



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos  
Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Doctor en Administración

**AUTOR:**

Mg. Miguel Angel Dominguez Moreno (ORCID: 0000-0002-5007-4943)

**ASESORA:**

Dra. Carmen Elena Carbonell García (ORCID: 0000-0001-9026-2714)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Guadalupe y Fiorella por ser mi motivación.

Miguel Angel

### **Agradecimiento**

A Dios, por sostenerme en cada momento. Al Director General Dr. Ing. José Saldaña Tirado, por brindarme la posibilidad de realizar la investigación en la casa de estudios que dirige, Instituto Superior Tecnológico Superior “Carlos Salazar Romero”.

Miguel Angel

## **Página del jurado**

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Mg. Miguel Angel Dominguez Moreno, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019" presentado en 122 folios, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella expresamente señalada en este trabajo académico.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero 2020



---

Miguel Angel Dominguez Moreno

DNI 08175661

## Índice

	<b>Página</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
RESUMO	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1 Tipo y diseño de investigación	17
2.2 Operacionalización de las variables	18
2.3 Población, muestra	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 Procedimientos	21
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos	22
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. PROPUESTA	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60
Anexo 1 Matriz de consistencia	61
Anexo 2 Instrumentos	63
Anexo 3 Validez y confiabilidad	85
Anexo 4 Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	98
Anexo 5 Base de datos	99
Anexo 6 Artículo científico	101
Anexo 7: Autorización de publicación del artículo científico	108
Anexo 8: Pantalla de Turnitin	109
Anexo 9: Acta de originalidad de la tesis	110
Anexo 10: Formulario de autorización de publicación electrónica de las tesis	111
Anexo 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	112

## Índice de tablas

	<b>Página</b>
Tabla 1 Resultados de la variable inteligencia emocional	24
Tabla 2 Resultados de la variable rendimiento desempeño docente	25
Tabla 3 Correlación entre inteligencia emocional y desempeño docente	26
Tabla 4 Nivel de inteligencia emocional	27
Tabla 5 Caracterización de la inteligencia emocional	29
Tabla 6 Nivel de desempeño docente	30
Tabla 7 Caracterización del desempeño docente	31
Tabla 8 Relación entre la comunicación y el desempeño docente	32
Tabla 9 Correlación entre la comunicación y el desempeño docente	33
Tabla 10 Relación entre la empatía y el desempeño docente	33
Tabla 11 Correlación entre la empatía y el desempeño docente	34
Tabla 12 Relación entre el autocontrol y el desempeño docente	34
Tabla 13 Correlación entre el autocontrol y el desempeño docente	35
Tabla 14 Relación entre la automotivación y el desempeño docente	36
Tabla 15 Correlación entre la automotivación y el desempeño docente	36
Tabla 16 Relación entre el autoconocimiento y el desempeño docente	37
Tabla 17 Correlación entre el autoconocimiento y el desempeño docente	38
Tabla 18 Relación entre relaciones con los demás y el desempeño docente	38
Tabla 19 Correlación entre relaciones con los demás y el desempeño docente	39
Tabla 20 Relación entre autoestima y el desempeño docente	40
Tabla 21 Correlación entre autoestima y el desempeño docente	40
Tabla 22 Comunicación caracterizada	41
Tabla 23 Automotivación caracterizada	42
Tabla 24 Baremos de escala de inteligencia emocional (ANEXO)	68
Tabla 25 Baremos de guía de observación de inteligencia emocional (ANEXO)	72
Tabla 26 Baremos de guía de entrevista de inteligencia emocional (ANEXO)	75
Tabla 27 Baremos de escala de desempeño docente (ANEXO)	78
Tabla 28 Baremos de guía de observación de desempeño docente (ANEXO)	81
Tabla 29 Baremos de guía de entrevista de desempeño docente (ANEXO)	84

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019.

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, el diseño es descriptivo correlacional propositivo con corte transversal. La población docente en la institución está conformada por 77 docentes, pero por motivo de incompatibilidad de horarios se tomó como muestra a 61 docentes. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta haciendo uso del cuestionario de inteligencia emocional y desempeño docente. Además, se utilizó la técnica de observación y entrevista. El instrumento de inteligencia emocional alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.954 y en el de desempeño docente 0.843, lo cual demuestra que los instrumentos a utilizar en la presente investigación son confiables. Los análisis estadísticos se realizaron a través del programa SPSS Statistics 25 .

Los resultados obtenidos después del acopio, proceso y el análisis de datos, muestran que existe una correlación positiva y alta ( $.747$ ) entre la inteligencia emocional y el desempeño docente con una significancia de  $0,000$ . Por lo tanto, se acepta la hipótesis de que existe una relación directa entre ambas variables.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, autocontrol, desempeño docente, aprendizaje.

## ABSTRACT

The present research work entitled “Emotional intelligence and teaching performance of the Carlos Salazar Romero Institute of Excellence - Nuevo Chimbote, 2019” had as a general objective to determine the relationship between emotional intelligence and the teaching performance of the Carlos Salazar Romero Institute of Excellence - Nuevo Chimbote, 2019.

This research has a quantitative approach, the design is descriptive correlational propositional with cross-section. The teaching population in the institution is made up of 77 teachers, but because of incompatibility of schedules, 61 teachers were taken as a sample. For data collection, the survey technique was used using the emotional intelligence and teacher performance questionnaire. In addition, the observation and interview technique was used. The emotional intelligence instrument reached a Cronbach Alpha of 0.954 and in the teaching performance 0.843, which demonstrates that the instruments to be used in the present investigation are reliable. Statistical analyzes were performed through the SPSS Statistics 25 program.

The results obtained after the collection, process and data analysis show that there is a positive and high correlation ( $r = .747$ ) between emotional intelligence and teacher performance with a significance of 0.000. Therefore, the hypothesis that there is a direct relationship between both variables is accepted.

**Keywords:** Emotional intelligence, self-control, teaching performance, learning.

## RESUMO

O presente trabalho de pesquisa intitulado "Inteligência emocional e desempenho docente do Instituto de Excelência Carlos Salazar Romero - Nuevo Chimbote, 2019" teve o objetivo geral de determinar a relação entre inteligência emocional e desempenho docente do Instituto de Excelência Carlos Salazar Romero - Nuevo Chimbote. , 2019.

Esta pesquisa possui abordagem quantitativa, o desenho é correlacional descritivo e transversal. A população docente da instituição é composta por 77 professores, mas devido à incompatibilidade de horários, 61 professores foram tomados como amostra. Para a coleta de dados, foi utilizada a técnica de pesquisa, utilizando o questionário de inteligência emocional e desempenho docente. Além disso, foi utilizada a técnica de observação e entrevista. O instrumento de inteligência emocional alcançou um Alpha de Cronbach de 0,954 e o desempenho do professor de 0,843, o que mostra que os instrumentos a serem utilizados na presente investigação são confiáveis. As análises estatísticas foram realizadas através do programa SPSS Statistics 25.

Os resultados obtidos após a coleta, processamento e análise dos dados mostram que existe uma correlação alta e positiva (0,747) entre inteligência emocional e desempenho no ensino, com significância de 0,000. Portanto, a hipótese de que existe uma relação direta entre as duas variáveis é aceita.

**Palavras-chave:** Inteligência emocional, autocontrole, desempenho no ensino, aprendizado.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo de hoy se plantean cambios constantes, una serie de problemáticas que serán retos para las organizaciones educativas de nivel superior y para sus profesores. La inteligencia emocional hoy en día se considera imprescindible para el éxito de los individuos, es por ello que ahora las empresas buscan esta destreza al momento de seleccionar a su nuevo personal. En los años noventa, los profesores universitarios Salovey & Mayer (2018) explicaron que existen elementos claves que ayudan a regular las emociones y que permiten desarrollar habilidades necesarias para alcanzar el éxito, revolucionando en el campo académico y empresarial (Trujillo & Rivas, 2005, p. 13).

En el Perú, los diarios que se especializan en economía informan de nuevos sistemas de evaluación con periodicidad semestral y anual (¿Qué tipo de evaluación de desempeño quieren las empresas?, 2016), constituyéndose en una herramienta que permite sentar los cimientos para la administración de los talentos humanos. Evaluar el desempeño ayuda a que la empresa identifique el potencial de los colaboradores, lo que contribuye con la selección del trabajador o el despido de aquellos que no cumplan con las expectativas; esto unido a las necesidades emocionales de los colaboradores, le permite lograr un mayor desempeño y resultados satisfactorios a la organización, desarrollando procesos de gestión participativa donde el gerente y su equipo tomen la responsabilidad de dar respuestas a las demandas del entorno laboral y del mercado.

El instituto de excelencia Carlos Salazar Romero fue creado por ley 17394 promulgada el 14 de febrero de 1969, siendo inaugurado el 18 de diciembre de 1969 con la oferta de dos carreras técnicas: administración y metalurgia, luego vendrían otras como contabilidad, electricidad, electrónica, mecánica automotriz y de producción. Por decreto ley 19326, en diciembre de 1976 se convierte en escuela superior de educación profesional. Al promulgarse la ley de educación N° 23384 adquiere la denominación de instituto de educación superior tecnológico. En mérito a R.S. N° 0131-83-ED del 18 de mayo de 1983, se autoriza brindar a la comunidad Neo Chimbotana tres carreras adicionales, completando la oferta actual.

Asimismo, el Gobierno Regional de Ancash, mediante oficio N° 1787-2018-GRA/GR, afirma su interés en suscribir un convenio para establecer mecanismos de cooperación y

colaboración para implementar el modelo de excelencia en la institución, mérito ganado por su arduo trabajo en la formación de técnicos para la comunidad industrial y de servicios de la región y el país, tal convenio firmado coincide con la denominación de instituto de excelencia en sus cincuenta años de vida institucional que se celebrará este 2019.

El instituto de excelencia Carlos Salazar Romero en su vida institucional ha obtenido muchos lauros tanto en el aspecto académico como en lo cívico cultural, y en su afán de seguir posicionándose como centro de formación de calidad está realizando denodados esfuerzos para mejorar su infraestructura y equipamiento y poder acreditar las carreras profesionales que oferta. Sin embargo, se puede observar cómo las personas que laboran en la institución reiteradamente manifiestan estar inmersos a cambios de paradigmas e incremento acelerado de las tecnologías, además de la incomodidad de los cambios que realiza la institución, demostrando su carencia de adaptabilidad. Ante esto, la plana docente no ha logrado adaptarse, presentándose relaciones interpersonales deficientes como desacuerdos que han generado antagonismos, disidencias entre docentes, administrativos y personal jerárquico; todo ello a causa del mal manejo de sus emociones e impulsos, ocasionando bajo rendimiento, falta de empatía, el manejo inapropiado del clima en el aula de clases, problemas entre colegas, entre otros.

En este sentido el Ministerio de Educación debe considerar que los individuos tienen un apego emocional a todos los elementos de la vida laboral relacionándose con la satisfacción laboral en sus áreas de trabajo, por tal motivo, es necesario considerar el constructo denominado inteligencia emocional. La cartera de educación junto a la unidad de gestión competente debe trabajar en conjunto acortando las brechas buscando fomentar el desempeño docente novedoso logrando el desarrollo de sus potencialidades para accionar de acorde con el entorno o donde el personal de educación es responsable al ofrecer respuestas asertivas teniendo en cuenta lo que el mundo actual exige, siendo consecuentes en sus funciones teniendo en cuenta las acciones de planificación para un contexto determinado.

Para el desarrollo de esta investigación, se revisaron diversos antecedentes, a nivel local, nacional e internacional, vinculados con las variables y sus dimensiones; entre ellos podemos mencionar los siguientes:

De acuerdo con Rivas, citado por Quero, Mendoza, & Torres (2014, p. 23), manifiesta que a través de la comunicación las instituciones, logran que las personas identifiquen los procesos administrativos y gerenciales; por lo tanto, es importante ver a la comunicación como un eje central. Asimismo García Canclini citado por (Charry, 2018, p. 27) describe que la comunicación es importante entre distintas culturas para conocer lo que pasa actualmente en el mundo, lo esencial no está en cada cultura aislada sino en las relaciones entre ellas. Existen más de una razón para entender que las teorías propuestas en comunicación nos recuerdan que la conexión y la desconexión con otros son parte de la naturaleza como elementos grupales e individuales, y por tanto el espacio inter es decisivo.

La comunicación en el entorno organizacional es un espacio cuya cobertura ha ido creciendo hasta llegar a los niveles sociales. Asimismo, existe una inminente tendencia en las organizaciones privadas y públicas de no compartir, espacios con mínima comunicación, porque se piensa que la información es poder; y esta actitud debilita la parte comunicativa entre los integrantes del equipo (Noguera, citado por Charry, 2018, p. 28). Asimismo, De Castro, citado en la misma publicación, refiere que ciertas personas piensan que retener la información les da una cierta ventaja en la organización, creyendo que si la propagan se verán en desventaja, manifestándose en una actitud expresa de falta de autoconfianza.

Como señala Marchesi, citado por Canales & Rovira (2016, p. 158), un profesor que demuestra empatía tiene la capacidad de identificar y entender las conductas de sus alumnos y compañeros de trabajo, asimismo considera que las conductas adquiridas se sostienen sobre los cimientos de la atención en el presente. Por otro lado (Roeser, 2012, p. 159) considera que cada profesor mejora la enseñanza en el sistema educativo mediante su crecimiento profesional. A su vez, el bienestar de cada individuo favorece la empatía facilitando las relaciones entre el docente con el alumnado, compañeros y familiares.

Para Decety & Jackson (2004, p. 83) la empatía de las personas se diferencia de otras especies por procesos distintivos surgidos como resultado de la evolución, como la autoconciencia y la toma de perspectiva que permiten comprender las emociones y situaciones complejas. Asimismo, Preston & De Waal (2002, p. 16) sostienen que el estudio de los moderadores de la empatía constituye un medio para lograr el conocimiento cabal de sus componentes, mencionan como importantes moderadores de la empatía a la familiaridad, la similitud, la notabilidad y la experiencia previa.

Los estudios sobre empatía de López- Pérez, Fernández Pinto, y Abad García citado por Segarra, Muñoz, & Segarra (2016, p. 175) concluye que se puede medir la empatía de manera independiente, para ello han diseñado pruebas estandarizadas estructuradas en cuatro escalas, denominada test de empatía cognitiva y afectiva TECA, siendo efectiva en la selección de profesionistas conteniendo perfiles diferentes de empatía, entre ellas la docencia.

El autocontrol se vincula con la capacidad que tienen las personas para asumir su fuerza de voluntad, constructo que supone la originalidad y naturaleza no tan claras. Por otro lado, el análisis de la conducta es considerada como una tendencia de los comportamientos que se aprende en el transcurrir de los tiempos (Thoresen & Mahoney, citados por Montgomery, 2008, p. 222) presentándose una elección entre un reforzador inmediato de menor dimensión y otro de mayor dimensión, pero con efecto retardado (Mazur, 2012, p. 226).

Los datos planteados sugieren que el autocontrol está afectado por la adquisición de nuevas habilidades verbales con las que las personas han desarrollado un alto dominio de su entorno y el desarrollo del lenguaje, manifestando ideas mediante el lenguaje para dirigir su comportamiento (Ribes, citado en Gómez, Muñoz, Benavides, Luna, & Ortiz, 2013, p. 113). En conclusión se sugiere la hipótesis de la tendencia a optar por comportamientos en función a consecuencias demoradas, sea ligeramente fuerte a la presión social, entendiéndose como la aptitud a disminuir la probabilidad del rechazo social presentando diferencias en el grupo el cual se encuentra (Duckworth & Seligman, 2005, p. 941), asimismo los individuos predispuestos a comportamientos en función de consecuencias demoradas pero significativas, mostraron sobresalientes resultados académicos.

Respecto a la automotivación, Gómez, Lapera, León y García citados por Hernández & Matheus (2015, p. 20) afirman que es la habilidad para llevar a cabo acciones por uno mismo, debiéndose presentar antes un motivador, continuando con la problemática diferenciando acciones de manera puntual, solo así se fortalecerán los aspectos psicológico e institucional. En ese sentido Weisinger, en la misma publicación, manifiesta que utilizar de forma inteligente las emociones propiciando intencionalidad da lugar a que trabajen para nosotros con el fin de ayudar a entender la situación; por ello las propuestas para elevar la automotivación reflejan que la función del líder es muy importante porque va a direccionar

y a desarrollar lo que se propone para la organización, específicamente el área de Gestión Humana es el encargado de dirigirlo.

Según Wolters, Pintrich y Karabenick citados por García, Tenorio, & Ramírez (2015, p. 93) refieren que los estudiantes que tienen ligada la automotivación a la autodeterminación presentan buen rendimiento académico, demuestran conductas autónomas en el aprendizaje autorregulado, definen mejor sus metas y regulan la automotivación, aunque el contexto sea limitado. En ese sentido Niemiec & Ryan (2009, p. 138) afirman que se ha logrado la conexión a través de la teoría de la autodeterminación, que se entiende como la afinidad, aptitud y satisfacción de las demandas psicológicas de autonomía, fomentando la motivación al aprendizaje en conformidad con las necesidades básicas de organización, minimizando distractores, identificando y contextualizando información relevante. Sin embargo, Shroff, Vogel, & Coombes (2008, p. 117) analizaron que la percepción de habilidad, la retroalimentación y elección de los alumnos afectan su autodeterminación.

La reflexión cimentada en la metodología mejora la codificación de la nueva información con la que ya existe y abre paso a la autoconciencia sobre el proceso de aprendizaje – planificación - lo que mejora el autoconocimiento (Boekaerts, 1999, p. 451). La profesión docente debe cambiar, convertirse en algo verdaderamente diferente. Las nuevas directrices educativas demandan del docente la adquisición de nuevos conocimientos, pero también del dominio de ciertas competencias que le permitan tener un adecuado ejercicio de su profesión y garantizar un desempeño eficiente y eficaz.

Asimismo, Zabalza (2009, p. 75), manifiesta que es necesario contar con una plana docente universitaria que practique la docencia como una especializada profesión que requiere de ciertas competencias, teniendo en cuenta a la reflexión, innovación, organización de cursos, investigación pedagógica, capacidad de desarrollo curricular y finalmente, liderazgo de grupos. La nueva forma de ejercer la profesión docente requiere de habilidades y capacidades diferentes a las que se dominaban hasta ahora, por lo que se debe reflexionar sobre las competencias que deben tener los profesores que ejercen la tarea docente. Investigar el perfil que debe tener un buen docente permitirá conocer aquellos rasgos que lo definen y por tanto identifican sus competencias docentes a adquirir.

Para Moré, Carmenate , & Junco (2005, p. 59) la satisfacción de los colaboradores es una actitud general que encierra la interacción de una serie de importantes elementos para el trabajo, tales como el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, las posibilidades de superación, la naturaleza del trabajo, los métodos de dirección, el desarrollo profesional y las relaciones interpersonales, entre otros. Así, el entorno laboral está constituido principalmente por las condiciones que brinde el empleador, las cuales constituirán en un importante elemento para la viabilidad de los procesos donde intervienen las personas. Sin embargo, Pozo, Morillejo, Hernández, & Martos, (2005, p. 255) manifiestan que las variables enlazadas a las relaciones con los demás, tales como los conflictos con los superiores y compañeros de trabajo han dado origen a mucha evidencia en la predicción no solo de los resultados institucionales y el desempeño del trabajador, sino también de la satisfacción laboral y el bienestar general de los integrantes de la organización de clases.

Sánchez & Mayor (2006, p. 931) en su investigación con profesores principiantes que contaban con un profesor mentor perteneciente a su misma área de conocimiento, así como con el apoyo de sus colegas del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla; llegó a la conclusión que entre las dificultades que se observaron, destacan los problemas en la enseñanza, en las relaciones interpersonales, haciendo especial referencia a las tutorías, y en el ámbito de gestión o contexto organizacional, respetando la clasificación.

Martínez & Cruz (2008, p. 261) señalan que las acciones relacionadas con el acoso laboral pueden tener como consecuencia la baja autoestima, ocasionado experiencias traumáticas de tipo psicológico llegando al punto de dañar las relaciones laborales, familiares y sociales. Asimismo es de vital importancia la atención psicoterapéutica y médica para contribuir en la autovaloración positiva, permitiendo en lo profesional que la autoestima abra camino para tener una fluida comunicación interpersonal, mejor percepción de la realidad y estrategia para afrontar el estrés (Pando, Aranda, Aldrete, & Reynaga, 2006, p. 8).

Del mismo modo, Sánchez (1999, p. 257) manifiesta que la autoestima es la valoración de un individuo con respecto a su auto-imagen, siendo el componente afectivo de sí mismo, al representar los sentimientos y su evaluación con una ponderación de su valor en un intervalo que va de lo positivo a lo negativo.

Los problemas de salud tienen relación con la disminución del componente motivacional hacia las actividades laborales y la alta carga emocional (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006, p. 407). Los estudios en docencia básica corroboran estos hallazgos en docentes de áreas específicas (Bartholomew, Ntoumanis, & Cuevas, 2014).

A nivel institucional, es necesario establecer áreas cuyas funciones sean diseñar trabajos de diagnóstico, prevenir y darles tratamiento a los problemas en salud psicológica y física. Esto generaría un sentido de pertenencia en los docentes para con la institución y por ende abre espacio para la confianza interpersonal (Caruso, Giammanco, & Gitto, 2014, p. 17).

En cuanto a las diferencias según el género, constatan que la inteligencia emocional es superior en las mujeres, mientras que los hombres tienden más a desarrollar una inteligencia cognitiva. Sin embargo, se hace necesario resaltar que los aspirantes a educadores poseen unos mayores niveles de habilidades emocionales, con respecto a los estudiantes de otras ramas (Adilogullari & Senel, 2014, p. 897). Y es que tradicionalmente, la educación en sus diferentes etapas se ha focalizado en los aspectos académicos obviando los aspectos sociales y emocionales, los cuales tienen una estrecha relación entre el correcto funcionamiento del aula y el bienestar personal, tanto de los discentes como del profesorado (Ghanizadeh & Royaei, 2015, p. 141). Refieren que se obtienen como resultado un bajo rendimiento en los estudiantes, un aumento de dificultades y conductas disruptivas para darle atención a la diversidad latente, lo que esclarece el camino para dotar de estas habilidades a los profesores para obtener una educación de calidad (Herrera, Buitrago, & Ávila, 2016, p. 36).

La inteligencia emocional se basa en saber dirigir y controlar las emociones hacia la consecución de metas, es una inteligencia racional y emotiva, la cual le aporta la habilidad a los docentes de poder escuchar y comunicarse efectivamente para poder adaptarse y responder fácilmente y creativamente ante las múltiples situaciones conflictivas, controlando la impulsividad, así como inspirando confianza y motivación tanto hacia su propio trabajo, como a sus discentes (Yeigh, Woolcott, Donnelly, & Whannell, 2016, p. 117).

La gran carga de interacciones a la que los docentes se enfrentan y las demandas emocionales, están provocando que el nivel de satisfacción por el desempeño laboral decaiga, llegando en ocasiones a generar efectos sobre lo qué y el cómo se enseña, según

manifiesta Barłożek (2015, p. 121). En tal sentido se puede observar la relación entre el proceso enseñanza aprendizaje e inteligencia emocional, así como la importancia de conocer la naturaleza de las emociones que se generan dentro del ámbito educativo (Daghayesh & Zabihi, 2016, p. 261). Desde este modo, hoy existen investigaciones que sugieren que la inteligencia emocional conforma los cimientos de las competencias sociales y emocionales además de ser predictor del éxito tanto en lo académico como en lo profesional (Dolev & Leshem, 2017, p. 23).

Es menester reflexionar ante los constantes cambios sociales y del sistema educativo que giran alrededor de la plana docente. Se han realizado variados estudios sobre este tema, donde se concluye que la inteligencia emocional es fundamental, al igual que los rasgos de personalidad, en la labor docente (Pertegal-Felices, Castejón-Costa, & Martínez, 2011, p. 240). Asimismo, es importante destacar investigaciones, en el campo psicológico y psicopedagógico, que concluyen que la ciencia educativa experimentan cambios hacia el lado de lo afectivo, siendo primordial en el ciclo enseñanza aprendizaje la identidad personal y profesional de los pedagogos quienes influyen en la autoestima de sus alumnos y en la interacción social que se presenta en el aula (Nias, 1996, p. 301).

Los profesores deben ser capacitados en temas de inteligencia emocional, para lo cual es conveniente que se genere un ambiente propicio para su preparación. Hay investigaciones que evidencian que educadores, sin tener los recursos ni la preparación adecuada, toman conciencia de la necesidad de trabajar la educación emocional en el salón de clases (Suberviola-Ovejas, 2012, p. 1162). Además este constructo es analizado en importantes áreas de los individuos que son detonantes para diversas investigaciones (Fernández-Berrocal & Extremera, 2006, p. 9).

El éxito en el campo laboral se relaciona con la importancia de poseer adecuadas competencias profesionales capaces de relacionar inteligencia emocional y éxito profesional, convirtiéndose en una amplia evidencia empírica sobre liderazgo, confirmando así que una alta inteligencia emocional es responsable del éxito de los líderes en las instituciones. En consecuencia, se manifiesta que no solo las competencias del líder tienen importancia, sino también tienen relevancia las del equipo (Boyatzis & Saatchioglou, 2008, p. 98).

La vinculación de las capacidades en cuanto al manejo de emociones del líder y el clima en la organización tienen mayor importancia, según investigaciones actuales, llegando a comprobarse que el 65 % de la percepción de los profesionistas sobre clima laboral tienen relación con las características de inteligencia emocional del líder (Manosalvas, Manosalvas, & Quintero, 2015, p. 12). Por tanto, se evidencia como una de las variables que mejor predice el éxito profesional, a la satisfacción en el trabajo; en tal sentido, en el meta análisis emprendido por Joseph, Jin, Newman, & O'Boyle (2015, p. 298).

El constructo inteligencia emocional se presenta como elemental al momento de explicar el éxito del profesionista, específicamente del docente. En la actualidad se vincula con las habilidades emocionales, de tal manera que estas investigaciones se desarrollan sobre todo atendiendo a la naturaleza asistencial de cada profesión, proponiendo que los profesores de alto status se muestran más satisfechos con su trabajo que los profesores de status más bajo (Algarra, Cabello, Díaz-Arrabal, & Olmo, 2015, p. 203).

Se explica, que, en los profesores, la satisfacción laboral será mayor en función a sus capacidades para gestionar el grupo, principalmente a sus prácticas de liderazgo (López & Gallegos, 2015, p. 169). Asimismo, Páez (2016, p. 684) en su investigación tuvieron un resultado positivo con profesionales asistenciales, tanto en el aspecto educativo como sanitario, a quienes se les identificó con mayores competencias de inteligencia emocional intra e interpersonal, por lo que se corrobora que los individuos con mayor autorregulación emocional van a presentar mayores niveles en satisfacción laboral.

