores de interrelación emocional, personal y social que influyen en las habilidades generales para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente.

Barón (2000); citado por Gabel (2005). En este sentido, el modelo “representa un conjunto de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente. El modelo de Barón está compuesto por cinco componentes a) intrapersonal, que reine la habilidad de ser consciente, evalúa el yo interior ; b) el componente interpersonal ; que implica la habilidad para manejar emociones fuertes donde son responsables y confiables con buenas habilidades sociales, es decir que comprenden, interactúan y se relacionan bien con los demás; c) el componente de adaptabilidad del ajuste permitiendo apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera efectiva las situaciones problemáticas. d) el componente de manejo de la tensión es el que involucra la habilidad de tener una visión positiva, optimista y trabajar bajo presión, sin perder el control, d) el componente del estado de ánimo general constituye la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de la vida y sentirse contenta en forma general. Además, Barón Ice, dividió la capacidad emocional en dos tipos principales siendo el primero, las capacidades básicas esenciales para la existencia de la inteligencia emocional compuesta por la asertividad, la empatía, las relaciones sociales , el afrontamiento de presiones, el control de impulsos, el examen de calidad la flexibilidad y la solución de problemas. El segundo tipo se refiere a las capacidades facilitadoras como el optimismo, la autorregulación, la alegría, la independencia emocional y la responsabilidad social.

Inteligencia emocional en el contexto familiar.

La personalidad se desarrolla a raíz del proceso de socialización, en la que el niño asimila las actitudes, valores costumbres de la sociedad, serán los padres los encargados principalmente de contribuir en esta labor, a través de su amor y cuidado, de la figura de identificación que son para los niños (son agentes activos de socialización). Es decir, la vida familiar será la primera escuela de aprendizaje emocional.

También influirá en el mayor número de experiencias del niño, repercutiendo éstos en un desarrollo de su personalidad. De tal manera que los padres contribuyan al desarrollo de la cognición social de sus hijos de motivar, controlar y corregir la mayor parte de sus experiencias partiendo de hecho de que los padres son el principal modelo de imitación de los hijos, lo ideal sería que, como padres, empiecen entrenar y ejercitar sus propia Inteligencia emocional para que a la vez, sus hijos puedan adquirir dicho hábito adquirido en su relación intrafamiliar.

La regla imperante en este sentido es la siguiente. Trata a sus hijos como les gustaría que te trataran los demás”.

Si analizamos estas reglas podemos obtener cinco principios en la relación emocional padres e hijos : a) sea consciente de sus propios sentimientos y el de sus hijos; b) muestra empatía y comprende los puntos de vista de sus hijos c) haga frente de la forma positiva a los impulsos emocionales y de conducta de sus hijos y regúlelos permanentemente.

Recuerde que los niños aprenden inicialmente por medio del ensayo o la repetición constante de las reglas de la interrelación social; d) plantease conjuntamente con sus hijos objetivos positivos y hacer proyectos de viada con alternativas reales para alcanzarlas ;c) Utilice los roles familiares y sociales positivos a la hora de manejar sus relaciones con sus hijos insistiendo los hijos aprenden de manera repetitiva y por medio del ensayo error.

La inteligencia social en la escuela.

Si nos detenemos en el tipo de educación implantada hace un año, podremos observar con los profesores preferían a los niños conformistas, que conseguían buenas notas y exigían poco(de esta forma se estaba valorando más a los aprendizajes receptivos más que as los aprendizajes activos).

De este modo, no era raro encontrarse con la profesora auto cumplida en caso de los que “ profesor espera que los niños saque buenas notas y este los consigue” quizás no tanta por el mérito del niño en sí, sino como por el trato que el profesor le da en la calificación de sus tareas, pruebas etc. También se encontraba casos de la desesperanza aprendido y producida por el modo en que los profesores respondían a los fracasos de sus estudiantes.

Este orden de cosas ha cambiado o deberían cambiar, pues los docentes no debemos comprometer en que la escuela sea la formadora de personas inteligentemente emocionales, creativa y productiva.

Para lo cual, se debe replantear el currículo escolar o por lo menos el del aula en el que se brinde herramientas académicas básicas como el manejo efectivo del lenguaje el trabajo empático y en equipo, la resolución de conflictos la creatividad, el liderazgo emocional, el servicio productivo entre otro.

Goleman, ha llamado a esta educación de las emociones alfabetizadoras emocional (también, escolarización emocional), y según él, lo que se pretende con esta enseñanza a los niños a modular su emocionalidad desarrollando su inteligencia emocional.

Vamos a puntualizar, que para que se produzcan un elevado rendimiento escolar, el estudiante debe contar algunos factores importantes en el ámbito intra y extra escolar, confianza en sí mismo y en sus capacidad, curiosidad por descubrir, intencionalidad ligado a la precisión de sentirse capaz y eficaz autocontrol, relación con el grupo de iguales capacidad de comunicar, cooperar con los demás.

De este modo, debemos resaltar que para una educación emocionalmente inteligente lo primero, será que los padres de futuros niños escolarizados proporcionar ese ejemplo de inteligencia emocional a sus hijos, para que una vez que esos comuniquen su educación regular, ya estén previstos de un amplio repertorio emocionalmente inteligentes.

1.3.2 Desempeño docente

El desempeño docente en el cumplimiento de sus actividades, funciones y a la vez teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento, la innovación y la creatividad es indispensable en el docente. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral.

Hamachek (1970), destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características: disposición a la flexibilidad, al adoptar

actitudes directivas, según lo reclame la situación, capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno, capacidad para personalizar la enseñanza, disposición a experimentar a ensayar cosas nuevas, habilidad para formular preguntas, conocimiento de la asignatura y temas afines, destreza para establecer procedimientos de exámenes, disposición a prestar colaboración concreta en el estudio, capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.), enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

Lafourcade, (1974) demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son: motivación (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.) Estructura: (Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.) Dominio del Contenido: (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas) y habilidades para enseñar: (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.) (p.244).

Rojas y Estraño (1980), en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado: 1) comprender la conducta humana; 2) estar bien informado y generar la enseñanza; 3) tener espíritu creativo; 4) aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación; 5) motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos; 6) fluidez verbal; 7) cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple “expositor de temas”, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e

ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realiza y en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo probo, selecto de mente y espíritu.

Concepto de la evaluación educativa

Las evaluaciones en las diferentes instituciones educativas, tradicionalmente estaban centradas en los alumnos y eran impuestos por el profesor y así comprobar si los alumnos poseían conocimientos memorísticos. Lo que se quiere decir es que hoy en día la evaluación no sólo se centra en los alumnos sino también se evalúa el desempeño docente. La evaluación es un proceso de reflexión crítica, reguladora, valorativa, continua y sistemática, orientada hacia los cambios de la conducta y rendimiento, en la medida que compraba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente. En el sistema educativo peruano la evaluación es un punto netamente conflictivo, es decir, no existe claridad en el concepto ni en su significado. Hasta ahora la evaluación ha sido considerada como medición, como concepto profesional, como despido o como ascenso en la carrera docente; en el contexto de la investigación la evaluación es considerada como el camino para asignar calificaciones y acreditar los conocimientos adquiridos, sin embargo, la evaluación es considerada como requisito básico para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y un componente esencial en los procesos de perfeccionamiento docente. Desde la investigación realizada se reconoce a la evaluación como: un proceso de reflexión crítica, una actividad humana intencional donde el docente se compromete con la regla fundamental de sinceridad para enfrentar la realidad a partir de la verdad del objeto que se trate; un análisis valorativo que implica una comparación de la

realidad con su deber de ser a fin de poder determinar su valor real y sus contradicciones; una actividad que proporciona los fundamentos de la realidad y proporciona los elementos para su coherencia interna entre la teoría y la práctica; una actividad que realizada con la participación de los sujetos que son objeto de la misma, colabora con su ordenamiento hacia su perfeccionamiento personal y profesional.

Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativa a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser de desempeño docente.

La evaluación del desempeño cumple con un rol preponderante en el proceso educativo de nivel superior ya que el éxito o fracaso de la educación superior depende fundamentalmente de la calidad de desempeño de sus docentes en las aulas de clase. Sin docentes eficientes y eficaces no existirá el mejoramiento continuo del sistema educativo universitario.

Evaluar al docente en su rol dentro del aula de clase es una estrategia acertada para retroalimentar su forma de comportarse y mejorar su desempeño a futuro y como tal, sirve de base a la gestión y liderazgo de la institución universitaria para mejorar sus políticas y estrategias en el ámbito académico, particularmente. La evaluación del desempeño docente nos brinda oportunidades para perfeccionar sus competencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, de modo que el servicio educativo que reciben los alumnos sean de calidad, fomentando así un clima social de clase favorable a la aplicación y éxito de los planes y programas que pongan en práctica la dirección de las universidades para mejorar su nivel competitivo en la educación superior.

Según Valdés, H.(2000), La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los

alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad, se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea. Específicamente la evaluación integral del docente debe depender de sus características históricas, sociales y culturales de acuerdo al contexto donde se desenvuelve; se conocen sus necesidades, los factores que influyen en su perfil real, Las características del perfil ideal, las capacidades e integral del ser humano, algunos rasgos personales que debe tener un docente. Definir el propósito de la evaluación integral, los fines de la evaluación del desempeño profesional, las capacidades pedagógicas y la propuesta para evaluar al docente. Tener estándares de su desempeño profesional y un perfil ideal en contraste con el perfil real. El perfil real es el conjunto de características o cualidades positivas, negativas o el cambio que muestra cada persona, que se manifiestan debido a una serie de influencias genéticas, familiares y sociales, que forman parte del ser humano. En el nuevo enfoque pedagógico se habla sobre el perfil docente basado en competencias, trataremos de darle un enfoque integral y empezaremos por definir el término de perfil, el perfil profesional es asociado a una imagen de docencia deseable y contextualizada que se constituye en un referente para quienes optan por la profesión, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de política educativa.

Y a su vez el término de competencia, se utiliza en este contexto en el sentido de la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer.

La competencia también es definida por Pinto Luisa (2000) como la capacidad de las personas para actuar con eficiencia., eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica.

Marco del buen desempeño docente

Minedu (2012), este documento define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que se les exige a cada uno de los docentes de la EBR, ya que se trata de una herramienta integral para el desarrollo docente. Así mismo el MBDD nos presenta cuatro dimensiones que se desarrolla dentro de la práctica pedagógica y que agrupa a los desempeños que inciden en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Estos dominios son: dominio 1, preparación para el aprendizaje de los estudiantes; dominio 2, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; dominio 3, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desempeño 4, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Para la aplicación de la segunda variable del tema de investigación que es el desempeño docente se toma:

Minedu (p.27, 2012), Marco del Buen Desempeño Docente, dominio 2 presenta tres competencias que se encuentran muy relacionadas con el desempeño docente son:

Competencia 3, crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4, Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5, Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Manual de aplicación de rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente

Minedu, (2017), es una estrategia cuya finalidad es evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes en los diferentes espacios educativos en la que el docente y los estudiantes interactúan (patio, laboratorios o talleres, lugar

visitado durante un trabajo de campo, etc.). Un docente de calidad hoy en día, es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye mediante su formación a construir una sociedad que aspiramos.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes peruanos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación Básica Regular.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (Dominio 2 MBDD)

Minedu (2017), Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar, para ello se considera cinco aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

Desempeño 1: *Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje*

El docente logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de los que se aprende. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres: acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje, proporción de estudiantes involucrados en la sesión , acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Desempeño 2: *Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico*

El docente propone diversas actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que conllevan a estimular la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias. El aspecto que se considera son las actividades e interacciones (entre docente y estudiante o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Desempeño 3: *Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza*

El docente acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes; monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecua las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas. Los aspectos que se considera en esta rúbrica son dos: Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión, calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

Desempeño 4: *Propicia un ambiente de respeto y proximidad*

El docente se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía. Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres: a) trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. b) cordialidad o calidez que transmite el docente. c) comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.

Desempeño 5: *Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos. Los aspectos a considerar en esta rúbrica son dos: a) tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos de control externo, de maltrato. b) eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

Estructura de las rúbricas para la evaluación del desempeño docente

Cada uno de los cinco desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes: Nivel I (insatisfactorio), Nivel II (en proceso), Nivel III (satisfactorio) y Nivel IV (destacado).

Los niveles III y IV están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados en actividades de aprendizaje, etc.) en el nivel II, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente este nivel.

Finalmente, en el nivel I, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II.

Algunas conductas inapropiadas del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

Factores del desempeño docente.

En esta investigación se define como desempeño docente en el aula de clase, como el nivel de competencias que tiene el docente, según la evaluación que hacen los mismos docentes de los factores de desempeño que se estructuran el cuestionario de evaluación. Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son: (Didáctica), es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejarse entender, con una comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos. La motivación, se refiere al fomento de expectativas y al impulso generador de participación en clase así como al reforzamiento y retroalimentación a los alumnos con relación a los temas de cada asignatura. Es un proceso donde haciendo uso de preguntas o actividades se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase. Orientación, se refiere al comportamiento del docente en dirección del apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultoría según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

1.4 Formulación del problema

Para el presente estudio y ante la realidad de determinar el nivel de incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. N° 8183 Pitágoras, las mismas que se estudian para encontrar una respuesta sustantiva de su relación, se plantea el siguiente problema de investigación:

1.4.1 Problema general

¿La Inteligencia emocional tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E. N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿La inteligencia emocional intrapersonal tendrá incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Problema específico 2

¿La inteligencia emocional interpersonal tendrá incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Problema específico 3

¿La inteligencia emocional de adaptabilidad tendrá incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Problema específico 4

¿La inteligencia emocional del manejo de la tensión tendrá incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Problema específico 5

¿La inteligencia emocional del estado de ánimo tendrá incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

1.5 Justificación del estudio

Investigar sobre la inteligencia emocional y el desempeño docente del nivel primaria, es de considerable importancia, debido a la estrecha relación y consecuencias en el aprendizaje escolar, de manera que el docente al elaborar las unidades didácticas y la aplicación de las sesiones de aprendizaje, motivos por el cual el presente estudio tiene justificación práctica, porque generará información que puede ser utilizada para tomar decisiones con tendencia a mejorar el desempeño docente y los logros de aprendizaje de los estudiantes del nivel primaria de manera adecuada haciendo uso de las habilidades emocionales. Asimismo esta investigación tiene una justificación social porque me servirá para una mejor atención a los estudiantes y padres de familia.

1.5.1 Justificación legal

El presente trabajo se sustenta en los siguientes fundamentos jurídicos: textos constitucional peruano de 1993. Artículo 13°. La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana.

El estado reconoce y garantiza libertad de la enseñanza artículo 14° . La educación promueve el conocimiento, el aprendizaje y la práctica de las humanidades., la ciencia la técnica, las artes, la educación física y el deporte. Preparamos para la vida el trabajo y fomenta la solidaridad. Es deber del estado promover el desarrollo científico y tecnológico del país que se sustenta en la ley general de la educación – ley N° 28044 ley N° 013-2004 reglamento de educación básica regular.

1.5.2 Justificación pedagógica

El estudio de la inteligencia emocional ha suscitado un gran interés en el ámbito educativo como la vía para mejorar la formación humanística y científica de los docentes y estudiantes, más aún si hoy en día se habla de una formación académica integral donde el estudiante tenga conciencia, control y regularización de sus propios aprendizajes donde vivirá como parte del sustento teórico razón por la cual la presente investigación pretende evaluar este aspecto.

Por otro lado los resultados más adelante permitirán efectuar programas de intervención considerando la formación integral del estudiante, el cual hoy día obedece a desarrollar competencias.

1.5.3 Justificación metodológica

La importancia de los factores afectivos en el proceso de aprender enseñar y relacionarse con otros ayudará para que posteriormente otros estudios más específicamente implementar cuales son las estrategias que se podrían diseñar por parte de la institución formadora para estimular el desarrollo emocional, así como, favorecer el proceso de comunicación, entre maestro y estudiantes reconociendo y trabajando las emociones que favorezcan y/o perjudican el proceso de aprendizaje y su desarrollo del futuro profesional.

Esta investigación Inteligencia emocional asociado al desempeño docente permitirá las estrategias de aprendizaje de los estudiantes, que le ayudará a reforzar las actividades necesarias para alcanzar sus objetivos en la calidad de futuros profesionales en el ámbito académico laboral y personal.

Por esta razón es importante identificar todos los elementos educativos y tecnológicos intervinientes en el aprendizaje, donde los conocimientos generen cambios en la formación para el estudiantes, el docente e incluso en la propia institución formadora.

Finalmente la presente investigación dará un gran aporte, dentro de la estructura curricular educativa de la institución, para un mayor énfasis de la enseñanza emocional en el desarrollo de cada alumno, lo cual generará estrategias de mejoramiento en el aprendizaje y hacer frente a los problemas del futuro de manera competente.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

La inteligencia emocional tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

¿La inteligencia emocional intrapersonal tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Hipótesis específica 2.

¿La inteligencia emocional interpersonal tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Hipótesis específica 3.

¿La inteligencia emocional de adaptabilidad tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Hipótesis específica 4.

¿La inteligencia emocional del manejo de la tensión tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

Hipótesis específica 5.

¿La inteligencia emocional del estado de ánimo general tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018?

1.7. Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Objetivo específico 3

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional de adaptabilidad en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Objetivo específico 4

Determinar la incidencia de la inteligencia emocional del manejo de la tensión en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Objetivo específico 5

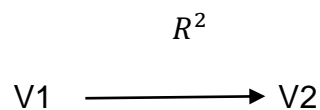
Determinar la incidencia de la inteligencia emocional del estado de ánimo general y desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

El diseño de investigación transeccional de tipo descriptivo y correlacional causal. La característica principal de los diseños no experimentales es que no se manipulan las variables, porque el trabajo se realizó en un solo periodo de tiempo. Según Hernández, Fernández, Baptista (2010), es descriptivo, “Porque busca especificar las propiedades y características de procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 98) y es correlacional causal porque su finalidad es conocer la incidencia o efecto de la variable independiente sobre la dependiente en un contexto específico (p. 98).

