

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**La Inteligencia Emocional y el Desempeño
Profesional de los Docentes en el IEST Público
La Salle de Urubamba, 2019**

Presentada por:

Anggela Lorena ORTIZ DORADO

Asesor:

Lida Violeta ASENCIOS TRUJILLO

**Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Docencia Universitaria**

Lima – Perú

2020

**La Inteligencia Emocional y el Desempeño
Profesional de los Docentes en el IEST Público
La Salle de Urubamba, 2019**

A Dios, por bendecir y cuidar mi camino, dándome la fortaleza para continuar, a todos mis seres queridos que partieron al cielo, desde donde me guían;

A mi hija Nina Luanna, la luz que Dios puso en mi vientre para darme la más grande alegría y motivo de vida;

A mi esposo Milton, mi compañero inseparable de cada día,

A mis padres Alfredo y Angelica, que siempre han velado por mi bienestar y educación con mucho amor y cariño;

A mis queridos hermanos Tater y Diego, por su apoyo incondicional, pilar y ejemplo fundamental en mi vida.

A todos ustedes con amor.

Reconocimientos

A mi asesora, Dra Lida Violeta Asencios Trujillo, por su constante y acertada orientación en la elaboración y conclusión de esta tesis.

A los docentes de Maestría de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, por su esmerado apoyo en mi formación profesional.

A los hermanos y docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, por su interés y colaboración en el desarrollo de esta investigación.

Tabla de Contenidos

Carátula	i
Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema general.	5
1.2.2. Problemas específicos.	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo general.	5
1.3.2. Objetivos específicos.	6
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación	6
1.5. Limitaciones de la Investigación	7
Capítulo II. Marco Teórico	8
2.1. Antecedentes del Estudio	8
2.1.1. Antecedentes internacionales.	8
2.1.2. Antecedentes nacionales.	12

2.2. Bases Teóricas	17
2.2.1. Inteligencia emocional (IE).	17
2.2.2. Desempeño docente.	47
2.3. Definición de Términos Básicos	81
Capítulo III. Hipótesis y Variables	85
3.1. Hipótesis	85
3.1.1. Hipótesis general.	85
3.1.2. Hipótesis específicas	85
3.2. Variables	85
3.2.1. Variable 1: Inteligencia Emocional.	85
3.2.2. Variable 2: Desempeño Profesional Docente.	86
3.3. Operacionalización de Variables	86
Capítulo IV. Metodología	88
4.1. Enfoque de Investigación	88
4.2. Tipo de Investigación	88
4.3. Diseño de Investigación	88
4.5. Población y Muestra	89
4.5.1. Población.	89
4.5.2. Muestra.	89
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	90
4.6.1. Técnicas.	90
4.6.2. Instrumentos.	90
4.7. Tratamiento Estadístico	92
4.8. Procedimiento	92
Capítulo V. Resultados	94

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	94
5.1.1. Validez de los instrumentos.	94
5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos.	94
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados	95
5.2.1. Resultados de la variable 1: Inteligencia emocional.	95
5.2.2. Resultados de la variable 2: Desempeño profesional docente.	103
5.2.3. Prueba de normalidad.	109
5.3. Discusión	112
Conclusiones	114
Recomendaciones	115
Referencias	116
Apéndices	123
Apéndice A. Matriz de Consistencia	124
Apéndice B. Inventario de Inteligencia Emocional del Bar-On ICE	125
Apéndice C. Cuestionario de Autoevaluación Docente	130
Apéndice D. Validación de Instrumentos de Investigación	134
Apéndice E. Imágenes de la aplicación de los instrumentos	145

Lista de Tablas

Tabla 1. Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On.	46
Tabla 2. Puntajes Estándares de la Inteligencia Emocional.	47
Tabla 3. Operacionalización de la variable: Inteligencia Emocional	86
Tabla 4. Operacionalización de la variable: Desempeño Profesional Docente	87
Tabla 5. Validación de los instrumentos mediante el juicio de expertos.	94
Tabla 6. Interpretación del coeficiente de fiabilidad.	94
Tabla 7. Inteligencia emocional docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.	95
Tabla 8. Dimensión intrapersonal docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba	96
Tabla 9. Dimensión interpersonal docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.	98
Tabla 10. Dimensión de adaptabilidad docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.	99
Tabla 11. Dimensión de manejo de estrés docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba	100
Tabla 12. Dimensión estados de ánimo docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba	102
Tabla 13. Variable desempeño docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba	103
Tabla 14. Dimensión planificación del proceso aprendizaje-enseñanza	105
Tabla 15. Dimensión ejecución del proceso aprendizaje-enseñanza.	106
Tabla 16. Dimensión Evaluación del Aprendizaje	108
Tabla 17. Relación entre la Inteligencia Emocional y Desempeño Profesional Docente	110
Tabla 18. Relación entre las Dimensiones de Inteligencia Emocional con el Desempeño Docente	111

Lista de Figuras

Figura 1. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.	95
Figura 2. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Intrapersonal.	97
Figura 3. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Interpersonal.	98
Figura 4. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Adaptabilidad.	100
Figura 5. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Manejo de Estrés.	101
Figura 6. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Estado de ánimo.	102
Figura 7. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.	104
Figura 8. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, Planificación del Proceso Enseñanza Aprendizaje.	105
Figura 9. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, Dimensión Ejecución del Proceso Enseñanza Aprendizaje.	107
Figura 10. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, Dimensión Evaluación del Proceso Enseñanza Aprendizaje.	108

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó con la intención de Establecer la Relación entre Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019. La investigación se realizó en 15 docentes, que conformaron la muestra de este estudio, correspondientes a los 6 programas de estudios que se brinda, bajo la autorización de MINEDU, los cuales son: Guía Oficial de Turismo, Contabilidad, Administración en Servicios de Hostelería, Industrias Alimentarias, Producción Agropecuaria y Computación e Informática. Para la recolección de datos el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, para determinar tanto el nivel de inteligencia emocional, como el desempeño profesional docente. El enfoque de esta investigación, en cuanto a la metodología, es cuantitativo, de tipo teórica, pura o sustantiva. Es de alcance descriptivo y correlacional con un diseño No experimental, transversal, correlacional; diseño que permite establecer el nivel de relación entre las dos variables objeto de estudio, Inteligencia Emocional y Desempeño Profesional Docente. Esta investigación tuvo una conclusión favorable, los resultados obtenidos demuestran que las variables inteligencian emocional y desempeño profesional docente presentan una relación directa y significativamente alta. Lo cual implica que, cuando un docente tiene la capacidad de reconocer, aceptar y canalizar sus propias emociones, y manejarlas en determinados momentos, tendrá un desarrollo positivo y significativo en su Desempeño Profesional Docente. Asimismo, queda demostrado estadísticamente la hipótesis general en la que ambas variables tienen una relación directa entre sí. Teniendo el siguiente resultado de p-valor calculado = 0.000, que es menor que el valor del nivel de significancia = 0.05, confirmando estos resultados se decidio aceptar como cierta la hipótesis alterna de la investigación, y rechazar la hipótesis nula.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Desempeño profesional docente.

Abstract

The central purpose of this research paper has been to analyze the relationship between emotional intelligence and the professional performance of professors at the La Salle Public Superior Institute- 2019. The research approach, in terms of methodology, is quantitative, theoretical, pure or substantive. It is also descriptive and correlational in scope with a Non-experimental, transversal, correlational design; design that allows the level of relationship between both variables under study to be established. The research was carried out in 15 professors, from the six professional programs, which forms the sample under study. For data collection, the questionnaire was used to see the level of emotional intelligence and professional teaching performance. In conclusion, the results obtained from the application of this research show that the variables emotional intelligence and teaching professional performance present a direct and significantly high relationship. This implies that when a teacher is well emotionally well, then this has a positive and significant impact on his or her teaching performance. Likewise, the general hypothesis in which both study variables are directly dependent on each other in terms of relationship is statistically demonstrated. This result obtained is basically because the calculated p-value = 0.000, is lower than the value of the significance level = 0.05, results that confirm the decision to accept the alternative hypothesis of the investigation, and reject the null hypothesis.