Según Loredó & Rigo (2001, p. 58) el análisis del desempeño de los colaboradores se centra en los aspectos formativos y en el seguimiento, ofreciéndoles el soporte necesario para que mejoren su rendimiento y se simplifique la vinculación con los ciclos de actualización en función a la preparación del docente. En el caso de los profesores de nivel universitario, la importancia de la formación profesional es mayor, dado que los académicos por lo general, cuando ingresan a trabajar a las universidades no reciben preparación en habilidades blandas para el desarrollo de sus actividades como catedráticos. Por el contrario, García-Cabrero, Loredó, Luna, & Rueda (2008, p. 128) afirman que, en los diferentes niveles educativos, la capacitación y aplicación de habilidades blandas, han estado presentes en las discusiones.

Según Gómez (2002, p. 28) la calidad de una casa de estudios a nivel universitario depende de la formación, la capacidad, la responsabilidad y el entusiasmo del personal académico. Actualmente son pocos los profesionales de vocación que se dedican a la docencia, sin embargo cada vez la población escolar va incrementando, haciéndose necesaria la búsqueda de nuevos docentes, acarreado con ello el problema de lograr una buena plana docente (Van de Grift, 2007, p. 135).

Los institutos de educación superior en México enfrentaron la necesidad de reformular su plan curricular, llevando al profesor a aceptar cargos cuyas funciones tienen relación con el quehacer en el aula y cuestiones administrativas, sometiendo a los docentes a constantes exigencias en cuanto a la toma de decisiones, actualización y cambios efectivos a través de la innovación (Sánchez & Maldonado, 2003, p. 334).

Esteve (1995, p. 297) afirma que los cambios sociales son constantes y son fuentes de problemas al notar que ya no se cuenta con la misma funcionalidad, que las realidades fueron cambiadas por otras, desconociendo qué actitud tomar y qué comportamiento tener en esos escenarios. Aquellos profesionales han experimentado sentimientos de preocupación al comparar la enseñanza impartida en el pasado y lo que actualmente ofrecen las instituciones educativas donde laboran.

La inteligencia emocional es considerada como un nuevo enfoque para la comprensión del desarrollo del trabajador en las organizaciones, esta nueva definición ha venido a desplazar la necesidad de las empresas de seleccionar colaboradores con un IQ elevado, a aquéllos que manejen mejor sus emociones y tengan la capacidad de habituarse a entornos cambiantes que caracterizan al nuevo siglo.

Goleman (1996, p. 125) sostiene que el control emocional le permite al individuo tomar conciencia de su estado, entender los sentimientos propios y ajenos, soportar el trabajo bajo presión, sobreponerse a las frustraciones, acrecentar su empatía y relaciones sociales, para incrementar sus posibilidades de desarrollo en el entorno. El autor en su publicación realizada en el año 2013 refiere que existen centros cerebrales específicos que conceptualizan la inteligencia emocional, diferente a los rasgos de personalidad o el coeficiente intelectual.

Goleman (2011, p. 44) sostiene que los individuos tienen dos mentes, una que se rige por el pensamiento y otra por los sentimientos, las cuales interactúan para erigir la vida mental de cada ser humano. La mente consciente es más pensativa y capaz de reflexionar; la mente emocional es impulsiva y poderosa, llegando en ocasiones incluso a ser irracional. Pero cuando surgen las pasiones, ese equilibrio se quiebra y la mente emocional termina por dominar a la mente racional. Al respecto, el autor manifiesta que las habilidades cognitivas se complementan con las habilidades que representa la inteligencia emocional, obteniendo como resultados colaboradores más exitosos o con mayor desempeño. Cuanto más compleja sea la actividad desarrollada, mayor es la importancia que tiene la inteligencia emocional, ya que su deficiencia puede impedir el uso de la inteligencia cognitiva.

Los líderes emocionales ejercen un gran poder sobre las emociones de sus colaboradores. Los líderes que más cautivan a las personas, generalmente son aquéllos que emanan sentimientos positivos, por el contrario, los líderes que emanan sentimientos negativos, repelen a los demás, "...los líderes positivos y entusiastas suelen conservar más tiempo a sus colaboradores (...) la capacidad del líder para inducir un estado de ánimo positivo y cooperativo resulta imprescindible para determinar el éxito del equipo..." (Goleman, 2011, p. 54). En ese sentido, cuando los equipos de trabajo tienen el nivel de inteligencia emocional bajo, acarrearán altos costes en los resultados económicos de la organización, llegando hasta la quiebra y desaparición de la misma. Hoy en día se habla de la alta rentabilidad de la inteligencia emocional, situándola en un lugar privilegiado dentro del entorno laboral.

Se destaca de una manera especial, que las aptitudes innatas permiten ser mejores o peores en el desarrollo de actividades, Gardner (1995, p. 78) en su obra "Estructuras de la Mente", propone una teoría denominada "inteligencias múltiples" haciendo referencia al constructo inteligencia emocional, encontrándose relación con la inteligencia interpersonal e intrapersonal. Asimismo, sugiere un concepto distinto de los fenómenos cognitivos, dándole una visión múltiple al concepto de inteligencia. El autor sostiene que, al presentarse variados problemas, también existen variados tipos de inteligencias que pueden ser adaptados y aplicados a la resolución de los mismos; Gardner ha identificado distintos tipos de inteligencia: intrapersonal, interpersonal, musical, viso-espacial, lógico-matemática, lingüístico-verbal, naturalista y corporal-quinestésica.

La teoría triárquica estudia la inteligencia desde el punto de vista psicológico cognitivo, ésta fue propuesta por Sternberg (1989, p. 68) quien afirma que la inteligencia y el mundo interno del individuo se relacionan mediante los componentes implicados en el pensamiento: los metacomponentes, que son los procesos ejecutivos que se usan en la planificación, control y verificación en la solución de problemas; los componentes de ejecución, son procesos de nivel bajo entre los implicados en hacer viables los requerimientos de los metacomponentes; y los componentes de adquisición cognitivos que son procesos utilizados para la solución de problemas.

El enfoque liberador educativo pretende formar individuos para la toma de acción, construyendo y transformando nuevos entornos, propiciando la práctica sistemática de la reflexión a partir del desarrollo del pensamiento crítico. Freire (2005, p. 88) sostiene en su teoría liberadora, que el diálogo como técnica permitirá la comunicación entre profesor, alumnos y entre éstos identificando un diálogo horizontal, y no el método vertical utilizado en la enseñanza tradicional.

Ausubel (1983, p. 55) afirma que la labor del profesor radica en conocer los contenidos de su enseñanza y sobre todo, que ese contenido tenga sentido en el estudiante. Un buen profesor debe tener conocimientos sólidos de las disciplinas impartidas, asimismo conocimientos de estrategias pedagógicas que le permitan lograr los conocimientos en los alumnos respetando sus características individuales. La pedagogía se fundamenta en la demostración del nivel profesional, donde el docente no solo debe saber, sino también saber hacer, relacionando el contenido de la disciplina que imparte con otras disciplinas, considerando el contexto con el fin de generar aprendizajes duraderos.

También es oportuno señalar la teoría socio constructivista o teoría del constructivismo social de Vigotsky (1978, p. 66), donde se le otorga al educador un rol fundamental, al considerarlo como facilitador, capaz de erigir aprendizajes más estructurados. El autor afirma que, el educador para tener un desempeño eficiente debe promover el interés de los estudiantes, muchas veces el estímulo que recibe en su entorno familiar o comunitario no es el adecuado, aún así, en ese escenario, el docente debe tener la capacidad de desarrollar en sus alumnos habilidades cognitivas que le permitan un óptimo razonamiento, enseñándoles a pensar; es decir, estimularlos a tomar conciencia de sus procesos y estrategias mentales para lograr controlarlos.

La comunicación es la habilidad que tiene el individuo para expresar mediante el lenguaje no verbal y verbal emociones, pensamientos, ideas y sentimientos, entre otros. También se define como la aptitud que tienen los individuos para intercambiar ideas de forma efectiva, identificando rutas emocionales para mejorar su mensaje, enfrentando directamente los temas complicados, buscando el discernimiento mutuo y compartir información con los demás (Goleman, 1995, p. 64).

Para Torrealba (2004, p. 25) la empatía es la capacidad que tienen las personas para interiorizar las vivencias del otro. Asimismo, Husserl citado por Torrealba (2004, p. 26) introdujo el concepto de empatía como una experiencia que la propia conciencia hace de sí misma, en comparación con la conciencia ajena y sus vivencias.

Se entiende el autocontrol cuando los individuos pueden manejar sus propios impulsos y estados de ánimo, teniendo en cuenta que las emociones como tal, no son ni buenas ni malas. Los individuos necesitan dirigir oportunamente las excitaciones nerviosas, coger las riendas de sus pensamientos y llegar a ser efectivos solucionando problemas, asumiendo la responsabilidad del propio desempeño laboral, ser flexibles en las situaciones de cambio y sentirse cómodos con la nueva información (Goleman, 1995, p. 68).

Goleman (1995, p. 72) refiere que la automotivación consiste en hacer uso del sistema emocional para mantener en movimiento todos los sistemas de la persona, es decir, se trata de emociones que van a guiar o dar facilidad para que se cumplan las metas planteadas, esforzándose por mejorar y alcanzar la excelencia; para llevarla a cabo, las personas deben tener pensamientos positivos, el poder de la visualización, activar la respiración abdominal, mejorar el sentido del humor, tener actividad física, relacionarse con otras personas y hasta tener un mentor emocional.

El autoconocimiento hace referencia a la autoevaluación y a cómo se maneja la persona paralelamente en los roles de observador y actor, siendo capaz de reconocer los estados de ánimo propios, recursos e intuiciones. Se debe ser capaz de reconocer las propias fortalezas y debilidades, tener un fuerte sentido de la capacidad y valor propios (Goleman, 1995, p. 68).

Las relaciones con los demás implican inducir a que las otras personas generen las respuestas deseadas, se puede dar en dos aspectos: esporádicas y a largo plazo. Se deben

idear estrategias efectivas de argumentación, entender que la escucha debe ser abierta y desarrollar mensajes que convengan a la hora de negociar o resolver conflictos, buscando siempre inspirar y guiar al grupo; dando inicio o administrando nuevas situaciones que permitan cohesionar al grupo a fin de que éste contribuya a alcanzar las metas establecidas (Goleman, 1995, p. 69).

Para Goldstein (1989, p. 124) la autoestima es una habilidad social, donde se reconocen un conjunto de respuestas que pueden ser verbales o no, a través de las cuales una persona es capaz de expresar sus preferencias, necesidades, sentimientos, derechos u opiniones en un contexto interpersonal de manera asertiva.

Diversos investigadores refieren que el performance del profesor es un factor crucial en el desarrollo de la organización educativa, se han preocupado por estudiarlo y potenciarlo, para ello se han creado instrumentos que permitan medirlo como las evaluaciones de desempeño consideradas dentro del quehacer de todas las instituciones que permiten analizar futuros reconocimientos o promociones a los profesores (MINEDU, 2018).

El desarrollo de la enseñanza y la preparación de clases están referidas a las asignaturas impartidas por el educador, así como como a las competencias pedagógicas y principios necesarios para estructurar el proceso de enseñanza; involucra los objetivos, las competencias, habilidades, valores y actitudes del docente, que debe poner de manifiesto a fin de ser consideradas dentro de la evolución de la enseñanza (Valdés, 2004, p. 72).

Bolaños & Molina (2007) sostienen que la creación de ambientes que favorezcan el aprendizaje no debe restringirse al salón de clases, es necesario incorporar a este concepto cualquier elemento en el cual interactúen alumnos y docentes. Además, manifiestan que este tipo de ambientes deben propiciar aprendizajes motivadores y duraderos, por lo que alumnos y docentes deben participar para lograr una atmósfera apropiada y afectiva donde se fomente la libertad de expresión, el respeto, la democracia y la solidaridad.

Preparar a los alumnos para el aprendizaje implica lograr un compromiso real de los alumnos con el proceso y las metas de enseñanza, lo cual debe ser la misión principal en una institución educativa, promoviendo desarrollo y oportunidades de aprendizaje para los educandos considerando las variadas habilidades que debe desarrollar el profesor para captar el interés del educando en el aprendizaje (Valdés, 2004, p. 73).

Montero (1996, p. 63) sostiene que lo enseñado no se puede definir de manera descriptiva como práctica real de los profesores en las aulas, ya que, como todo en el campo educativo, además se define por su aspiración y no sólo por su aspecto. El objetivo de la institución es el de integrar nuevos miembros en la sociedad y, en su medida, intentar mejorarla.

Por lo descrito en las páginas precedentes, surge la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre inteligencia emocional y desempeño docente del instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019?

Esta investigación se justifica epistemológicamente ya que se toman como referencia sobre inteligencia emocional la teoría de Goleman Daniel y la teoría liberadora de Freire Paulo; estas teorías sentarán las bases necesarias y serán el sustento para fundamentar los hallazgos del presente estudio. Además, se justifica de manera práctica, ya que se espera que los resultados obtenidos, se constituyan en aportes significativos para la institución en estudio. Se justifica académicamente ya que se brindarán las pautas que debe tener un docente para mejorar en su desempeño dentro de la institución, lo cual se traduce en una mejora en el nivel del instituto que recientemente ha sido denominado de excelencia. Tiene utilidad académica porque la mejora del desempeño del docente se traducirá en un mejor rendimiento de los educandos, y por lo tanto una implicancia social, ya que, al tener alumnos mejor preparados, se formará una mejor sociedad.

#### Objetivo General

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019.

#### Objetivos específicos

Identificar el nivel de inteligencia emocional en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Identificar el nivel de desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre la empatía y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre el autocontrol y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre la automotivación y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre las relaciones con los demás y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Analizar la relación entre la autoestima y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Proponer un programa de manejo de emociones en los profesores de la institución, según demanden los resultados de investigación.

Para comprobar la relación para estas variables se han formulado las siguientes hipótesis:

Hi: Existe una relación directa entre inteligencia emocional y el desempeño docente del instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019.

Ho: No existe una relación directa entre inteligencia emocional y el desempeño docente del instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de estudio

Atendiendo a su naturaleza la investigación es no experimental porque no se manipuló ninguna variable. Según su carácter es correlacional, por cuanto su propósito fue determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente.

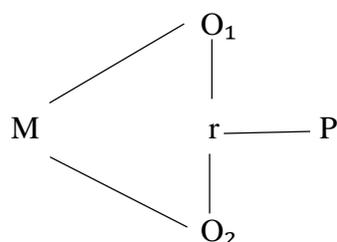
Según su naturaleza es cuantitativa porque sus resultados fueron sometidos al análisis estadístico.

Por su temporalidad, es transversal, porque se evaluó a la población en un momento dado, comparando los resultados en un único momento.

#### Diseño de Investigación

El diseño del presente trabajo de investigación es descriptivo correlacional propositivo con corte transversal. El objetivo de los diseños descriptivos es evaluar la incidencia de las variables determinadas en la población; el diseño correlacional transversal describe la relación entre las dos variables en el periodo de tiempo establecido (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 158); finalmente, el diseño es propositivo ya que, dependiendo de los resultados obtenidos, se brindó una propuesta de solución al problema planteado en el trabajo de investigación.

La representación esquemática se aprecia en el siguiente diagrama:



M: Muestra (docentes del instituto Carlos Salazar Romero)

O<sub>1</sub>: Inteligencia emocional

O<sub>2</sub>: Desempeño docente

R: Relación entre las dos variables

P: Propuesta

## **2.2. Operacionalización de las variables**

El trabajo de investigación tiene dos variables de estudio, la inteligencia emocional, especialmente orientada al ambiente en la institución; y la variable desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Inteligencia emocional	Capacidad que tienen las personas para entender, sentir, modificar y controlar estados emocionales en nosotros mismos y en los demás individuos, manejando adecuadamente las relaciones interpersonales, basado en (Goleman, 1996, p. 78).	Se midió el nivel de inteligencia emocional utilizando el cuestionario de Mercado & Ramos considerando las siguientes dimensiones comunicación, empatía, autocontrol, automotivación, autoconocimiento, relaciones con los demás y autoestima.	Comunicación	18, 22, 23, 27, 34, 36, 46, 66, 71, 75, 88, 95, 97, 100, 108, 114, 118, 119	Escala Ordinal Bajo 120 – 240.99 Medio 241 – 360.99 Alto 361 – 420.99 Muy Alto 421 – 480.99
			Empatía	5, 11, 24, 29, 42, 59, 74, 83, 84, 86, 91, 92, 102, 103	
			Autocontrol	1, 8, 17, 20, 32, 33, 39, 51, 52, 55, 60, 64, 73, 85, 94, 99, 104, 105	
			Automotivación	4, 10, 12, 13, 19, 21, 26, 38, 45, 54, 56, 70, 79, 90, 98, 116	
			Autoconocimiento	2, 3, 31, 37, 40, 65, 78, 80, 81, 82, 87, 96, 107, 110, 111, 112, 115, 120	
			Relaciones con los demás	6, 7, 9, 14, 15, 16, 25, 28, 35, 44, 48, 49, 50, 53, 58, 62, 63, 67, 68, 76, 101, 109, 113, 117	
			Autoestima	30, 41, 43, 47, 57, 61, 69, 72, 77, 89, 93, 106	
Desempeño docente	Es la movilización de recursos intelectuales para utilizar algunas herramientas de aprendizaje mediante estrategias pertinentes basados en la ética en un contexto definido (Castro, 2015, p. 265).	Se ha medido el nivel de desempeño docente haciendo uso del cuestionario de Valdés teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: preparación y desarrollo de la enseñanza, creación de ambientes favorables para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y profesionalismo docente.	Preparación y desarrollo de la enseñanza	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	Escala Ordinal Bajo 31 – 62.99 Medio 63 – 93.99 Alto 94 – 108.99 Muy Alto 109 – 124
			Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	13, 14, 15, 16, 17, 18	
			Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	19, 20, 21, 22, 23	
			Profesionalismo docente	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	

Fuente: Matriz de consistencia de investigación

## **2.3. Población, muestra**

### 2.3.1. Población

El Instituto Carlos Salazar Romero tiene una población compuesta por 77 docentes.

### 2.3.2 Muestra

La muestra es no probabilística y consideró a solo 61 docentes, siendo el criterio de inclusión los docentes con turnos diurno y/o vespertino. La muestra está caracterizada de la siguiente manera: hombres, 51 docente, mujeres 10 docentes; solteros 15 docentes, casados 44 y 2 divorciados; cuatro docentes con educación técnica, 16 son bachilleres, 33 tienen el grado de magíster y 8 de doctor. Un docente tiene menos de 30 años, entre 31 y 40 años siete docentes, 26 docentes entre 41 y 50 años, 16 docentes entre 51 y 60 años y 11 docentes entre 61 y 70 años.

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

### 2.4.1 Técnica:

Se utilizó la encuesta, observación y la entrevista para recabar los datos de ambas variables.

### 2.4.2. Instrumentos

Para medir la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de inteligencia emocional de Mercado & Ramos (2001), a partir de éste se elaboraron la guía de observación y la guía de entrevista.

Para el caso del desempeño docente, se utilizó el cuestionario de desempeño docente de Valdés (2004) que posteriormente sirvió como base para la elaboración de la guía de observación y la guía de entrevista.

### 2.4.3. Validez confiabilidad del instrumento

#### Validez:

En el presente estudio, se trabajó con dos instrumentos validados internacionalmente: cuestionario de inteligencia emocional de Mercado & Ramos, (2001) y cuestionario de desempeño docente de Valdés (2004, p. 78). El instrumento ha sido validado por dos expertos, el primer experto fue la Doctora en Educación con especialidad en Psicología Galia Susana Lescano López, el segundo experto fue el Doctor en Administración de Empresas Walter Leyva Ramírez y ambos doctores calificaron el instrumento como bueno y muy bueno, respectivamente.

#### Confiabilidad:

Para obtener la confiabilidad se aplicó el cuestionario piloto a 10 docentes de la Universidad San Pedro, como muestra paralela en mérito a la designación como instituto de excelencia Carlos Salazar Romero, situación que le da el nivel universitario. Se hizo uso del coeficiente de fiabilidad conocido como Alfa de Cronbach, cuyos resultados pueden estar entre 0 (cero) y 1 (uno), el coeficiente cero indica nula confiabilidad, mientras que el coeficiente uno representa una máxima fiabilidad. Los coeficientes muestran la intercorrelación entre ítems. Garson (2013, p. 124) afirma que 0.60 es un coeficiente confiable para fines exploratorios y 0.70 para confirmatorios, siendo 0.80 un buen coeficiente para fines explicativos. Por su parte Tavakol & Dennick (2011, p. 54) afirman que los valores aceptables del Alfa de Cronbach están entre 0.70 y 0.90, ya que valores más altos indican posible redundancia en las preguntas. El instrumento de inteligencia emocional alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.954 y en el de desempeño 0.843, lo cual demuestra que los instrumentos a utilizar en el presente estudio son confiables.

## **2.5. Procedimientos**

Para dar inicio con el proyecto de investigación se identificó la realidad problemática y se identificaron las variables a estudiar, posteriormente se diseñó la matriz de consistencia, donde se definió el problema de investigación y sus respectivas hipótesis; asimismo se definió el objetivo general y los específicos que se alcancen. Posteriormente, se identificaron las dimensiones, se definió la población y muestra a estudiar y se elaboró el esquema

preliminar del marco teórico y del enfoque conceptual. Después se analizó la realidad problemática, buscando y analizando los antecedentes existentes en investigaciones que involucran a las variables. Además, se estudiaron las teorías pertinentes y se eligió aquellas en las que se basaría la presente investigación; se buscó información sobre los enfoques conceptuales de la misma y se analizaron los criterios que justifiquen el desarrollo del estudio.

Se decidió el método a utilizar, se eligió a la población de estudio, se caracterizó a la muestra y se eligió el tipo de muestreo a utilizar. Después de definir los instrumentos a utilizar, se cumplió con las exigencias en cuanto a validez y confiabilidad, aplicando una prueba piloto a cinco docentes de la universidad San Pedro y contextualizando el instrumento con la venia de dos doctores expertos.

Se aplicaron los instrumentos, se analizaron los resultados, se realizó la discusión con los antecedentes y teorías investigadas para llegar a las conclusiones y recomendaciones para finalmente presentar y sustentar el informe.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Éste se realizará por medio de un ordenador, utilizando el programa SPSS Statistics 25. Los datos recogidos a través de los instrumentos de investigación, servirán de insumos para crear una base de datos, con esta información se obtendrá la distribución de frecuencias y luego se calcularán las estadísticas descriptivas de las variables para luego presentarlas gráficamente mediante tablas y gráficos. Luego se analizarán las hipótesis planteadas mediante la correlación de Pearson, cuyo fin es analizar la relación existente entre dos variables, valores entre 0.66 y 0.85 muestran buena predicción de una variable en función de otra (Creswell, 2005, p. 68).

## **2.7. Aspectos éticos**

Derecho de autor, garantizando la autoría correspondiente.

Veracidad porque al momento de realizar el cuestionario se recogieron datos reales por parte de los docentes, excluyendo a aquellos por incompatibilidad de horarios.

Anonimato, se reservó los datos de los docentes que participaron en el desarrollo de las pruebas.

Confidencialidad, porque los resultados obtenidos solamente tienen valor estadístico para el presente estudio. No podrá hacerse uso de ellos para otros fines que afecten la integridad de los docentes ni de Para desarrollar la investigación se consideró los siguientes aspectos éticos:

Beneficencia, porque esta investigación ayudará a futuros profesionales a tener en cuenta los problemas del entorno que actualmente aquejan a la institución.

### III. RESULTADOS

Para medir la inteligencia emocional y el desempeño docente, se utilizaron tres instrumentos: el cuestionario, la encuesta y la observación. Se presenta el consolidado de los resultados.