En consecuencia el diseño siguió la siguiente orientación:



Donde:

V1: Inteligencia Emocional

V2: Desempeño Docente

R^2 = Coeficiente de regresión

Metodología

La metodología de investigación responde a un hipotético deductivo en el marco de un enfoque cuantitativo. El método de investigación desarrollado es para conocer la influencia de una variable a otra para probar las hipótesis y deducir los resultados para inferir lo que ocurre en la institución que es objetivo de estudio.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1 Inteligencia emocional

Definición conceptual

Es un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio.

Definición operacional

Como tal nuestra inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida. Influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional. Bar-On, (1997, p. 14).

La inteligencia emocional como habilidades emocionales propios de las personas considera los siguientes componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo general, cuya medición fue obtenida de los docentes de la institución educativa, aplicando la técnica de encuesta.

Tabla 1
Operacionalización de la Variable Inteligencia Emocional

Dimensiones	Sub Dimensiones	Items	Escala de Medicion	Niveles y rangos
Intrapersonal	Conocimiento Emocional de Sí Mismo	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116.		Promedio:(105-32)
	Seguridad	22, 37, 67, 82, 96, 111,126.	1.Rara vez o Nunca	Alto:(120 - 88) Bajo: (87 – 30)
	Autoestima	11, 24, 40, 56,70, 85, 100, 114, 129.		Alto: (132 - 82) Bajo: (81- 43)
	Autorrealización	6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125.	2. Pocas Veces	Alto: (120 – 81) Muy bajo:(80 – 32)
	Independencia	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121.	3.Algunas Veces	Promedio:(110-31)
Interpersonal	Relaciones Interpersonales	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128.		Muy alto:(136– 84) Bajo: (83 – 53)
	Responsabilidad Social	16,30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119.	4.Muchas Veces	Promedio:(100-41)
Adaptabilidad	Empatía	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124.	5.Muy frecuentemente o siempre	Muy alto:(127– 91) Bajo: (90 – 33)
	Solución de Problemas	1, 15, 29, 45,60, 75, 89, 118.		Muy alto:(134– 85) Bajo: (84 – 40)
	Prueba de la Realidad	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127.		Muy alto:(122– 87) Bajo: (86 – 47)
Manejo de la tensión	Flexibilidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131.		Alto:(114– 90) Bajo: (89 – 31)
	Tolerancia a la Tensión	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122.		Muy alto:(127– 80) Muy bajo:(79 – 38)
	Control de Impulsos	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130.		Alto:(113– 107) Promedio:(106-37)
	Estado de ánimo general	Felicidad	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120.	
Optimismo		11, 20, 26, 64, 80, 106, 108, 132.		Muy alto:(133– 77) Muy bajo:(76 – 39)
Inconsistencias	Impresión Positiva	5, 34, 50, 65, 79, 94, 109, 123.		Disimulo de la salud emocional: (85 – 115)
	Impresión Negativa	12, 25, 41, 57, 71, 101, 105		Fingimiento:(114– 90)

2.2.2 Desempeño docente

Definición Conceptual

El desempeño docente es primordialmente el ejercicio de reflexión sobre el sentido de la profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad en el que constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes logren los aprendizajes fundamentales durante el proceso de la educación básica, aspirando movilizar al logro del desarrollo profesional permanente que garantice los aprendizajes tratándose de un ejercicio significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes de forma pública y de gran importancia para el bien común.

Definición Operacional

El desempeño docente es un factor importante en la determinación de la observación en aula donde el docente interactúa con los estudiantes con la finalidad de orientar el aprendizaje al bienestar educativo. (Minedu 2017). Para medir el desempeño docente se incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula, vinculados al dominio 2 de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del MBDD considerando cinco desempeños que son involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico, evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, propicia un ambiente de respeto y proximidad, regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	Insatisfactorio: (5 – 8)
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico.	Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Proceso: (9-12)
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión, calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	Satisfactorio: (13-16)
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	Destacado: (17-20)
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	

2.3 Población y muestra**2.3.1 Población**

De acuerdo al contexto institucional, la población de estudio es de 28 maestros trabajadores del nivel primario que interactúan con estudiantes de la institución educativa N° 8183 Pitágoras, información obtenida por la oficina de la Dirección de dicha institución educativa.

Para Hernández, et al (2010, p. 174) “Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Las poblaciones

deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo”.

2.3.2. Muestra

No se aplicó muestra a la investigación por lo que los instrumentos ya están validados y se trabajó con toda la población

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

2.4.1 Técnica

La técnica seleccionada para la recolección información correspondió a la técnica de la encuesta a los maestros utilizando el instrumento del cuestionario para medir la inteligencia emocional de Bar-On ICE adaptado en el Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto (2000). Para medir el desempeño docente se utilizó el instrumento de rubricas de observación haciendo uso de la ficha de monitoreo que fue validado por el Ministerio de Educación (2017). Esta técnica se realiza por medio de aspectos sustantivos y observables en el aula, los cuales se aplicó a los docentes para medir la calidad del desempeño docente que brindan a los estudiantes, esta ficha de monitoreo y acompañamiento docente, permite observar de cerca cinco desempeños relacionados a la práctica pedagógica basado en evidencias como involucramiento, razonamiento, monitoreo, respeto y comportamiento de los estudiantes durante el proceso del desarrollo de la sesión de aprendizaje.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Inteligencia emocional

1. Nombre: inventario de Cociente Emocional de BarOn ICE- en adultos con muestra de Lima metropolitana.
2. Autor: Reuben Bar-On adaptado por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto.
3. Objetivo: Determinar el nivel de Inteligencia emocional de los docentes del nivel primaria de la I.E N° 8183 Pitágoras

4. Lugar de aplicación: Institución Educativa N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.
5. Forma de aplicación: Directa
6. Duración de la aplicación: 30 a 40 minutos
- 7 Descripción del instrumento. Cuestionario de información sobre la inteligencia emocional de Bar-On ICE en adultos, conformado por cinco dimensiones y ha sido adaptada en Perú por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto (2000), contiene 133 ítems o preguntas que operacionaliza como se ejecuta la inteligencia emocional en los maestros de la institución educativa, para ello toma como referencia las dimensiones o componentes de la inteligencia emocional: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de la tensión y estado de ánimo general. El instrumento está constituido por una escala de tipo liker, de categorías de 1 a 5 puntos, donde el informante debe responder respecto a la opinión que tiene sobre la inteligencia emocional y las dimensiones señaladas en las preguntas (ítems). Las categorías que considera el cuestionario son: 1. Rara vez o Nunca, 2. Pocas Veces, 3. Algunas Veces, 4. Muchas Veces y 5. Muy frecuentemente o Siempre. La información es aplicable a individuos de 16 años a más. La evaluación genera los resultados de cinco escalas de validez, un resultado CE total, resultados de cinco dimensiones compuestas y los resultados en quince sub dimensiones del cociente emocional.

Dimensión 1: *intrapersonal*

Conformado por cinco sub dimensiones que son: conocimiento emocional de sí mismo (8 ítems), seguridad (7 ítems), autoestima (9 ítems), autorrealización (9 ítems), independencia (7 ítems). Para Abanto, Higuera y Cueto (2000) manifiestan que los resultados altos en esta escala compuesta señala que los individuos se sienten bien acerca de sí mismos y se sienten positivos en lo que están desempeñando. (p. 42)

Dimensión 2: *interpersonal*

Conformado por 3 sub dimensiones que son: relaciones interpersonales (11 ítems), responsabilidad social (10 ítems), empatía (8 ítems). Para Abanto, Higuera y Cueto (2000), manifiestan que los resultados altos en esta escala son

para las personas responsables y confiables relacionándose muy bien con los demás. (p. 43)

Dimensión 3: *Adaptabilidad*

Conformado por 3 sub dimensiones que son: solución de problemas (8 ítems), prueba de la realidad (10 ítems), flexibilidad (8 ítems). Para Abanto, Higuera y Cueto (2000), manifiestan que los resultados altos en esta escala son para las personas que brindan alternativas de solución en el manejo de dificultades. (p. 43)

Dimensión 4: *Manejo de la tensión*

Conformado por 2 sub dimensiones que son: tolerancia a la tensión (9 ítems), control de impulsos (9 ítems). Para Abanto, Higuera y Cueto (2000), manifiestan que los resultados altos en esta escala compuesta son por lo general personas calmadas y rara vez son impulsivos y trabajan muy bien bajo presión. (p. 43)

Dimensión 5: *estado de ánimo general*

Conformado por 2 sub dimensiones que son: felicidad (9 ítems), optimismo (8 ítems). Para Abanto, Higuera y Cueto (2000), manifiestan que los resultados altos en esta escala son para las personas alegres, positivas, optimistas y que saben disfrutar de la vida. (p. 43)

Instrumento 2: *Desempeño Docente*

Ficha de Monitoreo

1. Nombre: Rubricas de Observación
2. Autor: Minedu (2018)
3. Objetivo: evaluar la capacidad didáctica de los docentes frente a los estudiantes de la Institución Educativa N° 8183 Pitágoras, Puente Piedra, 2018.
4. Lugar de aplicación: Institución Educativa N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.
5. Forma de aplicación: Directa
6. Duración de la aplicación: 60 a 90 minutos
7. Descripción del instrumento: La ficha de monitoreo se aplica mediante la observación de aula, con la finalidad de evaluar la capacidad didáctica de los docentes frente a los estudiantes, los desempeños que se han

considerado para este instrumento incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Cada uno de los desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite a los observadores ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguiente: Nivel I (insatisfactorio), Nivel II (en proceso), Nivel III (satisfactorio) y Nivel IV (destacado). Los niveles III y IV están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados en actividades de aprendizaje, etc.) en el nivel II, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente este nivel. Finalmente, en el nivel I, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II. Algunas conductas inapropiadas del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

Procedimiento de puntuación

Cada uno de los desempeños se evalúa de manera independiente ubicando al docente en cualquiera de los cuatro niveles. El puntaje asignado para cada nivel es similar. Si el maestro se ubica en el nivel IV este tendrá cuatro puntos, si se ubica en el III nivel, este tendrá 3 puntos, si se ubica en II nivel este tendrá 2 puntos y si se ubica en I nivel, este tendrá 1 punto. Finalmente se realiza la sumatoria total, para ello se utiliza una valoración y es como sigue: Nivel I (5a8) encontrándose en Inicio, Nivel II(9a12) encontrándose en Proceso, Nivel III (13 a16) encontrándose en Satisfactorio y Nivel IV (17a20) encontrándose en Destacado.

2.5 Métodos de análisis de datos

Una vez obtenida la recolección de información, se efectuó la tabulación de los datos, obteniendo una base de datos en hoja de cálculo del programa de Excel (2010) del Microsoft Office. Posteriormente se realizó el procesamiento de datos estadísticos para obtener las medidas descriptivas de tablas de frecuencia y figuras por medio del Software estadístico SPSS versión 24, cuya funcionalidad permitió presentar la información resultante en tablas y figuras. Una segunda parte del estudio tomó en cuenta la aplicación de la estadística para la prueba de hipótesis, tomándose en cuenta la naturaleza de los datos.

2.6 Aspectos éticos de la investigación

2.6.1 Confiabilidad del Instrumento

La información recogida está relacionada con las encuestas y observación manejándose con absoluta reserva, respetando el código de ética en la función pública.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes según el estilo y redacción de la Asociación de Psicólogos Americanos.

2.6.2 Validez del instrumento de inteligencia emocional

Abanto, Higuera y Cueto (2000), en un estudio de inteligencia emocional para las subescalas de ICE, examinadas con el Alfa de Cronbach basados en siete muestras de población que son un total de 3 831, presentan coeficientes de inteligencia emocional para las subescalas de Baron-ICE. Los coeficientes de inteligencia emocional promedio de Alfa de Cronbach son altos para todas las subescalas, variando de un coeficiente "bajo" de .69 (Responsabilidad social) a uno "alto" de .86 (Autoestima), con un coeficiente de consistencia interna total de .76. Estos resultados indican muy buena confiabilidad (Guilford & Fruchter, 1978).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Inteligencia emocional

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional de docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válidos	Bajo	328-364	10	35.7
	Medio	365-401	12	42.9
	Alto	402-439	6	21.4
	Total		28	100.0

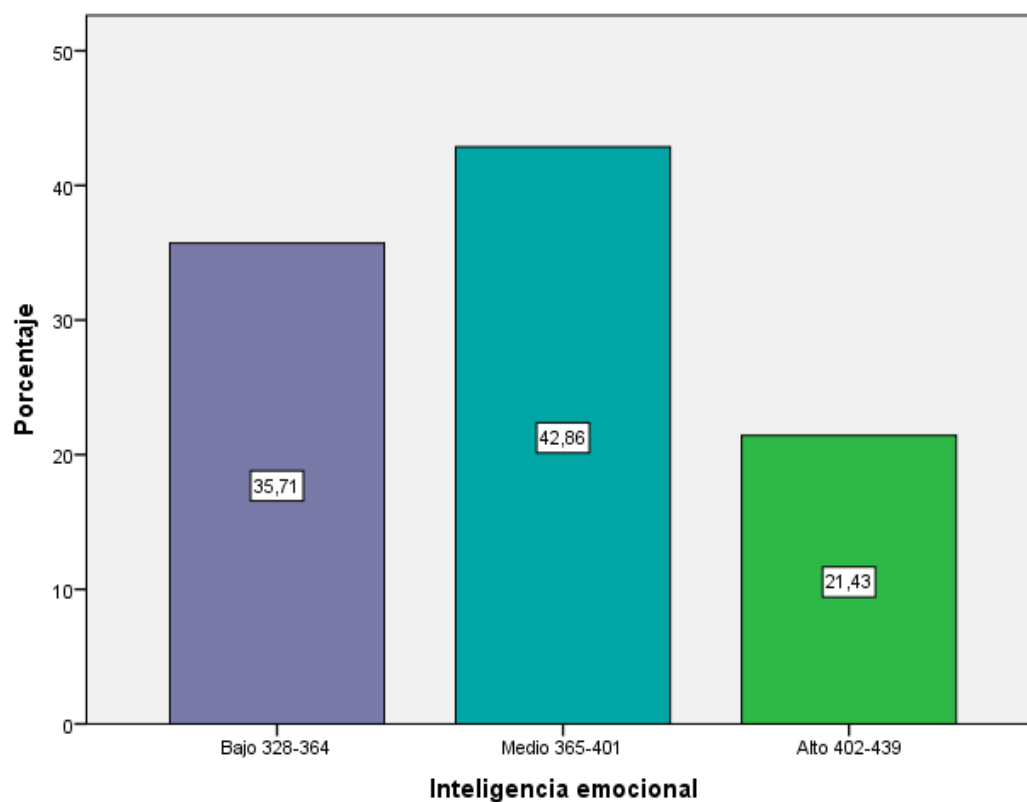


Figura 1. Niveles de la inteligencia emocional de docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

En la tabla 3 y la figura 1, se evidencia que en la inteligencia emocional de docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, para el 35,71% de docentes es baja; para el 42,86% de docentes es medio y para el 21,43% de docentes es alta. Los resultados son casi simétricos, en los tres niveles estarían expresando que la inteligencia emocional de los docentes predomina en el nivel medio con una ligera ventaja.

3.1.2 Dimensiones de inteligencia emocional

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la inteligencia emocional de docentes por dimensiones de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Dimensiones	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Intrapersonal	Bajo	93-108	9	32.1
	Medio	109-124	15	53.6
	Alto	125-141	4	14.3
Interpersonal	Bajo	71-85	6	21.4
	Medio	86-100	16	57.1
	Alto	101-115	6	21.4
Adaptabilidad	Bajo	55-64	8	28.6
	Medio	65-74	13	46.4
	Alto	75-84	7	25.0
Manejo de tensión	Bajo	34-42	17	60.7
	Medio	43-51	8	28.6
	Alto	52-60	3	10.7
Estado de ánimo	Bajo	51-56	7	25.0
	Medio	57-62	14	50.0
	Alto	63-68	7	25.0

Interpretación

La tabla 4 y la figura 2 muestra que en la dimensión intrapersonal el 14,3% alcanza el nivel alto, el 53,6% el nivel medio y el 32,1% el nivel bajo; en cuanto a la dimensión interpersonal el nivel alto alcanza 21,4%, el nivel medio 57,1% y el bajo el 21,4%; en cuanto a la dimensión de adaptabilidad el 25% alcanza el nivel alto, el 21,4% alcanza un nivel medio y el 46,4% alcanza un nivel bajo; en cuanto

a la dimensión de manejo de la tensión el 25% alcanza un nivel alto, el 28,6% alcanza un nivel medio y el 60,7% alcanza un nivel bajo; en cuanto a la dimensión de estado de ánimo el 25% alcanza un nivel alto, el 50% alcanza un nivel medio y el 25% alcanza un nivel bajo. Por lo que podemos concluir que las dimensiones de intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad y el estado de ánimo presentan mayor porcentaje en el nivel medio con respecto a otros niveles de inteligencia emocional y en cuanto a la dimensión del manejo de la tensión presenta mayor porcentaje en el nivel bajo.