Keyword: Emotional Intelligence - Teaching Performance

Introducción

En las últimas décadas, la educación viene experimentando un interesante cambio de paradigma. Mientras que en los años noventa se orientaba fundamentalmente al desarrollo cognitivo y la adquisición de conocimientos, actualmente ha reconocido la enorme necesidad de concebir al ser humano como un todo integrado; es decir, por los aspectos cognitivos, afectivos y morales que interactúan permanentemente con el entorno. En el desempeño profesional docente, la educación cobra un rol cada vez más necesario e integral. La actual crisis de valores, el aumento de conductas violentas, la falta de disciplina y motivación en los estudiantes, así como el incremento de actitudes discriminatorias e intolerantes, permiten repensar la función de los profesores y replantear los objetivos globales del sistema educativo.

Es así, que la labor de los Docentes de Educación Superior, se desarrolla bajo diferentes contextos y situaciones; el estado de ánimo, las circunstancias personales, y la percepción que tenga el docente sobre cómo se valora su trabajo; son algunos de los factores que condicionan su Desempeño profesional, siendo necesario que para responder a todo lo anteriormente mencionado, este profesional cuente con un adecuado manejo y desarrollo de Inteligencia Emocional. La falta de esta, desencadena un estado de desequilibrio emocional, que no solo afectan la vida más íntima de una persona, sino también en su Desempeño Profesional Docente. Así, la sociedad demanda al docente una mayor preparación técnica, especialización no sólo en contenidos sino también en la metodología docente, el conocimiento psicológico de los estudiantes, la enseñanza de valores cívicos y morales, etc. Un buen manejo y desarrollo de Habilidades de Inteligencia Emocional; aseguran un buen Desempeño Profesional Docente, además de ejercer importantes efectos beneficiosos, que le permiten razonar sobre sus propias emociones, percibir las y entenderlas, desarrollar procesos de regulación emocional, asumir su rol

formador de personas, valorar y reconoce a los estudiantes, realizar un autoanálisis, adaptarse a los nuevos cambios, acoger y entender las emociones de sus estudiantes, establecer límites claros y corregir con firmeza y cariño.

En reconocimiento de estas crecientes exigencias, la presente investigación se ha planteado determinar la Relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los docentes en el I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

El desarrollo de esta investigación, se desarrolla en cinco capítulos: En el primer capítulo se planteó el problema de la investigación; en el segundo capítulo se realizó una revisión del marco teórico y se analizaron los estudios de varios autores nacionales e internacionales acerca de las variables inteligencia emocional y el desempeño profesional docente; en el tercer capítulo se trabajó las hipótesis y variables; en el cuarto capítulo se describió la metodología aplicada en la presente investigación; en el quinto capítulo se muestran los resultados recogidos en la investigación, el análisis e interpretación, así como con las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

Los resultados de esta investigación brindan aportes importantes que permitirán la toma de decisiones adecuadas y acertadas en la Institución de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, que se orienten a estrechar y articular la relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño profesional docente, asegurando así la prestación del servicio de educación de calidad, con una formación integral de los estudiantes de los diferentes programas de estudios del I.E.S.T. Público La Salle y en concordancia a los estándares de calidad educativa.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

Educar la inteligencia emocional de los estudiantes se ha convertido en una tarea necesaria en el ámbito educativo y la mayoría de los docentes considera primordial el dominio de estas habilidades para el desarrollo evolutivo y socio-emocional de los estudiantes, que optimicen el proceso enseñanza- aprendizaje. Sin embargo, cuando afirmamos que una persona es inteligente, habitualmente hacemos referencia a sus dotes profesionales, a su alto nivel de formación o a sus conocimientos y habilidades culturales, dejando de lado otros aspectos de igual o mayor relevancia, como las competencias afectivas y emocionales.

De la misma forma que para enseñar matemática, historia o geografía, el profesional docente, debe poseer conocimientos y actitudes orientados al adecuado Desempeño Profesional Docente; las habilidades emocionales, afectivas y sociales también deberían ser enseñadas por un equipo docente que domine dichas capacidades emocionales; pues para que el estudiante aprenda y desarrolle las habilidades emocionales y afectivas relacionadas con el uso inteligente de sus emociones, necesita de un educador emocional; el referente más importante en cuanto a actitudes, comportamientos, emociones y sentimientos.

El docente, es por lo tanto, un agente activo de desarrollo afectivo, y debería hacer uso consciente de estas habilidades en su trabajo, es un modelo a seguir por sus estudiantes, es la figura que posee el conocimiento, pero también la forma ideal de ver, razonar y reaccionar ante la vida. Siendo así, es que al docente, junto con la enseñanza de conocimientos teóricos y valores cívicos, le corresponde moldear y ajustar en clase el perfil afectivo y emocional de sus estudiantes, con actividades como la estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos y de las emociones, la

creación de que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales, la exposición de estrategias emocionales, la enseñanza de habilidades empáticas.

En la práctica pedagógica cotidiana, la educación cobra un rol cada vez más necesario e integral. La actual crisis de valores, el aumento de conductas violentas, la falta de disciplina y motivación en los estudiantes, así como el incremento de actitudes discriminatorias e intolerantes, permiten repensar la función de los docentes y replantear los objetivos globales del sistema educativo.

Estas necesidades fueron claramente reflejadas en el informe de Jacques Delors de la UNESCO (1996), que propuso que la educación respondiera a las demandas sociales y fuera un mecanismo de prevención del conflicto humano. Este trabajo manifestaba la enorme preocupación por la incapacidad de las personas de convivir y tolerar las diferencias. Dicho informe planteó cuatro pilares fundamentales en el desarrollo de la persona: 1. Aprender a conocer: el dominio de las formas o métodos que permiten adquirir, comprender y descubrir conocimiento, y derivar un aporte significativo a la sociedad. Comprende “aprender a aprender” para aprovechar las oportunidades que ofrece la educación a lo largo de la vida. 2. Aprender a hacer: la adquisición de competencias generales que incluyan las destrezas personales necesarias para la productividad (creatividad, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc.). 3. Aprender a convivir: aprender a descubrir progresivamente a los demás, reconocerse como seres interdependientes de otros, desarrollar la capacidad de resolver conflictos, y respetar los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz. 4. Aprender a ser: el desarrollo máximo del potencial humano de la persona y el logro de un pensamiento autónomo.

Incluso cuando el docente se encuentra concienciado de la necesidad de trabajar la educación emocional, en la mayoría de las ocasiones no disponen de la formación

adecuada, ni de los medios suficientes para desarrollar esta labor; sus esfuerzos con frecuencia se centran en el diálogo moralizante ante el cual el estudiante responde con una actitud pasiva.

Para determinar la importancia de un adecuado desarrollo de habilidades de Inteligencia Emocional en los profesionales docentes, entendamos a esta como un conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que están asociados al comportamiento de las personas. Goleman (1995) define a la inteligencia emocional como la capacidad para reconocer sus propios sentimientos y la habilidad para manejarlos en determinados momentos. Esto significa que los docentes con un adecuado nivel de inteligencia emocional, pueden lograr una óptima enseñanza a sus estudiantes, no solamente en cuanto a aspectos conceptuales y procedimentales, sino en cuanto a emociones, es decir, el manejo de habilidades para adquirir un adecuado comportamiento, control de sentimientos y emociones propias, así como la capacidad de entenderlas y modificar las emociones de las demás personas. De esta manera lograr el desarrollo de las competencias Conceptuales, procedimentales y actitudinales en los estudiantes de educación superior, viéndose todo ello reflejado su el óptimo perfil de egreso.

La formación integral cognitiva y emocional de los estudiantes de educación superior, son decisivas para obtener el éxito personal y profesional. Goleman (1995) afirmó: “En la actualidad dejamos al azar la educación emocional de nuestros hijos, con consecuencias más que desastrosas... una posible solución consistiría en forjar una nueva visión acerca del papel que deben desempeñar las escuelas de educación integral del estudiante, reconciliando en las aulas a la mente y el corazón” (p.10).

En nuestra realidad, la falta de tiempo, asociada a una carga laboral fuera del horario, los problemas sociales, y el analfabetismo emocional, perturban la labor pedagógica y generan estrés laboral en los docentes, originándose una serie de problemas

mentales y físicos para este profesional, que derivan en un Desempeño Profesional Docente inadecuado en el servicio educativo. Es así que recientes estudios sobre salud mental y manejo de emociones en los docentes peruanos, realizada por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina, muestra que el estrés laboral es la más importante manifestación de alteración emocional, 28 de cada 100 docentes reportan un alto índice de estrés laboral, dejando de ser un problema personal, para convertirse en un problema social.