Tabla 1:

#### Resumen de base de datos: Inteligencia Emocional

N°	BASE DE DATOS VARIABLE 1: RESUMEN												Inteligencia Emocional																	
	Comunicación			Empatía			Autocontrol			Automotivación			Autoconocimiento			Relaciones con los demás			Autoestima			Suma	Nivel							
	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Suma	Nivel				
1	62.00	60.30	41.60	54.63	45.00	45.70	36.40	42.37	54.00	57.70	42.70	51.47	58.00	54.70	33.40	48.70	63.00	60.50	42.50	55.33	76.00	77.10	60.30	71.13	37.00	42.60	27.30	35.63	359.27	MIE
2	54.00	60.30	41.60	51.97	40.00	45.70	36.40	40.70	55.00	57.70	42.70	51.80	53.00	54.70	33.40	47.03	56.00	60.50	42.50	53.00	74.00	77.10	60.30	70.47	37.00	42.60	27.30	35.63	350.60	MIE
3	49.00	60.30	41.60	50.30	37.00	45.70	36.40	39.70	52.00	57.70	42.70	50.80	42.00	54.70	33.40	43.37	52.00	60.50	42.50	51.67	65.00	77.10	60.30	67.47	29.00	42.60	27.30	32.97	336.27	MIE
4	66.00	60.30	41.60	55.97	50.00	45.70	36.40	44.03	69.00	57.70	42.70	56.47	64.00	54.70	33.40	50.70	66.00	60.50	42.50	56.33	93.00	77.10	60.30	76.80	48.00	42.60	27.30	39.30	379.60	AIE
5	60.00	60.30	41.60	53.97	38.00	45.70	36.40	40.03	54.00	57.70	42.70	51.47	54.00	54.70	33.40	47.37	57.00	60.50	42.50	53.33	77.00	77.10	60.30	71.47	41.00	42.60	27.30	36.97	354.60	MIE
6	52.00	60.30	41.60	51.30	38.00	45.70	36.40	40.03	53.00	57.70	42.70	51.13	51.00	54.70	33.40	46.37	56.00	60.50	42.50	53.00	80.00	77.10	60.30	72.47	36.00	42.60	27.30	35.30	349.60	MIE
7	46.00	60.30	41.60	49.30	36.00	45.70	36.40	39.37	47.00	57.70	42.70	49.13	44.00	54.70	33.40	44.03	46.00	60.50	42.50	49.67	64.00	77.10	60.30	67.13	30.00	42.60	27.30	33.30	331.93	MIE
8	64.00	60.30	41.60	55.30	38.00	45.70	36.40	40.03	65.00	57.70	42.70	55.13	62.00	54.70	33.40	50.03	60.00	60.50	42.50	54.33	89.00	77.10	60.30	75.47	38.00	42.60	27.30	35.97	366.27	AIE
9	47.00	60.30	41.60	49.63	36.00	45.70	36.40	39.37	50.00	57.70	42.70	50.13	37.00	54.70	33.40	41.70	52.00	60.50	42.50	51.67	58.00	77.10	60.30	65.13	28.00	42.60	27.30	32.63	330.27	MIE
10	53.00	60.30	41.60	51.63	41.00	45.70	36.40	41.03	51.00	57.70	42.70	50.47	50.00	54.70	33.40	46.03	52.00	60.50	42.50	51.67	72.00	77.10	60.30	69.80	36.00	42.60	27.30	35.30	345.93	MIE
11	51.00	60.30	41.60	50.97	40.00	45.70	36.40	40.70	50.00	57.70	42.70	50.13	45.00	54.70	33.40	44.37	52.00	60.50	42.50	51.67	67.00	77.10	60.30	68.13	34.00	42.60	27.30	34.63	340.60	MIE
12	58.00	60.30	41.60	53.30	44.00	45.70	36.40	42.03	55.00	57.70	42.70	51.80	57.00	54.70	33.40	48.37	63.00	60.50	42.50	55.33	83.00	77.10	60.30	73.47	43.00	42.60	27.30	37.63	361.93	AIE
13	65.00	60.30	41.60	55.63	52.00	45.70	36.40	44.70	66.00	57.70	42.70	55.47	58.00	54.70	33.40	48.70	58.00	60.50	42.50	53.67	83.00	77.10	60.30	73.47	42.00	42.60	27.30	37.30	368.93	AIE
14	50.00	60.30	41.60	50.63	32.00	45.70	36.40	38.03	50.00	57.70	42.70	50.13	49.00	54.70	33.40	45.70	53.00	60.50	42.50	52.00	64.00	77.10	60.30	67.13	41.00	42.60	27.30	36.97	340.60	MIE
15	47.00	60.30	41.60	49.63	40.00	45.70	36.40	40.70	51.00	57.70	42.70	50.47	46.00	54.70	33.40	44.70	50.00	60.50	42.50	51.00	70.00	77.10	60.30	69.13	35.00	42.60	27.30	34.97	340.60	MIE
16	68.00	60.30	41.60	56.63	46.00	45.70	36.40	42.70	68.00	57.70	42.70	56.13	59.00	54.70	33.40	49.03	62.00	60.50	42.50	55.00	84.00	77.10	60.30	73.80	40.00	42.60	27.30	36.63	369.93	AIE
17	54.00	60.30	41.60	51.97	41.00	45.70	36.40	41.03	52.00	57.70	42.70	50.80	47.00	54.70	33.40	45.03	53.00	60.50	42.50	52.00	71.00	77.10	60.30	69.47	37.00	42.60	27.30	35.63	345.93	MIE
18	53.00	60.30	41.60	51.63	41.00	45.70	36.40	41.03	48.00	57.70	42.70	49.47	45.00	54.70	33.40	44.37	52.00	60.50	42.50	51.67	65.00	77.10	60.30	67.47	34.00	42.60	27.30	34.63	340.27	MIE
19	61.00	60.30	41.60	54.30	52.00	45.70	36.40	44.70	66.00	57.70	42.70	55.47	53.00	54.70	33.40	47.03	58.00	60.50	42.50	53.67	82.00	77.10	60.30	73.13	46.00	42.60	27.30	38.63	366.93	AIE
20	54.00	60.30	41.60	51.97	39.00	45.70	36.40	40.37	57.00	57.70	42.70	52.47	56.00	54.70	33.40	48.03	57.00	60.50	42.50	53.33	77.00	77.10	60.30	71.47	46.00	42.60	27.30	38.63	356.27	MIE
21	63.00	60.30	41.60	54.97	44.00	45.70	36.40	42.03	56.00	57.70	42.70	52.13	49.00	54.70	33.40	45.70	59.00	60.50	42.50	54.00	85.00	77.10	60.30	74.13	38.00	42.60	27.30	35.97	358.93	MIE
22	56.00	60.30	41.60	52.63	39.00	45.70	36.40	40.37	52.00	57.70	42.70	50.80	47.00	54.70	33.40	45.03	51.00	60.50	42.50	51.33	72.00	77.10	60.30	69.80	37.00	42.60	27.30	35.63	345.60	MIE
23	51.00	60.30	41.60	50.97	38.00	45.70	36.40	40.03	58.00	57.70	42.70	52.80	56.00	54.70	33.40	48.03	55.00	60.50	42.50	52.67	70.00	77.10	60.30	69.13	40.00	42.60	27.30	36.63	350.27	MIE
24	59.00	60.30	41.60	53.63	40.00	45.70	36.40	40.70	56.00	57.70	42.70	52.13	53.00	54.70	33.40	47.03	53.00	60.50	42.50	52.00	72.00	77.10	60.30	69.80	44.00	42.60	27.30	37.97	353.27	MIE
25	60.00	60.30	41.60	53.97	42.00	45.70	36.40	41.37	56.00	57.70	42.70	52.13	53.00	54.70	33.40	47.03	58.00	60.50	42.50	53.67	71.00	77.10	60.30	69.47	39.00	42.60	27.30	36.30	353.93	MIE
26	53.00	60.30	41.60	51.63	40.00	45.70	36.40	40.70	51.00	57.70	42.70	50.47	48.00	54.70	33.40	45.37	52.00	60.50	42.50	51.67	70.00	77.10	60.30	69.13	35.00	42.60	27.30	34.97	343.93	MIE
27	53.00	60.30	41.60	51.63	41.00	45.70	36.40	41.03	50.00	57.70	42.70	50.13	49.00	54.70	33.40	45.70	53.00	60.50	42.50	52.00	67.00	77.10	60.30	68.13	37.00	42.60	27.30	35.63	344.27	MIE
28	54.00	60.30	41.60	51.97	37.00	45.70	36.40	39.70	49.00	57.70	42.70	49.80	47.00	54.70	33.40	45.03	53.00	60.50	42.50	52.00	64.00	77.10	60.30	67.13	32.00	42.60	27.30	33.97	339.60	MIE
29	67.00	60.30	41.60	56.30	46.00	45.70	36.40	42.70	66.00	57.70	42.70	55.47	57.00	54.70	33.40	48.37	61.00	60.50	42.50	54.67	86.00	77.10	60.30	74.47	43.00	42.60	27.30	37.63	369.60	AIE
30	55.00	60.30	41.60	52.30	37.00	45.70	36.40	39.70	48.00	57.70	42.70	49.47	51.00	54.70	33.40	46.37	60.00	60.50	42.50	54.33	71.00	77.10	60.30	69.47	40.00	42.60	27.30	36.63	348.27	MIE
31	49.00	60.30	41.60	50.30	40.00	45.70	36.40	40.70	43.00	57.70	42.70	47.80	42.00	54.70	33.40	43.37	47.00	60.50	42.50	50.00	59.00	77.10	60.30	65.47	32.00	42.60	27.30	33.97	331.60	MIE
32	58.00	60.30	41.60	53.30	51.00	45.70	36.40	44.37	66.00	57.70	42.70	55.47	58.00	54.70	33.40	48.70	66.00	60.50	42.50	56.33	87.00	77.10	60.30	74.80	48.00	42.60	27.30	39.30	372.27	MIE
33	49.00	60.30	41.60	50.30	40.00	45.70	36.40	40.70	53.00	57.70	42.70	51.13	48.00	54.70	33.40	45.37	50.00	60.50	42.50	51.00	72.00	77.10	60.30	69.80	36.00	42.60	27.30	35.30	343.60	MIE
34	64.00	60.30	41.60	55.30	42.00	45.70	36.40	41.37	58.00	57.70	42.70	52.80	56.00	54.70	33.40	48.03	64.00	60.50	42.50	55.67	81.00	77.10	60.30	72.80	42.00	42.60	27.30	37.30	363.27	AIE
35	45.00	60.30	41.60	48.97	38.00	45.70	36.40	40.03	52.00	57.70	42.70	50.80	46.00	54.70	33.40	44.70	45.00	60.50	42.50	49.33	70.00	77.10	60.30	69.13	39.00	42.60	27.30	36.30	339.27	MIE
36	54.00	60.30	41.60	51.97	39.00	45.70	36.40	40.37	51.00	57.70	42.70	50.47	46.00	54.70	33.40	44.70	49.00	60.50	42.50	50.67	72.00	77.10	60.30	69.80	35.00	42.60	27.30	34.97	342.93	MIE
37	48.00	60.30	41.60	49.97	40.00	45.70	36.40	40.70	52.00	57.70	42.70	50.80	48.00	54.70	33.40	45.37	45.00	60.50	42.50	49.33	70.00	77.10	60.30	69.13	32.00	42.60	27.30	33.97	339.27	MIE
38	53.00	60.30	41.60	51.63	35.00	45.70	36.40	39.03	54.00	57.70	42.70	51.47	55.00	54.70	33.40	47.70	51.00	60.50	42.50	51.33	73.00	77.10	60.30	70.13	37.00	42.60	27.30	35.63	346.93	MIE
39	54.00	60.30	41.60																											

promedio de 398.6 puntos (ver ficha técnica, anexo 2.5); por último se realizó la entrevista mediante la técnica del focus group con 10 docentes, se procesó de acuerdo a los baremos, obteniendo un promedio de 284.2 puntos (ver ficha técnica, anexo 2.7). Se realizó la triangulación de los tres instrumentos para sincerar las respuestas encontradas en las encuestas. Los resultados se promediaron por dimensión y se sumaron para hallar el valor de la variable inteligencia emocional que resultó en 351.1 puntos.

Tabla 2:  
*Resumen de base de datos: Desempeño Docente*

Nº	rep. y desarrollo de la enseñanza				reacción de ambientes favorables				Enseñanza para el aprendizaje				Profesionalismo docente				Desempeño Docente	
	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Suma	Nivel
1	48.00	40.70	27.90	38.87	23.00	18.40	15.80	19.07	19.00	15.50	12.50	15.67	25.00	24.80	23.40	24.40	98.00	ADD
2	39.00	40.70	27.90	35.87	21.00	18.40	15.80	18.40	16.00	15.50	12.50	14.67	24.00	24.80	23.40	24.07	93.00	MDD
3	35.00	40.70	27.90	34.53	19.00	18.40	15.80	17.73	14.00	15.50	12.50	14.00	22.00	24.80	23.40	23.40	89.67	MDD
4	48.00	40.70	27.90	38.87	24.00	18.40	15.80	19.40	20.00	15.50	12.50	16.00	29.00	24.80	23.40	25.73	100.00	ADD
5	38.00	40.70	27.90	35.53	19.00	18.40	15.80	17.73	14.00	15.50	12.50	14.00	27.00	24.80	23.40	25.07	92.33	MDD
6	44.00	40.70	27.90	37.53	23.00	18.40	15.80	19.07	16.00	15.50	12.50	14.67	24.00	24.80	23.40	24.07	95.33	ADD
7	36.00	40.70	27.90	34.87	19.00	18.40	15.80	17.73	15.00	15.50	12.50	14.33	23.00	24.80	23.40	23.73	90.67	MDD
8	44.00	40.70	27.90	37.53	22.00	18.40	15.80	18.73	18.00	15.50	12.50	15.33	26.00	24.80	23.40	24.73	96.33	ADD
9	35.00	40.70	27.90	34.53	15.00	18.40	15.80	16.40	15.00	15.50	12.50	14.33	25.00	24.80	23.40	24.40	89.67	MDD
10	42.00	40.70	27.90	36.87	21.00	18.40	15.80	18.40	18.00	15.50	12.50	15.33	27.00	24.80	23.40	25.07	95.67	ADD
11	38.00	40.70	27.90	35.53	20.00	18.40	15.80	18.07	16.00	15.50	12.50	14.67	25.00	24.80	23.40	24.40	92.67	MDD
12	42.00	40.70	27.90	36.87	23.00	18.40	15.80	19.07	16.00	15.50	12.50	14.67	25.00	24.80	23.40	24.40	95.00	ADD
13	42.00	40.70	27.90	36.87	24.00	18.40	15.80	19.40	20.00	15.50	12.50	16.00	29.00	24.80	23.40	25.73	98.00	ADD
14	35.00	40.70	27.90	34.53	21.00	18.40	15.80	18.40	18.00	15.50	12.50	15.33	21.00	24.80	23.40	23.07	91.33	MDD
15	34.00	40.70	27.90	34.20	18.00	18.40	15.80	17.40	15.00	15.50	12.50	14.33	23.00	24.80	23.40	23.73	89.67	MDD
16	45.00	40.70	27.90	37.87	20.00	18.40	15.80	18.07	19.00	15.50	12.50	15.67	25.00	24.80	23.40	24.40	96.00	ADD
17	36.00	40.70	27.90	34.87	18.00	18.40	15.80	17.40	15.00	15.50	12.50	14.33	21.00	24.80	23.40	23.07	89.67	MDD
18	38.00	40.70	27.90	35.53	16.00	18.40	15.80	16.73	10.00	15.50	12.50	12.67	20.00	24.80	23.40	22.73	87.67	MDD
19	44.00	40.70	27.90	37.53	21.00	18.40	15.80	18.40	16.00	15.50	12.50	14.67	31.00	24.80	23.40	26.40	97.00	ADD
20	40.00	40.70	27.90	36.20	20.00	18.40	15.80	18.07	17.00	15.50	12.50	15.00	23.00	24.80	23.40	23.73	93.00	MDD
21	43.00	40.70	27.90	37.20	23.00	18.40	15.80	19.07	20.00	15.50	12.50	16.00	24.00	24.80	23.40	24.07	96.33	ADD
22	43.00	40.70	27.90	37.20	21.00	18.40	15.80	18.40	17.00	15.50	12.50	15.00	27.00	24.80	23.40	25.07	95.67	ADD
23	46.00	40.70	27.90	38.20	17.00	18.40	15.80	17.07	16.00	15.50	12.50	14.67	25.00	24.80	23.40	24.40	94.33	ADD
24	39.00	40.70	27.90	35.87	18.00	18.40	15.80	17.40	15.00	15.50	12.50	14.33	25.00	24.80	23.40	24.40	92.00	MDD
25	44.00	40.70	27.90	37.53	23.00	18.40	15.80	19.07	18.00	15.50	12.50	15.33	24.00	24.80	23.40	24.07	96.00	ADD
26	36.00	40.70	27.90	34.87	18.00	18.40	15.80	17.40	15.00	15.50	12.50	14.33	22.00	24.80	23.40	23.40	90.00	MDD
27	34.00	40.70	27.90	34.20	19.00	18.40	15.80	17.73	18.00	15.50	12.50	15.33	20.00	24.80	23.40	22.73	90.00	MDD
28	39.00	40.70	27.90	35.87	17.00	18.40	15.80	17.07	17.00	15.50	12.50	15.00	25.00	24.80	23.40	24.40	92.33	MDD
29	44.00	40.70	27.90	37.53	22.00	18.40	15.80	18.73	17.00	15.50	12.50	15.00	29.00	24.80	23.40	25.73	97.00	ADD
30	39.00	40.70	27.90	35.87	22.00	18.40	15.80	18.73	18.00	15.50	12.50	15.33	28.00	24.80	23.40	25.40	95.33	ADD
31	29.00	40.70	27.90	32.53	18.00	18.40	15.80	17.40	13.00	15.50	12.50	13.67	21.00	24.80	23.40	23.07	86.67	MDD
32	45.00	40.70	27.90	37.87	21.00	18.40	15.80	18.40	19.00	15.50	12.50	15.67	28.00	24.80	23.40	25.40	97.33	ADD
33	36.00	40.70	27.90	34.87	18.00	18.40	15.80	17.40	12.00	15.50	12.50	13.33	19.00	24.80	23.40	22.40	88.00	MDD
34	45.00	40.70	27.90	37.87	20.00	18.40	15.80	18.07	20.00	15.50	12.50	16.00	22.00	24.80	23.40	23.40	95.33	ADD
35	42.00	40.70	27.90	36.87	17.00	18.40	15.80	17.07	17.00	15.50	12.50	15.00	26.00	24.80	23.40	24.73	93.67	MDD
36	36.00	40.70	27.90	34.87	21.00	18.40	15.80	18.40	15.00	15.50	12.50	14.33	23.00	24.80	23.40	23.73	91.33	MDD
37	34.00	40.70	27.90	34.20	17.00	18.40	15.80	17.07	14.00	15.50	12.50	14.00	22.00	24.80	23.40	23.40	88.67	MDD
38	36.00	40.70	27.90	34.87	17.00	18.40	15.80	17.07	14.00	15.50	12.50	14.00	16.00	24.80	23.40	21.40	87.33	MDD
39	36.00	40.70	27.90	34.87	21.00	18.40	15.80	18.40	15.00	15.50	12.50	14.33	23.00	24.80	23.40	23.73	91.33	MDD
40	40.00	40.70	27.90	36.20	16.00	18.40	15.80	16.73	15.00	15.50	12.50	14.33	21.00	24.80	23.40	23.07	90.33	MDD
41	36.00	40.70	27.90	34.87	16.00	18.40	15.80	16.73	15.00	15.50	12.50	14.33	23.00	24.80	23.40	23.73	89.67	MDD
42	38.00	40.70	27.90	35.53	24.00	18.40	15.80	19.40	18.00	15.50	12.50	15.33	24.00	24.80	23.40	24.07	94.33	ADD
43	41.00	40.70	27.90	36.53	22.00	18.40	15.80	18.73	18.00	15.50	12.50	15.33	24.00	24.80	23.40	24.07	94.67	ADD
44	33.00	40.70	27.90	33.87	18.00	18.40	15.80	17.40	15.00	15.50	12.50	14.33	21.00	24.80	23.40	23.07	88.67	MDD
45	46.00	40.70	27.90	38.20	22.00	18.40	15.80	18.73	20.00	15.50	12.50	16.00	29.00	24.80	23.40	25.73	98.67	ADD
46	45.00	40.70	27.90	37.87	21.00	18.40	15.80	18.40	18.00	15.50	12.50	15.33	29.00	24.80	23.40	25.73	97.33	ADD
47	41.00	40.70	27.90	36.53	24.00	18.40	15.80	19.40	16.00	15.50	12.50	14.67	26.00	24.80	23.40	24.73	95.33	ADD
48	42.00	40.70	27.90	36.87	20.00	18.40	15.80	18.07	15.00	15.50	12.50	14.33	19.00	24.80	23.40	22.40	91.67	MDD
49	34.00	40.70	27.90	34.20	17.00	18.40	15.80	17.07	15.00	15.50	12.50	14.33	22.00	24.80	23.40	23.40	89.00	MDD
50	40.00	40.70	27.90	36.20	21.00	18.40	15.80	18.40	15.00	15.50	12.50	14.33	26.00	24.80	23.40	24.73	93.67	MDD
51	37.00	40.70	27.90	35.20	19.00	18.40	15.80	17.73	15.00	15.50	12.50	14.33	22.00	24.80	23.40	23.40	90.67	MDD
52	46.00	40.70	27.90	38.20	24.00	18.40	15.80	19.40	20.00	15.50	12.50	16.00	29.00	24.80	23.40	25.73	99.33	ADD
53	34.00	40.70	27.90	34.20	19.00	18.40	15.80	17.73	14.00	15.50	12.50	14.00	23.00	24.80	23.40	23.73	89.67	MDD
54	38.00	40.70	27.90	35.53	21.00	18.40	15.80	18.40	14.00	15.50	12.50	14.00	24.00	24.80	23.40	24.07	92.00	MDD
55	39.00	40.70	27.90	35.87	19.00	18.40	15.80	17.73	16.00	15.50	12.50	14.67	26.00	24.80	23.40	24.73	93.00	MDD
56	31.00	40.70	27.90	33.20	19.00	18.40	15.80	17.73	15.00	15.50	12.50	14.33	25.00	24.80	23.40	24.40	89.67	MDD
57	45.00	40.70	27.90	37.87	21.00	18.40	15.80	18.40	20.00	15.50	12.50	16.00	25.00	24.80	23.40	24.40	96.67	ADD
58	43.00	40.70	27.90	37.20	22.00	18.40	15.80	18.73	20.00	15.50	12.50	16.00	28.00	24.80	23.40	25.40	97.33	ADD
59	39.00	40.70	27.90	35.87	20.00	18.40	15.80	18.07	15.00	15.50	12.50	14.33	24.00	24.80	23.40	24.07	92.33	MDD
60	35.00	40.70	27.90	34.53	16.00	18.40	15.80	16.73	14.00	15.50	12.50	14.00	23.00	24.80	23.40	23.73	89.00	MDD
61	47.00	40.70	27.90	38.53	24.00	18.40	15.80	19.40	20.00	15.50	12.50	16.00	31.00	24.80	23.40	26.40	100.33	ADD

Fuente: Base de datos general

### Interpretación:

En la tabla 2 se muestra el resumen de datos de la variable desempeño docente. Se aplicó la encuesta de Valdés a 61 docentes de la institución, alcanzando un promedio de 100.5 puntos (ver ficha técnica, anexo 3.1), luego se procedió con la observación en cinco diferentes fechas, se calificó de acuerdo a los baremos establecidos obteniendo un promedio de 99.4 puntos (ver ficha técnica, anexo 3.5); por último se realizó un focus group con 10 docentes, se procesó de acuerdo a los baremos, obteniendo un promedio de 79.6 puntos (ver ficha técnica, anexo 3.7). Se realizó la triangulación de los tres instrumentos para sincerar las respuestas encontradas en las encuestas. Los resultados se promediaron por dimensión y se sumaron para hallar el valor de del desempeño docente que es 93.2 puntos.

Estas bases de datos han dado origen a las tablas estadísticas que a continuación se detallan de acuerdo a los objetivos planteados.

### Del objetivo general:

Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019.

Tabla 3:

### *Correlación entre inteligencia emocional y el desempeño docente*

		Inteligencia emocional	Desempeño docente
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	1	,747**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,747**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

### Interpretación:

En la tabla 3 se visualiza que existe una correlación positiva y alta, a nivel de 0.747, entre inteligencia emocional y desempeño. El nivel de significancia es de 0, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación; existe una relación directa entre inteligencia emocional y desempeño en los docentes del Instituto Carlos Salazar Romero.

## De los objetivos específicos

Identificar el nivel de inteligencia emocional en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 4:

### *Nivel de Inteligencia emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inteligencia emocional	Bajo	0	0%	0%
	Medio	48	78,7%	78,7%
	Alto	13	21,3%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Comunicación	Bajo	0	0%	0%
	Medio	54	88,5%	88,5%
	Alto	7	11,5%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Empatía	Bajo	0	0%	0%
	Medio	50	82,0%	82,0%
	Alto	11	18,0%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Autocontrol	Bajo	0	0%	0%
	Medio	53	86,9%	86,9%
	Alto	8	13,1%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Automotivación	Bajo	0	0%	0%
	Medio	54	88,5%	88,5%
	Alto	7	11,5%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Autoconocimiento	Bajo	0	0%	0%
	Medio	51	83,6%	83,6%
	Alto	10	16,4%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Relaciones con los demás	Bajo	0	0%	0%
	Medio	47	77,0%	77,0%
	Alto	14	23,0%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Autoestima	Bajo	0	0%	0%
	Medio	45	73,8%	73,8%
	Alto	16	26,2%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

### Interpretación:

En la tabla 4 se puede evidenciar que el 78,7% de los profesores del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero tienen un nivel medio de inteligencia emocional (rango de 241 a 360.99 puntos, lo cual significa que su capacidad para manejar sus emociones es

pobre, llegando en ocasiones a perder el control de las mismas); el 21,3% de profesores tienen una alta inteligencia emocional (rango de 361 a 461.99 puntos, que se manifiesta en una alta capacidad en el manejo de emociones que solo se ve afectada ante circunstancias extremas). Además los resultados indican que no existen profesores con niveles muy altos de inteligencia emocional.

Con respecto a las dimensiones, Con respecto a la empatía, el 82% de docentes se encuentra en un nivel medio (29 – 42.99), estos docentes pocas veces se ponen en el lugar de la otra persona, le cuesta entender la problemática ajena; el 18% tiene un nivel alto (43 – 49.99) y son aquellos que entienden los intereses y sentimientos de las personas más cercanas a él. En el autocontrol, el 86.9% se encuentra en nivel alto (37 – 54.99), lo cual significa que son personas que en ocasiones puede perder el control de sus emociones; mientras que el 13.1% se encuentra en nivel alto (55-63.99), son docentes que pocas veces pierden el control, a menos que se trate de un caso extremo. En cuanto al autoconocimiento, el 83.6% de docentes se encuentra en nivel medio (37-54.99), es decir reconocen sus fortalezas pero les cuesta identificar sus debilidades; mientras que el 16.4% se encuentra en nivel alto (55-63.99), estos docentes son capaces de reconocer sus fortalezas y algunas debilidades. Por su parte, en las relaciones con los demás, se observa que el 77% está en nivel medio (49-72.99), este docente solo se lleva bien con su grupo de amigos, generando incomodidad y conflictos con el resto de colegas; el 23% se encuentra en un nivel alto (73 – 84.99) y se caracteriza por tener un trato cordial y amable con todos sus compañeros. La dimensión más desarrollada es la autoestima, donde se observa que el 73.85 está en nivel medio (25 – 36.99), es decir en ocasiones pueden dudar de sus propias capacidades, sin embargo, el 26.2% tiene un nivel alto (37-42.99), son docentes que la mayoría de veces se valoran a sí mismo, pero les cuesta reconocerlo en público.

Se observa que las dimensiones más críticas son la comunicación y la automotivación. Respecto a la comunicación, el 88.5% de docentes tiene un nivel medio (37 – 54.99), lo cual demuestra una falta de capacidad para transmitir los pensamientos e ideas; mientras que el 11.5% están en un nivel alto (55-63.99), estos docentes se caracterizan por ser capaces de transmitir sus pensamientos y emociones cuando se sienten en confianza. Para el caso de la automotivación, se observa que el 88.5% de los docentes están en un nivel medio (33 – 48.99), esto quiere decir que generalmente realizan las labores cuando existe un premio de por medio, pocas veces por voluntad propias; mientras que el 11.5% está en un nivel alto (49

– 56.999) y son aquellos docentes que realizan un buen trabajo sin que se le tenga que ofrecer algún incentivo.