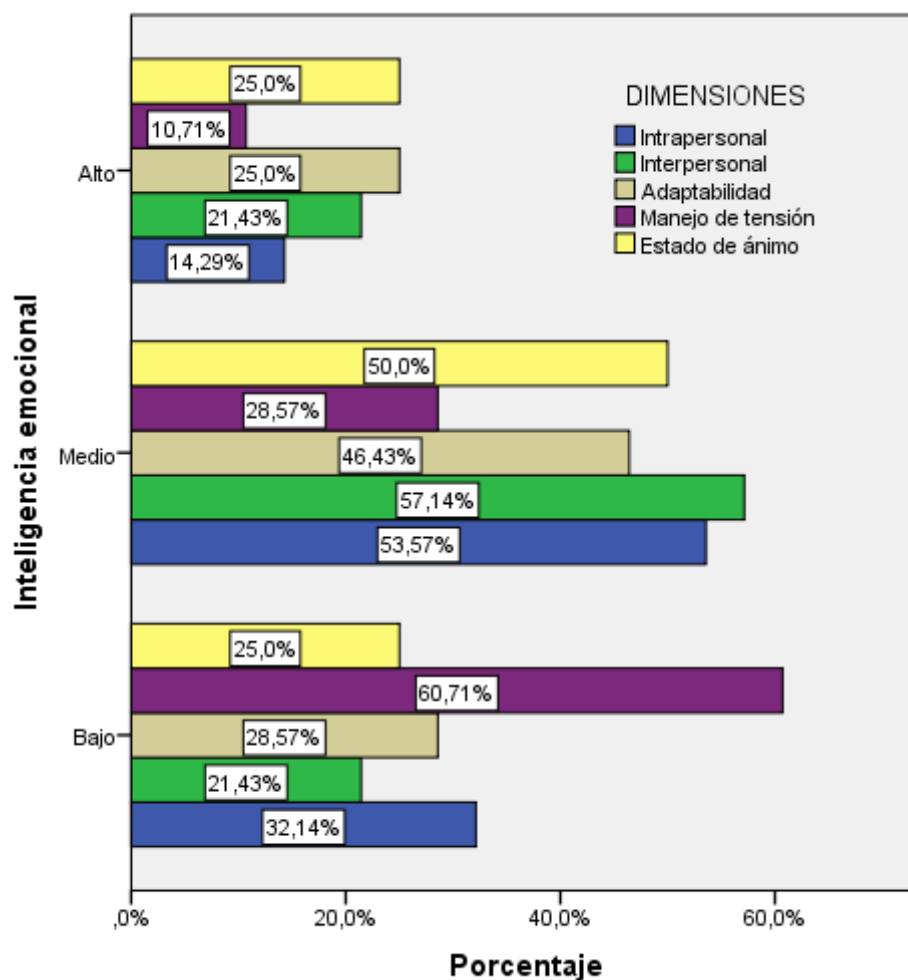


Figura 2. Niveles de la inteligencia emocional de docentes por dimensiones de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

3.1.3 Desempeño docente

Tabla 5

Distribución de frecuencias del desempeño docente en la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

	Niveles	Baremos	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válidos	Insatisfecho	5-8	1	3.6
	En proceso	9-12	8	28.6
	Satisfactorio	13-16	10	35.7
	Destacado	17-20	9	32.1
	Total		28	100.0

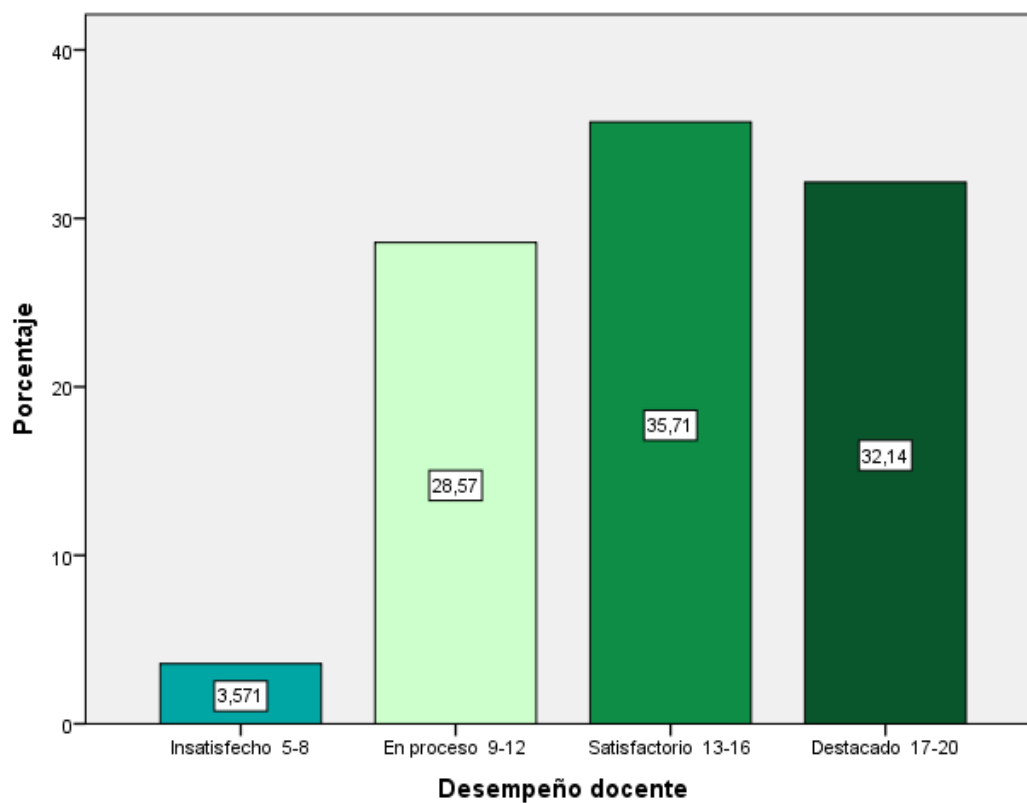


Figura 3. Niveles del desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Interpretación

En la tabla 5 y la figura 3, se evidencia que el desempeño de los docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, para el 3,57% de docentes se encuentran en un nivel insatisfactorio; para el 28,57% de docentes se encuentran en un nivel de

proceso, para el 35,71% de docentes se encuentran en un nivel satisfactorio y para el 32,14% de docentes se encuentran en un nivel destacado. Los resultados son casi simétricos, en los cuatro niveles estarían expresando que el desempeño docente predomina en el nivel satisfactorio con una ligera ventaja.

3.1.4 Dimensiones del desempeño docente

Tabla 6

Distribución de frecuencias del desempeño docente por dimensiones en la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Dimensiones	Indicadores	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Involucra activamente a los estudiantes	No ofrece oportunidades	1	3,6
	Involucra a la mitad	4	14,3
	Involucra a la mayoría	16	57,1
	Involucra a todos	7	25,0
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico	Propone actividades	0	0,0
	Intenta promover el razonamiento	11	39,3
	Promueve efectivamente el razonamiento	9	32,1
	Promueve efectivamente el razonamiento	8	28,6
Evalúa el progreso de los aprendizajes	No monitorea lo que hace	3	10,7
	Retroalimentación elemental	4	14,3
	Retroalimentación descriptiva	10	35,7
	Retroalimentación por reflexión	11	39,3
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Falta de respeto entre alumnos	1	3,6
	Es respetuoso con los estudiantes	6	21,4
	Es cordial y les trasmite calidez	15	53,6
	Siempre se muestra empático	6	21,4
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Mal trata con uno o más estudiantes	0	0,0
	Utiliza mecanismos negativos	16	57,1
	Siempre utiliza mecanismos positivos	10	35,7
	Utiliza mecanismos positivos	2	7,1

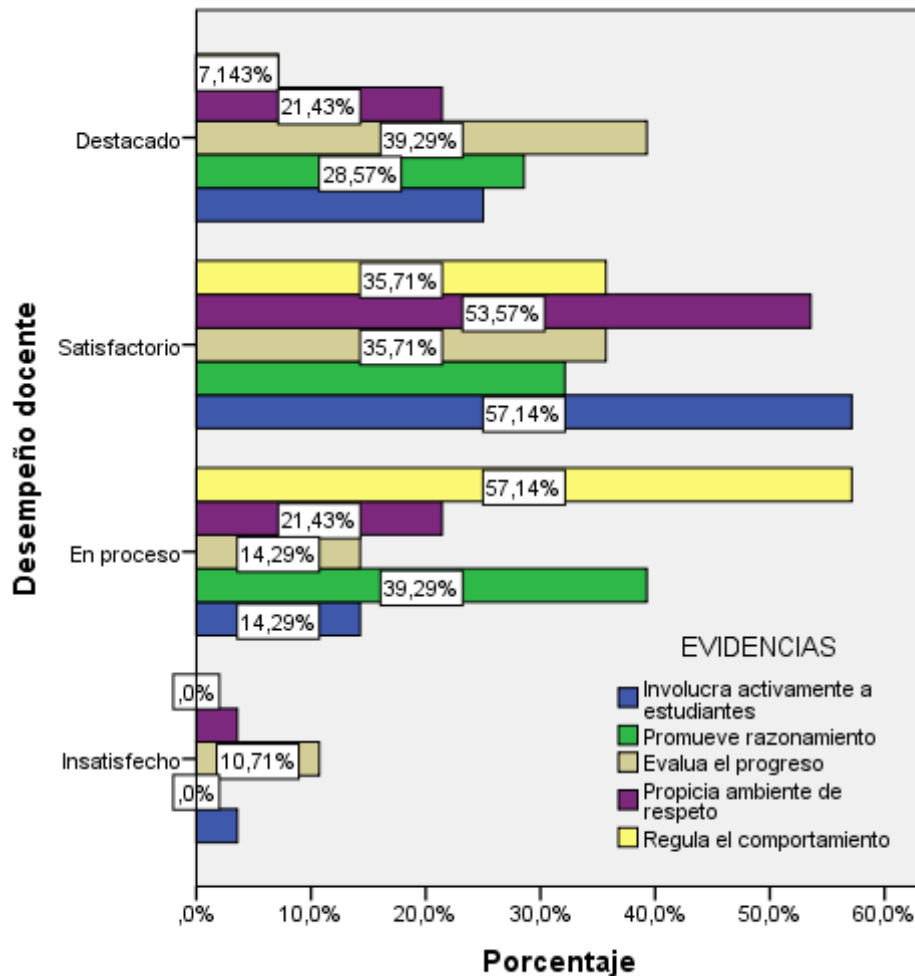


Figura 4. Niveles de la inteligencia emocional de docentes por dimensiones de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

La tabla 6 y la figura 4 muestra que en la dimensión involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje el 25% de los docente involucra a todos los estudiante, el 57,1% de los docentes involucra a la mayoría de los estudiantes, el 14,3% de los docentes involucra a la mitad de los estudiantes, el 3,6% de los docentes no ofrece oportunidades; en cuanto a la dimensión promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico el 28,6% de los docentes promueve efectivamente el razonamiento durante toda la sesión, el 32,1% de los docentes promueve razonamiento al menos en una ocasión, el 39,3% de los docentes intenta promover el razonamiento y el 3,6% no ofrece oportunidades; en cuanto a la dimensión evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes el 39,3% de los docentes realiza retroalimentación por reflexión,

el 32,1% de los docentes realiza retroalimentación descriptiva, el 39,3% de los docentes realiza retroalimentación elemental y el 10,7% no monitorea lo que hace ; en cuanto a la dimensión propicia un ambiente de respeto y proximidad el 21,4% de los docentes siempre se muestran empáticos con los estudiantes, el 53,6% de los docentes muestran cordialidad y transmiten calidez a los estudiantes, el 21,4% de los docentes son respetuosos con los estudiantes, el 3,6% de los docentes no ofrece oportunidades de respeto entre alumnos; en cuanto a la dimensión regula positivamente el comportamiento de los estudiantes el 7,1% de los docentes utilizan mecanismos positivos para regular el comportamiento, el 35,7% de los docentes siempre utiliza mecanismos positivos para regular la conducta de los estudiantes, el 57,1% de los docentes utiliza mecanismos negativos para regular la conducta de los estudiantes, no se evidencia maltratos de parte del docente. Concluyendo que la mayoría de los docentes se destacan en involucrar a la gran mayoría de los estudiantes y en propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Inteligencia emocional en el desempeño docente

Hipótesis general.

H₀. La inteligencia emocional no tiene incidencia en el desempeño de los docentes de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

H₁. La inteligencia emocional tiene incidencia en el desempeño de los docentes de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Tabla 7

Prueba de ajuste y pseudo R cuadrado de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Pearson	5.384	4	.250	Cox y Snell	.032
Desviación	4.963	4	.291	Nagelkerke	.035
				McFadden	.013

Función de vínculo: Logit.

Según los resultados de la tabla 07, la prueba de verosimilitud y chi-cuadrado donde $p: 0,250 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra el puntaje de Nagelkerke de 0,035% indica que la incidencia de la inteligencia emocional aporta en 3,5% en el desempeño docente.

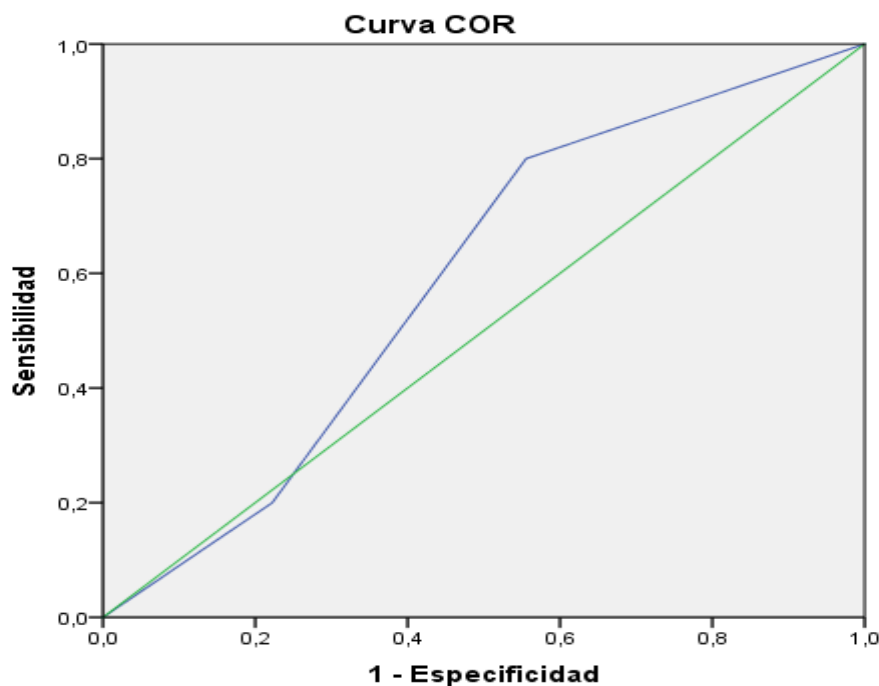
Tabla 8

Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DED1 = 1.00]	-3.359	1.228	7.484	1	.006	-5.766	-.953
	[DED1 = 2.00]	-.812	.780	1.085	1	.298	-2.341	.716
	[DED1 = 3.00]	.735	.777	.894	1	.344	-.788	2.257
Ubicación	[IEMO1=1.00]	.427	.952	.201	1	.654	-1.439	2.292
	[IEMO1=2.00]	-.342	.916	.139	1	.709	-2.139	1.454
	[IEMO1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva: ,589

Variables de resultado de prueba: Inteligencia emocional

Figura 5. Curva de COR entre la variable de inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

Como se observa en la tabla 08, se tiene que la puntuación Wald de 7,484 siendo superior al punto de corte de 4 para el modelo probado, esto significa lo que la variable inteligencia emocional aporta significativamente ($p: 0,006 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente de la Institución Educativa. Resultado que es respaldado por la curva de COR con un 58,9% del área que representa la inteligencia emocional incide en el desempeño de los docentes de la institución objetivo.

3.2.2 Inteligencia emocional intrapersonal en el desempeño docente

Hipótesis específica 1

H1. La inteligencia emocional intrapersonal tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

H0. La inteligencia emocional intrapersonal no tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 9

Prueba de ajuste de los modelos en la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal del desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras, Puente Piedra, 2018.

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	4.421	4	.352	Cox y Snell	.015
Desviación	4.265	4	.371	Nagelkerke	.016
				McFadden	.006

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 9, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 352 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional intrapersonal y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra el puntaje de Nagelkerke de 0,016% indica que la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal aporta en 1,6% en el desempeño docente.

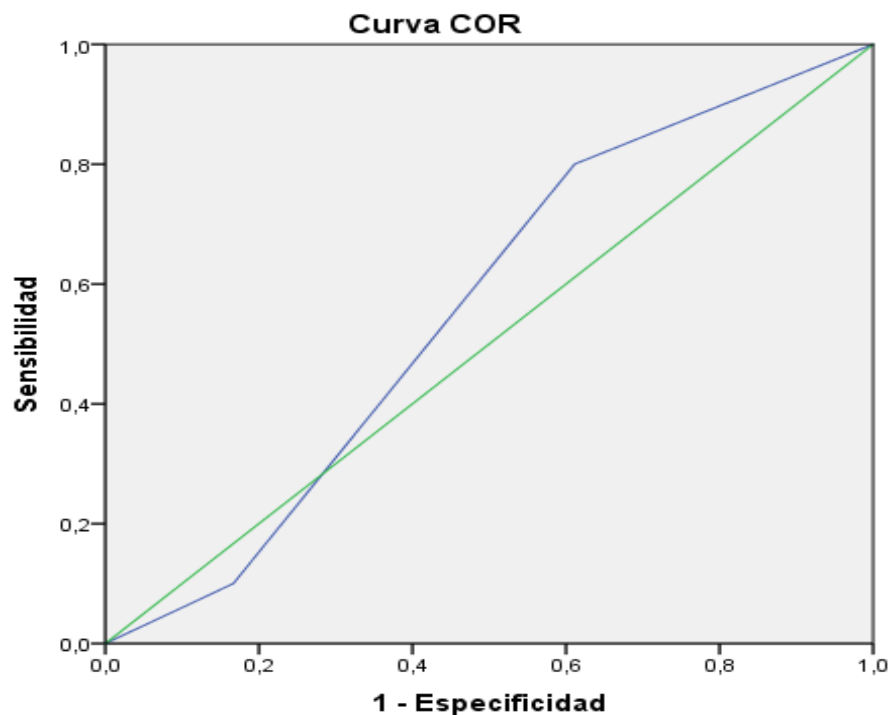
Tabla 10

Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional intrapersonal en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Estimación de los parámetros							
Estimaciones de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [DEDO1 = 1.00]	-2.806	1.296	4.690	1	.030	-5.345	-.267
[DEDO1 = 2.00]	-.240	.930	.066	1	.797	-2.063	1.584
[DEDO1 = 3.00]	1.280	.962	1.769	1	.183	-.606	3.165
Ubicación [INTRA1=1.00]	.725	1.108	.429	1	.513	-1.446	2.897
[INTRA1=2.00]	.548	1.035	.281	1	.596	-1.480	2.576
[INTRA1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva: ,558

Variables de resultado de prueba: Intrapersonal

Figura 6. Curva de COR entre la variable de inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño de los docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

Como se observa en la tabla 10 y figura 6, se tiene que la puntuación Wald de 4,690 siendo superior al punto de corte de 4 para el modelo probado, esto significa lo que la variable inteligencia emocional intrapersonal aporta significativamente $p: 0,030 < \alpha: 0,05$ en el desempeño docente de la Institución Educativa. Resultado que es respaldado por la curva de COR con un 55,8% del área que representa la inteligencia emocional intrapersonal, incide en el desempeño de los docentes de la institución objetivo.