Los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, mientras se incorporan al ejercicio profesional con altas expectativas y con el objeto claro de educar a los estudiantes, las diversas fuentes de estrés van degradando esa expectativa original, disminuyendo el entusiasmo inicial, desembocando en estrés laboral, presentando diversos síntomas ansiosos o depresivos, trastornos de salud física y mental, con consecuencias que afectan al propio profesional, a la institución y al estudiante; siendo este último el perceptor de la baja calidad en educación, proveniente del desempeño profesional de sus docentes. Es así que estos profesionales necesitan enfrentarse al desafío de cambio, superando situaciones como la falta de motivación, adaptación al cambio, tolerancia a situaciones difíciles, manejo del estrés, control de impulsos, etc. Siendo pues, el empleo de la Inteligencia Emocional, pieza fundamental para afrontar inteligentemente situaciones problemáticas, facilitando el Desempeño profesional Docente en el aula, y en la formación de profesionales íntegros, en cumplimiento al perfil de egreso, con el desarrollo de competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales, estas últimas referidas a la capacidad de respuesta y acertada toma de decisiones en diversas circunstancias, debiendo ser conscientes de la relación estrecha entre la emociones y el aspecto racional, mediante relaciones basadas en el respeto, la autoestima y empatía. No podemos desarrollar la educación integral de un estudiante, sin tener en cuenta su desarrollo emocional, por tanto,

en los Planes de estudios se deben encontrar contenidos y correctamente estructurados, que atiendan la parte emocional de los estudiantes.

Entendiendo la importancia del rol docente en la formación integral del estudiante, es necesaria la investigación de la Variable Inteligencia Emocional y determinar su relación con el Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

PG. ¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño profesional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público la Salle de Urubamba, 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

PE1. ¿Cuál es el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019?

PE2. ¿Cuál es el nivel de desempeño profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019?

PE3. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el desempeño profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

OG. Establecer la relación que existe entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

- OE1. Determinar el nivel de Inteligencia Emocional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019.
- OE2. Determinar el nivel de desempeño profesional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019.
- OE3. Determinar el grado de relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

Esta investigación es importante puesto que permitió establecer la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba. Alcance que contribuirán a la toma de decisiones y establecer planes de mejora claros, que permitan mejorar y fortalecer las aptitudes emocionales de los docentes y superar situaciones adversas que se les pudiera presentar en el ejercicio profesional, y así cumplir con el perfil docente idóneo capaz brindar una educación integral de calidad a los estudiantes y alcanzar mejores resultados.

Los instrumentos, procedimientos y métodos que fueron utilizados para el recojo de la información, el análisis e interpretación de los resultados, son importantes pues podrán ser utilizados en otras investigaciones similares a esta.

Los resultados y recomendaciones también son importantes, porque brindan información referida al Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, aportando un diagnóstico situacional acerca de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño profesional Docente y sus posibles alternativas de mejora, además de que esta investigación podrá ser útil para otras investigaciones similares y complementarias.

Esta investigación se realizó en los seis programas de estudios ofertados por el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, beneficiándose con los resultados, conclusiones y recomendaciones toda la comunidad educativa.

1.5. Limitaciones de la Investigación

De acuerdo a nuestras limitaciones en el proceso de estudio para la realización de la presente investigación se consideran las siguientes:

1. El estudio prevé el uso del diseño descriptivo, lo cual solo permite un nivel de explicación focalizado hacia las tres instituciones públicas de la muestra, no pudiendo generalizarse instituciones de otros contextos sociales y geográficos.
2. La ubicación de la zona propuesta para la investigación es un sector alejado, para llegar al sector se cuenta con un acceso carretero, relativamente nuevo aún en proceso de consolidación.
3. La aplicación de los cuestionarios a los servidores de las instituciones públicas que están en el ámbito de la investigación que se encuentran en el mismo ámbito geográfico, pero distantes unas de otras.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Cardenas, Mendez y Gonzales (2014), en su tesis de maestría *Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en profesores Universitarios*, investigación que tuvo el objetivo examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout, de nivel correlacional con diseño ex post facto Para ello se plantearon los siguientes objetivos: 1) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; 2) analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y 3) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y Burnout. En la recolección de datos se aplicaron la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra convencional de 59 catedráticos de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México). Se examinaron los resultados de la evaluación del desempeño docente administrada a los alumnos en dos períodos inmediatos anteriores. La mayoría de las correlaciones entre el desempeño docente con estrés y Burnout resultaron débiles y no significativas; solamente resultó significativa la correlación entre falta de realización y cambio en el desempeño docente, que fue una correlación negativa ($r=-.446$; $p=.003$). La correlación entre los dos aspectos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en desempeño docente, indicaron que, a medida que se percibe más desorganización institucional, el desempeño docente empeora ($r=-.361$, $p=.019$ y $r=.308$, $p=.047$; respectivamente). En síntesis, los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente

Díaz y Rendos (2019), en su tesis *Inteligencia Emocional y Rendimiento Académico en adolescentes entre 16 y 18 años de edad*, cuyo objetivo principal fue descubrir la relación existente entre la inteligencia emocional y el rendimiento académico y las diferencias según el sexo en adolescentes de 16 a 18 años de edad. Los cuales asisten a escuelas públicas y privadas de gestión estatal en la ciudad de Paraná, Entre Ríos. La muestra estuvo integrada por 156 adolescentes de ambos sexos: 50 varones y 106 mujeres. Es una investigación que puede clasificarse como un estudio cuantitativo, con un diseño descriptivo- correlacional, de corte transversal y de campo. Para obtener información acerca de las variables se administró el Trait Meta Mood Scale (TMMS-24 de Salovey y cols, 1995) con una adaptación de Fernández, Berrocal y otros (2004), para medir la inteligencia emocional. Por otra parte, para evaluar el rendimiento académico se realizó un promedio general de las asignaturas de cada alumno, en el trimestre donde fue aplicada la escala de inteligencia emocional. De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluyó que no se encontró una correlación significativa entre inteligencia emocional y rendimiento académico en los adolescentes de 16 a 18 años de edad de la ciudad de Paraná. En relación a la diferencia entre sexos se halló que los hombres presentan más desarrollada la comprensión emocional que las mujeres. Por otro lado, si bien no se observaron resultados estadísticamente significativos, se encontró que las mujeres presentan más desarrollada la percepción emocional que los hombres. Finalmente, pese a que las hipótesis planteadas no se corroboraron, hay que tener en cuenta la importancia de la educación emocional en las escuelas, ya que es fundamental para el pleno desarrollo de la personalidad integral del alumnado. Así mismo, se considera valioso poder poner énfasis en la formación tanto académica como emocional en los adolescentes, considerando la importancia que tienen las emociones en esta etapa del desarrollo.

Figuroa y Funes (2018), en su tesis *Inteligencia emocional, Empatía y Rendimiento Académico en estudiantes universitarios*, cuyo objetivo principal fue de determinar el grado de relación existente entre tres constructos complejos, los cuales son: inteligencia emocional, empatía y rendimiento académico en la formación de los estudiantes universitarios de la ciudad de Paraná. El tipo de muestreo fue intencional no probabilístico, constituido por 100 estudiantes que cursaban los últimos años, pertenecientes a las carreras de Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas. El tipo de investigación realizada fue de diseño descriptivo correlacional, transversal y de campo. Con el objetivo de medir las variables mencionadas, se utilizaron los siguientes instrumentos: Inventario de Inteligencia Emocional de Bar – On (ICE), Índice de Reactividad Interpersonal de Davis (IRI) y Cuestionario de Rendimiento Académico. Respecto al procesamiento de datos, se utilizó el programa de cálculos Statistical Package For The Social Science (SPSS). Los resultados obtenidos demuestran que, en relación a la inteligencia emocional y rendimiento académico, la única escala que correlaciona significativamente con la nota promedio fue la intrapersonal. Respecto a la empatía y rendimiento académico, la investigación arrojó que la nota promedio es levemente superior en aquellos estudiantes que presentan más desarrollada la empatía cognitiva que la afectiva. Cabe mencionar que todas las correlaciones encontradas fueron bajas.