Tabla 5:  
*Inteligencia emocional caracterizada*

			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
Inteligencia emocional	Medio	Edad	<= 30	1	2,1%	2,1%
			31 – 40	7	14,6%	16,7%
			41 – 50	19	39,6%	56,3%
			51 – 60	13	27,1%	83,4%
			61 – 70	8	16,7%	100,0%
			71+	0	0,0%	100,0%
		Sexo	Masculino	42	87,5%	87,5%
			Femenino	6	12,5%	100,0%
		Estado civil	Soltero	10	20,8%	20,8%
			Casado	36	75,0%	95,8%
			Divorciado	2	4,2%	100,0%
		Grado de instrucción	Técnico	3	6,3%	6,3%
	Bachiller		13	27,1%	33,4%	
	Magíster		28	58,3%	91,7%	
	Doctor		4	8,3%	100,0%	
	Alto	Edad	<= 30	0	0,0%	0%
			31 – 40	0	0,0%	0%
			41 – 50	7	53,8%	53,8%
			51 – 60	3	23,1%	76,9%
			61 – 70	3	23,1%	100,0%
71+			0	0,0%	100,0%	
Sexo		Masculino	9	69,2%	69,2%	
		Femenino	4	30,8%	100,0%	
Estado civil		Soltero	5	38,5%	38,5%	
		Casado	8	61,5%	100,0%	
		Divorciado	0	0,0%	100,0%	
Grado de instrucción		Técnico	1	7,7%	7,7%	
	Bachiller	3	23,1%	30,8%		
	Magíster	5	38,5%	69,3%		
	Doctor	4	30,8%	100,0%		

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 5 se evidencia que el mayor porcentaje de docentes del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero con alto nivel de inteligencia emocional está en el rango de edades entre 41 a 50 años (53,8%), asimismo el mayor porcentaje es masculino (69.2%), el 61.5% es casado y el 38.5% tienen grado de magister.

Identificar el nivel de desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 6:

*Nivel del desempeño docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Desempeño docente	Bajo	0	0%	0%
	Medio	35	57,4%	57,4%
	Alto	26	42,6%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bajo	0	0%	0%
	Medio	42	68,9%	68,9%
	Alto	19	31,1%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Creación de ambiente favorable para el aprendizaje	Bajo	0	0%	0%
	Medio	50	82,0%	82,0%
	Alto	11	18,0%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Enseñanza para el aprendizaje	Bajo	0	0%	0%
	Medio	52	85,2%	85,2%
	Alto	9	14,8%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%
Profesionalismo docente	Bajo	0	0%	0%
	Medio	47	77,0%	77,0%
	Alto	14	23,0%	100,0%
	Muy alto	0	0%	100,0%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 6 muestra que el 57.4% de los docentes tienen un nivel medio de desempeño (rango de 63 a 93.99), lo cual significa que posee conocimientos teóricos, presentando aún carencias en la metodología; y el 42.6% nivel alto (rango de 94 a 109.99) manifestando tener sólidos conocimientos teóricos además de saber transmitirlo a sus discentes. La dimensión menos desarrollada es la enseñanza para el aprendizaje, donde un 85.2% se encuentra en nivel medio (rango de 11 a 15.99), lo que significa que los estudiantes se quedan con dudas o confundidos; mientras que el 14.8% se encuentra en nivel alto (16-18.99), estos son docentes que se dejan entender y los alumnos aprenden en el momento. Por otro lado, la dimensión más desarrollada es la preparación y desarrollo de la enseñanza, donde el 31.1% se encuentra en nivel medio (25-36.99), es decir organizan medianamente su labor, llegando en ocasiones a no cumplir con lo programado; el 31.1% se encuentra en un nivel alto (rango de 37 a 42.99), traduciendo que existe una buena organización para el proceso de enseñanza

y a menudo cumple con lo programado. En cuanto a la creación de ambiente favorable para el aprendizaje, el 82% está en nivel medio (13-18.99), que se manifiesta con docentes que dictan la clase de manera vertical, aunque en ocasiones solicita alguna participación; mientras que el 18% se encuentra en nivel alto (19 – 21.99), estos docentes generalmente solicitan la participación de sus alumnos, pero es él quien tiene la última palabra. Respecto al profesionalismo docente, el 77% está en nivel medio (17-24.99), es decir pocas veces toma conciencia de la responsabilidad que significa tener alumnos a su cargo; mientras que el 23% está en nivel alto (25-28.99), estos docentes se caracterizan por asumir el compromiso de desarrollar a sus alumnos.

Tabla 7:

*Desempeño docente caracterizado*

			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
Desempeño docente	Medio	Edad	<= 30	1	2,9%	2,9%
			31 – 40	5	14,3%	17,2%
			41 – 50	12	34,3%	51,5%
			51 – 60	12	34,3%	85,8%
			61 – 70	5	14,3%	100,0%
			71+	0	0,0%	100,0%
		Sexo	Masculino	32	91,4%	91,4%
			Femenino	3	8,6%	100,0%
		Estado civil	Soltero	8	22,9%	22,9%
			Casado	25	71,4%	94,3%
	Divorciado		2	5,7%	100,0%	
	Grado de instrucción	Técnico	2	5,7%	5,7%	
		Bachiller	9	25,7%	31,4%	
		Magíster	20	57,1%	88,5%	
		Doctor	4	11,4%	100,0%	
	Alto	Edad	<= 30	0	0,0%	0%
			31 – 40	2	7,7%	7,7%
			41 – 50	14	53,8%	61,5%
			51 – 60	4	15,4%	76,9%
			61 – 70	6	23,1%	100,0%
71+			0	0,0%	100,0%	
Sexo		Masculino	19	73,1%	73,1%	
		Femenino	7	26,9%	100,0%	
Estado civil		Soltero	7	26,9%	26,9%	
		Casado	19	73,1%	100,0%	
Grado de instrucción	Divorciado	0	0,0%	100,0%		
	Técnico	2	7,7%	7,7%		
	Bachiller	7	26,9%	34,6%		
	Magíster	13	50,0%	84,6%		
		Doctor	4	15,4%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 7 se evidencia que el mayor número de docentes del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero con alto nivel de desempeño docente tiene entre 41 y 50 años (53,8%), son de sexo masculino en un (73,1%), están casados (73,1%) y tienen grado de magister (50%).

Analizar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 8:

*Relación entre la comunicación y el desempeño docente*

			Alto desempeño docente		
			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta comunicación	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 – 40	0	0,0%	0,0%
		41 – 50	5	71,4%	71,4%
		51 – 60	1	14,3%	85,7%
		61 – 70	1	14,3%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	5	71,4%	71,4%
		Femenino	2	28,6%	100,0%
	Estado civil	Soltero	3	42,9%	42,9%
		Casado	4	57,1%	100,0%
		Divorciado	0	0,0%	100,0%
	Grado de instrucción	Técnico	1	14,3%	14,3%
		Bachiller	2	28,6%	42,9%
		Magíster	1	14,3%	57,2%
Doctor		3	42,9%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 8 se muestra la relación que existe entre comunicación y desempeño; se aprecia que los profesores tienen alto nivel de desempeño docente (rango de 94 a 109.99) y a su vez alto nivel de comunicación (rango de 55 a 63.99), están caracterizados de la siguiente manera: de 41 a 50 años (71,4%), son de sexo masculino (71,4%), casados (57,1%) y tienen grado de doctor (42,9%).

Tabla 9:

*Correlación entre la comunicación y el desempeño docente*

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 9 existe una correlación positiva y alta, al nivel de 0.626, entre la comunicación y el desempeño con un nivel de significancia de 0.

Analizar la relación entre la empatía y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 10:

*Relación entre la empatía y el desempeño docente*

			Alto desempeño docente		
			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta empatía	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 – 40	0	0,0%	0,0%
		41 – 50	5	50,0%	50,0%
		51 – 60	3	30,0%	80,0%
		61 – 70	2	20,0%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	7	70,0%	70,0%
		Femenino	3	30,0%	100,0%
	Estado civil	Soltero	4	40,0%	40,0%
		Casado	6	60,0%	100,0%
		Divorciado	0	0,0%	0,0%
	Grado de instrucción	Técnico	0	0,0%	0,0%
		Bachiller	2	20,0%	20,0%
		Magíster	6	60,0%	80,0%
		Doctor	2	20,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 10 se observa la relación entre la empatía y desempeño docente. Se aprecia que los profesores tienen alto nivel de empatía (rango de 43 a 49.99) y un alto nivel de desempeño (rango de 94 a 109.99), presentan la siguiente caracterización: de 41 a 50 años

(50,0%), sexo masculino (63.6%), casados (54.5%) y con grado académico de magíster (50%).

Tabla 11:

*Correlación entre la empatía y el desempeño docente*

		Empatía	Desempeño docente
Empatía	Correlación de Pearson	1	,656**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,656**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

Se observa en la tabla 11 que existe una correlación positiva y alta, en un nivel de 0.656, entre la empatía y el desempeño con un nivel de significancia de 0.

Analizar la relación entre el autocontrol y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 12:

*Relación entre el autocontrol y el desempeño docente*

			Alto desempeño docente		
			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto autocontrol	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 - 40	0	0,0%	0,0%
		41 - 50	5	62,5%	62,5%
		51 - 60	1	12,5%	75,0%
		61 - 70	2	25,0%	100,0%
		71+	0	0,0%	0,0%
	Sexo	Masculino	6	75,0%	75,0%
		Femenino	2	25,0%	100,0%
	Estado civil	Soltero	3	37,5%	37,5%
		Casado	5	62,5%	100,0%
	Grado de instrucción	Divorciado	0	0,0%	100,0%
		Técnico	1	12,5%	12,5%
		Bachiller	0	0,0%	12,5%
		Magíster	3	37,5%	50,0%
	Doctor	4	50,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 12 se muestra la relación entre el autocontrol con el desempeño docente. Se visualiza que los profesores tienen alto nivel de desempeño (rango de 94 a 109.99) y los que a su vez tienen un alto nivel de autocontrol (rango de 55 a 63.99), están caracterizados de la siguiente manera: el 62,5% tienen entre 41 a 50 años, el 75,0% son de sexo masculino, el 62,5% están casados y 50% tienen el grado académico de doctor.

Tabla 13

*Correlación entre el autocontrol y el desempeño docente*

		Autocontrol	Desempeño docente
Autocontrol	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 13 se aprecia que existe una correlación positiva y alta, en un nivel de 0.684, entre el autocontrol y el desempeño con un nivel de significancia de 0.

Analizar la relación entre la automotivación y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 14:

*Relación entre la automotivación y el desempeño docente*

			Alto desempeño docente		
			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alta automotivación	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 – 40	0	0,0%	0,0%
		41 – 50	4	66,7%	66,7%
		51 – 60	1	16,7%	83,4%
		61 – 70	1	16,7%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	6	100,0%	100,0%
		Femenino	0	0,0%	100,0%
	Estado civil	Soltero	2	33,3%	33,3%
		Casado	4	66,7%	100,0%
		Divorciado	0	0,0%	100,0%
	Grado de instrucción	Técnico	1	16,7%	16,7%
		Bachiller	1	16,7%	33,4%
		Magíster	2	33,3%	66,7%
Doctor		2	33,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 14 se visualiza la relación que existe entre la automotivación y el desempeño de los profesores del instituto. Se observa que tienen un alto nivel de automotivación (rango de 49 a 56.99) y un alto nivel de desempeño (rango de 94 a 109.99), la caracterización se presenta de la siguiente manera: de 41 a 50 años (66,7%), varones (100%), están casados (66,7%); siendo el mismo porcentaje entre aquellos que tienen grado de magíster y doctor (33,3%).

Tabla 15:

*Correlación entre la automotivación y el desempeño docente*

		Automotivación	Desempeño docente
Automotivación	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

Los resultados en la tabla 15 muestran que existe una correlación positiva y alta, a nivel de 0.635, entre la automotivación y el desempeño con un nivel de significancia de 0.

Analizar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 16

*Relación entre el autoconocimiento y el desempeño docente*

		Alto desempeño docente			
		Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
Alto autoconocimiento	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 – 40	1	11,1%	11,1%
		41 – 50	5	55,6%	66,7%
		51 – 60	1	11,1%	77,8%
		61 – 70	2	22,2%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	5	55,6%	55,6%
		Femenino	4	44,4%	100,0%
	Estado civil	Soltero	3	33,3%	33,3%
		Casado	6	66,7%	100,0%
		Divorciado	0	0,0%	100,0%
	Grado de instrucción	Técnico	1	11,1%	11,1%
		Bachiller	3	33,3%	44,4%
Magíster		3	33,3%	77,7%	
Doctor		2	22,2%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 16 se muestra la relación entre el autoconocimiento con el desempeño. Se visualiza que los profesores tienen un nivel alto de autoconocimiento (rango de 55 a 63.99) y los que tienen alto nivel de desempeño (rango de 94 a 109.99), están caracterizados de la siguiente manera: de 41 a 50 años (55,6%), sexo masculino (55,6%), casados (66.7%) y tienen el grado académico de bachiller o magíster (33,3%).

Tabla 17

*Correlación entre el autoconocimiento y el desempeño docente*

		Autoconocimiento	Desempeño docente
Autoconocimiento	Correlación de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

Según la tabla 17, se presenta una correlación positiva y alta, al nivel de 0.713, entre el autoconocimiento y el desempeño, con un nivel de significancia de 0.

Analizar la relación entre las relaciones con los demás y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 18

*Relación entre relaciones con los demás y el desempeño docente*

			Alto desempeño docente		
			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Alto nivel de relaciones con los demás	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 – 40	0	0,0%	0,0%
		41 – 50	8	57,1%	57,1%
		51 – 60	3	21,4%	78,5%
		61 – 70	3	21,4%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	12	85,7%	85,7%
		Femenino	2	14,3%	100,0%
	Estado civil	Soltero	5	35,7%	35,7%
		Casado	9	64,3%	100,0%
		Divorciado	0	0,0%	100,0%
	Grado de instrucción	Técnico	1	7,1%	7,1%
		Bachiller	3	21,4%	28,5%
		Magíster	6	42,9%	71,4%
Doctor		4	28,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 18 se visualiza la relación que existe entre las relaciones con los demás y el desempeño de los profesores del instituto. Se observa que tienen un alto nivel de relaciones

con los demás (rango de 73 a 84.99) y un alto nivel de desempeño (rango de 94 a 109.99), la caracterización se presenta de la siguiente manera: aquéllos que tienen entre 41 y 50 años de edad (57,1%), de sexo masculino (85,7%), están casados (64,3%) y tienen el grado académico de magíster (42,9%).

Tabla 19

*°Correlación entre relaciones con los demás y el desempeño docente*

		Relaciones con los demás	Desempeño docente
Relaciones con los demás	Correlación de Pearson	1	,736**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,736**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 19 se muestra que existe una relación positiva y alta, al nivel de 0.736, entre las relaciones con los demás y el desempeño, con una significancia de 0. Siendo esta dimensión de la inteligencia emocional, la que tiene la más alta correlación con el desempeño de los profesores.

Analizar la relación entre la autoestima y el desempeño docente en el Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019

Tabla 20

*Relación entre autoestima y el desempeño docente*

		Alto desempeño docente			
		Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
Alta autoestima	Edad	<= 30	0	0,0%	0,0%
		31 – 40	0	0,0%	0,0%
		41 – 50	4	44,4%	44,4%
		51 – 60	3	33,3%	77,7%
		61 – 70	2	22,2%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	5	55,6%	55,6%
		Femenino	4	44,4%	100,0%
	Estado civil	Soltero	3	33,3%	33,3%
		Casado	6	66,7%	100,0%
		Divorciado	0	0,0%	100,0%
	Grado de instrucción	Técnico	0	0,0%	0,0%
		Bachiller	2	22,2%	22,2%
		Magíster	5	55,6%	77,8%
Doctor		2	22,2%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 20 se muestra la relación entre la autoestima con el desempeño. Se visualiza que los profesores tienen un alto nivel de autoestima (rango de 37 a 42.99) y los que tienen un nivel alto de desempeño (rango de 94 a 109.99), están caracterizados de la siguiente manera: de 41 a 50 años (44,4%), sexo masculino (55,6%), casados (66,7%) y tienen el grado académico de magíster (55,6%).

Tabla 21

*Correlación entre autoestima y el desempeño docente*

		Autoestima	Desempeño docente
Autoestima	Correlación de Pearson	1	,460**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,460**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 21 se observa que existe una relación positiva y moderada, a nivel de 0.460, entre la autoestima y desempeño, con un nivel de significancia de 0; siendo esta la dimensión de la inteligencia emocional que tiene más baja correlación con el desempeño docente.

Proponer un programa de manejo de emociones en los profesores de la institución, según demanden los resultados de investigación.

Tabla 22

*Comunicación caracterizada*

			Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel medio de Comunicación	Edad	<= 30	1	1,9%	1,9%
		31 – 40	7	13,0%	14,9%
		41 – 50	21	38,9%	53,8%
		51 – 60	15	27,8%	81,6%
		61 – 70	10	18,5%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	46	85,2%	85,2%
		Femenino	8	14,8%	100,0%
	Estado civil	Soltero	12	22,2%	22,2%
		Casado	40	74,1%	96,3%
		Divorciado	2	3,7%	100,0%
	Grado de instrucción	Técnico	3	5,6%	5,6%
		Bachiller	14	25,9%	31,5%
Magíster		32	59,3%	90,8%	
Doctor		5	9,3%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 22 se visualiza que los profesores tienen nivel medio de comunicación (rango de 37 a 54.99), la caracterización se presenta de la siguiente manera: de 41 a 50 años (38.9%), son varones (85.2%), casados (74.1%) y tienen grado de instrucción magister (59.3%).

Tabla 23

*Automotivación caracterizada*

		Recuento	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
Nivel medio de automotivación	Edad	<= 30	1	1,9%	1,9%
		31 – 40	7	13,0%	14,9%
		41 – 50	21	38,9%	53,8%
		51 – 60	15	27,8%	81,6%
		61 – 70	10	18,5%	100,0%
		71+	0	0,0%	100,0%
	Sexo	Masculino	44	81,5%	85,2%
		Femenino	10	18,5%	100,0%
	Estado civil	Soltero	13	24,1%	24,1%
		Casado	39	72,2%	96,3%
	Grado de instrucción	Divorciado	2	3,7%	100,0%
		Técnico	3	5,6%	5,6%
		Bachiller	15	27,8%	33,4%
Magíster		30	55,6%	89,0%	
	Doctor	6	11,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición

Interpretación:

En la tabla 21 se muestra que los docentes tienen nivel medio de automotivación (rango de 33 a 48.99), la caracterización se presenta de la siguiente manera: entre 41 a 50 años (38.9%), son hombres (81.5%), están casados (72.2%) y tienen grado de instrucción magíster (55.6%).

#### IV. DISCUSIÓN

En la tabla 3, relacionada con el objetivo principal de la investigación, se observa que hay una correlación positiva y alta entre inteligencia emocional y desempeño docente. Esto corrobora lo señalado por Ghanizadeh & Royaei (2015) quienes afirmaron que a lo largo de los años ha existido una preocupación por desarrollar aspectos académicos dejando de lado los aspectos emocionales que son importantes para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje dentro del aula. Por su parte, Herrera, Buitrago, & Ávila (2016) señalan que es necesario dotar a los docentes de habilidades blandas para mejorar la calidad educativa. Asimismo, Boyatzis & Saatcioglu (2008) manifiesta que una alta inteligencia emocional es responsable del éxito de los líderes en las instituciones. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, hay una relación directa entre inteligencia emocional y desempeño.

En la tabla 4 se observan los resultados del objetivo, analizar la inteligencia emocional, donde se evidencia que el 78.7% de profesores la ha desarrollado en un nivel medio, siendo las dimensiones menos desarrolladas la comunicación y la automotivación, ambas con un nivel medio en el 88.5% de docentes. En tal sentido, Goleman (1996) sostiene que la inteligencia emocional le permite tomar conciencia a la persona, de sí mismo para aumentar sus posibilidades de éxito. En la tabla 5, relacionada con el mismo objetivo, se muestra la caracterización de la inteligencia emocional, al respecto los docentes con mayor nivel de ésta tienen entre 41 y 50 años (53,8%), asimismo el mayor porcentaje es masculino (69.2%), el 61.5% es casado y el 38.5% tienen grado de magister. Esto contradice lo expresado por Adilogullari & Senel (2014) quienes afirmaron que las mujeres desarrollaban la inteligencia emocional más que los hombres. Sin embargo Yeigh, Woolcott, Donnelly & Whannell (2016) manifiestan que la inteligencia emocional es una inteligencia racional y emotiva, la cual le aporta la habilidad a los docentes de poder escuchar y comunicarse efectivamente para poder adaptarse y responder fácilmente. Por lo señalado, se corrobora que el nivel de inteligencia emocional de los profesores del instituto es mayormente medio.

La tabla 6 está relacionada con el objetivo de analizar el desempeño, al respecto, se aprecia que el 57.4% están en nivel medio, siendo la dimensión menos desarrollada la enseñanza para el aprendizaje. Esto se relaciona con lo dicho por Barlozek (2015) sobre que el desempeño de los docentes está decayendo debido a las demandas emocionales. Al respecto, Ausubel (1983) afirma que los cursos deben ser dictados por un buen docente que

goce de sólidos conocimientos sobre la materia, así como una buena metodología para impartirlos. Con respecto a la caracterización, se muestran los resultados en la tabla 7, los docentes con mayor desempeño están en el rango de 41 y 50 años (53,8%), son de sexo masculino (73,1%), están casados (73,1%) y tienen grado de magister (50%). Esto coincide con Loredó & Rigo (2001), quienes afirmaron que la evaluación del desempeño debe centrarse en aspectos formativos. Asimismo Gómez (2002) expresa que la calidad de una casa de estudios a nivel universitario depende de la formación, capacidad, responsabilidad y el entusiasmo del personal académico. Por lo manifestado, se afirma que el desempeño de los profesores en el instituto es mayormente medio.

En la tabla 8 se analiza la relación entre comunicación y desempeño, observándose que los profesores con alto nivel en ambos casos, en su mayoría tienen entre 41 y 50 años (71,4%), son de sexo masculino (71,4%), casados (57,1%) y tienen grado de doctor (42,9%). Al respecto, Goleman (1995) afirma que la comunicación es la aptitud que tienen las personas para manifestar e intercambiar ideas de manera efectiva a través del lenguaje verbal y no verbal. Por otro lado, en la tabla 9 se muestra que hay una correlación positiva y alta entre ambos, lo cual coincide con lo señalado por Quero, Mendoza, & Torres (2014) quienes afirman que las empresas que logran desarrollar una buena comunicación, permiten la interrelación y el feedback necesarios para lograr buenos resultados. Esto contradice lo manifestado por Noguera, citado por Charry (2018) en que hay una tendencia de no compartir información, creyendo que al no difundirla te da un cierto poder sobre los integrantes del grupo; esta actitud debilita la parte comunicativa entre los miembros del equipo. Por lo expuesto, se asevera que hay una correlación positiva entre comunicación y desempeño.

En la tabla 10 se relaciona la empatía con el desempeño, encontrándose que quienes tienen alto nivel en ambos casos, en su mayoría tienen entre 41 y 50 años (50,0%), el 63.6% son de sexo masculino y el 54.5% son casados y con grado académico de magíster (50%). Al respecto, Torrealba (2004) define la empatía como la capacidad de un individuo para interiorizar las vivencias de otro. La tabla 11 muestra que hay una correlación positiva y alta entre ambas, esto coincide con lo señalado por Canales & Rovira (2016) en el sentido que un profesor que demuestra empatía, es capaz de comprender las conductas de sus alumnos y compañeros de trabajo, lo cual favorece su desempeño. Asimismo, Roeser (2012) asegura que el desarrollo personal de un docente, específicamente su empatía, mejora el sistema

educativo. En ese sentido Decety & Jackson (2004) señalan que la empatía de los humanos se diferencia de otras especies por procesos evolutivos como la autoconciencia. Por ello, se corrobora que hay una relación positiva entre empatía y desempeño.

En la tabla 12 se analiza la relación entre autocontrol y desempeño, siendo así que los profesores con alto nivel de ambos, el 62,5% tienen entre 41 a 50 años, el 75,0% son de sexo masculino, 62,5% están casados y tienen el grado académico de doctor (50%). Esto coincide con lo señalado por Montgomery (2008) quien afirma que el autocontrol es una conducta que se aprende con los años. Por otro lado, la tabla 13 muestra que hay una correlación positiva y alta entre ambos. Al respecto Goleman (1995) afirma que cuando una persona tiene un buen autocontrol es capaz de solucionar problemas asumiendo la responsabilidad de su desempeño laboral. Asimismo Ribes, citado en Gómez, Muñoz, Benavides, Luna, & Ortiz (2013) señalan que el autocontrol está afectado por la adquisición de nuevas habilidades verbales, con las que las personas han desarrollado un alto dominio de su entorno. Por tanto, se corrobora que hay una correlación positiva entre autocontrol y desempeño.

En la tabla 14 se analiza la relación entre automotivación y desempeño, encontrándose que quienes tienen un nivel alto en ambos casos, están entre 41 y 50 años (66,7%), son varones (100%) y están casados (66,7%); siendo el mismo porcentaje entre aquellos que tienen grado de magíster y doctor (33,3%). Al respecto, Goleman (1995) afirma que la automotivación consiste en lograr que las emociones guíen las conductas que permitan cumplir las metas trazadas, por medio de pensamientos positivos. En la tabla 15 se aprecia que hay una correlación positiva y alta entre ambas. Esto coincide con lo señalado por Hernández & Matheus (2015) quienes afirman que cuando un líder logra que sus colaboradores desarrollen la automotivación, se direcciona al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. Análogamente Niemiec & Ryan (2009) afirman que se ha logrado la conexión a través de la teoría de la autodeterminación, entendiéndose como la afinidad y aptitud para fomentar la motivación. Por lo señalado, se asevera que hay una relación positiva entre automotivación y desempeño.

En la tabla 16 se relaciona el autoconocimiento con el desempeño, encontrándose que aquéllos que han desarrollado un alto nivel en ambos casos, en su mayoría, son varones (55,6%), entre 41 a 50 años (55,6%), están casados (66,7%) y tienen el grado académico de

bachiller o magíster (33,3%). Así también, en la tabla 17 se evidencia que hay una correlación positiva y alta entre ambas. Al respecto, Goleman (1995) afirma que una persona debe tener la capacidad para reconocer sus propias fortalezas y debilidades. Asimismo, Boekaerts (1999) señala que la mejora del autoconocimiento permite la autoconciencia en el proceso de aprendizaje. Por lo tanto, se corrobora que hay una relación directa entre autoconocimiento y desempeño.

En la tabla 18 se analizan las relaciones con los demás y el desempeño, evidenciándose que quienes tienen alto nivel en ambos casos, son mayormente varones en un 85,7%, están entre 41 y 50 años de edad (57,1%), están casados (64,3%) y tienen el grado académico de magíster (42,9%). Al respecto Zabalza (2009) afirma que es necesario que los docentes requieran competencias específicas como la capacidad de desenvolverse dentro de un grupo. En la tabla 19 se aprecia que la relación entre ambas es positiva y alta. Esto coincide con lo expuesto por Pozo, Morillejo, Hernández, & Martos (2005) quienes concluyeron que el tener una buena relación con los demás es un fuerte predictor de los resultados organizacionales y el desempeño del trabajador. Asimismo Martínez & Cruz (2008) señalan que el acoso en las organizaciones tienen como consecuencias experiencias traumáticas, llegando al punto de dañar las relaciones sociales. En resumen, se afirma que hay una relación positiva entre las relaciones con los demás y el desempeño.