3.2.3 Inteligencia emocional interpersonal en el desempeño docente

Hipótesis específica 2

H1. La inteligencia emocional interpersonal tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

H0. La inteligencia emocional interpersonal no tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Tabla 11

Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal del desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Información sobre la bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	3.486	4	.480	Cox y Snell	.029
Desviación	3.774	4	.437	Nagelkerke	.032
				McFadden	.012

Función de enlace: Logit.

Interpretación

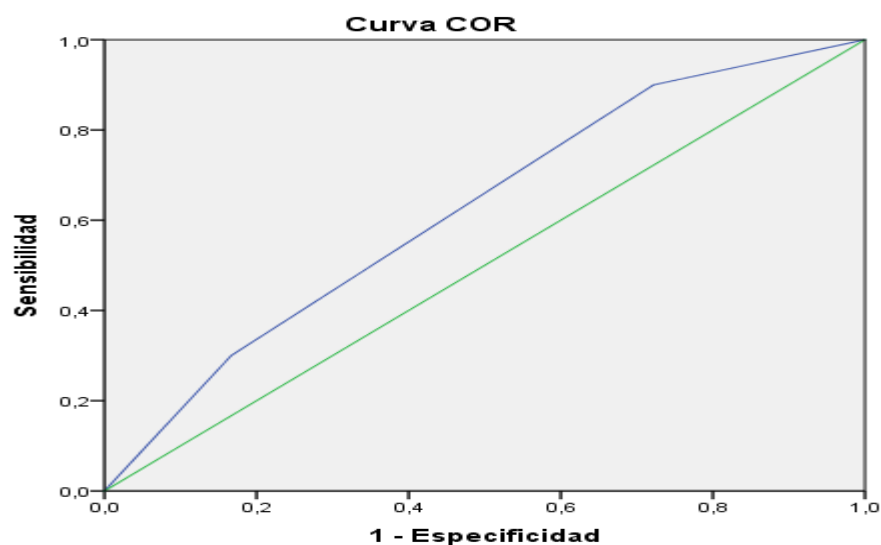
Según los resultados de la tabla 11, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0,480 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional interpersonal y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 0,032% indica que la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal aporta en 3,2% en el desempeño docente.

Tabla 12
Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DEDO1 = 1.00]	-3.732	1.240	9.053	1	.003	-6.163	-1.301
	[DEDO1 = 2.00]	-1.119	.799	1.962	1	.161	-2.684	.447
	[DEDO1 = 3.00]	.399	.771	.267	1	.605	-1.113	1.910
Ubicación	[INTER1=1.00]	-1.000	1.075	.865	1	.352	-3.107	1.107
	[INTER1=2.00]	-.327	.883	.137	1	.711	-2.057	1.404
	[INTER1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



Área bajo la curva: ,622

Variables de resultado de prueba: Interpersonal

Figura 7. Curva de COR entre la variable de inteligencia emocional interpersonal y el desempeño de los docentes de la I. E. N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

Como se observa en la tabla 12 y figura 7, se tiene que la puntuación Wald de 9,053 siendo superior al punto de corte de 4 para el modelo probado, esto significa que la variable inteligencia emocional interpersonal aporta significativamente ($p: 0.003 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente. Resultado que es respaldado por la curva de COR con un 62,2% del área demuestra que la inteligencia emocional incide en el desempeño de los docentes de la institución educativa N° 8183 Pitágoras.

3.2.4 Inteligencia emocional de adaptabilidad en el desempeño docente

Hipótesis específica 3

H1. La inteligencia emocional en adaptabilidad tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

H0. La inteligencia emocional en adaptabilidad no tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 13

Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional de adaptabilidad en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	R cuadrado	Pseudo
Pearson	5.655	4	.226	Cox y Snell	.017
Desviación	5.524	4	.238	Nagelkerke	.017
				McFadden	.013

Función de enlace: Logit.

Interpretación

Según los resultados de la tabla 13, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0.226 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional adaptabilidad y desempeño docente, es decir son variables

dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 1,7% indica que la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal aporta en 1,7% en el desempeño docente, que por lo visto es muy bajo.

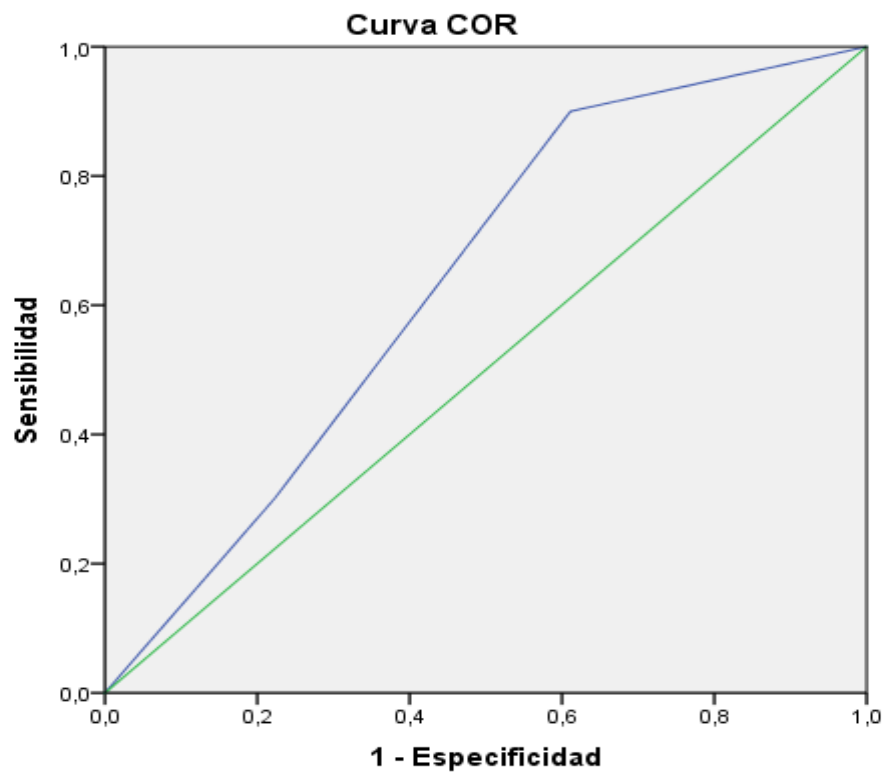
Tabla 14

Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional adaptabilidad en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DED1 = 1.00]	-3.326	1.187	7.851	1	.005	-5.652	-.999
	[DED1 = 2.00]	-.786	.724	1.178	1	.278	-2.206	.634
	[DED1 = 3.00]	.722	.722	1.002	1	.317	-.692	2.137
Ubicación	ADAP1=1.00]	.221	.949	.054	1	.816	-1.640	2.082
	[ADAP1=2.00]	-.157	.857	.034	1	.854	-1.838	1.523
	[ADAP1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva: ,636

Variables de resultado de prueba: adaptabilidad

Figura 8. Curva de COR entre la variable de inteligencia emocional adaptabilidad y el desempeño de los docentes de la I. E. N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Interpretación

Como se observa en la tabla 14 y figura 8, se tiene que la puntuación Wald de 7,851 siendo superior al punto de corte de 4 para el modelo probado, esto significa que la variable inteligencia emocional adaptabilidad aporta significativamente ($p: 0.005 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente de la Institución Educativa. Resultado que es respaldado por la curva de COR con un 63,6% del área que resulta del desempeño docente con la incidencia de la inteligencia emocional de los docentes.

3.2.5 Inteligencia emocional manejo de la tensión en el desempeño docente

Hipótesis específica 4

H1. La inteligencia emocional en manejo de la tensión tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

H0. La inteligencia emocional en manejo de la tensión no tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 15

Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional de manejo de la tensión en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	3.597	4	.463	Cox y Snell	.169
Desviación	4.993	4	.288	Nagelkerke	.186
				McFadden	.077

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 15, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0.463 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional de manejo de la tensión y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 0,186% indica que la incidencia de la inteligencia emocional de manejo de la tensión aporta en 18,6% en el desempeño docente.

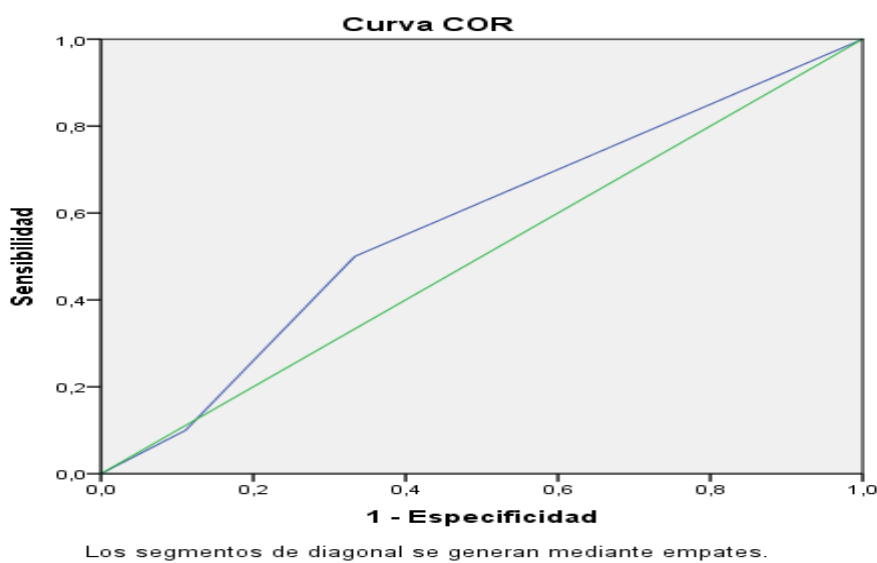
Tabla 16

Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional de manejo de la tensión en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Estimaciones de parámetro							
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%
							Límite inferior Límite superior
	[DED1 = 1.00]	-2.207	1.370	4,255	1	.007	-4.892 .478
Umbral	[DED1 = 2.00]	.538	1.122	.230	1	.631	-1.660 2.737
	[DED1 = 3.00]	2.282	1.197	3.635	1	.057	-.064 4.629
	[MTEN1=1.00]	1.077	1.205	.800	1	.371	-1.284 3.439
Ubicación	[MTEN1=2.00]	2.525	1.357	3.464	1	.063	-.134 5.183
	[MTEN1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



Área bajo la curva: ,572

Figura 9. Curva de COR entre la variable de inteligencia emocional de manejo de la tensión y el desempeño de los docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

Como se observa en la tabla 16 y figura 9, se tiene que la puntuación Wald de 4,255 siendo superior al punto de corte de 4 para el modelo probado, esto significa lo que la variable inteligencia emocional manejo de la tensión aporta una significancia ($p: 0,007 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente de la Institución Educativa. Resultado que es respaldado por la curva de COR con un 57,2% del área que representa la inteligencia emocional incide en el desempeño de los docentes de la institución objetivo.

3.2.6 Inteligencia emocional estado de ánimo general en el desempeño docente

Hipótesis específica 5

H1. La inteligencia emocional en el estado de ánimo general tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

H0. La inteligencia emocional en el estado de ánimo general no tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 17

Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional del estado de ánimo general en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	7.511	4	.111	Cox y Snell	.036
Desvianza	6.481	4	.166	Nagelkerke	.039
				McFadden	.015

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 17, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0.111 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional estado de ánimo y desempeño docente, es decir son

variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 0,039% indica que la incidencia de la inteligencia emocional estado de ánimo aporta en 3,9% en el desempeño docente.

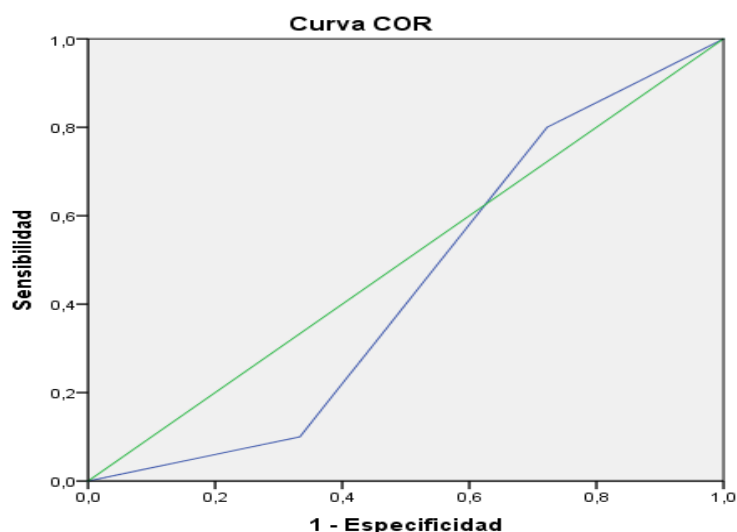
Tabla 18

Prueba de regresión logística ordinal de la inteligencia emocional del estado de ánimo general en el desempeño docente de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Estimaciones de parámetro						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DED1 = 1.00]	-2.750	1.149	5.730	1	.017	-5.001	-.498
	[DED1 = 2.00]	-.127	.713	.032	1	.859	-1.524	1.270
	[DED1 = 3.00]	1.425	.765	3.470	1	.062	-.074	2.923
Ubicación	[EAN1=1.00]	.890	.993	.803	1	.370	-1.057	2.837
	[EAN1=2.00]	.818	.861	.902	1	.342	-.870	2.506
	[EAN1=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.



Área bajo la curva: ,442

Figura 10. Curva de COR entre la variable de inteligencia emocional del estado de ánimo general y el desempeño de los docentes de la I. E. 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Interpretación

Como se observa en la tabla 18 y figura 10, se tiene que la puntuación Wald de 5,730 siendo superior al punto de corte de 4 para el modelo probado, esto significa que la variable inteligencia emocional de estado de ánimo general aporta significativamente ($p: 0,17 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente de la Institución Educativa. Resultado que es respaldado por la curva de COR con un 44,2% del área que representa la inteligencia emocional incide en el desempeño de los docentes de la institución objetivo.

IV. Discusión

Discusión

El motivo de la investigación es determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra 2018, luego de la estadística aplicada a los docentes del nivel primaria, los resultados del análisis estadístico, dan cuenta de la existencia de una relación $r = 58,9\%$ entre las variables: inteligencia emocional y desempeño docente y una significancia de $p=0,006$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose que: Existe incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la institución objetivo, dándose respuesta a la hipótesis general, resultados que tienen coincidencia con:

Argoty, Romero y Torres (2015), en su artículo titulado “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral”. El objetivo de dicho artículo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en la organización Amanecer Médico, sede administrativa de Cali Colombia. Esta investigación de estudio corresponde al diseño correlacional no experimental, para el cual se trabajó con una muestra de 23 trabajadores de dicha organización. Los resultados que se obtuvo fue que el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de las instituciones educativas, orientará de manera segura a los docentes a mejoras significativas en la calidad del trabajo de su personal, pudiendo llegar a desarrollar aspectos importantes en lo social, como la capacidad para formar equipos y para adaptarse a nuevos cambios laborales.

Asimismo con respecto a la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 55,8\%$ entre las variables: inteligencia emocional intrapersonal y desempeño docente, la significancia de $p=0,030$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose que existe incidencia entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño docente de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra 2018, al respecto: Collahua y Quispe (2015), realizó una investigación titulada “*El clima institucional y el desempeño docente en 03 instituciones educativas del distrito de Comas, Ugel 04 – 2014*” para optar el

grado académico de magister en gestión pública, para ello utilizó una población de 152 docentes del nivel secundaria para ello cuya muestra fue no probabilístico, el diseño no experimental, transversal, el método que empleó fue hipotético deductivo, la técnica que usó fue la encuesta y el instrumento y el instrumento fue el cuestionario de desempeño docente. De la población mencionada 31.2% se encuentra en nivel deficiente, el 43.4% se encuentra en nivel regular y el 20.4% se encuentra en nivel eficiente. Por lo que se concluye que el desempeño docente en las 3 instituciones educativas es mayoritariamente regular.

Con referencia a la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 62,2\%$ entre las variables: inteligencia emocional interpersonal y el desempeño docente. La significancia de $p=0,030$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe incidencia entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño docente I.E 8183-Pitagoras-Puente Piedra 2018, al respecto los resultados coinciden con Ramos y Ramos (2014), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y rendimiento escolar del área de Matemática de los estudiantes de secundaria de la I.E Nuestra Señora de la Asunción - Ugel 08, Chilca 2013” para obtener el grado académico de Magister en psicología educativa trabajó con una población de 880 estudiantes de 1° a 5° de secundaria y la muestra fue de 268 estudiantes, los resultados de los niveles de inteligencia emocional fue de 51,1% presenta un nivel alto, el 36,2% presenta un nivel medio y el 12,3% presenta un nivel bajo. Por lo que se concluyó que la mayoría de los encuestados presentan un nivel alto en el rendimiento escolar del área de Matemática.