Gomez, Limonero y Tora (2018), en su tesis *Relacion entre Inteligencia emocional, afecto negativo y riesgo suicida en jovenes universitario*, tuvo el objeto de analizar la relación entre la inteligencia emocional percibida, el afecto negativo y la satisfacción con la vida, sobre el riesgo suicida en jóvenes, metodología, Un total de 144 universitarios de primer curso de Psicología con una edad media de 17.94 años (DT = 0.269) respondieron a un cuestionario que contenía datos demográficos y las escalas de inteligencia emocional percibida; riesgo suicida, depresión; ansiedad, y satisfacción con la vida, resultados,

Diecisiete estudiantes (11.8%) presentaban riesgo suicida y 8 (5.6%) habían intentado previamente suicidarse. El alto riesgo de suicidio se asociaba a menores niveles de claridad y regulación emocionales y satisfacción con la vida, y altos niveles de ansiedad y depresión. El riesgo suicida correlacionaba positiva y significativamente con el afecto negativo (depresión, ansiedad) y negativamente con la claridad y regulación emocionales, y la satisfacción con la vida. El análisis de regresión indicó que el riesgo suicida era predicho por la regulación emocional (17.2%), la depresión (14.9%) y la satisfacción con la vida (4%), explicando el 36.1% de la varianza. Conclusiones, Sería necesario diseñar intervenciones psicológicas preventivas para reducir la ideación y el riesgo suicida basado en los resultados obtenidos, en especial, en el papel de la inteligencia emocional.

Borsic & Riveros (2017), en su tesis *La inteligencia Emocional en el desempeño Laboral de docentes de instituciones de educación superior*, con el objetivo de analizar la existencia de relaciones entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior, se realizó el presente estudio, con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 338 docentes, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria, de los cuales 237 fueron hombres, segmentando la muestra por el departamento en el que imparten clases y por el sexo de los docentes. El marco muestral fueron los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, que, al momento de aplicar el instrumento de investigación, contaban con experiencia en docencia de un año y medio o más. En el proceso aleatorio de selección de los docentes se utilizó el generador de números aleatorios del software Excel. Con el fin de analizar las variables en estudio, en el caso de la inteligencia emocional, se utilizó el cuestionario TEIQue en su versión corta, diseñado por Petrides, Pérez.

Lalangui, Valarezo y Fernandez (2017), en su tesis *La Evaluación del Desempeño como Factor Influyente en la Formación Profesional del Docente Universitario*, cuyo

objetivo fue analizar el proceso de evaluación del desempeño docente como factor influyente en la formación profesional. Para lograr esta finalidad se parte de experiencias e innovaciones que permita efectivizar esta práctica en función de las nuevas tendencias del docente siglo XXI. Tales procesos conllevan a adoptar concepciones de la evaluación docente a partir de una visión crítica, reflexiva y transformadora, lo que constituye una actividad esencial para mejorar procesos áulicos, y en consecuencia la calidad educativa. La metodología empleada responde al paradigma cuanti-cualitativo, donde se precisó el empleo de los métodos: descriptivo, explicativo, analítico y sintético; y se aplicó un cuestionario estructurado de acuerdo a la escala de Likert a 28 docentes de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Machala. Entre los hallazgos se encontró que es una práctica sistemática y obligatoria que conlleva a la toma de decisiones para mejorar la calidad educativa; desde esta perspectiva se concluye que la evaluación del desempeño ha permitido conciliar el interés por la mejora cualitativa de la educación con las exigencias de una gestión eficiente de la docencia.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Aroni (2015), en su tesis de maestría *Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015*, investigación que tuvo el objetivo de Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “Filiberto García Cuellar de Coracora, Ayacucho 2015 utilizando el diseño correlacional, pues buscamos describir las relaciones entre las variables de estudio y sus dimensiones. Los objetivos específicos han sido formulados en base al proceso de dimensionamiento de las variables de las que se han derivado las hipótesis de investigación: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público “Filiberto García Cuellar “de Coracora, se usó el método inductivo

deductivo y se tuvo como muestra de estudio a cuarenta docentes trabajadores de ésta casa formadora de docentes. Este esquema correlacional ha exigido la aplicación de instrumentos de medición para ambas variables como el cuestionario y la encuesta, cuyos resultados presentados en gráficos estadísticos me han permitido comprobar la hipótesis de investigación. Así mismo, el análisis descriptivo de los datos fue trabajado con el programa Excel y para la estadística inferencial se usó el paquete estadístico SPSS versión 22, para las pruebas de hipótesis se usó la estadística Tau b de Kendall, cuyos resultados muestran que: La inteligencia emocional tiene una moderada relación con el desempeño docente en el instituto de educación superior pedagógico público “Filiberto García Cuellar” de Coracora, pues el coeficiente de correlación según el análisis es de 0,572 y se ubica en el nivel de moderada correlación (Tau B de Kendall: 0,572; $p < 0,05$).

Palomino (2018), en su tesis de maestría *La Inteligencia Emocional y el Desempeño docente en docentes de la Institución Educativa Comercio N°62, “Almirante Miguel Grau”*, Comas.-2018, cuyo objetivo planteado fue Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el Desempeño Docente, en docentes de la Institución Educativa Comercio 62 “Almirante Miguel Grau” de la UGEL N.-04 del distrito de Comas del Departamento de Lima – 2018. El método empleado fue, hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque, cuantitativo, de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 30 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20). Las conclusiones fueron: (a) Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la variable 1: Inteligencia emocional, tiene relación positiva media ($Rho = ,580$) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05

con la variable 2: Desempeño docente de la Institución Educativa Comercio N^o 62, “Almirante Miguel Grau” Comas – 2018, (b) Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis dan evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 1: inteligencia intrapersonal, tiene relación positiva media ($Rho = ,576$) y significativa ($p \text{ valor} = 0.000$ menor que 0.05 con la variable 2: Desempeño docente de la Institución Educativa Comercio N^o 62, Almirante Miguel Grau Comas – 2018.

Flores (2018), en su tesis de maestría *Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Instituciones Educativas FAP de Lima, 2018*, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima. Se utilizó el enfoque cuantitativo, con un diseño Descriptivo Correlacional Transaccional. La población de estudio estuvo conformada por 331 docentes de las dos instituciones FAP de Lima que, por técnica censal, es el tamaño de la muestra de estudio; no se empleó, por tanto, tipo de muestreo para su selección. Se aplicó el ICE NA Inventario de la Inteligencia Emocional de Baron (I – CE) adaptado por la Dra. Nelly Ugarriza y Liz Pajares que mide la Inteligencia Emocional, así como la ficha C2 diseñada por el Centro de Administración de Servicios Educativos – CASED – FAP para evaluar el desempeño docente en una sesión de aprendizaje. De acuerdo a los resultados obtenidos a través del procesamiento de datos, los resultados indican que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas FAP de Lima. ($r = 0,581$; $\text{Sig.} = 0,000$). De acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación indican que los docentes se ubican predominantemente en un nivel adecuado (59,5%); 20,5%, en un nivel alto; y 19,9%, en un nivel bajo. En lo que corresponde al desempeño docente, los hallazgos en este trabajo muestran que los docentes se encuentran predominantemente en un nivel regular (65,6%). En cuanto a la contrastación de las hipótesis específicas, las primeras

cinco corresponden a los componentes de la inteligencia emocional (intrapersonal, interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de estrés, y Estado de ánimo general), cuya relación con el desempeño docente, según los resultados generados, es directa y significativa; es decir, mientras mayor es la puntuación en cada uno de tales componentes, mayor será la puntuación en el desempeño docente de la muestra investigada.

Carcausto (2019), en su tesis de maestría *Relación entre la Inteligencia Emocional con el Desempeño Docente en la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Bustamante y Rivero, Arequipa- 2019*, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre inteligencia emocional con el desempeño docente en la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa – 2019. Es una investigación correlación – descriptivo, su población es de tipo censal y está conformada por 91 docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, la técnica de investigación es la encuesta y la observación. Los resultados, muestran que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, como ($p=0.000$), $p<0$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional con el desempeño docente, con un valor $r=0,645$ detectado por la prueba Rho de Spearman. En seguida el análisis de los datos obtenidos en el nivel de inteligencia emocional, se observa que el 53.80% (49 docentes) se encuentran en el nivel promedio, el 46.20% (42 docentes) se encuentra en el nivel bajo. Finalmente se concluye que el desempeño docente, el 56% (51 docentes) se ubica en el nivel regular, en seguida se aprecia el 44% de los docentes se encuentran en el nivel bueno.