En la tabla 20 se relaciona la autoestima con el desempeño, evidenciándose que los profesores con alto nivel en ambos casos, tienen entre 41 a 50 años (44,4%), son del sexo masculino (55,6%), están casados (66,7%) y tienen el grado académico de magíster (55,6%). Al respecto, Goldstein (1989) define la autoestima como una habilidad social que consiste en la capacidad que tienen los individuos de expresar sus sentimientos e ideas de manera asertiva. En la tabla 21 se muestra que hay una relación positiva y moderada entre ambas. Esto coincide con lo señalado por Pando, Aranda, Aldrete, & Reynaga (2006) quienes afirman que una alta autoestima favorece el manejo del estrés y, por lo tanto, mejora el desempeño laboral. De igual forma, Sánchez (1999) señala que la autoestima es la valoración del individuo respecto de si mismo. Por lo expuesto, se afirma que hay una relación positiva entre autoestima y desempeño.

En las tablas 22 y 23 se analizan la caracterización de la comunicación y la automotivación, esto en relación con el objetivo de proponer un programa de manejo de

emociones. En la tabla 01 se evidenció que ambas eran las dimensiones menos desarrolladas. En ambos casos, quienes tienen un menor nivel están entre 41 y 50 años (38.9%), son varones (85.2%), casados (74.1%) y tienen grado de instrucción magister (59.3%). Al respecto, Suberviola-Ovejas (2012) afirma que es muy importante capacitar a los docentes en temas de inteligencia emocional, generando un ambiente propicio para su desarrollo. Además Caruso, Giammanco, & Gitto (2014) sostienen que es necesario establecer políticas de prevención para los problemas en salud psicológica y física, obteniendo un sentido de pertenencia en los docentes para con la institución y por ende abre espacio para la confianza interpersonal. Por lo expuesto, se propone desarrollar un programa de manejo de emociones, poniendo énfasis en la comunicación y la automotivación.

## V. CONCLUSIONES

- Primero:** El 78,7% de los docentes del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero tienen un nivel medio de inteligencia emocional y el 21,3% de docentes tienen un nivel alto, encontrándose éstos en el rango de edades entre 41 a 50 años, asimismo el mayor porcentaje es masculino (69.2%), el 61.5% es casado y el 38.5% tienen grado de magister.
- Segundo:** El 57.4% de los docentes del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero tienen un nivel medio de desempeño docente y el 42.6% uno regular. Teniendo los docentes con alto desempeño las siguientes características, en su mayoría, edad entre 41 y 50 años, son de sexo masculino, están casados y tienen grado de magister.
- Tercero:** Existe una correlación positiva y alta, al nivel de 0.626, entre la comunicación y el desempeño con un nivel de significancia de 0.
- Cuarto:** Existe una correlación positiva y alta, en un nivel de 0.656, entre la empatía y el desempeño con un nivel de significancia de 0.
- Quinto:** Existe una correlación positiva y alta, en un nivel de 0.684, entre el autocontrol y el desempeño con un nivel de significancia de 0.
- Sexto:** Existe una correlación positiva y alta, a nivel de 0.635, entre la automotivación y el desempeño con un nivel de significancia de 0.
- Sétimo:** Se presenta una correlación positiva y alta, al nivel de 0.713, entre el autoconocimiento y el desempeño, con un nivel de significancia de 0.
- Octavo:** Existe una relación positiva y alta, al nivel de 0.736, entre las relaciones con los demás y el desempeño, con una significancia de 0. Siendo esta dimensión de la inteligencia emocional, la que tiene la más alta correlación con el desempeño.
- Noveno:** Existe una relación positiva y moderada, a nivel de 0.460, entre la autoestima y desempeño, con un nivel de significancia de 0; siendo esta la dimensión de la inteligencia emocional que tiene más baja correlación con el desempeño.

**Décimo:** Se concluye que es necesario proponer un programa de desarrollo de inteligencia emocional, enfocado principalmente en la comunicación y la automotivación, dirigido a los docentes de sexo masculino.

**Undécimo:** Existe una correlación positiva y alta, a nivel de 0.747, entre inteligencia emocional y desempeño. El nivel de significancia es de 0, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación, que hay una relación directa entre inteligencia emocional y desempeño en los docentes del instituto Carlos Salazar Romero.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Primero:** Es preciso recomendar al director del Instituto Carlos Salazar Romero que siga trabajando en desarrollar la inteligencia emocional de sus docentes, realizando diferentes acciones como charlas, capacitaciones y talleres.
- Segundo:** Se recomienda al director regional de educación Ancash, que desarrolle una línea de carrera que premie el desempeño de los docentes y los motive a seguir preparándose para mejorar año a año el nivel de educación impartido en el Instituto Carlos Salazar Romero.
- Tercero:** Se recomienda al director del Instituto Carlos Salazar Romero implementar el taller aquí propuesto, denominado “Taller de desarrollo de inteligencia emocional”, que permitirá mejorar el nivel de inteligencia emocional en sus docentes, principalmente en las dimensiones de comunicación y automotivación. Esto, de acuerdo a los resultados encontrados, permitirá en el corto y mediano plazo, mejorar el desempeño de los docentes.
- Cuarto:** Se recomienda a futuros investigadores, en lo posible, desarrollar un trabajo de investigación experimental con las variables presentadas, lo cual permita analizarlas de manera más exhaustiva.

## **VII. PROPUESTA**

### **7.1. Denominación**

“Conociendo nuestras competencias emocionales”

### **7.2. Identificación del problema**

Luego de aplicar los instrumentos en la investigación, se determinó que las dimensiones menos desarrolladas de inteligencia emocional en los docentes del instituto Carlos Salazar Romero, son la comunicación y la automotivación; sin embargo, también se evidenció que ambas tienen una alta correlación con el desempeño docente.

Se identificaron las siguientes causas raíz: falta de visión personal, sensación de injusticia, pensamientos negativos, lenguaje inapropiado, falta de escucha activa y conformismo.

Con el taller propuesto se pretende que los docentes puedan reconocer e identificar de forma consciente las emociones, pudiendo verbalizarlas, contribuyendo a establecer y desarrollar unas relaciones sociales saludables y en sintonía con la personalidad de cada uno.

### **7.3. Objetivo General**

Mejorar el nivel de comunicación y la automotivación en los docentes del instituto Carlos Salazar Romero

### **7.4. Objetivos Específicos**

Profundizar en el autoconocimiento de los participantes, con el fin de detectar áreas de mejora o desarrollo personal.

Situar a la persona como el principal protagonista y motor de la motivación y actitud positiva en el trabajo.

Reconocer sus propias fortalezas y recursos emocionales, ejercitando técnicas para manifestar y desarrollar la empatía en distintas situaciones comunicacionales.

Potenciar sus destrezas comunicacionales basadas en su estilo personal, para sentir y proyectar confianza y credibilidad.

### 7.5. Metodología

En este Taller, eminentemente práctico donde se van a combinar las explicaciones teóricas con el uso de juegos, dinámicas, rol - play y ejercicios. Se aportara a los docentes una visión general sobre los conceptos y los usos de la inteligencia emocional para después practicar “en persona” partes de las herramientas que esta disciplina propone.

### 7.6. Detalles del taller

El taller está dirigido a los docentes del instituto Carlos Salazar Romero y será impartido por el Mg. Miguel Angel Dominguez Moreno; se realizará en cuatro sesiones de tres horas y se desarrollarán los siguientes temas:

N°	Nombre de la sesión	Tema
1	Conocimiento de mi motivación	La imagen de mí mismo y de los demás
		Autoestima y auto concepto
		Análisis de mis valores personales
		Buscando mis motivaciones
2	Aspectos motivadores	Teorías de la motivación
		Aplicación práctica
		Técnicas de autoconfianza
		Construir pensamientos proactivos
3	La Comunicación oral	La vocalización
		El volumen y tono
		La velocidad
		Las muletillas
4	La Comunicación no verbal	El lenguaje corporal, la postura
		La expresión facial y gestual
		La mirada
		La sonrisa

### 7.7. Recursos Financieros

El taller tendrá un costo de S/ 2500 soles, lo cual incluye los honorarios del ponente y los materiales a utilizar.

## REFERENCIAS

- ¿Qué tipo de evaluación de desempeño quieren las empresas? (17 de Abril de 2016). *Gestión*.  
Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/tipo-evaluacion-desempeno-quieren-empresas-123854-noticia/>
- Adilogullari, I., & Senel, E. (2014). Examination of the relationship between general self-efficacy beliefs, emotional intelligence levels and emotional self-efficacy levels of students in school of physical education and sport. *Anthropologist, 18(3)*, 893-902.
- Algarra, M., Cabello, E., Díaz-Arrabal, P., & Olmo, D. (2015). Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *ReiDoCrea, 4(29)*, 200-205.
- Ausubel, D. (1983). *Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.
- Barłózek, N. (2015). *The ecosystem of the foreign language learner*. Berlín: Springer.
- Bartholomew, K., Ntoumanis, N., & Cuevas, R. (2014). Job pressure and ill-health in physical education teachers: The mediating role of psychological need thwarting. *Teaching and Teacher Education, 37*, 101-107.
- Boekaerts, M. (1999). Self-regulated learning: where we are today. *International Journal of Educational Research, 31*, 445- 457.
- Bolaños, B., & Molina, B. (2007). *Introducción al currículo*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia 21 Ed.
- Boyatzis, R., & Saatcioglu, A. (2008). A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education. *Journal of Management, 27*, 92-108.
- Canales, L., & Rovira, G. (2016). La Importancia de la Autoregulación y la Empatía en la formación Docente. *Movimento, vol. 22, núm. 1*, 157-172.
- Caruso, A., Giammanco, M., & Gitto, L. (2014). Burnout experience among teachers: a case study . *Mediterranean Journal of Clinical Psychology 2(3)*, 1-20.

- Castro, A. (2015). Competencias administrativas y académicas en el profesorado de educación media superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20 (64), 263-294.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comunicación V.9, N.1*, 25-34.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Daghayesh, S., & Zabihi, R. (2016). The nexus between reflective teaching and teachers'emotional intelligence. *Modern Journal of Language Teaching Methods*, 6(9), 257-272.
- Decety, J., & Jackson, P. (2004). The Functional Architecture of Human Empathy. *Behavioural and Cognitive Neuroscience Review*, 3(2), 71-100.
- Dolev, N., & Leshem, S. (2017). Developing emotional intelligence competence among teachers. *Teacher development*, 21(1), 1-39.
- Duckworth, A., & Seligman, M. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance in adolescents. *American Psychological Society*, 16 (12), 939-944.
- Esteve, J. (1995). Los profesores ante el cambio social: repercusiones sobre la evolución de la salud de los profesores. *Universidad Pedagógica Nacional. Secretaría de Educación Pública.*, 297.
- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical overview of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18, 7-12.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del Oprimido 2da edición*. México: Siglo Veintiuno Editores .
- García, B., Tenorio, G., & Ramírez, M. (2015). Retos de automotivación para el involucramiento de estudiantes en el movimiento educativo abierto con MOOC. *RUSC. Universities and Knowledge Society Journal*, 12(1), 91-104.

- García-Cabrero, B., Loredó, J., Luna, E., & Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (3), 124-136.
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias Múltiples*. Madrid, España: Paidós.
- Garson, G. (2013). *Validity and Reliability (Statistical Associates Blue Book Series 12)*. USA: Kindle Edition.
- Ghanizadeh, A., & Royaei, N. (2015). Emotional Facet of Language Teaching: Emotion Regulation and Emotional Labor Strategies as Predictors of Teacher Burnout. *International Journal of Pedagogies and Learning*, 10(2), 139-150.
- Goldstein, A. (1989). *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia: un programa de enseñanza*. Madrid, España: Siglo XXI Editores.
- Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional*. Bogotá Colombia: Javier Vergara.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (2011). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.
- Gómez, Y., Muñoz, D., Benavides, J., Luna, E., & Ortiz, L. (2013). Conducta de elección bajo paradigma de autocontrol y desempeño académico en una situación grupal. *Revista CES Psicología*, 6(2), 105-116.
- Gómez, M. (2002). "La Universidad de México, su función y razón de ser de su autonomía". *Educación 2001*, 85, 1-32.
- Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.

- Hernández, Y., & Matheus, S. (2015). Estrategia para elevar la automotivación en los empleados e la empresa FLORALP. *Yachana Revista Científica, vol. 4, Edición Especial*, 19-26.
- Herrera, L., Buitrago, R., & Ávila, A. (2016). Empathy in future teachers of the pedagogical and technological university of Colombia. *Journal of new approaches in educational research, 5(1)*, 31-38.
- Joseph, D., Jin, J., Newman, D., & O'Boyle, E. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta analytic investigation of mixed EI. *The Journal of Applied Psychology, 100 (2)*, 298.
- López, P., & Gallegos, V. (2015). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios Pedagógicos, 40(1)*, 163-178.
- Loredo, E., & Rigo, L. (2001). La evaluación docente en un contexto universitario: una propuesta formativa y humanista. *Evaluar para comprender y mejorar la docencia en la educación superior, 55-68*.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-Minister, 26(1)*, 5-15.
- Martínez, S., & Cruz, M. (2008). Acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud 18 (2)*, 255-265.
- Mazur, J. (2012). Effects of Pre-Trial Response Requirements on Self-Control Choices by rats and pigeons. *Journal of the Experimental Analysis Of Behavior, 97 (2)*, 215-230.
- Mercado, A., & Ramos, J. (2001). *Validación de un Cuestionario para la medición de Inteligencia Emocional*. Chía, Colombia.
- MINEDU. (09 de 08 de 2018). *minedu.gob.pe*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Montero, L. (1996). *Formación do profesorado e profesionalización: problemas e perspectivas*. Santiago de Compostela: Gonzalez y Requejo (Eds.).
- Montgomery, W. (2008). Teoría, investigación y aplicaciones clínicas del autocontrol. *Psicothema, 11* (2), 215-225.
- Moré, L., Carmenate, V., & Junco, C. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente 25*(2), 55-64.
- Nias, J. (1996). Thinking about feeling: the emotions in teaching. *Cambridge Journal of Education, 26*, 293-306.
- Niemiec, C., & Ryan, R. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom: Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education, 7*(2), 133-144.
- Páez, D., Puente, A., Martínez, F., Ubillos, S., Filella, G., & Sánchez, F. (2016). Estructura del perfil de competencias emocionales (PEC) y su relación con el bienestar, la salud y el estrés laboral, así con formas de regulación en una muestra española. *Inteligencia Emocional y Bienestar II*, 676-689.
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, G., & Reynaga, E. (2006). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Revista de salud pública y nutrición –Respyn, 7*, (2), 1-10.
- Pertegal-Felices, M., Castejón-Costa, J., & Martínez, M. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educación XXI, 14*, 237-260.
- Pozo, M., Morillejo, E., Hernández, P., & Martos, M. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés, 11*(2-3), 247-264.

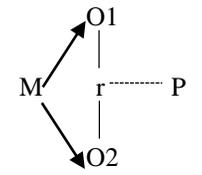
- Preston, S., & De Waal, F. (2002). Empathy: Its ultimate and proximate bases. . *Behavioral & Brain Sciences*, 25(1), 1-20.
- Quero , Y., Mendoza , F., & Torres , Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, vol. 9, núm. 27, 22-23.
- Roeser, R. (2012). Mindfulness Training and teachers' professional development: an emerging area of research and practice. *Child Development Perspectives, Malden*, v. 6, n. 2, 167-173.
- Salovey, P., & Mayer, J. (20 de Julio de 2018). *Yale center for emotional intelligence*. Obtenido de [http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153\\_SaloveyMayerICP1990\\_OCR.pdf](http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153_SaloveyMayerICP1990_OCR.pdf)
- Sánchez, E. (1999). Relación entre la autoestima personal, la autoestima colectiva y la participación en la comunidad. *Anales de Psicología*, 15 (2), 251-260.
- Sánchez, M., & Maldonado, L. (2003). Estrés en docentes universitarios. *Revista Ciencias Sociales*, 9(2), 323-335.
- Sánchez, M., & Mayor, C. (2006). Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. *Revista de Educación*, 339, 923-946.
- Segarra, L., Muñoz, M., & Segarra, J. (2016). Empatía y educación: implicaciones del rendimiento en empatía de profesores en formación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 173-183.
- Shroff, R., Vogel, D., & Coombes, J. (2008). Assessing Individual-level Factors Supporting Student Intrinsic Motivation in Online Discussions: A Qualitative Study. *Journal of Information Systems Education*, 19(1), 111-126.
- Stenberg, R. (1989). *Inteligencia Humana 4º ed.* Barcelona, España: Paidós.
- Suberviola-Ovejas, I. (2012). Auto-percepción del profesorado sobre su formación en educación emocional. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 1154-1167.

- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha . *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Torrealba, T. (2004). La empatía: Núcleo del cuidar. Apostillas de Edith Stein. *Tempus Vitalis. Revista Internacional para el cuidado del Paciente del Crítico*, (3), 49-52.
- Trujillo, M., & Rivas, L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Innovar*, 13.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana, Cuba: Pueblo y educación.
- Van de Grift, W. (2007). Quality of teaching in four European countries: a review of the literature and application of an assessment instrument. *Educational Research*, 49(2), 127-152.
- Vigotsky, L. (1978). *Pensamiento y lenguaje*. Argentina: La Pléyade.
- Yeigh, T., Woolcott, G., Donnelly, J., & Whannell, R. (2016). Emotional literacy and pedagogical confidence in pre-service science and mathematics teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(6), 107-121.
- Zabalza, M. (2009). Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*, núm. 5, 68-80.

# **ANEXOS**

**Anexo 1:**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Inteligencia emocional y desempeño docente del instituto de excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019					
Problema	Objetivos	Hipòtesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Existe relación entre inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019?	<p>General: Determinar la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la inteligencia emocional de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar la relación entre la comunicación y el docente de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar la relación entre la empatía y el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar la relación entre el autocontrol y el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar la relación entre la automotivación y el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> </ul>	<p>Hi: Existe una relación directa entre inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019.</p> <p>Ho: No existe una relación directa entre inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero – Nuevo Chimbote, 2019.</p>	Inteligencia emocional	Comunicación	<p><b>Tipo de investigación:</b> Descriptivo correlacional propositivo transversal</p> <p><b>Diseño:</b></p>  <p><b>Población:</b> 77 docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero</p> <p><b>Muestra:</b> 61 docentes del Instituto</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos:</b></p>
				Empatía	
				Autocontrol	
				Automotivación	
				Autoconocimiento	
				Relaciones con los demás	
				Autoestima	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar la relación entre el autoconocimiento y el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar la relación entre las relaciones con los demás y el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Analizar la relación entre la autoestima y el desempeño de los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote - 2019.</li> <li>- Proponer un programa de manejo de emociones en los profesores de la institución, según demanden los resultados de investigación.</li> </ul>		Desempeño docente	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Preparación y desarrollo de la enseñanza</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Creación de ambientes favorables para el aprendizaje</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Profesionalismo docente</td> </tr> </table>	Preparación y desarrollo de la enseñanza	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Profesionalismo docente	<p>Encuesta, observación y entrevista y análisis documental</p> <p><b>Instrumentos:</b>  Cuestionario de inteligencia emocional de Mercado &amp; Ramos (2001).  Cuestionario de desempeño docente de Valdés (2004).</p>
Preparación y desarrollo de la enseñanza									
Creación de ambientes favorables para el aprendizaje									
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos									
Profesionalismo docente									

## Anexo 2:

### Cuestionario de Inteligencia Emocional

<b>Legenda: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo</b>					
	<b>Item</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Puedo mantener la calma cuando soy el blanco del enfado de otros				
2	Tengo problemas de timidez				
3	Me siento incómodo (a) cuando me critican				
4	Me desconcentro fácilmente en la realización de una tarea				
5	Me dejo influenciar por una conducta negativa realizada anteriormente por otra persona				
6	Me cuesta hablar y dirigirme a personas que no conozco				
7	Me dejo afectar por las bromas de los demás				
8	Se me dificulta tranquilizarme rápidamente cuando estoy de mal genio				
9	Evito los lugares públicos o concurridos				
10	Postergo las actividades que había planeado iniciar				
11	Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón				
12	Se me dificulta iniciar una acción en el momento que lo quiera				
13	Necesito del reconocimiento para lograr mis metas				
14	Me demoro en establecer contacto con quienes me rodean				
15	Me desagrada organizar nuevas actividades				
16	Hago amistades con facilidad				
17	Me impaciento fácilmente				
18	Tengo cuidado con las palabras con las que me dirijo a alguien y la forma en que digo las cosas				
19	Me desanimo fácilmente				
20	Soy incapaz de relajarme en una situación de presión				
21	Me recompenso poco aun cuando alcanzo una meta difícil				
22	Se me dificulta pedir ayuda a otra persona				
23	Cuando una persona cambia su actitud conmigo, le pregunto cuál es la causa				
24	Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista				
25	Se me dificulta mostrar mis emociones				
26	Cuando estoy triste busco alguna actividad que me ayude a mejorar mi estado de ánimo				
27	Tengo una mala comunicación con mis jefes				
28	Puedo mediar conflictos de los demás				
29	Identifico con precisión los sentimientos y emociones de las personas				
30	Dudo de las habilidades que poseo				
31	Me considero una persona exitosa				
32	Me recupero lentamente luego de un contratiempo				
33	Sé decir que no cuando es necesario				
34	Pido una aclaración de lo que me dicen, en lugar de adivinar el significado				
35	Me expreso con facilidad hacia los demás				
36	Doy a entender lo que quiero o lo que siento sin rodeos				
37	Reconozco cuando cometo un error				
38	Puedo escuchar a personas negativas sin contagiarme de lo que me digan				
39	Me dejo llevar por una situación aunque no esté de acuerdo con ella				

40	Soy capaz de interpretar correctamente mis propias emociones				
41	Me siento desalentado (a) conmigo mismo y me pregunto si hay algo que valga la pena				
42	Me concentro en las cualidades negativas de los demás				
43	Me siento inseguro (a) de mis conocimientos				
44	Prescindo con facilidad de los demás				
45	Soy capaz de iniciar una acción en el momento que lo desee				
46	Tengo una mala comunicación con mis superiores				
47	Siento que soy atractivo (a)				
48	Ayudo a un grupo a controlar sus emociones				
49	Detecto incoherencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas				
50	Animo, alabo o felicito a los demás, sin que esto represente problema alguno				
51	Soy capaz de trabajar de modo productivo cuando estoy de mal humor (enfadado)				
52	Pienso qué es lo que quiero antes de actuar				
53	Contribuyo a que el trabajo sea estresante y aburrido				
54	Creo que no puedo contribuir a cambiar el rumbo del país				
55	Manejo las situaciones aún cuando empiezo a enfadarme				
56	Ante un problema no veo el lado positivo de la situación				
57	Tengo el sentimiento de no poder hacer nada bien				
58	Trato con respeto a los demás				
59	Me doy cuenta cuando alguien me miente				
60	Puedo aplazar un beneficio positivo a corto plazo para obtener uno mayor a largo plazo				
61	Me siento inferior con respecto a los demás				
62	Manejo un vocabulario incorrecto				
63	Prefiero el trabajo en grupo al individual				
64	Puedo realizar alguna actividad que me interese aun cuando me produzca miedo llevarla a cabo				
65	Sé cuándo experimento sentimientos de amor y dicha				
66	Hago saber a los demás cuando hacen algo positivo en su trabajo				
67	Excluyo a alguien cuando es excluido por otras personas				
68	Sé cuándo tengo que hablar y cuando no en una reunión				
69	Soy original y creativo				
70	Sé que puedo conseguir lo que me propongo				
71	Trato de escuchar a quien me habla				
72	Creo que soy físicamente agradable para los demás				
73	Utilizo el “diálogo interior” para controlar mis emociones				
74	Puedo ajustar mi comportamiento para satisfacer las exigencias de cualquier situación en la que me encuentre				
75	Me gusta negociar para obtener algo que deseo				
76	Me parece complicado llegar a un consenso con los demás				
77	Me preocupo si a los demás les gusta estar conmigo				
78	Siento que puedo hacer todo bien				
79	Ante un problema sé que se puede hacer algo para resolverlo				
80	Estoy consciente de lo que soy				
81	Identifico mis pensamientos negativos				
82	Me gustan los desafíos sencillos				
83	Ayudo a los demás a controlar sus emociones				

84	Me intereso por los sentimientos de los demás				
85	Soy capaz de hablar en público aún cuando siento un poco de vergüenza				
86	Reconozco cuando alguien siente angustia				
87	Siento que soy una persona desaprovechada				
88	Estoy atento a los movimientos o gestos de los demás cuando se dirigen a mí				
89	Soy competente en pocos trabajos				
90	Trabajo duro y persistentemente para alcanzar una meta				
91	En una situación competitiva en la cual estoy ganando o soy superior me siento mal por el otro				
92	Puedo cambiar mi imagen cuando siento que la proyectada no está dando resultado				
93	Sé que la gente me busca y me respeta				
94	Termino lo que comienzo				
95	Descuido mis propios movimientos o gestos cuando me dirijo a alguien				
96	Me comporto adecuadamente en una reunión social				
97	Tengo una mala comunicación con mi familia				
98	Acostumbro a fijarme objetivos				
99	Cuando tengo que tomar una decisión importante, sé cómo me siento al respecto: asustado, emocionado, enojado u otras combinaciones de emociones				
100	Explico mis críticas hacia los demás				
101	Fomento la desconfianza de los demás hacia mí				
102	Procuro que los demás se sientan bien conmigo				
103	Hago cosas por otras personas, porque simpatizo con ellas				
104	Hago cosas contrarias a mis principios				
105	Me angustio cuando pienso en sentimientos negativos				
106	Me considero una persona poco inteligente				
107	Identifico mis cambios de humor				
108	Cuando hablo con alguien le doy a entender que le estoy prestando atención (fruncir el ceño, asiento con la cabeza, etc.)				
109	Cuando hago un comentario subrayo los puntos débiles de los demás				
110	Siento que no valgo				
111	Sé cuándo estoy a la defensiva				
112	Expongo mi filosofía personal a los demás				
113	Sugiero nuevas ideas que ayuden a los demás				
114	Verifico que la otra persona entendió lo que le dije				
115	Identifico mis pensamientos positivos				
116	Pienso que mi futuro depende de mi esfuerzo				
117	Puedo comportarme de manera espontánea y natural				
118	Uso un tono apropiado cuando me dirijo a un grupo o a una persona				
119	Verifico que entendí lo que la otra persona me dijo				
120	Identifico mis cambios físicos ante un estímulo				

## Ficha técnica

**Nombre:** Cuestionario para medir la inteligencia emocional.

**Autores:** Cuestionario elaborado por Adriana Mercado Tobías y Jimena Ramos Callejas para medir la inteligencia emocional, tomando como base los diferentes estudios realizados por autores que se han interesado en el tema, tales como: Hendrie Weisinger (1998), David Ryback (1998), Robert Cooper (1998), F. Silva Moreno (Sin fecha), Claude Steiner (1998), J. y S. Simmons (1998), S. Robbins (Sin fecha), María Isabel Ramírez y Carlos Mario McEwen (1998).