En la tercera hipótesis específica se describen en los resultados del análisis estadístico dando cuenta de la existencia de una relación $r = 0,63,6\%$ entre las variables: inteligencia emocional de adaptabilidad y desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,005$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe incidencia entre la inteligencia emocional de

la adaptabilidad y el desempeño docente de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra - 2018, Castillo (2015), en su tesis titulada “liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudad imperial Cañete 2012”, para optar el grado académico de Magister en administración de la educación presentó una población y muestra de 90 docentes, apreciándose que el 65.6% el desempeño está en un nivel bueno, por otro lado el 23,3% de desempeño docente alcanzo un nivel regular, asimismo el 11.1% de desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente. En el que se concluyó que la mayoría de los encuestados presentaron un nivel bueno en su desempeño.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 57,2\%$ entre las variables: de la inteligencia emocional del manejo de la tensión y el desempeño docente, presentando una significancia de $p=0,007$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose que existe incidencia entre la inteligencia emocional del manejo de la tensión y el desempeño docente de la institución objetivo, resultados que no coinciden con Sainz, Fernando, Hernández, Fernández, Bermejo y Pinedo (2012), presentaron un artículo sobre “El manejo del estrés como competencia de la inteligencia Emocional en alumnos del nivel secundaria” . La muestra estuvo conformada por 679 alumnos con edades comprendidas entre los 12 y 18 años . Todos ellos cursan sus estudios de educación secundaria en distritos concertados de la comunidad Valenciana. El del estrés se valoró mediante el inventario de inteligencia emocional BARON-ON aptitudes intelectuales mediante el test de actitudes diferenciales. Los resultados apuntan a la existencia las diferencias estadísticamente significativas en autopercepción del manejo estrés según el nivel intelectual manifestado por los participantes. No existiendo diferencias en el manejo del estrés y estado de ánimo general. La incidencia de la inteligencia emocional y el desempeño docente, en sus dimensiones de intrapersonal, interpersonal y estado de ánimo general, se halló una incidencia positiva, es decir a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, mayor será el rendimiento académico de los estudiantes

Finalmente en la última hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 44,2\%$ entre las variables de la inteligencia emocional del estado de ánimo y el desempeño docente, a significancia de $p=0,017$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose de que existe incidencia entre la inteligencia emocional del estado de ánimo y el desempeño docente de la institución objetivo. Ramos (2014), en su tesis de investigación titulada “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroes del Alto Cenepa de la Red 11 - Ugel 01- Villa el Salvador 2012” para obtener el grado de Magister en educación donde la población y muestra es de 59 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria del turno mañana y tarde por lo que se investigó que los docentes con motivación laboral baja el 6.8% de los docentes presentan un deficiente desempeño, el 5,1% de los docentes se encuentran en regular desempeño docente. Así mismo los docentes con motivación laboral de nivel moderado, el 1.7% tiene un desempeño docente, 59,3% tiene regular desempeño docente y el 5,1% tiene un buen desempeño docente. Los docentes con motivación laboral de nivel alto el 6.8% presentan regular desempeño y el 15.3% presenta buen desempeño docente. Por lo que se concluyó que la mayoría de los encuestados presenta un regular desempeño docente.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** La inteligencia emocional tiene incidencia significativa en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018, de lo que $p: 0,006 < \alpha: 0,05$. Por lo tanto se logrará mejorar el desempeño docente manejando adecuadamente la inteligencia emocional.
- Segunda:** La inteligencia emocional intrapersonal aporta significativamente, donde ($p: 0,030 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por ende se logrará que sean independientes expresando sus sentimientos para la realización de sus metas de enseñanza.
- Tercera:** La inteligencia emocional interpersonal aporta significativamente, donde ($p: 0,003 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por ende presentaran buenas habilidades sociales en el desenvolvimiento del trabajo en equipo.
- Cuarta:** La inteligencia emocional de adaptabilidad aporta significativamente, donde ($p: 0,005 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por lo tanto los docentes manejaran diversas estrategias para adaptarse a las diversas situaciones del entorno educativo.
- Quinta:** La inteligencia emocional de manejo de la tensión aporta significativamente, donde ($p: 0,007 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por lo tanto los docentes serán calmados y rara vez impulsivos.
- Sexta:** La inteligencia emocional de estado de ánimo aporta significativamente, donde ($p: 0,017 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por lo tanto los docentes tienden a generar un clima de tranquilidad y de influir de manera positiva en el trabajo.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Debemos promover acciones para que los docentes logren mejorar su su inteligencia emocional brindandoles charlas con apoyo de personal psicologico del Centro de Salud. Orientando a los docentes sobre el manejo optimo de su inteligencia emocional, para que en todo momento puedan brindar una solucion a problemas que se les pueda presentar de una manera adecuada.
- Segunda:** Es necesario impartir charlas permanentes a los docentes en el manejo de su inteligencia emocional, porque ellos estan en contacto directo con los estudiantes y padres de familia, ya que ellos buscan el desarrollo integral de sus estudiantes. De esa forma logran tener buen manejo del clima en el aula y una mejor atención a los padres de familia.
- Tercera:** Es importante brindar asesoramiento por medio del área de psicología a los padres de familia, sobre temas del manejo de la inteligencia emocional de ellos mismos para con sus hijos.
- Cuarta:** Consideramos que el estado debe brindar espacios de tiempo para que los docentes del nivel primaria puedan compartir y buscar soluciones de manera colegiada los problemas relacionados con los padres de familia y estudiantes.
- Quinta:** El Ministerio de Educacion debe asistir a las instituciones educativas con especialistas en sicología, para la atención a docentes, estudiantes y padres de familia, ya que en nuestra sociedad se está dando de manera consecutiva violencias, maltratos fisicos y psicologicos terminando algunos casos en suicidios por un mal manejo de la inteligencia emocional de los individuos.

VII. Referencias bibliográficas

- Abanto, Higuera y Cueto, (2000). *Adaptación del Inventario de Cociente emocional de Baron ICE, Perú.*
- Argoty ,E.; Romero,J.; Guevara,L. (2015), *Relación de la Inteligencia emocional con el desempeño laboral.*
- Baumesiter, R. (1999). *El yo en psicología social* .Philadelphia USA
- Bustamante, J.; Zarate, D. (2014), *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas públicas del nivel primaria de la Red 04 – Ugel 02 – Independencia.*
- Cabello, R., Ruiz-Aranda, D. y Fernández-Berrocal, P. (2009). *Docentes emocionalmente inteligentes*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 13, n. 1, 41-49.
- Campos, M. A. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Castillo, V. (2015), *Liderazgo del Director y desempeño docente en instituciones educativas de la ciudad imperial Cañete 2012.*
- Collahua, J.; y Quispe, F. (2015), *El clima institucional y el desempeño docente en 03 instituciones educativas del distrito de Comas, Ugel 04 – 2914.*
- Cooper, R. y Sawaf, A. (1998). *La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Norma. Bogotá, Colombia.
- Cornejo, J.; Huacho, F. (2014), *Inteligencia emocional y habilidades sociales de los estudiantes del VI Ciclo de EBR de la I.E Fe y Alegría de San Juan de Lurigancho.*
- Escorra, L (1988) *Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Revista de Psicología de la PUCP*, 6, 1 – 2, 103 – 111.
- García, S., Tijeira , Novella, (1999), *Como fomentar la participación en la escuela* Barcelona, 1°.ed.EDIT. Grau
- Gardner, H. (2005). *Inteligencias Múltiples*. Barcelona: Paidós Ibérica

- Goleman, D (1999) *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires Argentina. Javier Vergara Edito
- Goleman, D. (1996) *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires Argentina. Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (1996), *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós
- Gonzales, M. (2006): *Manejo de Estrés*. Málaga – Antequera. Innovación y cualificación.
- Guardiola, C. y Basurto, K. (2014), *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México*.
- Guillam, H. (1991). *Como ayudar a los niños a aceptarse a sí mismo y aceptar a los demás*. Buenos Aires. Paidós. (3ra Edición)
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Companies, Inc. DF. México.
- IDPS (2003). *Educación para la Ciudadanía. Un enfoque basado en el desarrollo de competencias transversales*. Madrid: España
- Lima, E. (2007). *Importancia de la Autoestima positiva en el desarrollo de la personalidad en niños y adolescentes*. Tesis para optar el Título de profesor en Educación Especial. Guatemala
- Maya, L. (2003): *Componentes de la calidad de vida en adultos mayores*. www.funlibre.org/documentos/lemaya2.htm - 101k
- MCKay, M. y Fanning, P. (1999). *Autoestima. Evaluación y Mejora*. Madrid: Ediciones Martínez Roca
- Mercado, G. (2001), *Inteligencia emocional en adolescentes pre universitarios*. Lima – Perú UNFV
- Minedu (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*.

- Minedu, (2017). *Manual de Aplicación de Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*.
- Miranda, C. y Andrade, M. (2005). *Influencia de la Inteligencia Múltiple, el currículo y la autoestima en el rendimiento académico*. Tesis de doctorado. Universidad Católica, Santiago, Chile
- Montes y Suyo (2015). *Motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundaria de la zona urbana Imperial – Cañete, 2014*. Tesis para optar el grado de Magister en la Administración de la educación de la Universidad César Vallejo.
- Polaine-Lorente A. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Navarra – España
- Ramos, J. (2014), *Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroes de Alto Cenepa de la Red 11 – Ugel 01 – Villa el Salvador 2012*.
- Ramos, O.; Ramos, M. (2014), *Inteligencia emocional y rendimiento escolar del área de Matemática de los estudiantes de secundaria de la I.E Nuestra Señora de la Asunción – Ugel 08, Chilca 2013*.
- Restrepo, T. (2013), *influencia de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI*.
- Sainz, M.; Ferrando, M.; Hernández, D.; Bermejo, R.; Pinedo, L. (2012), *El manejo del estrés como competencia de la Inteligencia Emocional en alumnos del nivel secundaria*.
- Salazar, K. (2014). *El desempeño docente y el clima organizacional en la Institución Educativa Abraham Baldelomar – San Juan de Lurigancho-2013*. Para optar el grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo.
- Salovey, P., Mayer, J. D., y Caruso, D. (2002). *The positive psychology of emotional intelligence*. En C.R. Snyder y S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 159-171). New York: Oxford University Press.

- Salvador, M. (2014). *Uso de las Tic y desempeño docente en dos instituciones educativas del distrito de Chancay, 2013*: Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Sanchez, M. y Latorre, J. (2012), *El clima social familiar e inteligencia emocional*.
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). *El Proceso de la Investigación Científica*. Cuarta edición. Limusa, S.A. México.
- Ugarte, Z. (2017). *Clima y desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local N° 14 Oyón – 2016*. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo.
- Vega, G. (2014). *Inteligencia emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Ugel N° 10-Huaral, 2014*. Tesis para optar el grado de Magister en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo.
- Whetten, D. A. y Cameron, K. S. (1991). *Developing management skills*. Nueva York: Harper Collins.

Anexos

Matriz de consistencia

Inteligencia emocional y desempeño docente del nivel primaria de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables																																												
<p>Problema general</p> <p>¿La inteligencia emocional tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE1. ¿La inteligencia emocional intrapersonal tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>PE2. ¿La inteligencia emocional interpersonal tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>PE3. ¿La inteligencia emocional adaptabilidad tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>PE4. ¿La inteligencia emocional del manejo de la tensión tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>PE5. ¿La inteligencia emocional del estado de ánimo tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1. Determinar la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018.</p> <p>OE2. Determinar la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018.</p> <p>OE3. Determinar la incidencia de la inteligencia emocional de adaptabilidad en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018.</p> <p>OE4. Determinar la incidencia de la inteligencia emocional del manejo de la tensión en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018.</p> <p>OE5. Determinar la incidencia de la inteligencia emocional del estado de ánimo general en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>¿La inteligencia emocional tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1. ¿La inteligencia emocional intrapersonal tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>H2. ¿La inteligencia emocional interpersonal tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>H3 ¿La inteligencia emocional de adaptabilidad tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>H4. ¿La inteligencia emocional del manejo de la tensión tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p> <p>H5. ¿La inteligencia emocional del estado de ánimo general tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras – Puente Piedra – 2018?</p>	<p style="text-align: center;"><i>Operacionalización de la variable inteligencia emocional</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Sub Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Items</th> <th style="text-align: center;">Escala de Medición</th> <th style="text-align: center;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Intrapersonal</td> <td>Conocimiento Emocional de Sí Mismo</td> <td>7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116.</td> <td>1.Rara vez o Nunca</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Marcadamente alta (130 a mas) Muy Alta (120–129) Alta (110 - 119) Promedio (90-109) Baja (80 – 89) Muy Baja (70 – 79) Marcadamente Baja (70 a menos)</td> </tr> <tr> <td>Seguridad</td> <td>22, 37, 67, 82, 96, 111,126.</td> <td>2.Pocas Veces</td> </tr> <tr> <td>Autoestima</td> <td>11. 24, 40, 56,70, 85, 100, 114, 129, 6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125.</td> <td>3.Algunas Veces</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Interpersonal</td> <td>Autorrealización</td> <td>3, 19, 32, 48, 92, 107, 121.</td> <td>4.Muchas Veces</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">5.Muy frecuentemente o Siempre</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Interpersonales</td> <td>10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128.</td> <td rowspan="2">5.Muy frecuentemente o Siempre</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad Social</td> <td>16,30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Adaptabilidad</td> <td>Independencia</td> <td>18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124.</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">de</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">1, 15, 29, 45,60, 75, 89, 118.</td> </tr> <tr> <td>Solución de Problemas</td> <td>8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127.</td> </tr> <tr> <td>Prueba de la Realidad</td> <td>14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Manejo de la tensión</td> <td>Tolerancia a la Tensión</td> <td>4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122, 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130.</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">de</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120, 11, 20, 26, 64, 80, 106, 108, 132.</td> </tr> <tr> <td>Control de Impulsos</td> <td rowspan="2">5, 34, 50, 65, 79, 94, 109, 123.</td> </tr> <tr> <td>Felicidad</td> <td>12, 25, 41, 57, 71, 101, 105</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Sub Dimensiones	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos	Intrapersonal	Conocimiento Emocional de Sí Mismo	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116.	1.Rara vez o Nunca	Marcadamente alta (130 a mas) Muy Alta (120–129) Alta (110 - 119) Promedio (90-109) Baja (80 – 89) Muy Baja (70 – 79) Marcadamente Baja (70 a menos)	Seguridad	22, 37, 67, 82, 96, 111,126.	2.Pocas Veces	Autoestima	11. 24, 40, 56,70, 85, 100, 114, 129, 6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125.	3.Algunas Veces	Interpersonal	Autorrealización	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121.	4.Muchas Veces	5.Muy frecuentemente o Siempre	Relaciones Interpersonales	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128.	5.Muy frecuentemente o Siempre	Responsabilidad Social	16,30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119.	Adaptabilidad	Independencia	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124.	de	1, 15, 29, 45,60, 75, 89, 118.	Solución de Problemas	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127.	Prueba de la Realidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131.	Manejo de la tensión	Tolerancia a la Tensión	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122, 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130.	de	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120, 11, 20, 26, 64, 80, 106, 108, 132.	Control de Impulsos	5, 34, 50, 65, 79, 94, 109, 123.	Felicidad	12, 25, 41, 57, 71, 101, 105
			Dimensiones	Sub Dimensiones	Items	Escala de Medición	Niveles y rangos																																								
Intrapersonal	Conocimiento Emocional de Sí Mismo	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116.	1.Rara vez o Nunca	Marcadamente alta (130 a mas) Muy Alta (120–129) Alta (110 - 119) Promedio (90-109) Baja (80 – 89) Muy Baja (70 – 79) Marcadamente Baja (70 a menos)																																											
	Seguridad	22, 37, 67, 82, 96, 111,126.	2.Pocas Veces																																												
	Autoestima	11. 24, 40, 56,70, 85, 100, 114, 129, 6, 21, 36, 51, 66, 81, 95, 110, 125.	3.Algunas Veces																																												
Interpersonal	Autorrealización	3, 19, 32, 48, 92, 107, 121.	4.Muchas Veces	5.Muy frecuentemente o Siempre																																											
	Relaciones Interpersonales	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128.	5.Muy frecuentemente o Siempre																																												
	Responsabilidad Social	16,30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119.																																													
Adaptabilidad	Independencia	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124.	de	1, 15, 29, 45,60, 75, 89, 118.																																											
	Solución de Problemas	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127.																																													
	Prueba de la Realidad	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 131.																																													
Manejo de la tensión	Tolerancia a la Tensión	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122, 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130.	de	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120, 11, 20, 26, 64, 80, 106, 108, 132.																																											
	Control de Impulsos	5, 34, 50, 65, 79, 94, 109, 123.																																													
	Felicidad				12, 25, 41, 57, 71, 101, 105																																										
			<p style="text-align: center;"><i>Operacionalización de la variable desempeño docente</i></p>																																												

			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</td> <td>Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</td> <td>Insatisfactorio: 5 - 8</td> </tr> <tr> <td>Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</td> <td>En proceso 9 - 12</td> </tr> <tr> <td>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico..</td> <td>Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</td> <td>Satisfactorio 13 - 16</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</td> <td>Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</td> <td rowspan="2">Destacado 17 - 20</td> </tr> <tr> <td>Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.</td> </tr> <tr> <td>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</td> <td>Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</td> <td>Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	Insatisfactorio: 5 - 8	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	En proceso 9 - 12	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico..	Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Satisfactorio 13 - 16	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	Destacado 17 - 20	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.		Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	
Dimensiones	Indicadores	Niveles o rangos																						
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	Insatisfactorio: 5 - 8																						
	Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	En proceso 9 - 12																						
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico..	Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	Satisfactorio 13 - 16																						
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	Destacado 17 - 20																						
	Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.																							
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.																							
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.																							