Calle (2019), en su tesis *El Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa de Señoritas Educandas de Cusco*, cuyo objetivo fue de determinar qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa de Señoritas Educandas de Cusco, tomando como referencia los planteamientos de Likert (1961) quien divide en dos dimensiones clima Autoritario y clima participativo y otros Autores que toman como modelo el trabajo del antes mencionado, en el caso de desempeño docente se tomó a Chiavenato(2000) para la definición y como referencia de las dimensiones se tomó el fascículo del Buen Desempeño Docente que fue emitido por el Ministerio de Educación del Perú (2012). El tipo de investigación es básica, el nivel no experimental, el Diseño Descriptivo Correlacional. La población estuvo compuesta por 22 miembros entre docentes y personal administrativo de la institución de objeto de estudio, seleccionándose una muestra intencional de estudio a 20 docentes. Se aplicaron dos encuestas validados por expertos de alta confiabilidad, los resultados obtenidos fueron tabulados, procesados y analizados en el sistema del SPSS. De los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de estudio, se encuentra que para la variable clima organizacional, ésta es satisfactorio para el 60% de la muestra en estudio, el 30 % lo encuentra regular y el 10 % restante lo encuentra insatisfactorio. Con respecto a la variable desempeño docente, el 75 % de la muestra lo encuentra satisfactorio, y el restante 25 % lo encuentra regularmente satisfactorio. Finalmente, el índice de correlación de Pearson determinado para ambas variables, es $r = 0.036$, que nos indica que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Para evidenciar el trabajo se presenta los anexos del presente trabajo de investigación.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Inteligencia emocional (IE).

El término Inteligencia emocional es un concepto introducido en 1990 por los psicólogos Mayer y Salovey (1990), término que definieron como "la capacidad de percibir los sentimientos propios y los de los demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo" (p.4), posteriormente definen la inteligencia emocional como una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y las de otras personas. Por otro lado, este término fue presentado en sociedad gracias al best seller "La Inteligencia Emocional" de 1995, publicado por Daniel Goleman, investigador y periodista del New York Times, quien definió la Inteligencia Emocional como la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y trabajar con ellos.

Como definición básica de inteligencia emocional, podemos decir, que es la capacidad del ser humano para sentir, entender, controlar y modificar su propio estado emocional y el de los demás, manejando de forma correcta las emociones, que nos hacen tener unas relaciones más productivas y armónicas con quienes nos rodean.

2.2.1.1. Definiciones de inteligencia emocional.

Se presenta definiciones que han presentado prestigiosos autores acerca de Inteligencia Emocional:

Por su parte según Bar-On (1977), desde su percepción asume que la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general, centro su estudio en función a los siguientes componentes: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general, y luego de analizar sus resultados: Sostiene que las personas emocionalmente inteligentes son capaces de reconocer y expresar sus emociones,

comprenderse a sí mismos, actualizar sus capacidades potenciales, llevar una vida regularmente saludable y feliz. Son capaces de comprender la manera como las otras personas se sienten, de tener y mantener relaciones interpersonales satisfactorias y responsables, sin llegar a ser dependientes de los demás. Son generalmente optimistas, flexibles, realistas, tienen éxito en resolver sus problemas y afrontar el estrés sin perder el control. De lo anterior desprende lo siguiente Según Bar-On (1977), adaptado por Ugarriza (2003), la inteligencia emocional es definida como un conjunto de habilidades emocionales, personales e interpersonales que influyen en nuestra habilidad general para afrontar las demandas y presiones del medio ambiente, influyendo en el bienestar general y tener éxito en la Vida.

La inteligencia emocional es la habilidad para percibir, valorar y expresar las emociones de manera correcta; la habilidad para acceder o generar pensamientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender las emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. De acuerdo a Weisinger (1998) la inteligencia emocional es la forma inteligente del manejo de las emociones, señala también que intencionalmente permitimos que éstas trabajen en nuestro favor, para ayudarnos en la forma en cómo nos comportamos y pensamos.

Howard Gardner, en 1983, aparece la teoría de la inteligencia múltiple en la obra “Estructuras de la Mente”, que amplía el enfoque de Wechesler de inteligencia general. Dentro de las inteligencias múltiples destaca la “inteligencia personal”, siendo esta expansión de los factores no intelectivos de la inteligencia de Wechesler (Ugarriza, 2003). La teoría de Gardner destaca no solo el mundo social y de las relaciones intrapersonales, sino también el mundo introspectivo con todo lo afectivo y emocional que ello involucra. En su descripción de la inteligencia personal, Gardner explora el rol del pensamiento en

torno a las emociones, pero no enfatiza el papel que cumple la emoción sobre esas “inteligencias”.

Asimismo, Cooper y Sawaf (1998) añadieron a la definición anterior que la inteligencia emocional es una capacidad no solo de manejar nuestras emociones y dirigimos, sino también de saber cuál es su inicio, sentir, entender y aplicar el poder que tienen las emociones como una fuente de energía que nos impulsa. Estos autores señalan que cuando las personas con quien convivimos nos otorgan confianza y respeto, esto influye a que nuestra percepción propia y de otros de la inteligencia emocional sea más satisfactoria e integral. La definición de inteligencia emocional manejada es prácticamente la misma. Para Goleman (1995), define a la IE como “habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y demorar la gratificación, regular el humor y evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar; mostrar empatía y abrigar esperanzas”. (Goleman, 2000, p.52). Este estudioso presenta también una adaptación de los modelos existentes y ha dado un mayor énfasis en como la inteligencia cognitiva incrementa la posibilidad para tener éxito en la vida, y el no desarrollarla conduce a un “analfabetismo emocional”

Goleman (1999) afirma que el nivel de inteligencia emocional con la cual contamos es quien predice la capacidad potencial con que aprendemos habilidades prácticas, basadas en las cinco dimensiones que integran la inteligencia emocional: (a) conciencia de uno mismo, (b) autocontrol, (c) motivación, (d) empatía y (e) habilidades sociales. Las dimensiones de la inteligencia emocional se integran por competencias, las cuales define como las capacidades adquiridas y basadas en la inteligencia emocional de cada uno, las cuales originan un desempeño laboral sobresaliente. En el ámbito organizacional, el creciente interés en la inteligencia emocional y en su aplicación ha generado una serie de enfoques nuevos. Se ha reconocido la importancia de las emociones como parte integral y

real de la vida laboral y en el desarrollo del clima organizacional (Fisher y Asquenasy 2000; Scott 1998), a diferencia de las décadas anteriores, en las que solo se tomaba en cuenta el coeficiente intelectual (CI). En las investigaciones que demuestren que la IE es un factor que influye, entre otros, en la efectividad organizacional, el liderazgo, el desarrollo de carreras y el trabajo grupal.

En la actualidad existen diversidad de conceptos erróneos que son utilizados para referirse a la inteligencia emocional, debido en alguna forma a la comercialización de términos o al uso indiscriminado del mismo, sobre todo en el ámbito empresarial, por lo que se vuelve necesario establecer alguna afirmación erróneas: La inteligencia emocional no significa simplemente "ser simpático" Momentos estratégicos pueden requerirse por el contrario hablar sin rodios a alguien para hacerle ver una verdad importante aunque molesta. IE es comprender los sentimientos adecuadamente y con efectividad, permitiendo así que las personas trabajen juntas en busca de un objetivo común, creando a un ambiente de trabajo en el que la persona se sienta útil y comprometida en el plano laboral con el resto de personas de la empresa, que se dé cuenta de que su trabajo es útil y necesario para el resto de la organización. Para lograr un desempeño laboral excelente no basta con poseer una o dos aptitudes, sino dominar una combinación de sus aptitudes, poseer puntos fuertes en todas las aptitudes que constituyen la inteligencia emocional.

La inteligencia emocional significa enfocarnos en nosotros mismos y enfocamos en la adquisición de independencia, así como centrarnos en la interacción social y manejo de conflictos a fin de que toda persona llene su necesidad de validación e interdependencia (Gil, 2001). Por su parte, Ruiz Ulloa (2002) señaló que la inteligencia emocional se integra con cualidades como la comprensión de las emociones, ser empáticos y manejar nuestras emociones para mejorar nuestra vida, añade que la inteligencia emocional considera dos aspectos importantes, uno es intrínseco al distinguir las emociones propias, saber qué es lo

que se está sintiendo internamente, controlar esas emociones y darles un buen cause, utilizar la energía para estimular el pensamiento y la generación de ideas; otro es el aspecto extrínseco, es la vertiente que se dirige a los demás y esta permite conocer las vivencias, estados de ánimo y emociones de otras personas. Es una especie de radar que detecta lo que está sintiendo la persona que está a nuestro lado o con quien convivimos, la capacidad de identificarse con los sentimientos de otros y que ellos se identifiquen contigo.