### Método:

**1. Participantes:** La muestra está compuesta por 383 personas de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 23 y 57 años y de nivel educativo profesional y/o técnico en diferentes áreas. Las afirmaciones del cuestionario se clasificaron en 7 categorías, a saber: comunicación, empatía, autoconocimiento, automotivación, autocontrol, relaciones con los demás y autoestima. En la realización del cuestionario se obtuvo un total de 145 afirmaciones, de las cuales 6 conforman 3 pares de "afirmaciones de control" y las 139 restantes se encuentran distribuidas de la siguiente manera: 20 de comunicación; de las cuales según su valencia, 8 son negativas y 12 positivas; 17 de empatía; siendo 6 negativas y 11 positivas; 18 de autoconocimiento; 7 son negativas y 11 positivas; 16 de automotivación; 5 negativas y 11 positivas; 23 de autocontrol; siendo 8 negativas y 15 positivas; 28 de relaciones con los demás; de las cuales 14 son negativas y 14 positivas; y 17 de autoestima; 10 negativas y 7 positivas. Teniendo un total de 58 afirmaciones con valencia negativa y 81 con valencia positiva.

**2. Material:** el cuestionario de inteligencia emocional está compuesta por ítems construidos según una escala de Likert, de cuatro alternativas, dichas alternativas de respuesta se puntúan de 1 a 4 dependiendo de la valencia positiva o negativa que se le haya otorgado a cada ítem, es decir, en sentido positivo, 4 será totalmente de acuerdo; 3, de acuerdo; 2, en desacuerdo y 1, totalmente desacuerdo, y en sentido negativo, 4 será totalmente desacuerdo; 3, desacuerdo; 2, de acuerdo, y 1, totalmente de acuerdo, para evitar sesgos en las respuestas. En el cuestionario los ítems están distribuidos aleatoriamente.

**3. Procedimiento:** se construyó el cuestionario de inteligencia emocional con un total de 230 afirmaciones, distribuidas en 7 categorías, a saber: 20 de comunicación, 30 de empatía, 30 de autoconocimiento, 34 de automotivación, 37 de autocontrol, 39 de relaciones con los demás y 30 de autoestima; dichas categorías fueron debidamente operacionalizadas, además se evaluaron las preguntas a través del juicio de ocho expertos, los cuales examinaron el cuestionario, con una hoja de calificación para cada categoría, en la que se determinó si cada una de las preguntas medía realmente lo que se esperaba medir, era clara y concisa, y si ofrecía ambigüedad o no.

**4. Resultados:** Para determinar la consistencia de cada ítem, se tuvo en cuenta dos reglas, el chi cuadrado con un alfa de 0.05, lo que quiere decir que, si el resultado de la probabilidad del chi cuadrado de un ítem es igual o menor que 0.05 este es consistente, y la diagonal de las frecuencias de cada ítem, esto es, que la dirección de las frecuencias estén mostrando una tendencia positiva, es decir, que las mayores frecuencias estén en la dirección esperada en el cuadro de doble entrada (Anexo G), es decir, que los ítems que están por encima de la mediana tengan puntajes superiores. A continuación, se organizaron de forma ascendente los ítems consistentes, de acuerdo con el valor de la probabilidad, para darles así una nueva numeración y distribución por categorías:

Las afirmaciones del cuestionario se clasificaron en 7 categorías, a saber: comunicación, empatía, autoconocimiento, automotivación, autocontrol, relaciones con los demás y autoestima. Dichas categorías se operacionalizaron así;

1. Comunicación: es la habilidad para manifestar por medio del lenguaje verbal o no verbal sentimientos, emociones, pensamientos e ideas, entre otros. Es la aptitud que tienen algunas personas de ser efectivas en el intercambio, registrando las pistas emocionales para afinar su mensaje, enfrentar directamente los asuntos difíciles, saber escuchar, buscar el entendimiento mutuo y compartir información de buen grado.

2. Empatía: se refiere a entender los sentimientos, emociones, necesidades y preocupaciones de los otros, es decir, comprender los intereses de los demás para tenerlos en cuenta.

3. Autocontrol: se refiere a manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos, teniendo en cuenta que las emociones en sí mismas no son ni buenas ni malas. Se necesita tomar el mando de nuestros pensamientos, dirigir oportunamente nuestras excitaciones

nerviosas, llegar a ser buenos solucionadores de problemas, asumir las responsabilidades del propio desempeño laboral, flexibilidad en el manejo de las situaciones de cambio, sentirse cómodo con la nueva información, ideas o situaciones.

4. Automotivación: es usar nuestro sistema emocional para canalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento, es decir, tendencias emocionales que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas. Se presenta un esfuerzo por mejorar o alcanzar la excelencia, para esto, contamos con nuestro pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal, sentido del humor, actividad física, amigos, familia, colegas, un mentor emocional, ya sea real o ficticio, y el propio entorno.

5. Autoconocimiento: se refiere a averiguar cómo hacemos nuestras evaluaciones y cómo manejamos simultáneamente nuestros papeles de actores y observadores al mismo tiempo, reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones, hay que identificar las propias emociones, conocer las propias fortalezas y limitaciones.

6. Relaciones con los demás: implica inducir respuestas deseadas en los otros, depende del poder idear efectivas tácticas de persuasión, saber escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes, negociar y resolver los desacuerdos que se presenten en el equipo de trabajo, inspirar y guiar a los individuos del grupo, iniciar o administrar las situaciones nuevas, alimentar y reforzar las relaciones interpersonales, trabajar con otros para alcanzar metas, ser capaz de crear empatía para la consecución de metas colectivas.

7. Autoestima: es el concepto que cada individuo tiene de sí mismo, puede ser positivo o negativo, es tener un fuerte sentido del propio valor y capacidad.

## Baremos

Tabla 24

### *Baremos de la inteligencia emocional*

<b>Variable / Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Descripción</b>
Inteligencia emocional	Bajo	120 – 240.99	Falta de manejo de sus emociones aún en situaciones simples.
	Medio	241 – 360.99	Pobre capacidad para manejar sus emociones, a menudo puede perder el control.

	Alto	361 – 461.99	Alta capacidad para manejar sus emociones que puede verse afectada ante problemas grandes.
	Muy alto	462 – 480.00	Sobresaliente capacidad para manejar sus emociones a pesar de las circunstancias.
Comunicación	Bajo	18 – 36.99	No es capaz de transmitir de manera clara sus ideas.
	Medio	37 – 54.99	Dificultad para transmitir sus ideas.
	Alto	55 – 63.99	Es capaz de transmitir sus pensamientos y emociones cuando se siente en confianza.
	Muy alto	64 – 72.00	Manejo sobresaliente de su lenguaje verbal y no verbal, alta capacidad para transmitir sus ideas.
Empatía	Bajo	14 – 28.99	A menudo pretende que se haga su voluntad sin considerar a las otras personas.
	Medio	29 – 42.99	Pocas veces se pone en el lugar de la otra persona, le cuesta entender la problemática ajena.
	Alto	43 – 49.99	Entiende los intereses y sentimientos de las personas más cercanas a él.
	Muy alto	50 – 56.00	Es capaz de ponerse en el lugar de la otra persona y entenderla plenamente
Autocontrol	Bajo	18 – 36.99	A menudo pierde el control de sus emociones, no sabe manejar sus impulsos.
	Medio	37 – 54.99	En ocasiones puede perder el control de sus emociones.
	Alto	55 – 63.99	Es una persona que pocas veces pierde el control, sólo en casos extremos.
	Muy alto	64 – 72.00	Persona ecuánime que nunca pierde el control de sus emociones.
Automotivación	Bajo	16 – 32.99	Sólo cumple con los objetivos si hay alguna recompensa, caso contrario, no realiza una buena labor.
	Medio	33 – 48.99	Realiza las labores cuando existe un premio de por medio, pocas veces por voluntad propias.
	Alto	49 – 56.99	Realiza un buen trabajo, cumple con las metas sin que se le tenga que ofrecer algún incentivo.
	Muy alto	57 – 64.00	Busca realizar siempre un trabajo sobresaliente al margen de la retribución que se le pueda dar.
Autoconocimiento	Bajo	18 – 36.99	No puede identificar sus fortalezas ni debilidades.
	Medio	37 – 54.99	Reconoce sus fortalezas pero le cuesta identificar sus debilidades.
	Alto	55 – 63.99	Reconoce sus fortalezas y algunas debilidades.
	Muy alto	64 – 72.00	En todo momento identificar sus propias emociones, reconociendo plenamente sus fortalezas y debilidades.
Relaciones con los demás	Bajo	24 – 48.99	Es una persona muy individualista que prefiere no relacionarse con las demás personas.
	Medio	49 – 72.99	Solo se lleva bien con su grupo de amigos, generando incomodidad y conflictos con el resto de colegas.
	Alto	73 – 84.99	Tiene un trato cordial y amable con todos sus compañeros.
	Muy alto	85 – 96.00	Es capaz de influir en las decisiones de las demás personas sin ejercer ningún tipo de presión.
Autoestima	Bajo	12 – 24.99	A menudo duda de su capacidad y se siente inferior.
	Medio	25 – 36.99	En ocasiones duda de sus propias capacidades.
	Alto	37 – 42.99	La mayoría de veces se valora a sí mismo, pero le cuesta reconocerlo en público.
	Muy alto	43 – 48.00	Tiene un fuerte sentido de su valía personal.

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional de Mercado & Ramos (2001)

## Guía de observación de inteligencia emocional

Colaborador observado:									
Puesto:									
Edad:									
Sexo:									
Estado civil:									
Grado de instrucción:									
Fecha de observación:									
Ítem	Observación	Característica	Puntaje máximo	02/09	09/09	16/09	23/09	30/09	Total
34. Pido una aclaración de lo que me dicen, en lugar de adivinar el significado	Comunicación efectiva	En las reuniones, solicita aclaraciones ante dudas							
24. Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista	Desenvolvimiento en reuniones de trabajo	Es tolerante con las opiniones adversas de sus colegas							
8. Se me dificulta tranquilizarme rápidamente cuando estoy de mal genio	Comportamiento en situaciones de estrés	En una discusión con colegas, se tranquiliza rápidamente							
79. Ante un problema sé que se puede hacer algo para resolverlo	Proactividad en el ámbito laboral	Aporta ideas ante los problemas que se presentan en la institución							
31. Me considero una persona exitosa	Logros académicos alcanzados	Muestra seguridad y buena presentación personal							
28. Puedo mediar conflictos de los demás	Conducta mediática	Acciona como mediador en las discusiones que se presentan en la institución							
69. Soy original y creativo	Comportamiento innovador	Tiene ideas originales e innovadoras							

## **Ficha Técnica**

**Nombre:** Guía de observación para la inteligencia emocional

**Autor:** Miguel Ángel Domínguez

**Basado en:** cuestionario elaborado por Adriana Mercado Tobías y Jimena Ramos Callejas para medir la inteligencia emocional, tomando como base los diferentes estudios realizados por autores que se han interesado en el tema, tales como: Hendrie Weisinger (1998), David Ryback (1998), Robert Cooper (1998), F. Silva Moreno (Sin fecha), Claude Steiner (1998), J. y S. Simmons (1998), S. Robbins (Sin fecha), María Isabel Ramírez y Carlos Mario McEwen (1998).

**Lugar de aplicación:** instituto de excelencia Carlos Salazar Romero

**Dirigido a:** docentes

**Objetivo:** corroborar mediante la observación en la institución, las respuestas brindadas por los participantes en el desarrollo del cuestionario aplicado.

## Baremos

Tabla 25:

*Baremos de la guía de observación: Inteligencia emocional*

Dimensión	Nivel	Puntaje	Característica
Comunicación	Bajo	18.00 – 36.99	Nunca solicita aclaraciones ante dudas
	Medio	37.00 – 54.99	Prefiere quedarse con la duda y sólo en casos extremos solicita aclaración
	Alto	55.00 – 63.99	Ante un tema nuevo o desconocido, solicita aclaración
	Muy alto	64.00 – 72.00	Constantemente solicita aclaraciones
Empatía	Bajo	14.00 – 28.99	No acepta las opiniones de los demás
	Medio	29.00 – 42.99	No le gusta recibir opiniones adversas, las recibe cuando se tratan de una imposición
	Alto	43.00 – 49.99	En ocasiones acepta opiniones adversas, cuando tienen sustento
	Muy alto	50.00 – 56.00	Tolera las opiniones adversas de sus compañeros
Autocontrol	Bajo	18.00 – 36.99	Es una persona resentida que no acepta disculpas
	Medio	37.00 – 54.99	El resentimiento le puede durar varios días
	Alto	55.00 – 63.99	Tarda en tranquilizarse, pero luego lo supera
	Muy alto	64.00 – 72.00	Se tranquiliza rápidamente en discusiones
Automotivación	Bajo	16.00 – 32.99	Siempre apoya las ideas del resto sin dar la propia
	Medio	33.00 – 48.99	Le cuesta trabajo, pero da aportes en ocasiones
	Alto	49.00 – 56.99	Cuando se lo solicitan, aporta con ideas
	Muy alto	57.00 – 64.00	Siempre está proponiendo nuevas ideas
Autoconocimiento	Bajo	18.00 – 36.99	Es una persona muy insegura
	Medio	37.00 – 54.99	Tiene dudas sobre sus capacidades
	Alto	55.00 – 63.99	Generalmente se muestra segura
	Muy alto	64.00 – 72.00	Es una persona muy segura de sí
Relaciones con los demás	Bajo	24.00 – 48.99	No se mete en problemas ajenos a su persona
	Medio	49.00 – 72.99	Trata de interceder, pero no insiste
	Alto	73.00 – 84.99	Cuando se lo piden, puede ser mediador
	Muy alto	85.00 – 96.00	Se ofrece a ser mediador en las discusiones de sus colegas
Autoestima	Bajo	12.00 – 24.99	No aporta con ideas
	Medio	25.00 – 36.99	Muy pocas veces cumple con dar alguna idea original
	Alto	37.00 – 42.99	Si se le solicita, puede aportar con alguna idea
	Muy alto	43.00 – 48.00	Tiene siempre ideas originales

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional de Mercado & Ramos (2001)

## Guía de entrevista de inteligencia emocional

Colaborador entrevistado:		
Puesto:		
Edad:		
Sexo:		
Estado civil:		
Grado de instrucción:		
<b>Pregunta</b>		<b>Respuesta</b>
46. ¿Tienes una mala comunicación con tus superiores?		
29. ¿Identifica usted con precisión los sentimientos y emociones de las personas?		
17. ¿Es usted impaciente?		
13. ¿Usted necesita del reconocimiento para lograr sus metas?		
37. ¿Es consciente de los errores que comete?		
16. ¿Es usted amigable con las personas desconocidas?		
61. ¿Se siente usted inferior a los demás?		

## **Ficha Técnica**

**Nombre:** Guía de entrevista para inteligencia emocional

**Autor:** Miguel Ángel Domínguez

**Basado en:** cuestionario elaborado por Adriana Mercado Tobías y Jimena Ramos Callejas para medir la inteligencia emocional, tomando como base los diferentes estudios realizados por autores que se han interesado en el tema, tales como: Hendrie Weisinger (1998), David Ryback (1998), Robert Cooper (1998), F. Silva Moreno (Sin fecha), Claude Steiner (1998), J. y S. Simmons (1998), S. Robbins (Sin fecha), María Isabel Ramírez y Carlos Mario McEwen (1998).

**Lugar de aplicación:** instituto de excelencia Carlos Salazar Romero

**Dirigido a:** docentes

**Objetivo:** corroborar mediante la entrevista individual en el centro de labores, las respuestas brindadas por los participantes en el desarrollo del cuestionario aplicado.

## Baremos

Tabla 26.

*Baremos de la guía de entrevista: Inteligencia emocional*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Característica</b>
Comunicación	Bajo	18.00 – 36.99	Tiene una mala comunicación con sus superiores
	Medio	37.00 – 54.99	La comunicación con sus superiores es la necesaria
	Alto	55.00 – 63.99	Tiene buena comunicación con sus superiores
	Muy alto	64.00 – 72.00	Tiene una comunicación constante y fluida con sus superiores
Empatía	Bajo	14.00 – 28.99	No puede identificar cómo se sienten las personas
	Medio	29.00 – 42.99	Le cuesta darse cuenta de los sentimientos ajenos
	Alto	43.00 – 49.99	Reconoce en ocasiones el sentir de los demás
	Muy alto	50.00 – 56.00	Reconoce fácilmente el sentir de los demás
Autocontrol	Bajo	18.00 – 36.99	Es totalmente impaciente
	Medio	37.00 – 54.99	No le gusta esperar, sólo si es muy necesario
	Alto	55.00 – 63.99	Generalmente es paciente, la mayoría de veces
	Muy alto	64.00 – 72.00	Es una persona muy paciente
Automotivación	Bajo	16.00 – 32.99	Necesita ser reconocido por las cosas que hace
	Medio	33.00 – 48.99	Hace las cosas buscando un reconocimiento público
	Alto	49.00 – 56.99	Le gusta que reconozcan su trabajo, pero si no se da, igual hace las cosas
	Muy alto	57.00 – 64.00	El mayor reconocimiento es sentir que hizo un buen trabajo, no necesita reconocimiento externo
Autoconocimiento	Bajo	18.00 – 36.99	No acepta sus errores
	Medio	37.00 – 54.99	Le cuesta aceptar sus errores
	Alto	55.00 – 63.99	Reconoce sus errores, pero trata de justificarlos
	Muy alto	64.00 – 72.00	Es capaz de reconocer sus errores y disculparse si es necesario
Relaciones con los demás	Bajo	24.00 – 48.99	No es para nada una persona amigable
	Medio	49.00 – 72.99	Es amigable solo con quien le conviene
	Alto	73.00 – 84.99	Es amigable con las personas que conoce
	Muy alto	85.00 – 96.00	Es una persona amigable, aún con desconocidos
Autoestima	Bajo	12.00 – 24.99	Se siente muy inferior a los demás
	Medio	25.00 – 36.99	En ocasiones siente que no merece las cosas
	Alto	37.00 – 42.99	Se siente capaz, pero reconoce que aún le falta para ser como los demás
	Muy alto	43.00 – 48.00	No se siente inferior a nadie, es una persona muy segura de sí

Fuente: Cuestionario de inteligencia emocional de Mercado & Ramos (2001)

## Cuestionario de Desempeño Docente

<b>Leyenda:</b> 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: De acuerdo 4: Totalmente de acuerdo					
	<b>Ítem</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos				
2	Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa				
3	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos				
4	Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos				
5	Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos				
6	Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos				
7	Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña				
8	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los alumnos				
9	Hace uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje				
10	Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje				
11	Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje				
12	Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza				
13	Se dirige en forma autoritaria a los alumnos				
14	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa				
15	Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad				
16	Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución				
17	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas				
18	Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula				
19	Los conocimientos que tienen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase				
20	Utiliza estrategias adecuadas para un enseñanza efectiva				
21	Permite reflexionar alumno sobre sus propios aprendizajes				
22	Evalúa los resultados alcanzados				
23	Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados				
24	Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora				
25	Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados				
26	Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases				
27	Las oportunidades que brinda la Región son positivas para tu desempeño docente				
28	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos				
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente				
30	Cumple con eficacia la normatividad				
31	Se involucra en la toma de decisiones de su institución				

## Ficha técnica

**Nombre:** cuestionario desempeño docente

**Autores:** Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.” (2004)

**Mes y año de elaboración:** octubre, 2009

**Administración:** auto administrado

**Duración de la prueba:** 25 minutos

**Población:** 45 docentes y 205 padres de familia

**Campo de aplicación:** instituciones educativas de la Red N° 9-Callao I.E.I N° 111, 103, 115, 109, 131, 78.

### Áreas que evalúan los reactivos:

- Preparación y desarrollo de la enseñanza.
- Creación de ambientes favorables para el aprendizaje.
- Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- Profesionalismo docente.

**Grado de aplicación:** para directores, profesores y padres de familia

**Validez:** por contenido, por juicio de expertos, con medida de la validez por la V de Ayken.  
V= 1.0

**Confiabilidad:** La prueba de confiabilidad por consistencia interna se aplicó para la totalidad de ítems de desempeño docente, analizando el nivel de contribución de cada ítem al total de la prueba y el valor de confiabilidad global obtenida. El valor Alpha de Cronbach global obtenido es de 0.865, superior a lo esperado (0.800), lo cual determina una adecuada contribución de los ítems.

**Calificación:** según la valoración de las frecuencias.

## Baremos

Tabla 27:

### *Baremos del desempeño docente*

<b>Variable / Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Descripción</b>
Desempeño docente	Bajo	31 – 62.99	No tiene conocimientos teóricos suficientes ni utiliza una metodología adecuada.
	Medio	63 – 93.99	Posee conocimientos teóricos, pero aún no ha desarrollado por completo una metodología apropiada.
	Alto	94 – 109.99	Tiene conocimientos teóricos y sabe transmitirlo a sus estudiantes.
	Muy alto	110 – 124.00	Posee capacidades intelectuales y las pone al servicio de la docencia de manera sobresaliente.
Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bajo	12 – 24.99	No realiza ningún tipo de programación de su tarea.
	Medio	25 – 36.99	Organiza medianamente su labor y en ocasiones no cumple con lo programado.
	Alto	37 – 42.99	Organiza el proceso de enseñanza y cumple a menudo con lo estipulado.
	Muy alto	43 – 48.00	Organiza de manera adecuada el proceso de enseñanza, cumpliendo a cabalidad con el sílabo propuesto.
Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Bajo	06 – 12.99	Es una persona déspota y con un trato vertical que no acepta la participación del alumnado.
	Medio	13 – 18.99	Dicta la clase de manera vertical, aunque en ocasiones solicita alguna participación.
	Alto	19 – 21.99	Generalmente solicita la participación de sus alumnos, pero es él quien tiene la última palabra..
	Muy alto	22 – 24.00	Promueve en el aula un ambiente de confianza y respeto, estimulando la participación activa de sus alumnos.
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Bajo	05 – 10.99	No llega a transmitir los conocimientos necesarios a sus alumnos.
	Medio	11 – 15.99	Muchas veces los estudiantes se quedan con dudas o confundidos.
	Alto	16 – 18.99	Se deja entender, los alumnos aprenden en el momento
	Muy alto	19 – 20.00	Promueve activamente el proceso de aprendizaje, logrando un aprendizaje a largo plazo en sus alumnos.
Profesionalismo docente	Bajo	08 – 16.99	No asume con responsabilidad su labor como docente.
	Medio	17 – 24.99	Pocas veces toma conciencia de la responsabilidad que significa tener alumnos a su cargo.
	Alto	25 – 28.99	Asume el compromiso de desarrollar a sus alumnos.
	Muy alto	29 – 32.00	Está altamente comprometido con la excelencia educativa.

**Fuente:** Cuestionario de desempeño docente de Valdez (2004)

### Guía de Observación: Desempeño docente

Colaborador observado:								
Puesto:								
Edad:								
Sexo:								
Estado civil:								
Grado de instrucción:								
Ítem	Observación	Característica	02/09	09/09	16/09	23/09	30/09	Total
5. Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos	Desenvolvimiento en clase	Utiliza métodos creativos en clase con la finalidad que el aprendizaje llegue al alumno						
17. Respeta las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas	Desarrollo de la clase	Toma en cuenta las intervenciones de los alumnos						
19. Los conocimientos que traen los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase	Participación de los alumnos en la clase	Utiliza la metodología Flipped						
29. Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente	Utiliza eficientemente las herramientas pedagógicas	Ha asistido por lo menos a un curso de capacitación durante el último semestre						

## **Ficha Técnica**

**Nombre:** Guía de observación para desempeño docente

**Autor:** Miguel Ángel Domínguez

**Basado en:** en el instrumento del Dr. Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.” (2004) y de Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del desempeño docente.” (2003). Ministerio de Educación de Chile (2006) marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile.

**Lugar de aplicación:** instituto de excelencia Carlos Salazar Romero

**Dirigido a:** docentes

**Objetivo:** corroborar mediante la observación en la institución, las respuestas brindadas por los participantes en el desarrollo del cuestionario aplicado.

## Baremos

Tabla 28:

*Baremos de la guía de observación: Desempeño docente*

Dimensión	Nivel	Puntaje	Característica
Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bajo	12.00 – 24.99	La clase es vertical y tradicional. Los alumnos no captan las enseñanzas
	Medio	25.00 – 36.99	Los alumnos se aburren con la metodología y pierden el interés fácilmente
	Alto	37.00 – 42.99	Trata de hacer su clase amena la mayor parte del tiempo
	Muy alto	43.00 – 48.00	Utiliza métodos creativos para lograr la atención y aprendizaje del alumno
Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Bajo	06.00 – 12.99	No permite la participación
	Medio	13.00 – 18.99	Pocas veces pide a los alumnos que participen
	Alto	19.00 – 21.99	Los alumnos participan en función a lo que el docente solicita
	Muy alto	22.00 – 24.00	La clase se desenvuelve de manera horizontal, con la participación constante de los alumnos
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Bajo	05.00 – 10.99	Brinda la clase de manera vertical
	Medio	11.00 – 15.99	Da los temas y solicita aportes a los alumnos
	Alto	16.00 – 18.99	Deja algunas preguntas básicas previas a la clase
	Muy alto	19.00 – 20.00	Utiliza la metodología flipped
Profesionalismo docente	Bajo	08.00 – 16.99	No ha asistido a ningún taller en el semestre
	Medio	17.00 – 24.99	Ha asistido a un par de talleres en el semestre
	Alto	25.00 – 28.99	Asiste a los talleres que son de carácter obligatorio
	Muy alto	29.00 – 32.00	Asiste a todos los talleres por propia voluntad, sin necesidad que se le obligue

Fuente: Cuestionario de desempeño docente de Valdez (2004)

### Guía de entrevista: Desempeño docente

Colaborador entrevistado:		
Puesto:		
Edad:		
Sexo:		
Estado civil:		
Grado de instrucción:		
Pregunta	Respuesta	Total
2. ¿Organiza usted el contenido en forma clara, lógica y creativa?		
16. ¿Usted contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución?		
21. ¿Usted le permite reflexionar al alumno sobre sus propios aprendizajes?		
26. ¿Es usted cumplido y puntual en la institución y en sus clases?		