INVENTARIO EMOCIONAL BarOn ICE: NA – COMPLETA

Adaptado por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto

Apellidos y Nombres:

INSTRUCCIONES

Lee cada oración y elige la respuesta que mejor te describe, hay cinco posibles respuestas:

1. Rara vez o Nunca
2. Pocas Veces
3. Algunas Veces
4. Muchas Veces
5. Muy frecuentemente o Siempre

Por ejemplo: si ante la primera frase: **“Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso”**, decide que eso es **“MUCHAS VECES”** verdadero para usted, entonces marco con una X en el número que corresponde a la alternativa y frente a la pregunta número 1.

1) 1 2 3 (4) 5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Muy Fre- cuen- te- mente
01	Para superar las dificultades que se me presentan actuó paso a paso	1	2	3	4	5
02	Me resulta difícil disfrutar de la vida.	1	2	3	4	5
03	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo hacer.	1	2	3	4	5
04	Sé cómo manejar los problemas más desagradables.	1	2	3	4	5
05	Me agradan las personas que conozco.	1	2	3	4	5
06	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	1	2	3	4	5
07	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.	1	2	3	4	5
08	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).	1	2	3	4	5
09	Entro fácilmente en contacto con mis emociones.	1	2	3	4	5
10	Soy incapaz de demostrar afecto.	1	2	3	4	5
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.	1	2	3	4	5
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.	1	2	3	4	5
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.	1	2	3	4	5
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.	1	2	3	4	5
16	Me gusta ayudar a la gente.	1	2	3	4	5
17	Me es difícil sonreír.	1	2	3	4	5
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.	1	2	3	4	5
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.	1	2	3	4	5
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosas soy bueno(a).	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis pensamientos.	1	2	3	4	5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas	Muchas Veces	Muy Frecuente
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo(a).	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza.	1	2	3	4	5
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo.	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.	1	2	3	4	5
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo.	1	2	3	4	5
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	1	2	3	4	5
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.	1	2	3	4	5
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso(a).	1	2	3	4	5
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás.	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender como me siento.	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en los últimos años.	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
38	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).	1	2	3	4	5
40	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras.	1	2	3	4	5
42	Soy impulsivo(a) y esto me trae problemas.	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.	1	2	3	4	5
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos.	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).	1	2	3	4	5
49	No resisto el estrés.	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo.	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago.	1	2	3	4	5
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.	1	2	3	4	5
53	La gente no comprende mi manera de pensar.	1	2	3	4	5
54	En general, espero que suceda lo mejor.	1	2	3	4	5
55	Mis amistades me confían sus intimidades.	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	1	2	3	4	5
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor.	1	2	3	4	5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Muy Frecuente
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.	1	2	3	4	5
62	Soy una persona divertida.	1	2	3	4	5
63	Soy consciente de cómo me siento.	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba.	1	2	3	4	5
66	No me entusiasman mucho mis intereses.	1	2	3	4	5
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.	1	2	3	4	5
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.	1	2	3	4	5
69	Me es difícil relacionarme con los demás.	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72	Me importa lo que me pueda sucederle a los demás.	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente.	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.	1	2	3	4	5
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.	1	2	3	4	5
77	Me deprimó.	1	2	3	4	5
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado.	1	2	3	4	5
80	En general, me siento motivado(a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.	1	2	3	4	5
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.	1	2	3	4	5
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.	1	2	3	4	5
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.	1	2	3	4	5
85	Me siento feliz conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.	1	2	3	4	5
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.	1	2	3	4	5
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).	1	2	3	4	5
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.	1	2	3	4	5
90	Soy respetuoso(a) con los demás.	1	2	3	4	5
91	No estoy muy contento(a) con mi vida.	1	2	3	4	5
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder.	1	2	3	4	5
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94	Nunca he violado la ley.	1	2	3	4	5
95	Disfruto de las cosas que me interesan.	1	2	3	4	5
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.	1	2	3	4	5
97	Tengo tendencia a exagerar.	1	2	3	4	5
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99	Mantengo buenas relaciones con la gente.	1	2	3	4	5

		Rara vez o Nunca	Pocas Veces	Algunas Veces	Muchas Veces	Muy Frecuente mente o Siempre
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.	1	2	3	4	5
101	Soy una persona muy extraña.	1	2	3	4	5
102	Soy impulsivo(a).	1	2	3	4	5
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.	1	2	3	4	5
104	Considero que es importante ser un ciudadano(a) que respeta la ley.	1	2	3	4	5
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	1	2	3	4	5
106	En general, tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surjan inconvenientes.	1	2	3	4	5
107	Tengo tendencia a apegarme demasiado a la gente.	1	2	3	4	5
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	1	2	3	4	5
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.	1	2	3	4	5
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.	1	2	3	4	5
111	Los demás piensan que no hago valer, que me falta firmeza.	1	2	3	4	5
112	Soy capaz de dejar de fantasear par inmediatamente ponerme a tono con la realidad.	1	2	3	4	5
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.	1	2	3	4	5
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.	1	2	3	4	5
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.	1	2	3	4	5
116	Me es difícil describir lo que siento.	1	2	3	4	5
117	Tengo mal carácter.	1	2	3	4	5
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema.	1	2	3	4	5
119	Me es difícil ver sufrir a la gente.	1	2	3	4	5
120	Me gusta divertirme.	1	2	3	4	5
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan.	1	2	3	4	5
122	Me pongo ansioso.	1	2	3	4	5
123	Nunca tengo un mal día.	1	2	3	4	5
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida.	1	2	3	4	5
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.	1	2	3	4	5
127	Me es difícil ser realista.	1	2	3	4	5
128	No mantengo relación con mis amistades	1	2	3	4	5
129	Mis cualidades superan a mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
130	Tengo una tendencia de explotar de rabia fácilmente.	1	2	3	4	5
131	Si me viera obligado(a) dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	1	2	3	4	5
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	1	2	3	4	5
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	1	2	3	4	5

FICHA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DOCENTE – (MBDD 2018)

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO			
NIVEL		ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA DE INICIO/TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO DEL MONITOR			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los cinco desempeños. Además, en el caso de los desempeños: *Propicia un ambiente de respeto y proximidad* y *Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL IV	NIVEL III	NIVEL II	NIVEL I
DESTACADO	SATISFACTORIO	EN PROCESO	INSATISFACTORIO
Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.

PRIMER INSTRUMENTO: OBSERVACIÓN EN AULA

DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE				
Descripción del desempeño:				
Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
Aspectos a observar:				
Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.				
Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.				
Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	█			
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.		█		
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.			█	
El docente no ofrece oportunidades de participación. O más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.				█

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

.....

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO**Descripción del desempeño:**

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Aspectos a observar:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**NIVELES**

IV	III	II	I
----	-----	----	---

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
--	--	--	--	--

El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión				
--	--	--	--	--

El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
---	--	--	--	--

El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
---	--	--	--	--

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

.....

.....

.....

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA**Descripción del desempeño:**

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Aspectos a observar:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**NIVELES**

IV	III	II	I
----	-----	----	---

El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar).				
--	--	--	--	--

El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				
.....				

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD				
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas, y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
Aspectos a observar:				
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Sí: ____		No: ____	
EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)				
.....				
.....				
.....				

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES				
<p>Descripción del desempeño: Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.</p>				
<p>Aspectos a observar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión. 				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	IV	III	II	I
El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				
El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O				
El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.				
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
<p>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>				

PUNTAJE TOTAL

Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
(5-8)	(9 - 12)	(13 - 16)	(17- 20)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:

.....

.....

.....

Monitor

Director de la IE

Docente monitoreado

62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	
4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	
3	5	1	1	2	4	1	1	1	1	4	2	4	1	1	2	4	2	4	5	5	1	4	5	1	4	2	4	5	1	1	1	1	4	4	1	4	4	5	1	1	1	4	4	4	2	5	5	4	1	4	4	5	1	2	
3	5	2	4	2	4	1	2	1	1	4	2	4	3	1	2	4	2	5	5	2	2	3	4	2	2	4	5	5	2	2	2	5	4	2	5	5	4	1	3	2	5	5	4	3	4	3	4	2	5	5	4	1	1		
5	5	1	2	2	4	1	1	1	1	5	2	3	1	2	2	4	3	4	5	3	2	4	5	2	2	4	4	4	1	2	1	1	4	5	2	5	5	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	5	2	4	4	4	1	2	
4	4	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	3	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	1	4	4	3	4	4	1	4	3	4	1	1			
3	4	3	2	2	4	1	3	2	1	4	3	3	3	1	2	4	3	4	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	1	3	3	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	3	4	4	1	3			
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	1	4	3	1	1	2	4	3	3	3	2	4	1	3	4	3	1	1	
3	4	3	3	3	4	1	1	3	1	4	1	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	4	4	1	2	2	3	5	1	3	2	1	4	3	2	3	4	3	1	1	2	5	4	4	2	3	3	4	3	1	3	3	1	1	
4	5	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	4	2	5	4	1	1	4	5	1	1	4	4	4	1	1	1	2	5	3	1	4	4	5	1	1	1	4	5	1	1	1	4	4	5	1	2				
3	4	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	4	1	2	1	4	3	4	4	3	1	3	4	2	1	4	4	5	1	4	1	4	4	4	1	4	5	3	1	1	1	4	2	3	2	4	4	5	1	1	4	4	1	1	
3	4	3	5	2	3	4	2	4	1	3	2	4	1	1	3	4	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	4	5	2	2	3	1	4	5	2	3	5	5	1	2	1	4	3	4	2	4	5	5	4	3	5	4	2	4	
4	4	1	4	2	3	2	4	2	1	2	1	3	3	3	2	2	1	4	4	3	2	3	5	2	2	3	2	4	1	1	4	1	4	1	1	4	3	5	1	1	4	4	2	4	3	4	4	1	2	3	4	1	1		
4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	4	5	1	3	4	5	2	2	4	5	5	1	1	2	1	5	5	1	4	4	5	1	1	2	5	5	1	1	5	5	1	1	4	5	1	1		
3	4	2	5	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	2	1	5	3	5	5	2	2	4	5	2	1	4	4	5	1	3	2	2	5	2	1	3	5	5	4	1	2	4	5	5	1	5	1	1	4	5	1	1			
4	4	2	4	2	4	3	2	2	1	4	2	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	2	4	4	3	1	2	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	2	
4	2	2	4	4	3	1	2	2	1	3	2	4	2	1	2	4	4	4	5	2	1	4	5	1	1	3	4	5	1	2	2	4	5	4	2	3	4	5	1	1	2	4	5	1	1	2	4	5	1	1	2	4	2	1	
4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	5	2	2	2	3	5	3	3	3	4	4	3	2	3	4	5	2	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3		
5	5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	5	1	5	3	1	1	5	5	1	1	4	5	5	1	1	1	1	5	1	1	3	5	5	1	1	1	5	4	5	1	5	1	1	4	5	1	1			
3	4	3	3	1	4	1	2	2	1	4	3	3	2	1	3	3	2	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	1	2	3	1	4	3	2	3	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	4	2	3			
4	4	2	2	4	4	1	2	2	1	4	4	3	1	4	3	4	3	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	1	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	1		
4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	2	1	4	4	4	2	2	3	5	4	5	3	4	5	5	1	2	3	5			
3	4	2	2	1	4	1	3	2	1	4	3	3	2	1	1	4	3	4	4	3	2	4	5	1	2	3	4	5	1	2	2	2	4	4	2	5	4	4	1	1	2	3	4	4	3	4	3	4	1	3	2	4	3	2	
4	5	1	4	1	4	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	5	2	5	5	4	3	4	5	1	1	4	4	5	1	1	1	5	5	4	1	4	5	5	1	1	2	5	5	1	1	1	5	4	5	1	1	2	5		
5	5	1	2	1	4	1	1	1	1	5	1	5	1	1	2	5	2	5	5	1	1	4	5	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	2	5	5	5	1	1	1	5	4	5	2	5	1	5	5	1	4	4	1	2	
4	5	1	4	1	3	1	2	2	1	3	1	4	2	1	2	4	4	5	5	3	2	5	4	2	2	1	4	5	1	4	1	2	4	4	1	5	4	5	1	2	1	5	4	4	1	5	5	5	3	3	4	4	4	2	1
3	5	1	1	5	3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	5	1	5	4	4	1	5	1	2	1	1	1	5	5	4	1	2	5	4	1	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4	3	2	4	4	2	1	
4	4	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	1	4	1	5	5	1	1	3	5	2	2	4	5	5	1	1	2	1	5	4	1	5	4	4	1	1	2	4	5	5	2	5	5	5	2	1	4	5	5	2	1

117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133
4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	5
1	2	1	3	2	1	2	4	1	1	2	1	4	1	4	1	5
2	2	5	5	2	2	2	4	1	2	1	2	5	2	2	2	5
3	2	4	4	2	2	2	4	1	2	1	2	4	2	3	1	5
1	1	4	4	3	1	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	5
2	2	4	4	3	2	3	4	1	2	2	2	4	1	3	3	4
1	2	1	4	2	2	3	2	2	3	3	1	4	1	4	2	4
2	2	4	5	4	1	3	4	2	1	1	1	2	1	1	2	5
2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2	1	5
1	2	2	3	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	5
2	2	5	5	4	5	3	5	2	4	1	2	5	3	4	3	4
1	3	4	3	3	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	5
1	2	4	5	1	1	2	4	1	1	1	1	5	1	1	1	5
1	1	4	3	2	1	3	1	1	1	1	1	4	1	5	1	5
2	2	5	4	3	2	3	4	2	2	1	1	4	2	4	2	5
1	2	2	4	2	2	4	4	1	1	1	2	4	1	2	2	5
2	3	2	4	2	1	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4
1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	5
2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1	5
2	2	4	3	2	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	2	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4
2	2	2	3	3	3	2	4	1	2	2	3	4	2	3	2	4
1	2	2	4	3	2	2	3	2	1	1	3	4	1	1	1	4
1	1	3	4	2	1	2	4	1	1	1	1	4	1	2	1	5
2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	2	2	5
1	2	3	4	2	1	4	4	1	3	3	1	4	1	3	1	5
3	3	5	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	2	5
1	1	3	5	3	1	1	4	1	2	1	2	5	1	3	1	5

BASE DE DATOS DE LA REALIZACION DEL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE EN LA I.E 8183 -PITAGORAS

DOCENTES	PREGUNTA	RUBRICAS DE OBSERVACION				
		DESEMPEÑOS				
		D1	D2	D3	D4	D5
1		3	4	4	3	2
2		4	3	4	4	4
3		4	3	4	4	3
4		3	3	3	3	3
5		4	4	4	4	3
6		4	4	4	3	3
7		3	3	3	3	2
8		1	2	1	3	2
9		4	4	4	4	3
10		4	4	4	3	4
11		2	2	2	3	2
12		3	2	3	1	2
13		2	2	3	3	2
14		3	4	4	3	3
15		3	3	3	3	2
16		3	3	3	2	2
17		3	2	2	2	2
18		3	2	3	2	2
19		4	3	4	3	3
20		3	2	3	3	2
21		2	2	2	3	3
22		3	3	3	3	2
23		2	4	4	2	2
24		3	3	2	4	2
25		3	2	2	2	2
26		3	2	3	3	2
27		3	4	4	4	3
28		3	2	1	3	3

CONSOLIDADO DEL INVENTARIO EMOCIONAL BARON ICE: NA-COMPLETA Y DESEMPEÑO

		INTRAPERSONAL																																
		CONOCIMIENTO EMOCIONAL DE SI MISMO									SEGURIDAD						AUTOESTIMA						AUTOREALIZACION											
DOCENTES	PREGUNTA	P7	P9	P23	P35	P52	P63	P88	P116	P22	P37	P67	P82	P96	P111	P126	P11	P24	P40	P56	P70	P85	P100	P114	P129	P6	P21	P36	P51	P66	P81	P95	P110	P125
1		2	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4
2		3	4	3	1	1	5	2	2	3	4	4	5	4	1	1	4	2	5	1	1	5	5	5	4	5	2	1	1	2	5	4	4	1
3		5	4	3	1	1	5	4	1	1	4	4	2	4	2	2	5	1	5	2	1	4	4	4	5	5	1	3	2	2	5	5	4	1
4		3	4	3	1	3	5	4	2	1	4	4	3	5	2	2	4	1	5	1	1	5	3	4	4	4	1	1	1	2	5	4	5	1
5		4	4	3	1	3	4	4	1	1	4	3	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1
6		3	2	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	1	5	1	2	4	4	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	1
7		3	3	2	1	1	4	3	1	1	2	3	3	2	1	3	4	1	4	1	2	4	3	3	4	4	1	2	1	3	4	4	4	2
8		2	3	1	1	4	4	2	1	1	2	4	3	3	3	1	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	4	2
9		3	3	2	1	2	5	4	2	1	4	4	1	3	1	1	4	1	5	1	1	5	5	5	4	4	1	1	1	1	4	5	5	1
10		3	4	1	1	2	4	4	1	1	3	4	3	4	1	1	4	1	5	1	1	4	3	4	2	4	1	2	1	1	4	4	5	1
11		4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	1	4	5	5	4	5	5	2	4	1	2	5	4	5	2
12		5	5	5	2	1	4	3	1	1	1	3	3	1	1	1	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	1	3	1	2	4	4	4	4
13		4	4	1	1	3	4	4	1	1	2	5	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	1	2	1	1	5	5	5	1
14		4	3	1	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	1	1	4	1	5	1	1	5	5	5	4	5	1	1	1	1	5	5	5	1
15		4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	1	2	4	4	4	2
16		3	4	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	4	2	1	4	2	5	2	2	5	5	4	4	4	1	3	2	4	5	5	4	1
17		3	3	2	2	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	4	4	3	4	1	2	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3
18		4	4	1	1	1	5	4	1	1	3	3	1	1	1	1	4	1	5	1	1	5	5	5	4	5	1	1	1	1	3	5	5	1
19		4	3	3	1	2	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	1
20		4	4	2	2	2	4	4	1	2	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	2	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4
21		4	4	4	4	1	4	4	2	3	3	3	5	2	2	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	3	1	4	5	5	4	3
22		2	5	2	2	2	5	4	2	1	4	4	3	4	3	2	1	1	5	5	2	5	5	5	4	5	4	3	2	2	5	5	5	1
23		3	4	4	1	2	4	3	2	3	2	4	3	4	1	1	2	1	2	1	2	5	4	4	4	5	1	3	2	1	4	4	4	2
24		4	5	3	1	3	5	4	1	1	3	4	4	4	1	1	5	1	5	1	1	5	5	4	4	4	1	1	1	1	5	5	4	1
25		4	3	1	1	2	5	5	1	1	3	4	1	5	2	2	4	1	5	1	1	5	5	5	4	5	1	4	1	1	5	5	5	2
26		4	4	1	2	2	5	1	2	1	2	3	3	4	5	3	5	1	4	1	2	4	5	4	4	5	1	1	1	1	5	4	5	1
27		5	5	5	5	1	5	1	1	4	2	3	4	4	3	3	5	3	5	5	1	1	5	4	3	5	2	5	1	5	4	5	4	2
28		5	5	2	1	2	4	4	1	1	3	3	1	4	1	2	5	1	5	1	1	5	4	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	1

DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA DE LA I.E.8183-PITAGORAS-2018

INTELIGENCIA EMOCIONAL

INDEPENDENCIA							INTERPERSONAL																													
INDEPENDENCIA							RELACIONES INTERPERSONALES								RESPONSABILIDAD SOCIAL						EMPATIA															
P3	P19	P32	P48	P92	P107	P121	P10	P23	P31	P39	P55	P62	P69	P84	P99	P113	P128	P16	P30	P46	P61	P72	P76	P90	P98	P104	P119	P18	P44	P55	P61	P72	P98	P119	P124	
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	
1	2	1	1	1	2	2	1	3	5	4	4	3	1	4	4	4	1	4	1	1	2	4	1	5	4	4	1	2	4	4	2	4	4	1	4	
1	1	1	2	2	3	2	4	3	5	4	5	3	2	3	5	5	2	5	1	2	3	4	1	5	5	5	5	1	4	5	3	4	5	5	4	
1	2	1	1	2	2	2	1	3	5	4	4	5	1	4	5	4	2	4	1	1	5	5	2	4	5	3	4	2	4	4	5	5	5	4	4	
1	1	1	1	1	3	3	1	3	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	
2	2	3	3	3	4	3	1	5	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	
2	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	2	3	2	4	1	1	1	2	
3	4	2	2	3	2	4	2	1	3	3	1	3	1	4	4	3	1	4	1	2	3	4	1	5	3	5	4	1	3	1	3	4	4	3	4	4
2	1	1	1	1	2	1	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4
1	1	1	1	4	2	2	4	1	4	3	4	3	1	3	5	4	1	4	1	1	3	3	2	5	4	4	2	1	4	4	3	3	4	2	3	
2	2	1	2	2	2	4	1	2	4	5	3	3	2	3	5	5	2	5	2	4	4	3	1	5	3	4	5	2	5	3	4	3	3	5	5	
2	4	1	1	1	3	3	1	5	5	1	4	4	4	3	3	3	1	5	4	1	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	
2	2	1	2	1	1	1	4	1	4	4	2	4	1	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	5	4	5	4	1	2	2	4	1	4	4	4	
2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	1	4	5	4	1	5	1	1	5	4	2	5	3	4	4	1	4	3	5	4	3	4	1	
2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	1	1	3	4	2	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	5	4	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	4	3	2	4	1	3	4	3	1	5	3	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	
2	3	1	3	3	2	2	1	2	5	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	5	3	4	2	3	3	2	4	3	3	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	1	5	5	4	1	3	1	1	3	3	1	5	3	5	1	1	3	3	3	3	3	1	1	
1	2	1	3	2	3	3	1	3	4	4	3	3	2	4	4	3	1	4	1	3	3	4	1	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	1	
2	2	1	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	1	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	
5	5	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	
1	2	1	1	2	3	3	4	2	5	4	3	4	2	3	5	5	3	5	1	2	5	4	1	5	4	5	2	1	4	3	5	4	4	2	4	
1	2	2	2	2	3	3	1	4	3	2	5	3	3	4	4	2	3	5	1	2	4	4	1	5	5	3	2	1	4	5	4	4	5	2	3	
1	2	1	1	1	2	2	1	3	5	5	3	4	1	4	5	4	1	5	1	1	4	4	1	5	4	5	3	1	4	3	4	4	4	3	4	
1	1	1	1	1	2	2	1	1	5	1	3	5	1	4	5	4	2	4	1	1	3	5	1	5	5	5	4	1	4	3	3	5	5	4	2	
3	1	1	1	4	1	2	2	1	5	4	4	4	2	5	4	4	1	4	1	1	4	3	1	5	5	5	3	2	4	4	4	3	5	3	4	
1	1	1	1	4	4	2	4	5	5	5	5	3	1	5	5	4	1	5	1	1	5	4	1	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	
1	2	1	1	1	2	3	1	2	5	2	5	4	2	3	4	5	2	4	1	1	4	3	1	5	5	4	3	1	5	5	4	3	5	3	4	

ADAPTABILIDAD																									
SOLUCION DE PROBLEMAS								PRUEBA DE LA REALIDAD									FLEXIBILIDAD								
P1	P15	P29	P45	P60	P75	P89	P118	P8	P35	P38	P53	P68	P83	P88	P97	P112	P127	P14	P28	P43	P59	P74	P87	P103	P131
4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2
4	4	5	4	5	1	4	2	4	1	2	1	1	1	2	1	4	2	2	2	3	4	4	4	1	4
4	5	5	5	5	3	5	2	5	1	1	2	1	2	4	2	5	1	3	2	5	4	4	2	2	2
5	4	4	5	5	1	4	2	4	1	1	4	1	2	4	2	4	1	1	2	1	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1
4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	1	3	1	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	2	3	2	4	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	4
3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1
1	4	4	4	4	1	4	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	2
5	4	4	4	4	1	4	2	4	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	3
4	5	3	4	4	1	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	1	4	2	4	5	4	4	1	4
4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	3	4	3	3	2	4	1
4	4	4	3	2	1	5	2	4	1	1	1	1	3	4	1	5	1	2	3	2	2	2	2	2	1
5	5	3	5	4	1	4	1	3	1	3	1	1	2	4	1	1	1	2	1	2	2	4	1	2	5
4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	1	2	3	3	4	2	4	1	3	2	2	4	3	2	3	4
3	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	1	1	3	2	5	1	2	2	2	4	4	1	2	2
3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
5	5	4	4	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	5	3	1	1	1
4	3	3	4	4	2	4	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1
3	4	4	4	4	1	4	2	4	2	1	2	1	1	4	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2
4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	5	4	1	3	5	3	2	3	3	2	4	2	5
4	2	4	4	4	3	5	2	5	2	1	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	2	4	2	4	1	1	2	1	2	3	2	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1
4	4	4	4	5	1	4	1	5	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	2	5	4	1	2	2
3	3	4	5	4	1	5	2	5	1	2	1	1	1	5	2	3	1	1	1	1	4	5	1	1	2
5	4	4	5	4	2	4	2	4	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	4	2	4	2	1	3
3	3	5	3	3	1	1	3	3	5	1	1	1	1	1	1	2	3	1	5	2	1	3	1	4	3
3	4	5	4	4	2	5	1	3	1	1	2	1	1	4	1	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3

MANEJO DE LA TENSION																	ESTADO DE ANIMO GENERAL																	
TOLERANCIA A LA TENSION									CONTROL DE IMPULSOS								FELICIDAD						OPTIMISMO											
P4	P20	P33	P49	P64	P78	P93	P108	P122	P13	P27	P42	P58	P73	P86	P102	P117	P130	P2	P17	P31	P47	P62	P77	P91	P105	P120	P11	P20	P26	P64	P80	P106	P108	P132
4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5
4	4	4	2	1	4	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	5	5	3	2	1	4	3	4	4	4	1	4	4	5	5
5	5	2	2	2	4	2	4	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	5	4	3	2	2	5	5	5	5	2	5	4	4	5	
4	4	3	2	1	4	1	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	5	5	5	2	1	4	4	4	4	1	4	4	4	5	
4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	5	1	4	4	4	5
4	4	2	1	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	1	2	2	1	3	2	3	4	3	2	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	1	2	2	4	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4
4	4	3	4	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	3	3	3	2	1	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5
4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	4	5	4	1	1	5	4	4	4	4	1	5	4	4	5
4	4	3	2	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	5	3	1	1	2	3	4	4	4	1	4	3	4	5
3	2	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	3	4	5	3	3	2	3	5	5	2	5	3	3	4	4	4
5	4	4	1	1	2	4	4	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	5	3	4	2	1	2	3	5	4	4	1	4	4	4	5
4	4	2	2	1	4	2	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	5	4	1	1	5	5	5	4	4	1	4	5	5	5
4	5	4	2	2	5	2	5	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	3	5	3	1	1	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5
3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	5
4	4	4	2	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	1	5	4	4	4	4	2	4	4	4	5
3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4
4	4	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	5	5	5	1	1	4	5	4	4	5	1	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5
4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2	1	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4
3	4	4	2	4	2	5	2	2	3	5	3	3	2	4	2	2	5	1	4	3	5	4	3	2	2	3	4	4	5	4	5	3	2	4
3	1	4	1	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	5	4	2	1	4	3	1	1	5	2	5	5	4	4
4	3	3	2	2	4	2	4	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	3	3	5	3	1	1	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4
4	5	4	1	1	5	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	4	1	1	3	4	5	5	5	1	5	4	5	5
4	4	4	1	1	5	1	5	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	5	1	5	5	5	2	1	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5
5	4	3	1	1	4	1	5	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	4	2	5	4	4	2	1	4	4	5	4	4	1	5	4	5	5
4	4	5	4	1	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	5	5	5	5	3	1	5	4	3	5	4	5	1	5	5	2	5
4	5	4	2	3	4	2	5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	5	5	4	1	1	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5

INCONSISTENCIAS															RUBRICAS DE OBSERVACION				
IMPRESIÓN POSITIVA								IMPRESIÓN NEGATIVA							DESEMPEÑOS				
P5	P34	P50	P65	P79	P94	P109	P123	P12	P25	P41	P57	P71	P101	P105	D1	D2	D3	D4	D5
4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	5	3	4	4	3	2
4	5	2	1	2	1	5	2	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	5	4	3	4	4	3
4	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3
4	3	1	2	3	1	4	3	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3
4	2	4	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	4	3	3	3	3	2
4	4	2	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	3
4	4	1	1	2	2	5	2	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	3
4	3	4	1	3	4	4	2	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	3	4
5	5	1	5	3	1	5	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2
3	3	4	4	1	1	4	4	3	1	1	3	1	1	2	3	2	3	1	2
4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	3	2	3	3	2
4	1	2	5	3	2	1	3	1	1	1	2	1	4	5	3	4	4	3	3
4	4	4	4	2	4	4	3	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2
3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	1	5	3	3	3	2	2
4	3	4	3	2	4	4	2	2	1	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3	2	2
4	5	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	1	4	4	3	4	3	3
4	2	3	2	3	2	4	3	1	1	1	2	1	1	4	3	2	3	3	2
5	4	3	4	4	5	2	3	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
4	4	2	2	2	2	5	2	5	1	1	3	1	1	4	3	3	3	3	2
4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	4	2	4	4	2	2
3	3	5	4	2	5	5	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	4	2
3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	2	2
3	4	2	4	4	2	5	4	1	1	1	2	1	1	4	3	2	3	3	2
5	4	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	4	3
4	4	2	2	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	5	3	2	1	3	3



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra,
2018

AUTORA:

Br. Lizaura Arribasplata Rodas

E. mail: lizaura14@hotmail.com

Tesis para optar el grado académico de maestro en problemas de aprendizaje

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018” tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183 – Pitágoras - Puente Piedra -2018. La metodología de la investigación se realizó bajo el diseño no experimental transeccional, tipo de investigación aplicativo descriptivo y correlacional causal, porque determinó la relación entre las variables de estudios, apoyándose en el método hipotético deductivo. La población de estudio estuvo conformada por 28 maestros del nivel primaria que representa la totalidad de maestros de dicha institución, para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta haciéndose uso de un instrumento de escala ordinal para medir la inteligencia emocional, validado por Barón Ice: Na y adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional por Zoila Abanto, Leonardo Higuera y Jorge Cueto. Además también se utilizó el instrumento de las Rubricas de Observación de Aula para medir el desempeño docente en aula, aprobado con el artículo 1 de la Resolución de Secretaria General N° 078-2017 –MINEDU, el mismo que ha sido modificado a través de la Resolución de Secretaria General N° 237-2017—MINEDU, así mismo este a su vez fue modificado con la Resolución Ministerial N° 138 – 2018 – MINEDU. Ambos instrumentos se aplicaron a 28 maestros del nivel primario donde la aplicación de ambos instrumentos indicó una confiabilidad alta. Los análisis estadísticos se realizaron a través del software SPSS versión 24. Los resultados obtenidos después del acopio, proceso y el análisis de datos, mostraron que la prueba de verosimilitud y chi cuadrado donde $p: 0.250 > \alpha: 0.05$ significa que se debe aceptar la dependencia de la variable de inteligencia emocional sobre la variable

de desempeño docente. Según los resultados de la prueba de Nagelkerke de 0.016% de la variación de la ejecución de la inteligencia emocional está explicada por la variable incluida en el modelo *Palabras claves*: inteligencia emocional, desempeño docente, enseñanza.

Abstract

This research work entitled "Emotional intelligence in the teaching performance of EI No. 8183 Pitágoras of Puente Piedra 2018" had as its general objective to determine the incidence of emotional intelligence in the teaching performance of EI 8183 Pitágoras of Puente Piedra – 2018. The methodology of the research was carried out under the non-experimental transactional design, type of descriptive and correlational causal application research, because it determined the relationship between the study variables, based on the hypothetical deductive method. The study population consisted of 28 teachers from the primary level representing the total number of teachers of said institution, for data collection, the survey technique was used making use of an ordinal scaling instrument to measure emotional intelligence, validated by Baron Ice: Na and adaptation and standardization of the inventory of emotional intelligence by Zoila Abanto, Leonardo Higuera and Jorge Cueto. In addition, the instrument of Classroom Observation Rubrics was also used to measure teacher performance in the classroom, approved with article 1 of the Resolution of General Secretary No. 078-2017 -MINEDU, which has been modified through the Resolution of Secretary General No. 237-2017-MINEDU, likewise this in turn was modified with Ministerial Resolution No. 138 - 2018 - MINEDU. Both instruments were applied to 28 teachers at the primary level where the application of both instruments indicated high reliability. The statistical analyzes were carried out through the software SPSS version 24. The results obtained after the collection, processing and analysis of data, showed that the test of likelihood and chi square where $p: 0.250 > \alpha: 0.05$ means that the dependence of the variable of emotional intelligence on the variable of teaching performance must be accepted. According to the results of Nagelkerke's test of 0.016% of the variation of the execution of emotional intelligence is explained by the variable included in the model.

Keywords: emotional intelligence, teaching performance, teaching.