Es así, que Pérsico (2003) apoyo las anteriores definiciones declarando que la inteligencia emocional es el conjunto de habilidades específicas cuyo fin es el de descubrir nuestros propios sentimientos y los de quienes nos rodean, con objetivo de elaborar pensamientos y a la vez acciones. La inteligencia emocional es una guía de cómo aprender a reconocer los mensajes que da nuestro cuerpo y aprovecharlos en beneficio de nuestra vida a través de los recursos emocionales; comprender esas emociones, confiar en ellas y descubrir las que otros manifiestan (Segal y Mandino, 2004).

Por otro lado, Mayer, Salovey y Caruso (citados en Goleman y Cherniss, 2005) se enfocan directamente a las emociones como la capacidad de percibir las y expresarlas, conocerlas, comprender sus causas y razonar el porqué de su existencia, así como controlarlas de manera intrapersonal e interpersonal. Salovey organizó la inteligencia emocional en cinco competencias básicas:

1. Autoconocimiento (Conocimiento de las propias emociones)
2. Control emocional (Capacidad para manejarlas)
3. Capacidad de motivación
4. Empatía (Reconocimiento de las emociones de los demás)
5. Habilidades sociales y liderazgo.

Así también, Córtese (2006) aseguró que la inteligencia emocional es una destreza que permite a los seres humanos conocer y manejar los sentimientos propios y ajenos,

sentirse satisfechos y útiles en sociedad, al mismo tiempo que crean hábitos mentales que favorecen su conducta y su rendimiento.

Como fundamento psicológico de la Inteligencia Emocional, nuestro cerebro es todo un monumento a la perfección de lo creado por Dios. En él se encuentran ubicadas las amígdalas las cuales están interconectadas y asentadas en el tronco cerebral, cada una en los costados del cerebro. Estas estructuras se ocupan de la capacidad de aprendizaje los recuerdos que el ser humano pueda tener, así como de las emociones. Si existiera una separación entre las amígdalas y el cerebro humano se produciría una ceguera afectiva, la cual impediría apreciar las emociones que originan los hechos y acontecimientos. El neurólogo LeDoux del Centro para la Ciencia Neurológica de la Universidad de Nueva York, fue quien descubrió el funcionamiento de la amígdala en cuanto a las emociones que percibe el ser humano (Goleman, 1995).

Ser emocionalmente inteligente significa conocer las emociones propias y ajenas, su magnitud y sus causas. Poseer habilidades emocionales es saber manejar las emociones a partir del conocimiento de las mismas (Steiner & Perry, 1998).

En ese entender, Weisinger (1998) afirmó que nuestras intenciones se relacionan cercanamente con nuestros deseos inmediatos de hacer algo, así también con nuestros deseos a largo plazo, sin embargo, menciona que las intenciones a corto plazo son las que generan algún tipo de conflicto emocional en las personas, lo cual surge de una emoción que nos impulsa a hacer, cumpliendo su trabajo la amígdala de la cual se ha hablado. Los seres humanos deben hacer conciencia de las intenciones reales que tienen ya que de esta manera pueden dirigir sus comportamientos y estrategias para tratar con las personas. En relación con las relaciones interpersonales, Gil (2001) señaló que la mayor necesidad que tienen los hombres es la de ser escuchados y comprendidos por quienes los rodean, añade que, en momentos de conflicto emocional en la vida de una persona, el recibir atención a

sus necesidades y problemas es un remedio sumamente eficaz. El lado derecho de nuestro cerebro se encarga del manejo de las emociones, así como la capacidad intuitiva y creativa que manifestamos. Los seres humanos cuentan generalmente con cuatro tendencias a respuestas durante una intervención interpersonal: 1. Evalúan de manera independiente, si aceptan o no el asunto a tratar. 2. Formulan cuestiones. 3. Aconsejan a la otra persona. 4. Tratan de interpretar una conducta determinada, explicando las conductas y motivos que han mostrados. González Rocha (2002) consideró que las emociones no pueden ser controladas, sino los estados de ánimo que resultan de ellas. Una emoción tiene una duración de cinco minutos aproximadamente, relativamente corta. La atención que las personas puedan dar tanto a lo positivo como a lo negativo, determinará el estado de ánimo y así mismo el actuar de forma inteligente o no. La mayoría de los problemas de los seres humanos se centra en ese punto, la percepción con que afrontan los problemas y situaciones de la vida. Cuando un ser humano se encuentra ante una situación difícil, siempre requerirá de respuestas rápidas y urgentes, en las cuales, la emoción hará presencia indiscutible y dará paso a reacciones impulsivas e irreflexivas en algunas ocasiones. Algunas veces estas reacciones serían benéficas, sin embargo, no siempre sucede así; el secreto está en hacer una combinación de estas formas de pensamiento y permitir que trabajen juntas y esto solo se logra con un nivel deseable de inteligencia emocional. Las emociones juegan un papel sumamente importante en relación a la manera en cómo una persona dirige su vida y se adapta a su entorno, sin embargo, nuestro neocórtex (mente racional), desarrolla el papel de no dejarse llevar por el flujo de sentimientos, antes bien toma su distancia fría e imparcial, lo cual también es favorecedor en muchas ocasiones (Pérsico, 2003).

Abanto (2000) indica que la inteligencia emocional es una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognitivas que influyen en la capacidad de un individuo

para lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones de su entorno. Como tal, es un factor importante para determinar su capacidad de alcanzar el éxito en la vida e influye directamente en su bienestar psicológico general.

Soto (2001) define “una descripción de las funciones cerebrales y mentales que tienen que ver con las emociones”.

Cortese (2003) explica que la inteligencia emocional es una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás: sentimos satisfechos y ser eficaces en la vida, a la vez de crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

Ibáñez "habilidad de lograr que nuestras emociones trabajen a nuestro favor usándoles en la forma que produzcan los resultados deseados.

Robbins (2004) es un "conjunto de capacidades, habilidades y competencias que no son cognoscitivas y que influyen en la capacidad de una persona de enfrentar las exigencias y presiones de su entorno"

El hombre que posea inteligencia emocional debe tener control sobre sus emociones, ya que de esta manera podrá utilizarlas en su propio beneficio, no olvidando que pueden existir descontroles emocionales en los cuales habrá perturbaciones internas de la persona. El equilibrio entre la mente racional (neocortex) y la mente emocional (límbico) radica en saber su funcionamiento y saber controlarlo, esto es, utilizarlo benéficamente. Las emociones influyen en la razón y la razón ajusta las actitudes procedentes de las emociones. La existencia de un control racional da como origen el filtrar las operaciones emocionales, esto es, reconocerlas y controlarlas. Chávez Martínez (2005) destacó lo realizado por Arder, quien en 1974 descubrió la capacidad del sistema inmunológico de aprender de los fenómenos o situaciones que lo rodeaban. Este hecho fue revolucionario ya que en ese tiempo el cerebro y el sistema nervioso central respondían a las circunstancias.

Mediante este hecho se descubrió que la mente, las emociones y el cuerpo no están divididos, antes bien, íntimamente relacionados. También señala que el neurólogo Valera afirma, que el sistema inmunológico es el cerebro de nuestro organismo, ya que diferencia lo que le pertenece y lo que no, lo que afecta el comportamiento y lo que no. Goleman y Cherniss (2005) señalaron que cada aspecto que integra la inteligencia emocional es originado por diversos mecanismos neurológicos. La neurociencia afectiva es el límite que divide a la inteligencia emocional con la cognitiva y en la que se conocen las capacidades que son en su mayoría neocorticales, así como las que integran los circuitos neocorticales y límbicos. Las manifestaciones de la inteligencia emocional incluyen conductas originadas en los circuitos neurológicos que unen principalmente a las áreas límbicas de la emoción, que la gente desea controlar con más interés. Tice (citado en Goleman, 1995) encontró que la ira es un estado de ánimo que con mayor dificultad es dominado por los seres humanos. La Máster biblioteca práctica de comunicación (2006) señaló que controlar las emociones no es nada fácil, se trata de conocer qué es lo que provoca nuestras reacciones y comprender los aspectos negativos de nuestra vida. Se debe buscar un equilibrio entre emociones positivas y negativas para tener un equilibrio emocional.