## **Ficha Técnica**

**Nombre:** Guía de entrevista para desempeño docente

**Autor:** Miguel Ángel Domínguez

**Basado en:** en el instrumento del Dr. Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.” (2004) y de Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del desempeño docente” (2003). Ministerio de Educación de Chile (2006) marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile.

**Lugar de aplicación:** instituto de excelencia Carlos Salazar Romero

**Dirigido a:** docentes

**Objetivo:** corroborar mediante la entrevista individual en el centro de labores, las respuestas brindadas por los participantes en el desarrollo del cuestionario aplicado.

## Baremos

Tabla 29

*Baremos de la guía de entrevista: Desempeño docente*

<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Característica</b>
Preparación y desarrollo de la enseñanza	Bajo	12.00 – 24.99	No organiza su sesión de aprendizaje
	Medio	25.00 – 36.99	Presenta los documentos de organización de sesión, pero no los aplica
	Alto	37.00 – 42.99	Sesión organizada, pero en el transcurso del desarrollo se desvía la atención
	Muy alto	43.00 – 48.00	Sesión organizada de manera lógica y clara
Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Bajo	06.00 – 12.99	No se mete en problemas ajenos
	Medio	13.00 – 18.99	Prefiere mantenerse al margen, pero si son conocidos, trata de hablar con ellos
	Alto	19.00 – 21.99	Si se lo piden, puede mediar en los conflictos
	Muy alto	22.00 – 24.00	Contribuye activamente en la solución de problemas en la institución
Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Bajo	05.00 – 10.99	Él realiza todas las evaluaciones, no invita a la reflexión
	Medio	11.00 – 15.99	Cuando le exigen o lo supervisan, invita a la reflexión y la autoevaluación
	Alto	16.00 – 18.99	En ocasiones le solicita al alumno que se autoevalúe y reflexione sobre lo aprendido
	Muy alto	19.00 – 20.00	Invita al alumno a que realice una autoevaluación de lo aprendido en cada clase
Profesionalismo docente	Bajo	08.00 – 16.99	Tiene faltas y tardanzas injustificadas
	Medio	17.00 – 24.99	Trata de ser puntual, pero en ocasiones se presentan contratiempos
	Alto	25.00 – 28.99	Generalmente llega puntualmente a clases
	Muy alto	29.00 – 32.00	Es el primero en llegar al aula para dar la bienvenida a sus alumnos

Fuente: Cuestionario de desempeño docente de Valdez (2004)

**Anexo 3:**

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la inteligencia emocional

**OBJETIVO:** Recabar información sobre la inteligencia emocional para sustentar un trabajo de tesis a nivel doctoral

**DIRIGIDO A:** Docentes nombrados del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *LOVA RAMIREZ WALTER SANTIAGO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN*

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			✓	

  
\_\_\_\_\_  
Nombre: *Walter Lova Ramirez*  
DNI: *18097912*

Fuente: Formato enviado por Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo  
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando con un aspa (X) en el casillero que corresponda.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la inteligencia emocional

**OBJETIVO:** Recabar información sobre la inteligencia emocional para sustentar un trabajo de tesis a nivel doctoral

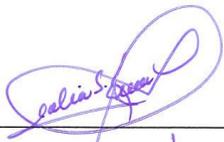
**DIRIGIDO A:** Docentes nombrados del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Lescano López Galia Susana

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN EDUCACIÓN especialidad Psicología Educativa.

**VALORACIÓN:** TOMAR PRECAUCION EN LA EVALUACION .Aplicable.

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

  
Nombre: GALIA SUSANA Lescano López  
DNI: 06451655

Fuente: Formato enviado por Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando con un aspa (X) en el casillero que corresponda.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir el desempeño docente

**OBJETIVO:** Recabar información el desempeño docente para sustentar un trabajo de tesis a nivel doctoral

**DIRIGIDO A:** Docentes nombrados del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *LEYVA RAMÍREZ WALTER SANTIAGO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Doctor en Administración*

**VALORACIÓN:**

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			<input checked="" type="checkbox"/>	

  
Nombre: *Walter Leyva Ramírez*  
DNI: *18091912*

Fuente: Formato enviado por Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando con un aspa (X) en el casillero que corresponda.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir el desempeño docente

**OBJETIVO:** Recabar información el desempeño docente para sustentar un trabajo de tesis a nivel doctoral

**DIRIGIDO A:** Docentes nombrados del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *lescana López Galia Susana*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *doctor en educación especialidad Psicología Educativa*

**VALORACIÓN:** *Aplicable*

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		X		

  
Nombre: *Galia Susana Lescana Lopez*  
DNI: *06451655*

Fuente: Formato enviado por Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando con un aspa (X) en el casillero que corresponda.

## Análisis de confiabilidad: Inteligencia emocional

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	5	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	120

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Puedo mantener la calma cuando soy el blanco del enfado de otros	428,60	712,300	,920	,952
Tengo problemas de timidez	428,80	699,700	,883	,952
Me siento incómodo (a) cuando me critican	428,60	702,300	,498	,954
Me desconcentro fácilmente en la realización de una tarea	428,00	739,500	,000	,954
Me dejo influenciar por una conducta negativa realizada anteriormente por otra persona	428,40	722,800	,557	,953
Me cuesta hablar y dirigirme a personas que no conozco	428,60	768,800	-,607	,957
Me dejo afectar por las bromas de los demás	428,60	719,300	,404	,954
Se me dificulta tranquilizarme rápidamente cuando estoy de mal genio	428,00	739,500	,000	,954
Evito los lugares públicos o concurridos	428,20	729,200	,418	,953
Postergo las actividades que había planeado iniciar	428,60	712,300	,920	,952

Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón	428,60	712,300	,920	,952
Se me dificulta iniciar una acción en el momento que lo quiera	429,00	689,500	,933	,951
Necesito del reconocimiento para lograr mis metas	428,60	712,300	,920	,952
Me demoro en establecer contacto con quienes me rodean	428,60	703,800	,735	,952
Me desagrada organizar nuevas actividades	428,60	703,800	,735	,952
Hago amistades con facilidad	428,40	725,300	,471	,953
Me impaciento fácilmente	428,40	755,300	-,535	,955
Tengo cuidado con las palabras con las que me dirijo a alguien y la forma en que digo las cosas	428,40	732,300	,132	,954
Me desanimo fácilmente	428,20	729,200	,418	,953
Soy incapaz de relajarme en una situación de presión	428,20	729,200	,418	,953
Me recompenso poco aún cuando alcanzo una meta difícil	428,60	715,300	,489	,953
Se me dificulta pedir ayuda a otra persona	428,20	729,200	,418	,953
Cuando una persona cambia su actitud conmigo, le pregunto cuál es la causa	429,00	721,500	,461	,953
Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista	428,20	729,200	,418	,953
Se me dificulta mostrar mis emociones	428,20	729,200	,418	,953
Cuando estoy triste busco alguna actividad que me ayude a mejorar mi estado de ánimo	428,40	716,300	,781	,953
Tengo una mala comunicación con mis jefes	428,40	743,800	-,154	,955
Puedo mediar conflictos de los demás	428,80	720,200	,796	,953
Identifico con precisión los sentimientos y emociones de las personas	428,40	734,800	,148	,954
Dudo de las habilidades que poseo	428,40	743,800	-,154	,955
Me considero una persona exitosa	428,00	739,500	,000	,954
Me recupero lentamente luego de un contratiempo	428,80	720,200	,796	,953
Sé decir que no cuando es necesario	428,80	711,700	,607	,953

Pido una aclaración de lo que me dicen, en lugar de adivinar el significado	428,00	739,500	,000	,954
Me expreso con facilidad hacia los demás	428,20	726,700	,523	,953
Doy a entender lo que quiero o lo que siento sin rodeos	428,20	726,700	,523	,953
Reconozco cuando cometo un error	428,00	739,500	,000	,954
Puedo escuchar a personas negativas sin contagiarme de lo que me digan	428,60	730,800	,284	,954
Me dejo llevar por una situación aunque no esté de acuerdo con ella	428,00	739,500	,000	,954
Soy capaz de interpretar correctamente mis propias emociones	428,40	743,800	-,154	,955
Me siento desalentado (a) conmigo mismo y me pregunto si hay algo que valga la pena	428,20	747,700	-,343	,955
Me concentro en las cualidades negativas de los demás	428,20	726,700	,523	,953
Me siento inseguro (a) de mis conocimientos	428,40	716,300	,781	,953
Prescindo con facilidad de los demás	428,80	720,200	,796	,953
Soy capaz de iniciar una acción en el momento que lo desee	428,40	725,300	,471	,953
Tengo una mala comunicación con mis superiores	428,60	733,300	,199	,954
Siento que soy atractivo (a)	428,00	739,500	,000	,954
Ayudo a un grupo a controlar sus emociones	428,00	739,500	,000	,954
Detecto incoherencias entre las emociones o sentimientos de los demás y sus conductas	428,20	726,700	,523	,953
Animo, alabo o felicito a los demás, sin que esto represente problema alguno	428,40	734,800	,148	,954
Soy capaz de trabajar de modo productivo cuando estoy de mal humor (enfadado)	428,60	712,300	,920	,952
Pienso qué es lo que quiero antes de actuar	428,80	699,700	,883	,952
Contribuyo a que el trabajo sea estresante y aburrido	428,60	702,300	,498	,954
Creo que no puedo contribuir a cambiar el rumbo del país	428,00	739,500	,000	,954

Manejo las situaciones aún cuando empiezo a enfadarme	428,40	722,800	,557	,953
Ante un problema no veo el lado positivo de la situación	428,60	768,800	-,607	,957
Tengo el sentimiento de no poder hacer nada bien	428,60	719,300	,404	,954
Trato con respeto a los demás	428,00	739,500	,000	,954
Me doy cuenta cuando alguien me miente	428,20	729,200	,418	,953
Puedo aplazar un beneficio positivo a corto plazo para obtener uno mayor a largo plazo	428,60	712,300	,920	,952
Me siento inferior con respecto a los demás	428,60	712,300	,920	,952
Manejo un vocabulario incorrecto	429,00	689,500	,933	,951
Prefiero el trabajo en grupo al individual	428,60	712,300	,920	,952
Puedo realizar alguna actividad que me interese aún cuando me produzca miedo llevarla a cabo	428,60	703,800	,735	,952
Sé cuándo experimento sentimientos de amor y dicha	428,60	703,800	,735	,952
Hago saber a los demás cuando hacen algo positivo en su trabajo	428,40	725,300	,471	,953
Excluyo a alguien cuando es excluido por otras personas	428,40	755,300	-,535	,955
Sé cuándo tengo que hablar y cuando no en una reunión	428,40	732,300	,132	,954
Soy original y creativo	428,20	729,200	,418	,953
Sé que puedo conseguir lo que me propongo	428,20	729,200	,418	,953
Trato de escuchar a quien me habla	428,60	715,300	,489	,953
Creo que soy físicamente agradable para los demás	428,20	729,200	,418	,953
Utilizo el “diálogo interior” para controlar mis emociones	429,00	721,500	,461	,953
Puedo ajustar mi comportamiento para satisfacer las exigencias de cualquier situación en la que me encuentre	428,20	729,200	,418	,953
Me gusta negociar para obtener algo que deseo	428,20	729,200	,418	,953
Me parece complicado llegar a un consenso con los demás	428,40	716,300	,781	,953
Me preocupo si a los demás les gusta estar conmigo	428,40	743,800	-,154	,955

Siento que puedo hacer todo bien	428,80	720,200	,796	,953
Ante un problema sé que se puede hacer algo para resolverlo	428,40	734,800	,148	,954
Estoy consciente de lo que soy	428,40	743,800	-,154	,955
Identifico mis pensamientos negativos	428,00	739,500	,000	,954
Me gustan los desafíos sencillos	428,80	720,200	,796	,953
Ayudo a los demás a controlar sus emociones	428,80	711,700	,607	,953
Me intereso por los sentimientos de los demás	428,00	739,500	,000	,954
Soy capaz de hablar en público aún cuando siento un poco de vergüenza	428,20	726,700	,523	,953
Reconozco cuando alguien siente angustia	428,20	726,700	,523	,953
Siento que soy una persona desaprovechada	428,00	739,500	,000	,954
Estoy atento a los movimientos o gestos de los demás cuando se dirigen a mí	428,60	730,800	,284	,954
Soy competente en pocos trabajos	428,00	739,500	,000	,954
Trabajo duro y persistentemente para alcanzar una meta	428,40	743,800	-,154	,955
En una situación competitiva en la cual estoy ganando o soy superior me siento mal por el otro	428,20	747,700	-,343	,955
Puedo cambiar mi imagen cuando siento que la proyectada no está dando resultado	428,20	726,700	,523	,953
Sé que la gente me busca y me respeta	428,40	716,300	,781	,953
Termino lo que comienzo	428,80	720,200	,796	,953
Descuido mis propios movimientos o gestos cuando me dirijo a alguien	428,40	725,300	,471	,953
Me comporto adecuadamente en una reunión social	428,60	733,300	,199	,954
Tengo una mala comunicación con mi familia	428,00	739,500	,000	,954
Acostumbro a fijarme objetivos	428,00	739,500	,000	,954

Cuando tengo que tomar una decisión importante, sé cómo me siento al respecto: asustado, emocionado, enojado u otras combinaciones de emociones	428,20	726,700	,523	,953
Explico mis críticas hacia los demás	428,40	734,800	,148	,954
Fomento la desconfianza de los demás hacia mí	428,60	715,300	,489	,953
Procuro que los demás se sientan bien conmigo	428,20	729,200	,418	,953
Hago cosas por otras personas, porque simpatizo con ellas	429,00	721,500	,461	,953
Hago cosas contrarias a mis principios	428,20	729,200	,418	,953
Me angustio cuando pienso en sentimientos negativos	428,20	729,200	,418	,953
Me considero una persona poco inteligente	428,40	716,300	,781	,953
Identifico mis cambios de humor	428,40	743,800	-,154	,955
Cuando hablo con alguien le doy a entender que le estoy prestando atención (fruncir el ceño, asiento con la cabeza, etc.)	428,80	720,200	,796	,953
Cuando hago un comentario subrayo los puntos débiles de los demás	428,40	734,800	,148	,954
Siento que no valgo	428,40	743,800	-,154	,955
Sé cuándo estoy a la defensiva	428,00	739,500	,000	,954
Expongo mi filosofía personal a los demás	428,80	720,200	,796	,953
Sugiero nuevas ideas que ayuden a los demás	428,80	711,700	,607	,953
Verifico que la otra persona entendió lo que le dije	428,00	739,500	,000	,954
Identifico mis pensamientos positivos	428,20	726,700	,523	,953
Pienso que mi futuro depende de mi esfuerzo	428,20	726,700	,523	,953
Puedo comportarme de manera espontánea y natural	428,00	739,500	,000	,954
Uso un tono apropiado cuando me dirijo a un grupo o a una persona	428,60	730,800	,284	,954
Verifico que entendí lo que la otra persona me dijo	428,00	739,500	,000	,954
Identifico mis cambios físicos ante un estímulo	428,40	743,800	-,154	,955

## Análisis de confiabilidad: Desempeño docente

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	5	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	5	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	31

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los alumnos	107,0000	75,000	,581	,834
Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa	107,2000	73,700	,606	,832
Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos	106,8000	79,700	,000	,844
Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos	107,0000	78,500	,126	,843
Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los alumnos	107,0000	75,000	,581	,834
Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los alumnos	107,0000	78,500	,126	,843
Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña	107,0000	75,000	,581	,834

Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los alumnos	107,0000	82,000	-,309	,852
Hace uso de los medios de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje	107,2000	73,700	,606	,832
Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje	107,6000	69,300	,401	,840
Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje	107,8000	71,200	,339	,843
Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza	107,0000	78,500	,126	,843
Se dirige en forma autoritaria a los alumnos	107,2000	70,700	,545	,831
Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa	107,0000	75,000	,581	,834
Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad	108,0000	66,500	,541	,832
Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución	107,4000	71,300	,876	,826
Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas	106,8000	79,700	,000	,844
Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula	107,0000	75,000	,581	,834
Los conocimientos que tren los alumnos se toman en cuenta como punto de partida de su clase	107,0000	75,000	,581	,834
Utiliza estrategias adecuadas para un enseñanza efectiva	107,0000	78,500	,126	,843
Permite reflexionar alumno sobre sus propios aprendizajes	107,2000	73,700	,606	,832
Evalúa los resultados alcanzados	107,2000	73,700	,606	,832
Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados	107,2000	80,700	-,132	,850

Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora	107,8000	71,200	,339	,843
Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados	108,2000	71,700	,347	,841
Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases	107,0000	78,500	,126	,843
Las oportunidades que brinda la Región son positivas para tu desempeño docente	108,4000	71,300	,369	,840
Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	107,0000	75,000	,581	,834
Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente	106,8000	79,700	,000	,844
Cumple con eficacia la normatividad	107,0000	75,000	,581	,834
Se involucra en la toma de decisiones de su institución	107,2000	73,700	,606	,832

Anexo 4:

**AUTORIZACIÓN**



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Gobierno Regional  
de Ancash

Dirección Regional de Educación de Ancash  
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público  
"Carlos Salazar Romero"



*Instituto de Excelencia*

*"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"*

Nuevo Chimbote, 07 de agosto del 2019

CARTA N° 022-2019- ME/GRA/DREA-IESTP"CSR"-DG

Señor  
Mg. MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ MORENO

Presente.-

**Asunto:** AUTORIZACION PARA TRABAJOS DE INVESTIGACION Y  
LEVANTAMIENTO DE INFORMACION.  
**Ref. :** Expediente N°2569 - 2019

Me es grato expresarle un cordial saludo y, en atención a lo solicitado con expediente de la referencia, autorizarle y otorgar permiso para realizar trabajos de investigación y levantamiento de información, para la culminación de su trabajo de investigación titulado: **"Inteligencia Emocional y Desempeño de los Docentes del Instituto de Excelencia "Carlos Salazar Romero"- Nuevo Chimbote, 2019.**

Valga la oportunidad, para manifestarle, los sentimientos de mi consideración y aprecio personal.

Cordialmente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
REGIÓN ANCASH  
I.E.S.T.P. "CARLOS SALAZAR ROMERO"  
"INSTITUTO DE EXCELENCIA"  
Dr Ing. CIP José G. Saldana Tirado  
CM N° 8000074955  
DIRECTOR GENERAL

*Recibido  
08-08-19*

DG-IES-IDEX"CSR"/JGST.

W: CARTA AUTORIZACION TESIS.

Anexo 5:

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE INTELIGENCIA EMOCIONAL

N°	RESUMEN INTELIGENCIA EMOCIONAL																																				
	Comunicación				Empatía				Autocontrol				Automotivación				Autoconocimiento				Relaciones con los demás				Autoestima				Inteligencia Emocional								
	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Suma	Nivel					
1	62.00	60.30	41.60	54.63	MNC	45.00	45.70	36.40	42.37	MNE	54.00	57.70	42.70	51.47	MAC	58.00	54.70	33.40	48.70	MAM	63.00	60.50	42.50	55.33	ACO	76.00	77.10	60.30	71.13	MRD	37.00	42.60	27.30	35.63	MAE	359.27	MIE
2	54.00	60.30	41.60	51.97	MNC	40.00	45.70	36.40	40.70	MNE	55.00	57.70	42.70	51.80	MAC	53.00	54.70	33.40	47.03	MAM	56.00	60.50	42.50	53.00	MCO	74.00	77.10	60.30	70.47	MRD	37.00	42.60	27.30	35.63	MAE	350.60	MIE
3	49.00	60.30	41.60	50.30	MNC	37.00	45.70	36.40	39.70	MNE	52.00	57.70	42.70	50.80	MAC	42.00	54.70	33.40	43.37	MAM	52.00	60.50	42.50	51.67	MCO	65.00	77.10	60.30	67.47	MRD	29.00	42.60	27.30	32.97	MAE	336.27	MIE
4	66.00	60.30	41.60	55.97	MNC	50.00	45.70	36.40	44.03	ANE	69.00	57.70	42.70	56.47	AAC	64.00	54.70	33.40	50.70	AAM	66.00	60.50	42.50	56.33	ACO	93.00	77.10	60.30	76.80	ARD	48.00	42.60	27.30	39.30	AAE	379.60	AIE
5	60.00	60.30	41.60	53.97	MNC	38.00	45.70	36.40	40.03	MNE	54.00	57.70	42.70	51.47	MAC	54.00	54.70	33.40	47.37	MAM	57.00	60.50	42.50	53.33	MCO	77.00	77.10	60.30	71.47	MRD	41.00	42.60	27.30	36.97	MAE	354.60	MIE
6	52.00	60.30	41.60	51.30	MNC	38.00	45.70	36.40	40.03	MNE	53.00	57.70	42.70	51.13	MAC	51.00	54.70	33.40	46.37	MAM	56.00	60.50	42.50	53.00	MCO	80.00	77.10	60.30	72.47	MRD	36.00	42.60	27.30	35.30	MAE	349.60	MIE
7	46.00	60.30	41.60	49.30	MNC	36.00	45.70	36.40	39.37	MNE	47.00	57.70	42.70	49.13	MAC	44.00	54.70	33.40	44.03	MAM	46.00	60.50	42.50	49.67	MCO	64.00	77.10	60.30	67.13	MRD	30.00	42.60	27.30	33.30	MAE	331.93	MIE
8	64.00	60.30	41.60	55.30	MNC	38.00	45.70	36.40	40.03	MNE	65.00	57.70	42.70	55.13	MAC	62.00	54.70	33.40	50.03	AAM	60.00	60.50	42.50	54.33	MCO	89.00	77.10	60.30	75.47	ARD	38.00	42.60	27.30	35.97	MAE	366.27	AIE
9	47.00	60.30	41.60	49.63	MNC	36.00	45.70	36.40	39.37	MNE	50.00	57.70	42.70	50.13	MAC	37.00	54.70	33.40	41.70	MAM	52.00	60.50	42.50	51.67	MCO	58.00	77.10	60.30	65.13	ARD	28.00	42.60	27.30	32.63	MAE	330.27	MIE
10	53.00	60.30	41.60	51.63	MNC	41.00	45.70	36.40	41.03	MNE	51.00	57.70	42.70	50.47	MAC	50.00	54.70	33.40	46.03	MAM	52.00	60.50	42.50	51.67	MCO	72.00	77.10	60.30	69.80	MRD	36.00	42.60	27.30	35.30	MAE	345.93	MIE
11	51.00	60.30	41.60	50.97	MNC	40.00	45.70	36.40	40.70	MNE	50.00	57.70	42.70	50.13	MAC	50.00	54.70	33.40	44.37	MAM	52.00	60.50	42.50	51.67	MCO	67.00	77.10	60.30	68.13	MRD	34.00	42.60	27.30	34.63	MAE	340.60	MIE
12	58.00	60.30	41.60	53.30	MNC	44.00	45.70	36.40	42.03	MNE	55.00	57.70	42.70	51.80	MAC	57.00	54.70	33.40	48.37	MAM	63.00	60.50	42.50	55.33	ACO	83.00	77.10	60.30	73.47	ARD	43.00	42.60	27.30	37.63	AAE	361.93	AIE
13	65.00	60.30	41.60	55.63	MNC	52.00	45.70	36.40	44.70	ANE	66.00	57.70	42.70	55.47	AAC	58.00	54.70	33.40	48.70	MAM	58.00	60.50	42.50	53.67	MCO	83.00	77.10	60.30	73.47	ARD	42.00	42.60	27.30	37.30	AAE	368.93	AIE
14	50.00	60.30	41.60	50.63	MNC	32.00	45.70	36.40	38.03	MNE	50.00	57.70	42.70	50.13	MAC	49.00	54.70	33.40	45.70	MAM	53.00	60.50	42.50	52.00	MCO	64.00	77.10	60.30	67.13	MRD	41.00	42.60	27.30	36.97	MAE	340.60	MIE
15	47.00	60.30	41.60	49.63	MNC	36.00	45.70	36.40	40.70	MNE	51.00	57.70	42.70	50.47	MAC	46.00	54.70	33.40	44.70	MAM	50.00	60.50	42.50	51.00	MCO	70.00	77.10	60.30	69.13	MRD	35.00	42.60	27.30	34.97	MAE	340.60	MIE
16	68.00	60.30	41.60	56.63	MNC	46.00	45.70	36.40	42.70	MNE	68.00	57.70	42.70	56.13	AAC	59.00	54.70	33.40	49.03	AAM	62.00	60.50	42.50	55.00	ACO	84.00	77.10	60.30	73.80	ARD	40.00	42.60	27.30	36.63	MAE	369.93	AIE
17	54.00	60.30	41.60	51.97	MNC	41.00	45.70	36.40	41.03	MNE	52.00	57.70	42.70	50.80	MAC	47.00	54.70	33.40	45.03	MAM	53.00	60.50	42.50	52.00	MCO	71.00	77.10	60.30	69.47	MRD	37.00	42.60	27.30	35.63	MAE	345.93	MIE
18	53.00	60.30	41.60	51.63	MNC	41.00	45.70	36.40	41.03	MNE	48.00	57.70	42.70	49.47	MAC	45.00	54.70	33.40	44.37	MAM	52.00	60.50	42.50	51.67	MCO	65.00	77.10	60.30	67.47	MRD	34.00	42.60	27.30	34.63	MAE	340.27	MIE
19	61.00	60.30	41.60	54.30	MNC	52.00	45.70	36.40	44.70	ANE	66.00	57.70	42.70	55.47	AAC	53.00	54.70	33.40	47.03	MAM	58.00	60.50	42.50	53.67	MCO	82.00	77.10	60.30	73.13	ARD	46.00	42.60	27.30	38.63	AAE	366.93	AIE
20	54.00	60.30	41.60	51.97	MNC	39.00	45.70	36.40	40.37	MNE	57.00	57.70	42.70	52.47	MAC	56.00	54.70	33.40	48.03	MAM	57.00	60.50	42.50	53.33	MCO	77.00	77.10	60.30	71.47	MRD	46.00	42.60	27.30	38.63	AAE	356.27	MIE
21	63.00	60.30	41.60	54.97	MNC	44.00	45.70	36.40	42.03	MNE	66.00	57.70	42.70	52.13	MAC	49.00	54.70	33.40	45.70	MAM	59.00	60.50	42.50	54.00	MCO	85.00	77.10	60.30	74.13	ARD	48.00	42.60	27.30	35.97	MAE	358.93	MIE
22	56.00	60.30	41.60	52.63	MNC	39.00	45.70	36.40	40.37	MNE	52.00	57.70	42.70	50.80	MAC	47.00	54.70	33.40	45.03	MAM	51.00	60.50	42.50	51.33	MCO	72.00	77.10	60.30	69.80	MRD	37.00	42.60	27.30	35.63	MAE	345.60	MIE
23	51.00	60.30	41.60	50.97	MNC	38.00	45.70	36.40	40.03	MNE	58.00	57.70	42.70	52.80	MAC	56.00	54.70	33.40	48.03	MAM	55.00	60.50	42.50	52.67	MCO	70.00	77.10	60.30	69.13	MRD	40.00	42.60	27.30	36.63	MAE	350.27	MIE
24	59.00	60.30	41.60	53.63	MNC	42.00	45.70	36.40	40.70	MNE	56.00	57.70	42.70	52.13	MAC	53.00	54.70	33.40	47.03	MAM	53.00	60.50	42.50	52.00	MCO	72.00	77.10	60.30	69.80	MRD	44.00	42.60	27.30	37.97	AAE	353.27	MIE
25	60.00	60.30	41.60	53.97	MNC	42.00	45.70	36.40	41.37	MNE	56.00	57.70	42.70	52.13	MAC	53.00	54.70	33.40	47.03	MAM	58.00	60.50	42.50	53.67	MCO	71.00	77.10	60.30	69.47	MRD	39.00	42.60	27.30	36.30	MAE	353.93	MIE
26	53.00	60.30	41.60	51.63	MNC	40.00	45.70	36.40	40.70	MNE	51.00	57.70	42.70	50.47	MAC	48.00	54.70	33.40	45.37	MAM	52.00	60.50	42.50	51.67	MCO	70.00	77.10	60.30	69.13	MRD	35.00	42.60	27.30	34.97	MAE	343.93	MIE
27	53.00	60.30	41.60	51.63	MNC	41.00	45.70	36.40	41.03	MNE	50.00	57.70	42.70	50.13	MAC	49.00	54.70	33.40	45.03	AAM	53.00	60.50	42.50	52.00	MCO	67.00	77.10	60.30	71.13	MRD	37.00	42.60	27.30	35.63	MAE	344.27	MIE
28	54.00	60.30	41.60	51.97	MNC	37.00	45.70	36.40	39.70	MNE	49.00	57.70	42.70	49.80	MAC	47.00	54.70	33.40	45.03	MAM	53.00	60.50	42.50	52.00	MCO	64.00	77.10	60.30	67.13	MRD	32.00	42.60	27.30	33.97	MAE	339.60	MIE
29	67.00	60.30	41.60	56.30	MNC	46.00	45.70	36.40	42.70	MNE	66.00	57.70	42.70	55.47	AAC	57.00	54.70	33.40	48.37	MAM	61.00	60.50	42.50	54.67	MCO	86.00	77.10	60.30	74.47	ARD	43.00	42.60	27.30	37.63	AAE	369.40	AIE
30	55.00	60.30	41.60	52.30	MNC	37.00	45.70	36.40	39.70	MNE	48.00	57.70	42.70	49.47	MAC	51.00	54.70	33.40	46.37	MAM	60.00	60.50	42.50	54.33	MCO	71.00	77.10	60.30	69.47	MRD	40.00	42.60	27.30	36.63	MAE	348.27	MIE
31	49.00	60.30	41.60	50.30	MNC	36.00	45.70	36.40	40.70	MNE	43.00	57.70	42.70	47.80	MAC	42.00	54.70	33.40	43.37	MAM	47.00	60.50	42.50	50.00	MCO	59.00	77.10	60.30	65.47	MRD	32.00	42.60	27.30	33.97	MAE	331.60	MIE
32	58.00	60.30	41.60	53.30	MNC	51.00	45.70	36.40	43.37	ANE	66.00	57.70	42.70	55.47	AAC	58.00	54.70	33.40	48.70	MAM	66.00	60.50	42.50	56.33	ACO	87.00	77.10	60.30	74.80	ARD	48.00	42.60	27.30	39.30	AAE	372.27	AIE
33	49.00	60.30	41.60	50.30	MNC	40.00	45.70	36.40	40.70	MNE	53.00	57.70	42.70	51.13	MAC	48.00	54.70	33.40	45.37	MAM	50.00	60.50	42.50	51.00	MCO	72.00	77.10	60.30	69.80	MRD	36.00	42.60	27.30	35.30	MAE	343.60	MIE
34	64.00	60.30	41.60	55.30	MNC	42.00	45.70	36.40	41.37	MNE	58.00	57.70	42.70	52.80	MAC	56.00	54.70	33.40	48.03	MAM	64.00	60.50	42.50	55.67													