Key Words: labor training and labor inserti

Introducción

Los seres humanos estamos atravesando por un proceso de cambios que influyen en el ámbito político, social, científico, cultural y laboral. El contexto donde se desenvuelven los docentes en una institución educativa pública el cual viene atravesando por un proceso de cambios como políticos, curriculares, educativos por el cual la globalización plantea escenarios distintos a los acostumbrados. Los maestros esperan que el trabajo realizado en la escuela brinde la posibilidad de formar estudiantes preparados para la vida y a la vez les permite su trabajo como una fuente de satisfacciones. En la última década, la investigación sobre la inteligencia emocional y desempeño docente ha experimentado un gran interés. La inteligencia emocional es definido como “una parte de la inteligencia social que influye en la capacidad de controlar nuestras emociones y la de los demás, discriminar entre ellos y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (Mayer y Salovey, 1983, p. 230). Las organizaciones confrontan constantemente la necesidad de mejorar su desempeño laboral para fortalecer la competitividad y de mantenerse de manera óptima en su contexto y este se verá incrementado con la satisfacción laboral por parte de sus maestros. Estas satisfacciones se producen en la medida en que la actividad a la cual el sujeto se dedique y resulte agradable, ofreciendo el reconocimiento social de los demás, aporte de recursos económicos que se consideran suficientes, etc. Sin embargo, en el ámbito educativo, no siempre la práctica laboral aporta dichas satisfacciones a los trabajadores, puesto que constantemente estamos inmersos a cambios de paradigmas y el desarrollo acelerado de la tecnología, por lo que las empresas educativas y sus individuos se ven impulsados en desarrollar procesos gerenciales que generen mecanismos de adaptación o innovación tecnológica para propiciar un mejoramiento continuo de la calidad y desempeño de sus colaboradores. En este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones, las cuales repercuten de manera negativa en la satisfacción laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, esta afirmación que es definida por Goleman (1995), como inteligencia emocional. Se ha notado que cada uno, no influye positivamente en el estado de ánimo de los demás, lo cual no permite que las emociones sean un método de comunicación eficiente y por tanto no se aprovecha hábilmente el contagio emocional, no se busca que cada uno sea parte del equipo emocional a otro u otros, como consecuencia de ello no se favorece en nada al bien de cada uno y especialmente

de la institución. Debe considerar que las personas se apegan emocionalmente a casi todos los elementos de la vida laboral y esto se relaciona con la satisfacción laboral en todos los trabajos y en todas las especialidades, por ende es necesario que el Minedu considere la inteligencia emocional. El Minedu por medio de la unidad de gestión local debe promover, participar y trabajar en función de la búsqueda de un desempeño laboral novedoso que logre el desarrollo de todas las potencialidades de los docentes para poder actuar y cumplir su desempeño de acorde con las necesidades del entorno o donde el Minedu y su personal toman la responsabilidad de dar respuestas asertivas de acuerdo a las exigencias de la actualidad, cumpliendo con sus funciones primordiales entre las cuales se encuentra las acciones de planificación necesarias para cada escenario. **Trabajos previos** Argoty, Romero y Guevara (2015), en su artículo titulado “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral”. El objetivo de dicho artículo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en la organización Amanecer Médico, sede administrativa de Cali Colombia. Esta investigación de estudio corresponde al diseño correlacional no experimental, para el cual se trabajó con una muestra de 23 trabajadores de dicha organización. Los resultados que se obtuvo fue que el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de las empresas, orientará de manera segura a los trabajadores a mejoras significativas en la calidad del trabajo de su personal, pudiendo llegar a desarrollar aspectos importantes en lo social, como la capacidad para formar equipos de trabajo y para adaptarse a nuevos cambios laborales. Ricalde (2014) en su investigación titulada: *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013*; La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional,. La población estuvo constituida por los 250 Beneficiarios del Programa Vamos Perú de la Región Ancash. La muestra de 152 casos, para la recopilación de datos se utilizó instrumentos aplicados de ambas variables capacitación laboral y la inserción laboral, el análisis de los datos se realizó con la correlación Spearman. Se encontró una correlación significativa ($r= 0,845$, $p<0,05$). En mi opinión, se parte del supuesto de que la capacitación es una inversión y no un gasto para la Región, y que se brinda de acuerdo a una necesidad específica. Teniendo en mente, se decide trabajar con la fuerza, en tanto que la razón de ser de la Región es solucionar los problemas de la comunidad a la cual representa. **Inteligencia emocional** Es un conjunto de

habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarnos y enfrentar las demandas y presiones del medio. **Desempeño docente** El desempeño docente es primordialmente el ejercicio de reflexión sobre el sentido de la profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad en el que constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que los estudiantes logren los aprendizajes fundamentales durante el proceso de la educación básica

Problema general ¿La Inteligencia emocional tendrá incidencia en el desempeño docente de la I.E. N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018? **Hipótesis General.** La inteligencia emocional tiene incidencia en el desempeño docente en la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. **Objetivo General.** Determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Metodología. El método que se empleó en la presente investigación fue el hipotético deductivo. Este método nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, asimismo porque buscará la objetividad y medirá la variable del objeto de estudio. Con referencia al método hipotético deductivo. **Tipo de estudio.** El presente trabajo de investigación es básico y correlacional Al respecto Villegas et al. (2011), señalaron: En lo que a investigación básica se refiere, podemos decir que se trata de los problemas teóricos, sustantivos o específicos, para describir, explicar, predecir determinada realidad o un aspecto de ella. Se trata de sustentar de construir una nueva teoría general de la educación, de sustentar teóricamente la naturaleza social de la educación (p. 87). **El diseño** de esta investigación es no experimental, de corte transversal. Es no experimental, porque se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes.

Resultados. Hipótesis general. La inteligencia emocional tiene incidencia en el desempeño de los docentes de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Tabla 1. *Prueba de ajuste de los modelos en la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal del desempeño docente*

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4.421	4	.352
Desvianza	4.265	4	.371

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 9, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: .352 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional intrapersonal y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra el puntaje de Nagelkerke de 0,016% indica que la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal aporta en 1,6% en el desempeño docente.

Hipótesis específica 1. La inteligencia emocional intrapersonal tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 2. *Prueba de ajuste de los modelos en la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal del desempeño docente*

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	4.421	4	.352	Cox y Snell	.015
				Nagelkerke	.016
Desvianza	4.265	4	.371	McFadden	.006

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 9, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: .352 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional intrapersonal y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra el puntaje de Nagelkerke de 0,016% indica que la incidencia de la inteligencia emocional intrapersonal aporta en 1,6% en el desempeño docente. **Hipótesis específica 2.** La inteligencia emocional interpersonal tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018

Tabla 3. Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal del desempeño docente

Información sobre la bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	3.486	4	.480	Cox y Snell	.029
Desvianza	3.774	4	.437	Nagelkerke	.032
				McFadden	.012

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 11, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0,480 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional interpersonal y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 0,032% indica que la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal aporta en 3,2% en el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

H1. H1. La inteligencia emocional en adaptabilidad tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 4. Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional de adaptabilidad en el desempeño docente

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	5.655	4	.226	Cox y Snell	.017
Desvianza	5.524	4	.238	Nagelkerke	.017
				McFadden	.013

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 13, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0.226 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional adaptabilidad y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 1,7% indica que la incidencia de la inteligencia emocional interpersonal aporta en 1,7% en el desempeño docente, que por lo visto es muy bajo.

Hipótesis específica 4

H1. La inteligencia emocional en manejo de la tensión tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 5. Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional de manejo de la tensión en el desempeño docente

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	3.597	4	.463	Cox y Snell	.169
Desvianza	4.993	4	.288	Nagelkerke	.186
				McFadden	.077

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 15, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0.463 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional de manejo de la tensión y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 0,186% indica que la incidencia de la inteligencia emocional de manejo de la tensión aporta en 18,6% en el desempeño docente.

Hipótesis específica 5

H1. La inteligencia emocional en el estado de ánimo general tiene incidencia en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Tabla 6. Prueba de información sobre la bondad de ajuste en la incidencia de la inteligencia emocional del estado de ánimo general en el desempeño docente

Bondad de ajuste					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	7.511	4	.111	Cox y Snell	.036
Desvianza	6.481	4		Nagelkerke	.039
			.166	McFadden	.015

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 17, la prueba de verosimilitud y r-cuadrado donde $p: 0.111 > \alpha: 0,05$ esto indica que no existe independencia entre la variable inteligencia emocional estado de ánimo y desempeño docente, es decir son variables dependientes, por tanto el modelo es aplicable en el análisis del presente trabajo. Por otra parte el puntaje de Nagelkerke de 0,039% indica que la incidencia de la inteligencia emocional estado de ánimo aporta en 3,9% en el desempeño docente

Discusión. El motivo de la investigación es determinar la incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra 2018, luego de la estadística aplicada a los docentes del nivel primaria, los resultados del análisis estadístico, dan

cuenta de la existencia de una relación $r = 58,9\%$ entre las variables: inteligencia emocional y desempeño docente y una significancia de $p=0,006$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose que: Existe incidencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente de la institución objetivo, dándose respuesta a la hipótesis general, resultados que tienen coincidencia con: Argoty, Romero y Torres (2015), en su artículo titulado “Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral”. El objetivo de dicho artículo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral, en la organización Amanecer Médico, sede administrativa de Cali Colombia. Esta investigación de estudio corresponde al diseño correlacional no experimental, para el cual se trabajó con una muestra de 23 trabajadores de dicha organización. Los resultados que se obtuvo fue que el desarrollo de la inteligencia emocional dentro de las instituciones educativas, orientará de manera segura a los docentes a mejoras significativas en la calidad del trabajo de su personal, pudiendo llegar a desarrollar aspectos importantes en lo social, como la capacidad para formar equipos y para adaptarse a nuevos cambios laborales. Asimismo con respecto a la primera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 55,8\%$ entre las variables: inteligencia emocional intrapersonal y desempeño docente, la significancia de $p=0,030$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose que existe incidencia entre la inteligencia emocional intrapersonal y el desempeño docente de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra 2018, al respecto: Collahua y Quispe (2015), realizó una investigación titulada “El clima institucional y el desempeño docente en 03 instituciones educativas del distrito de Comas, Ugel 04 – 2014” para optar el grado académico de magister en gestión pública, para ello utilizó una población de 152 docentes del nivel secundaria para ello cuya muestra fue no probabilístico, el diseño no experimental, transversal, el método que empleó fue hipotético deductivo, la técnica que usó fue la encuesta y el instrumento y el instrumento fue el cuestionario de desempeño docente. De la población mencionada 31.2% se encuentra en nivel deficiente, el 43.4% se encuentra en nivel regular y el 20.4% se encuentra en nivel eficiente. Por lo que se concluye que el desempeño docente en las 3 instituciones educativas es mayoritariamente regular. Con

referencia a la segunda hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 62,2\%$ entre las variables: inteligencia emocional interpersonal y el desempeño docente. La significancia de $p=0,030$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe incidencia entre la inteligencia emocional interpersonal y el desempeño docente I.E 8183-Pitagoras- Puente Piedra 2018, al respecto los resultados coinciden con Ramos y Ramos (2014), en su tesis titulada “Inteligencia emocional y rendimiento escolar del área de Matemática de los estudiantes de secundaria de la I.E Nuestra Señora de la Asunción - Ugel 08, Chilca 2013” para obtener el grado académico de Magister en psicología educativa trabajó con una población de 880 estudiantes de 1° a 5° de secundaria y la muestra fue de 268 estudiantes, los resultados de los niveles de inteligencia emocional fue de 51,1% presenta un nivel alto, el 36,2% presenta un nivel medio y el 12,3% presenta un nivel bajo. Por lo que se concluyó que la mayoría de los encuestados presentan un nivel alto en el rendimiento escolar del área de Matemática. En la tercera hipótesis específica se describen en los resultados del análisis estadístico dando cuenta de la existencia de una relación $r = 0,63,6\%$ entre las variables: inteligencia emocional de adaptabilidad y desempeño docente . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,005$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe incidencia entre la inteligencia emocional de la adaptabilidad y el desempeño docente de la I.E 8183-Pitágoras- Puente Piedra - 2018, Castillo (2015), en su tesis titulada “liderazgo del director y desempeño docente en las instituciones educativas de la ciudad imperial Cañete 2012”, para optar el grado académico de Magister en administración de la educación presentó una población y muestra de 90 docentes, apreciándose que el 65.6% el desempeño está en un nivel bueno, por otro lado el 23,3% de desempeño docente alcanzó un nivel regular, asimismo el 11.1% de desempeño docente se encuentra en un nivel deficiente. En el que se concluyó que la mayoría de los encuestados presentaron un nivel bueno en su desempeño. Con respecto a la cuarta hipótesis específica, los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 57,2\%$ entre las variables: de la

inteligencia emocional del manejo de la tensión y el desempeño docente, presentando una significancia de $p=0,007$ muestra que p es menor a $0,05$ lo que permite señalar que la relación es significativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose que existe incidencia entre la inteligencia emocional del manejo de la tensión y el desempeño docente de la institución objetivo, resultados que no coinciden con Sainz, Fernando, Hernández, Fernández, Bermejo y Pinedo (2012), presentaron un artículo sobre “El manejo del estrés como competencia de la inteligencia Emocional en alumnos del nivel secundaria”. La muestra estuvo conformada por 679 alumnos con edades comprendidas entre los 12 y 18 años. Todos ellos cursan sus estudios de educación secundaria en distritos concertados de la comunidad Valenciana. El del estrés se valoró mediante el inventario de inteligencia emocional BARON-ON aptitudes intelectuales mediante el test de actitudes diferenciales. Los resultados apuntan a la existencia las diferencias estadísticamente significativas en autopercepción del manejo estrés según el nivel intelectual manifestado por los participantes. No existiendo diferencias en el manejo del estrés y estado de ánimo general. La incidencia de la inteligencia emocional y el desempeño docente, en sus dimensiones de intrapersonal, interpersonal y estado de ánimo general, se halló una incidencia positiva, es decir a mayor desarrollo de la inteligencia emocional, mayor será el rendimiento académico de los estudiantes Finalmente en la última hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 44,2\%$ entre las variables de la inteligencia emocional del estado de ánimo y el desempeño docente, a significancia de $p=0,017$ muestra que p es menor a $0,05$, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyéndose de que existe incidencia entre la inteligencia emocional del estado de ánimo y el desempeño docente de la institución objetivo. Ramos (2014), en su tesis de investigación titulada “Motivación laboral y desempeño de los docentes de la I.E 6070 – Héroe del Alto Cenepa de la Red 11 - Ugel 01- Villa el Salvador 2012” para obtener el grado de Magister en educación donde la población y muestra es de 59 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria del turno mañana y tarde por lo que se investigó que los docentes con motivación laboral baja el 6.8% de los docentes presentan un deficiente desempeño, el 5,1% de los docentes se encuentran en regular desempeño docente. Así mismo los docentes con motivación laboral de nivel moderado,

el 1.7% tiene un desempeño docente, 59,3% tiene regular desempeño docente y el 5,1% tiene un buen desempeño docente. Los docentes con motivación laboral de nivel alto el 6.8% presentan regular desempeño y el 15.3% presenta buen desempeño docente. Por lo que se concluyó que la mayoría de los encuestados presenta un regular desempeño docente.

Conclusiones

Primera: La inteligencia emocional tiene incidencia significativa en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018, de lo que $p: 0,006 < \alpha: 0,05$. Por lo tanto se logrará mejorar el desempeño docente manejando adecuadamente la inteligencia emocional.

Segunda: La inteligencia emocional intrapersonal aporta significativamente, donde ($p: 0,030 < \alpha: 0,05$) en el desempeño docente de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por ende se logrará que sean independientes expresando sus sentimientos para la realización de sus metas de enseñanza.

Tercera: La inteligencia emocional interpersonal aporta significativamente, donde ($p: 0,003 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por ende presentaran buenas habilidades sociales en el desenvolvimiento del trabajo en equipo.

Cuarta: La inteligencia emocional de adaptabilidad aporta significativamente, donde ($p: 0,005 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por lo tanto los docentes manejaran diversas estrategias para adaptarse a las diversas situaciones del entorno educativo.

Quinta: La inteligencia emocional de manejo de la tensión aporta significativamente, donde ($p: 0,007 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por lo tanto los docentes serán calmados y rara vez impulsivos.

Sexta: La inteligencia emocional de estado de ánimo aporta significativamente, donde ($p: 0,017 < \alpha: 0,05$) en el desempeño de los docentes de la I.E 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018. Por lo tanto los docentes tienden a generar un clima de tranquilidad y de influir de manera positiva en el trabajo.

Referencias

Argoty, E.; Romero, J.; Guevara, L. (2015), Relación de la Inteligencia emocional con el desempeño laboral.

Castillo, V. (2015), Liderazgo del Director y desempeño docente en instituciones educativas de la ciudad imperial Cañete 2012.

Collahua, J.; y Quispe, F. (2015), *El clima institucional y el desempeño docente en 03 instituciones educativas del distrito de Comas, Ugel 04 – 2914.*

Ricalde, H. (2014). *La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013*

Ramos, O.; Ramos, M. (2014), *Inteligencia emocional y rendimiento escolar del área de Matemática de los estudiantes de secundaria de la I.E Nuestra Señora de la Asunción – Ugel 08, Chilca 2013.*

Sainz, M.; Ferrando, M.; Hernández, D.; Bermejo, R.; Pinedo, L. (2012), El manejo del estrés como competencia de la Inteligencia Emocional en alumnos del nivel secundaria.

Villegas. M, et al. (2011) *Metodología de la investigación científica* México: McGraw-Hill Companies, Inc. DF.

.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Abner CHAVEZ LEANDRO**, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante **Lizaura ARRIBASPLATA RODAS**, titulado “**Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras - Puente Piedra - 2018**” Constató que la misma tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

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

Lima, 17 de julio de 2018



Abner Chávez Leandro

DNI: 22469265



Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E N° 8183 Pitágoras - Puente Piedra - 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Problemas de Aprendizaje

AUTORA:
Br. Lizaura Arribasplata Rodas

ASESOR:

24 %

1	www.urbe.edu	Fuente de Internet	2 %
2	www.educar.eu.info	Fuente de Internet	2 %
3	modelospsicologicos.com	Fuente de Internet	2 %
4	documentips.com	Fuente de Internet	2 %
5	repositorio.urmsa.bo	Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Altamir	Trabajo de estudiante	1 %
7	aleiracelis.blogspot.com	Fuente de Internet	1 %
8	www.snte.org.mx	Fuente de Internet	1 %
9	www.ilustrados.com	Fuente de Internet	1 %



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Obtener
Charly
el 364-18*

FORMATO DE SOLICITUD



SOLICITA:

Visto bueno para la tesis (levantamiento de observaciones)

ESCUELA DE POSGRADO

Lizaura Arribasplata Rodas con DNI N° *09518264*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en *Mz. K2 - Lte 07 - Lomas de Zapallar - Pte. Piedra*
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: *2008-I* del programa: *Maestría en*
(Promoción) (Nombre del programa)

Problemas de Aprendizaje identificado con el código de matrícula N° *2081928788*
(Código de alumno)

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

Siendo alumna de la u.c.v. solicito visto bueno para la tesis, con el cual cumplo con levantar las observaciones recomendadas para su aceptación y proseguir con los trámites correspondientes para la emisión del grado.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.



Lima, 01 de *Septiembre* de 2018

[Firma]
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. *Tesis anillada corregida*
- b. *Copia de R.I. de sustentación*
- c. *Copia del Dictamen*
- d. *Copia del acta de aprobación de Tesis*
- e. *Pantallazo de Turnitin*

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: *984623939*

Email: *lizaura.14@hotmail.com*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

ARRIBASPLATA RODAS LIZAURA

D.N.I. : 09518264

Domicilio : Mz. K2- Lote 07- Lomas de Zapallar- Pte. Piedra

Teléfono : Fijo : Móvil 984623939

E-mail : lizaora.14@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA

Mención : PROBLEMAS DEL APRENDIZAJE

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ARRIBASPLATA RODAS LIZAURA

Título de la tesis:

Inteligencia emocional en el desempeño docente de la I.E. N.º 8183 Pitágoras de Puente Piedra, 2018.

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

14.09.2018