La Inteligencia Emocional, es vital ya que, que facilitan no solo procesos de aprendizaje sino también el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, que son el eje central en la formación de las competencias ciudadanas, las cuales hacen posible que las personas actúen de manera constructiva. El termino Inteligencia Emocional (IE) es un constructo psicológico como controvertido, que, aun siendo conceptualizado de modos muy diferentes por los autores, constituye el desarrollo psicológico más recientes en el campo de las emociones se refiere a la interacción adecuada entre Emoción y Cognición, que permite al individuo, un funcionamiento adaptado a su medio (Salovey & Grewal, 2005)

La inteligencia emocional se relaciona con otros determinantes también importantes como las predisposiciones y condiciones biomédicas, la capacidad intelectual cognoscitiva, así como la realidad y limitaciones del ambiente inmediato y cambiante. Debido a que la conducta nunca se produce en un vacío, sino que siempre se presenta en un contexto situacional, es una insensatez hablar de las características de la conducta de un individuo sin especificar la situación en la cual esta se produce.

En términos generales, la inteligencia emocional se refiere a la habilidad para percibir, entender, razonar y manejar las emociones de uno mismo y de los demás, con la finalidad de cambiar nuestra forma de pensar y actuar; mostrando empatía hacia los demás y ser capaz de automotivarse para resolver dificultades y decepciones de manera asertiva. (Bar-On 2000; Chemiss y Adler 2000; Goleman 1998, Mayer 2000). Además, involucra la capacidad de ser consciente de las emociones y de cómo estas afectan e interactúan con las denominadas inteligencias adicionales (Kierstead 1999).

2.2.1.2. Principales modelos de inteligencia emocional.

Los teóricos han elaborado un gran número de modelos distintos de Inteligencia Emocional. En términos generales, los modelos desarrollados, se han basado en tres perspectivas: las habilidades o competencias, los comportamientos y la inteligencia (Mayer 2000)

A su vez, al analizar la perspectiva que ubica la estructura de la Inteligencia Emocional como una teoría de inteligencia, realizan una distinción entre los modelos mixtos y de habilidades. Los modelos mixtos se caracterizan por una serie de contenidos que trascienden el análisis teórico hacia su conocimiento directo y aplicativo (Goleman 1995; Cooper y Sawaf 1997; Bar-On 1997); mientras que los modelos de habilidad se centran en el análisis del proceso de "pensamiento acerca de los sentimientos", a

diferencias de otras posturas que se concentran únicamente en la percepción y regulación de estos (Salovey y Mayer 1990).

2.2.1.2.1. El Modelo de las Cuatro Ramas de Mayer y Salovey (1997)

(Citado en Mestre y Fernández, 2007). Dividió a la Inteligencia emocional en cuatro componentes:

1. Percepción, valoración y expresión de las emociones.

Es la habilidad de reconocer e identificar las emociones en los estados físicos, sentimientos y pensamientos de uno mismo; y luego evaluar emociones en otras personas y objetos tales como bocetos, obras de arte, a través del lenguaje, sonido, apariencia y conducta. El ser humano es capaz de expresar emociones adecuadamente y expresar las necesidades relacionadas con estos, discrimina expresiones precisas o imprecisas, honestas o deshonestas de las emociones.

2. Facilitación emocional del pensamiento

En esta parte se refiere a la acción de la emoción sobre la inteligencia, es decir el pensamiento dirige la atención a las informaciones importantes, las evalúa, las examina y genera emociones. Los estados de humor cambian la perspectiva del individuo por un lado los lleva a ser optimistas y por el otro a ser pesimistas, los estados de humor facilitan los tipos de trabajo y las diferentes formas de razonamiento como el deductivo e inductivo.

3. Comprensión y análisis de las emociones; empleo del conocimiento emocional.

Esta tercera rama del modelo está relacionada con la capacidad para comprender emociones y el uso del conocimiento emocional.

4. Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional e intelectual

Esta rama se refiere que la regulación consciente de las emociones fomenta el crecimiento emocional e intelectual en las personas. Es decir, permitir el acceso de los

sentimientos tanto positivos como negativos con la finalidad de ser entendidas sin exagerar o minimizar su importancia.

2.2.1.2.2. *El Modelo de Bar-On (1997).*

(Citado en Ugarriza, 2001), por su parte, ha ofrecido otra definición de IE tomando como base a Salovey y Mayer (1990), describe como un conjunto de conocimientos y habilidades en los emocional y social que influye en nuestra capacidad general para afrontar efectivamente las demandas de nuestro medio. Esta habilidad se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva (Caruso 1999; Mayer y Salovey; Bar On 1997). La inteligencia no cognitiva se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar como un individuo se relaciona con las personas que le rodea y con su medio ambiente. En este sentido el modillo “representa un conjunto de conocimientos utilizados para enfrentar la vida efectivamente” (Mayer, 2000b:402), dividió en cinco componentes y su vez en quince subcomponentes:

1. Componente intrapersonal (CA). Que reúne la habilidad de ser conscientes, comprender y relacionarse con otros. Área que reúne los siguientes componentes: Comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e Independencia.
 - La comprensión emocional de sí mismo (CM). Es la habilidad para percatarse y comprender los sentimientos, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos los resultados altos lo alcanzan las personas “en contacto con” sus sentimientos.
 - La asertividad (AS). Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás.

- El auto concepto (AC). La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismos, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras Limitaciones y posibilidades.
 - La autorrealización (AR). La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
 - La independencia (IN). Es la habilidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en pensar y actuar, ser autónomos.
2. Componente Interpersonal (CIE). Que implica la habilidad para manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos. Área que reúne los siguientes componentes:
Empatía, responsabilidad social y relación interpersonal.
- La empatía (EM). Viene a ser la habilidad de percatarse, comprender, apreciar los sentimientos de los demás.
 - La responsabilidad social (RS), es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.
 - Las relaciones interpersonales (RI), viene a ser la habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional.
3. Componente de Adaptabilidad (CAD). Área que reúne los siguientes componentes:
Prueba de la realidad, flexibilidad y de problemas.
- La prueba de la realidad (PR) es la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo) es decir que son personas realistas.
 - La flexibilidad (FL) es la habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

- La solución de problemas (SP) viene a ser la habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implantar soluciones efectivas.
 - Componentes del Manejo de Estrés (CME). Que involucra la habilidad de tener una visión positiva y optimista. Área que reúne los siguientes componentes: tolerancia al estrés y control a los impulsos.
 - La tolerancia al estrés (TE). Viene a ser la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y positivamente el estrés
 - El control de los impulsos o tentaciones, consiste en actuar y controlar nuestras emociones; habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.
4. Componente del Estado de Ánimo en General (CAG). Que está constituido por la habilidad para adaptarse a los cambios y resolver problemas de naturaleza personal y social Área que reúne los siguientes componentes: optimismo y felicidad.
- La felicidad (FE). Es la habilidad para sentirse satisfecho con sus propias vidas, disfrutar de sí mismo y, de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos es agradable estar con ellos.
 - El optimismo (OP). Es la habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.
- El modelo de Bar- On, se centra en el aspecto social -adaptativo, porque predice el éxito de la adaptación de un individuo a las demandas y presiones del ambiente.

También dividió las capacidades emocionales en dos tipos Principales:

1. Capacidad básica, la autoevaluación, la autoconciencia emocional, la asertividad, la empatía, las relaciones sociales. El afrontamiento de presiones, el control de impulso, el examen de realidad, la flexibilidad y la solución de problemas.

2. Capacidad facilitadora que son el optimismo, la autorrealización, la alegría, la independencia emocional y la responsabilidad social (Bar-On 2000). Cada uno de estos elementos se encuentra interrelacionado entre sí.