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

RESUMEN DESEMPEÑO DOCENTE																						
Nº	Prep. y desarrollo de la enseñanza					Creación de ambientes favorables					Enseñanza para el aprendizaje					Profesionalismo docente					Desempeño Docente	
	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Cuest.	Ent.	Obs.	Prom.	Nivel	Suma	Nivel
1	48.00	40.70	27.90	38.87	APE	23.00	18.40	15.80	19.07	ACA	19.00	15.50	12.50	15.67	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	98.00	ADD
2	39.00	40.70	27.90	35.87	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	93.00	MDD
3	35.00	40.70	27.90	34.53	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	14.00	15.50	12.50	14.00	MEA	22.00	24.80	23.40	23.40	MPD	89.67	MDD
4	48.00	40.70	27.90	38.87	APE	24.00	18.40	15.80	19.40	ACA	20.00	15.50	12.50	16.00	AEA	29.00	24.80	23.40	25.73	APD	100.00	ADD
5	38.00	40.70	27.90	35.53	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	14.00	15.50	12.50	14.00	MEA	27.00	24.80	23.40	25.07	APD	92.33	MDD
6	44.00	40.70	27.90	37.53	APE	23.00	18.40	15.80	19.07	ACA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	95.33	ADD
7	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	90.67	MDD
8	44.00	40.70	27.90	37.53	APE	22.00	18.40	15.80	18.73	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	26.00	24.80	23.40	24.73	MPD	96.33	ADD
9	35.00	40.70	27.90	34.53	MPE	15.00	18.40	15.80	16.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	89.67	MDD
10	42.00	40.70	27.90	36.87	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	27.00	24.80	23.40	25.07	APD	95.67	ADD
11	38.00	40.70	27.90	35.53	MPE	20.00	18.40	15.80	18.07	MCA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	92.67	MDD
12	42.00	40.70	27.90	36.87	MPE	23.00	18.40	15.80	19.07	ACA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	95.00	ADD
13	42.00	40.70	27.90	36.87	MPE	24.00	18.40	15.80	19.40	ACA	20.00	15.50	12.50	16.00	AEA	29.00	24.80	23.40	25.73	APD	98.00	ADD
14	35.00	40.70	27.90	34.53	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	21.00	24.80	23.40	23.07	MPD	91.33	MDD
15	34.00	40.70	27.90	34.20	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	89.67	MDD
16	45.00	40.70	27.90	37.87	APE	20.00	18.40	15.80	18.07	MCA	19.00	15.50	12.50	15.67	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	96.00	ADD
17	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	21.00	24.80	23.40	23.07	MPD	89.67	MDD
18	38.00	40.70	27.90	35.53	MPE	16.00	18.40	15.80	16.73	MCA	10.00	15.50	12.50	12.67	MEA	20.00	24.80	23.40	22.73	MPD	87.67	MDD
19	44.00	40.70	27.90	37.53	APE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	31.00	24.80	23.40	26.40	APD	97.00	ADD
20	40.00	40.70	27.90	36.20	MPE	20.00	18.40	15.80	18.07	MCA	17.00	15.50	12.50	15.00	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	93.00	MDD
21	43.00	40.70	27.90	37.20	APE	23.00	18.40	15.80	19.07	ACA	20.00	15.50	12.50	16.00	AEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	96.33	ADD
22	43.00	40.70	27.90	37.20	APE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	17.00	15.50	12.50	15.00	MEA	27.00	24.80	23.40	25.07	APD	95.67	ADD
23	46.00	40.70	27.90	38.20	APE	17.00	18.40	15.80	17.07	MCA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	94.33	ADD
24	39.00	40.70	27.90	35.87	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	92.00	MDD
25	44.00	40.70	27.90	37.53	APE	23.00	18.40	15.80	19.07	ACA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	96.00	ADD
26	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	22.00	24.80	23.40	23.40	MPD	90.00	MDD
27	34.00	40.70	27.90	34.20	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	20.00	24.80	23.40	22.73	MPD	90.00	MDD
28	39.00	40.70	27.90	35.87	MPE	17.00	18.40	15.80	17.07	MCA	17.00	15.50	12.50	15.00	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	92.33	MDD
29	44.00	40.70	27.90	37.53	APE	22.00	18.40	15.80	18.73	MCA	17.00	15.50	12.50	15.00	MEA	29.00	24.80	23.40	25.73	APD	97.00	ADD
30	39.00	40.70	27.90	35.87	MPE	22.00	18.40	15.80	18.73	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	28.00	24.80	23.40	25.40	APD	95.33	ADD
31	29.00	40.70	27.90	32.53	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	13.00	15.50	12.50	13.67	MEA	21.00	24.80	23.40	23.07	MPD	86.67	MDD
32	45.00	40.70	27.90	37.87	APE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	19.00	15.50	12.50	15.67	MEA	28.00	24.80	23.40	25.40	APD	97.33	ADD
33	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	12.00	15.50	12.50	13.33	MEA	19.00	24.80	23.40	22.40	MPD	88.00	MDD
34	45.00	40.70	27.90	37.87	APE	20.00	18.40	15.80	18.07	MCA	20.00	15.50	12.50	16.00	AEA	22.00	24.80	23.40	23.40	MPD	95.33	ADD
35	42.00	40.70	27.90	36.87	MPE	17.00	18.40	15.80	17.07	MCA	17.00	15.50	12.50	15.00	MEA	26.00	24.80	23.40	24.73	MPD	93.67	MDD
36	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	91.33	MDD
37	34.00	40.70	27.90	34.20	MPE	17.00	18.40	15.80	17.07	MCA	14.00	15.50	12.50	14.00	MEA	22.00	24.80	23.40	23.40	MPD	88.67	MDD
38	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	17.00	18.40	15.80	17.07	MCA	14.00	15.50	12.50	14.00	MEA	16.00	24.80	23.40	21.40	MPD	87.33	MDD
39	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	91.33	MDD
40	40.00	40.70	27.90	36.20	MPE	16.00	18.40	15.80	16.73	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	21.00	24.80	23.40	23.07	MPD	90.33	MDD
41	36.00	40.70	27.90	34.87	MPE	16.00	18.40	15.80	16.73	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	89.67	MDD
42	38.00	40.70	27.90	35.53	MPE	24.00	18.40	15.80	19.40	ACA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	94.33	ADD
43	41.00	40.70	27.90	36.53	MPE	22.00	18.40	15.80	18.73	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	94.67	ADD
44	33.00	40.70	27.90	33.87	MPE	18.00	18.40	15.80	17.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	21.00	24.80	23.40	23.07	MPD	88.67	MDD
45	46.00	40.70	27.90	38.20	APE	22.00	18.40	15.80	18.73	MCA	20.00	15.50	12.50	16.00	AEA	29.00	24.80	23.40	25.73	APD	98.67	ADD
46	45.00	40.70	27.90	37.87	APE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	18.00	15.50	12.50	15.33	MEA	29.00	24.80	23.40	25.73	APD	97.33	ADD
47	41.00	40.70	27.90	36.53	MPE	24.00	18.40	15.80	19.40	ACA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	26.00	24.80	23.40	24.73	MPD	95.33	ADD
48	42.00	40.70	27.90	36.87	MPE	20.00	18.40	15.80	18.07	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	19.00	24.80	23.40	22.40	MPD	91.67	MDD
49	34.00	40.70	27.90	34.20	MPE	17.00	18.40	15.80	17.07	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	22.00	24.80	23.40	23.40	MPD	89.00	MDD
50	40.00	40.70	27.90	36.20	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	26.00	24.80	23.40	24.73	MPD	93.67	MDD
51	37.00	40.70	27.90	35.20	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	22.00	24.80	23.40	23.40	MPD	90.67	MDD
52	46.00	40.70	27.90	38.20	APE	24.00	18.40	15.80	19.40	ACA	20.00	15.50	12.50	16.00	AEA	29.00	24.80	23.40	25.73	APD	99.33	ADD
53	34.00	40.70	27.90	34.20	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	14.00	15.50	12.50	14.00	MEA	23.00	24.80	23.40	23.73	MPD	89.67	MDD
54	38.00	40.70	27.90	35.53	MPE	21.00	18.40	15.80	18.40	MCA	14.00	15.50	12.50	14.00	MEA	24.00	24.80	23.40	24.07	MPD	92.00	MDD
55	39.00	40.70	27.90	35.87	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	16.00	15.50	12.50	14.67	MEA	26.00	24.80	23.40	24.73	MPD	93.00	MDD
56	31.00	40.70	27.90	33.20	MPE	19.00	18.40	15.80	17.73	MCA	15.00	15.50	12.50	14.33	MEA	25.00	24.80	23.40	24.40	MPD	89.67	MDD
57	45.00	40.70	27.90	37.87	APE	21.00	18															

## **Anexo 6:**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO:**

Inteligencia emocional en los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote- 2019.

#### **2. AUTOR:**

Miguel Angel Dominguez Moreno, [anfior1703@hotmail.com](mailto:anfior1703@hotmail.com)

#### **3. RESUMEN:**

En la presente investigación se planteó el objetivo de analizar la inteligencia emocional en los docentes del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote – 2019. Esta variable se sustenta en la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman. Este estudio es de tipo no experimental, con diseño descriptivo de corte transversal. La población docente en la institución está conformada por 77 docentes, pero por motivo de incompatibilidad de horarios se tomó como muestra a 61 docentes. Para realizar la medición de la inteligencia emocional se usaron tres técnicas: encuesta, observación y entrevista, todas ellas basadas en el Cuestionario de inteligencia emocional de Mercado & Ramos (2001). De acuerdo a los resultados encontrados, se concluye que el 78,7% de los docentes tienen un nivel medio de inteligencia emocional.

#### **4. PALABRAS CLAVE:**

Inteligencia emocional, comunicación, empatía, autocontrol, automotivación.

#### **5. ABSTRACT**

In the present investigation the objective of analyzing the emotional intelligence in the teachers of the Carlos Salazar Romero Institute of Excellence, Nuevo Chimbote - 2019 was raised. This variable is based on the Theory of Emotional Intelligence of Daniel Goleman. This study is non-experimental, with a descriptive cross-sectional design. The teaching

population in the institution is made up of 77 teachers, but because of incompatibility of schedules, 61 teachers were taken as a sample. To perform the measurement of emotional intelligence, three techniques were used: survey, observation and interview, all based on the Market & Ramos Emotional Intelligence Questionnaire (2001). According to the results found, it is concluded that 78.7% of teachers have a medium level of emotional intelligence.

## 6. **KEYWORDS:**

Communication, empathy, self-control, self-motivation, self-knowledge

## 7. **INTRODUCCIÓN**

En el mundo de hoy se plantean cambios constantes, una serie de problemáticas que serán retos para las organizaciones educativas de nivel superior y para sus profesores. La inteligencia emocional hoy en día se considera imprescindible para el éxito de los individuos, es por ello que ahora las empresas buscan esta destreza al momento de seleccionar a su nuevo personal. En los años noventa, los profesores universitarios Salovey & Mayer (2018) explicaron que existen elementos claves que ayudan a regular las emociones y que permiten desarrollar habilidades necesarias para alcanzar el éxito, revolucionando en el campo académico y empresarial (Trujillo & Rivas, 2005, p. 13).

La inteligencia emocional se basa en saber dirigir y controlar las emociones hacia la consecución de metas, es una inteligencia racional y emotiva, la cual le aporta la habilidad a los docentes de poder escuchar y comunicarse efectivamente para poder adaptarse y responder fácilmente y creativamente ante las múltiples situaciones conflictivas, controlando la impulsividad, así como inspirando confianza y motivación tanto hacia su propio trabajo, como a sus discentes (Yeigh, Woolcott, Donnelly, & Whannell, 2016, p. 117).

En cuanto a las diferencias según el género, constatan que la inteligencia emocional es superior en las mujeres, mientras que los hombres tienden más a desarrollar una inteligencia cognitiva. Sin embargo, se hace necesario resaltar que los aspirantes a educadores poseen unos mayores niveles de habilidades emocionales, con respecto a los estudiantes de otras ramas (Adilogullari & Senel, 2014, p. 897). Y es que tradicionalmente, la educación en sus diferentes etapas se ha focalizado en los aspectos académicos obviando los aspectos sociales y emocionales, los cuales tienen una estrecha relación entre el correcto funcionamiento del

aula y el bienestar personal, tanto de los discentes como del profesorado (Ghanizadeh & Royaei, 2015, p. 141). Refieren que se obtienen como resultado un bajo rendimiento en los estudiantes, un aumento de dificultades y conductas disruptivas para darle atención a la diversidad latente, lo que esclarece el camino para dotar de estas habilidades a los profesores para obtener una educación de calidad (Herrera, Buitrago, & Ávila, 2016, p. 36).

Los profesores deben ser capacitados en temas de inteligencia emocional, para lo cual es conveniente que se genere un ambiente propicio para su preparación. Hay investigaciones que evidencian que educadores, sin tener los recursos ni la preparación adecuada, toman conciencia de la necesidad de trabajar la educación emocional en el salón de clases (Suberviola-Ovejas, 2012, p. 1162). Además este constructo es analizado en importantes áreas de los individuos que son detonantes para diversas investigaciones (Fernández-Berrocal & Extremera, 2006, p. 9).

El éxito en el campo laboral se relaciona con la importancia de poseer adecuadas competencias profesionales capaces de relacionar inteligencia emocional y éxito profesional, convirtiéndose en una amplia evidencia empírica sobre liderazgo, confirmando así que una alta inteligencia emocional es responsable del éxito de los líderes en las instituciones. En consecuencia, se manifiesta que no solo las competencias del líder tienen importancia, sino también tienen relevancia las del equipo (Boyatzis & Saatchioglou, 2008, p. 98).

Goleman D. (1996, p. 125) sostiene que el control emocional le permite al individuo tomar conciencia de su estado, entender los sentimientos propios y ajenos, soportar el trabajo bajo presión, sobreponerse a las frustraciones, acrecentar su empatía y relaciones sociales, para incrementar sus posibilidades de desarrollo en el entorno. El autor en su publicación realizada en el año 2013 refiere que existen centros cerebrales específicos que conceptualizan la inteligencia emocional, diferente a los rasgos de personalidad o el coeficiente intelectual.

Goleman (2011, p. 44) sostiene que los individuos tienen dos mentes, una que se rige por el pensamiento y otra por los sentimientos, las cuales interactúan para erigir la vida mental de cada ser humano. La mente consciente es más pensativa y capaz de reflexionar; la mente emocional es impulsiva y poderosa, llegando en ocasiones incluso a ser irracional. Pero cuando surgen las pasiones, ese equilibrio se quiebra y la mente emocional termina por

dominar a la mente racional. Al respecto, el autor manifiesta que las habilidades cognitivas se complementan con las habilidades que representa la inteligencia emocional, obteniendo como resultado colaborador más exitosos o con mayor desempeño. Cuanto más compleja sea la actividad desarrollada, mayor es la importancia que tiene la inteligencia emocional, ya que su deficiencia puede impedir el uso de la inteligencia cognitiva.

## **8. MÉTODO**

El presente estudio es de tipo no experimental, se trata de una investigación empírica donde no es manipulada la variable porque ya ha sucedido (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 153). El diseño es descriptivo con corte transversal. El objetivo de los diseños descriptivos es evaluar la incidencia de determinadas variables en la población.

## **9. RESULTADOS**

Después de aplicar los instrumentos de investigación, se recogen los siguientes resultados:

Se puede evidenciar que el 78,7% de los profesores del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero tienen un nivel medio de inteligencia emocional (rango de 241 a 360.99 puntos, lo cual significa que su capacidad para manejar sus emociones es pobre, llegando en ocasiones a perder el control de las mismas); el 21,3% de profesores tienen una alta inteligencia emocional (rango de 361 a 461.99 puntos, que se manifiesta en una alta capacidad en el manejo de emociones que solo se ve afectada ante circunstancias extremas). Además los resultados indican que no existen profesores con niveles muy altos de inteligencia emocional.

Con respecto a las dimensiones, Con respecto a la empatía, el 82% de docentes se encuentra en un nivel medio (29 – 42.99), estos docentes pocas veces se ponen en el lugar de la otra persona, le cuesta entender la problemática ajena; el 18% tiene un nivel alto (43 – 49.99) y son aquellos que entienden los intereses y sentimientos de las personas más cercanas a él. En el autocontrol, el 86.9% se encuentra en nivel alto (37 – 54.99), lo cual significa que son personas que en ocasiones puede perder el control de sus emociones; mientras que el 13.1% se encuentra en nivel alto (55-63.99), son docentes que pocas veces pierden el control, a menos que se trate de un caso extremo. En cuanto al autoconocimiento, el 83.6% de

docentes se encuentra en nivel medio (37-54.99), es decir reconocen sus fortalezas pero les cuesta identificar sus debilidades; mientras que el 16.4% se encuentra en nivel alto (55-63.99), estos docentes son capaces de reconocer sus fortalezas y algunas debilidades. Por su parte, en las relaciones con los demás, se observa que el 77% está en nivel medio (49-72.99), este docente solo se lleva bien con su grupo de amigos, generando incomodidad y conflictos con el resto de colegas; el 23% se encuentra en un nivel alto (73 – 84.99) y se caracteriza por tener un trato cordial y amable con todos sus compañeros. La dimensión más desarrollada es la autoestima, donde se observa que el 73.85 está en nivel medio (25 – 36.99), es decir en ocasiones pueden dudar de sus propias capacidades, sin embargo, el 26.2% tiene un nivel alto (37-42.99), son docentes que la mayoría de veces se valoran a sí mismo, pero les cuesta reconocerlo en público.

Se observa que las dimensiones más críticas son la comunicación y la automotivación. Respecto a la comunicación, el 88.5% de docentes tiene un nivel medio (37 – 54.99), lo cual demuestra una falta de capacidad para transmitir los pensamientos e ideas; mientras que el 11.5% están en un nivel alto (55-63.99), estos docentes se caracterizan por ser capaces de transmitir sus pensamientos y emociones cuando se sienten en confianza. Para el caso de la automotivación, se observa que el 88.5% de los docentes están en un nivel medio (33 – 48.99), esto quiere decir que generalmente realizan las labores cuando existe un premio de por medio, pocas veces por voluntad propias; mientras que el 11.5% está en un nivel alto (49 – 56.999) y son aquellos docentes que realizan un buen trabajo sin que se le tenga que ofrecer algún incentivo.

Se evidencia que el mayor porcentaje de docentes del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero con alto nivel de inteligencia emocional está en el rango de edades entre 41 a 50 años (53,8%), asimismo el mayor porcentaje es masculino (69.2%), el 61.5% es casado y el 38.5% tienen grado de magister.

## 10. DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos y de acuerdo a los antecedentes y teorías analizadas, se discuten los siguientes hallazgos:

Se observan los resultados del objetivo, analizar la inteligencia emocional, donde se evidencia que el 78.7% de profesores la ha desarrollado en un nivel medio, siendo las dimensiones menos desarrolladas la comunicación y la automotivación, ambas con un nivel medio en el 88.5% de docentes. En tal sentido, Goleman (1996) sostiene que la inteligencia emocional le permite tomar conciencia a la persona, de sí mismo para aumentar sus posibilidades de éxito.

Se muestra la caracterización de la inteligencia emocional, al respecto los docentes con mayor nivel de ésta tienen entre 41 y 50 años (53,8%), asimismo el mayor porcentaje es masculino (69.2%), el 61.5% es casado y el 38.5% tienen grado de magister. Esto contradice lo expresado por Adilogullari & Senel (2014) quienes afirmaron que las mujeres desarrollaban la inteligencia emocional más que los hombres. Sin embargo Yeigh, Woolcott, Donnelly & Whannell (2016) manifiestan que la inteligencia emocional es una inteligencia racional y emotiva, la cual le aporta la habilidad a los docentes de poder escuchar y comunicarse efectivamente para poder adaptarse y responder fácilmente. Por lo señalado, se corrobora que el nivel de inteligencia emocional de los profesores del instituto es mayormente medio.

## 11. CONCLUSIÓN

El 78,7% de los docentes del Instituto de excelencia Carlos Salazar Romero tienen un nivel medio de inteligencia emocional y el 21,3% de docentes tienen un nivel alto, encontrándose éstos en el rango de edades entre 41 a 50 años, asimismo el mayor porcentaje es masculino (69.2%), el 61.5% es casado y el 38.5% tienen grado de magister.

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adilogullari, I., & Senel, E. (2014). Examination of the relationship between general self-efficacy beliefs, emotional intelligence levels and emotional self-efficacy levels of students in school of physical education and sport. *Anthropologist*, 18(3), 893-902.

Boyatzis, R., & Saatchioglou, A. (2008). A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education. *Journal of Management*, 27, 92-108.

- Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2006). Emotional intelligence: A theoretical and empirical overview of its first 15 years of history. *Psicothema*, 18, 7-12.
- Ghanizadeh, A., & Royaei, N. (2015). Emotional Facet of Language Teaching: Emotion Regulation and Emotional Labor Strategies as Predictors of Teacher Burnout. *International Journal of Pedagogies and Learning*, 10(2), 139-150.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (2011). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones B.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México DF: Mc Graw Hill.
- Herrera, L., Buitrago, R., & Ávila, A. (2016). Empathy in future teachers of the pedagogical and technological university of Colombia. *Journal of new approaches in educational research*, 5(1), 31-38.
- Salovey, P., & Mayer, J. (20 de Julio de 2018). *Yale center for emotional intelligence*. Obtenido de [http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153\\_SaloveyMayerICP1990\\_OCR.pdf](http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153_SaloveyMayerICP1990_OCR.pdf)
- Suberviola-Ovejas, I. (2012). Auto-percepción del profesorado sobre su formación en educación emocional. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 1154-1167.
- Trujillo, M., & Rivas, L. (2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional. *Innovar*, 13.
- Yeigh, T., Woolcott, G., Donnelly, J., & Whannell, R. (2016). Emotional literacy and pedagogical confidence in pre-service science and mathematics teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(6), 107-121.

## **Anexo 7: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Miguel Angel Dominguez Moreno, estudiante, del Programa de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08175661, con el artículo titulado: "Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote- 2019"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, Enero 2020



Miguel Angel Dominguez Moreno

DNI 08175661