2.2.1.2.3. El Modelo Cooper y Sawaf (1998).

Denominado el modelo de los cuatro pilares. Propone desarrollar la “Alquimia” emocional o mejor dicho el sentido de cambio y transformación de nuestras habilidades sociales y emocionales, en base a una serie de competencias de creatividad que se deben asumir en relación al liderazgo y al desarrollo organizacional frente al cambio, en base a la flexibilidad y a motivación:

Flujo intuitivo: Basado en el conocimiento directo y la creatividad, gracias a estimular:

- La experiencia activa.
- La exigencia a cambiar y mejorar con entusiasmo.
- La apertura emocional hacia el cambio psicológico.
- La capacidad de identificar obstáculos que genera inquietud y ansiedad.
- La facilidad para: extender nuestros sentidos, atender a las reacciones emocionales propias y de los demás; así como agregar confianza e iniciativa a nuestro trabajo.
- Desplazamiento reflexivo: Mejorando nuestra capacidad de experimentar momentos críticos y expresivos incentivando:
 - El buen tiempo reflexivo: Mejorando nuestra capacidad de experimentar momentos críticos y expresivos incentivando:
 - El buen uso del tiempo libre.
 - El despliegue o capacidad de proyección creativa.
 - La capacidad cognitiva y motivacional de tener visión de futuro.

Percepción emocional de la oportunidad: Ha través de mejorar nuestra apertura emocional que implica tener conciencia de las posibilidades y mayor sentido y práctica de la participación o comportamientos de “involucrarse emocionalmente” será necesaria:

- Dejarse sorprender por lo original y novedoso.
- Propiciar la disconformidad creativa
- Crear y definir posibilidades.
- Suprimir barreras o “candados emocionales”
- Ejercitar la innovación, frecuentar gente creativa y productiva.
- Cambiar de actitud, ser más tolerante y flexible frente a las exigencias y cambios.
- Evocar siempre las recompensas emocionales recibidas, “autoresforzarse”

Creando futuro: Lograr la transformación creativa a nivel personal y organizacional gracias a:

- Identificar puntos y áreas de cambio.
- Ser “facilitadores emocionales” de otras personas.
- Mostrar y mantener un buen sentido del humor.
- Tener expectativas positivas ante el futuro.

1. Conocimiento emocional.

Es la energía que nos hace reales y nos motiva a identificar y perseguir nuestro único potencial y propósito. La importancia de este pilar radica en la honestidad emocional, la energía, la retroinformación y la intuición práctica.

Enfatiza un factor importante como la empatía, considera que cuando uno no está en contacto con sus propios sentimientos tampoco podrá entender los ajenos porque no domina el lenguaje emocional, pero mejorando la conciencia de uno mismo si lo entenderá, aun cuando la otra persona no le diga que está sintiendo; por otro lado, si la

persona se separa de la empatía pasa por alto los sentimientos humanos, haciendo caso omiso del ser humano que los experimenta.

2. Aptitud emocional.

Es la puesta en práctica de las destrezas del conocimiento emocional, con autenticidad, credibilidad y flexibilidad; desarrollando la confianza con los demás, la capacidad de escuchar, el manejo de los conflictos y extraer la mejor ventaja del descontento constructivo; es decir que muchas veces el no Estar de acuerdo con algo puede significar el nacimiento de ideas creativas u oportunidades de crear más confianza y conexión. En este sentido la empatía es puesta a prueba ante las dificultades y conflictos que existen en el trabajo.

3. Profundidad emocional.

Es un proceso emocional por el cual se descubre el potencial que define el destino de las personas y conduce a la realización del propósito en la vida con integridad, compromiso y responsabilidad.

4. Alquimia emocional.

Es un proceso que consiste en aprender a reconocer y dirigir las frecuencias emocionales que sentimos en nosotros mismos y en los demás; y aplicar estos como catalizadores de cambio y crecimiento o como antídoto contra la rigidez y el estancamiento personal.

2.2.1.2.4. El modelo de Goleman (1998, 2000).

1. Autoconciencia

Un aspecto importante en este componente es la conciencia emocional que consiste en reconocer las propias emociones y sus efectos, es decir las personas tienen conocimiento de las emociones que experimentan, perciben los vínculos entre sus sentimientos, reconocen que efectos tienen estas sensaciones en su desempeño. Otro

aspecto importante es la autoevaluación adecuada, que se refiere al conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites, es decir la persona es capaz: de conocer sus fortalezas y debilidades, de reflexionar y aprender de la experiencia, de asumir nuevas perspectivas y aprendizajes constantes. El tercer y último aspecto es la confianza en uno mismo a la cual define como un fuerte sentido de lo que valemos y de nuestras capacidades. Se refiere a que la persona se muestre más segura de sí misma, decidida, exprese opiniones.

2. Autorregulación

Este componente se refiere al autodomínio o autocontrol, es decir mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales, en este campo las personas son capaces de manejar bien los sentimientos impulsivos, piensan con claridad y no pierden la concentración cuando son sometidas a presión. Otro factor importante que incluye en este componente es la confiabilidad y la responsabilidad que consiste en mantener la integridad y ser responsable del desempeño personal. En este punto la persona es capaz de actuar éticamente, brinda confianza, admite sus propios errores, defiende las posturas que responden a sus principios, cumplen con los compromisos y promesas, son organizados y cuidadosos en el trabajo. Otros factores importantes en este componente son la innovación y la adaptabilidad es decir estar disponible a ideas y enfoques novedosos, ser flexible para reaccionar ante los cambios.

3. Automotivación

Uno de los aspectos más importantes en este componente es el afán de triunfo o motivación del logro que consiste en la voluntad orientadora de mejorar o responder a una norma de excelencia. Otros aspectos importantes son: el compromiso, el formar parte de un grupo u organización asumiendo los objetivos a lograr, la iniciativa y el optimismo que

se refiere a asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan, decidir en cada momento lo que queremos hacer y como lo vamos hacer.

4. Empatía

Freud decía: “Los mortales no pueden guardar ningún secreto. Si tus labios callan, chismean con la punta de los dedos, la traición se abre paso a través de todos los poros”

Para Goleman (1998) la empatía es la capacidad de percibir las comunicaciones más sutiles que se originan de las aptitudes más fundamentales, sobre todo del conocimiento de sí mismo y del autodomínio. Es como nuestro radar social, es decir si no podemos percibir nuestros propios pensamientos, no podremos estar en contacto con los estados de ánimo de los demás.

Este componente se refiere a cinco factores importantes, uno de ellos es el de comprender a los demás que consiste en la percepción de los sentimientos y perspectivas ajenas. Otro de los factores es la orientación hacia el servicio, se refiere a prever, reconocer y satisfacer las necesidades de los demás. El ayudar a los demás a desarrollarse, el aprovechar la diversidad cultural y el interpretar las corrientes sociales y políticas son otros factores importantes en la empatía.

5. Habilidades sociales

En este componente son importantes los siguientes factores: la influencia es decir el uso de tácticas efectivas de persuasión, la comunicación como transmisora de mensajes claros y convincentes, el manejo de conflictos que se refiere a negociar y resolver desacuerdos, el liderazgo, la catalización de cambios que consiste en provocar, fomentar y manejar dichos cambios, crear lazos es decir cultivar las relaciones instrumentales, la colaboración y cooperación se refiere a trabajar con otras personas para alcanzar objetivos compartidos y por último las capacidades de equipo que fortalecen la identidad e impulsan a todos los miembros hacia una participación activa.

El modelo de Goleman, se centra en el desempeño empresarial, y en el liderazgo de las organizaciones, es decir relaciona la inteligencia emocional con la capacidad para comunicarse en forma positiva y asertiva en el ambiente organizacional.

Los modelos mencionados de la inteligencia emocional concuerdan en el aspecto del conocimiento y comprensión de las emociones de uno mismo, y la importancia en las relaciones con los demás. Por otro lado, en términos generales, coincide en la insuficiencia del intelecto para operar de manera óptima, sin la inteligencia emocional, es decir que la inteligencia cognitiva necesita de la inteligencia emocional.

Para los efectos de este trabajo de investigación se adoptará el modelo de Reuven Bar-On por ser uno de los modelos que cuenta con un instrumento válido, confiable y por estar adaptado en nuestro medio.

2.2.1.2.5. Modelo de Elías y colaboradores (1999,2001).

Este modelo ofrece orientaciones y consejos prácticos para ser “facilitadores emocionales”, ayudando a padres, maestros y profesionales a educar en inteligencia emocional a niños y adolescentes. Especialmente dirigido a expertos en conductas infantiles y en el desarrollo, representa un enfoque eficaz para ayudar a niños, adolescentes y jóvenes a ser adultos equilibrados, en base a cinco principios o áreas concretas que definen la educación emocionalmente inteligente. En relación a ello es de interés poner en práctica los siguientes principios:

- Ser conscientes de sus propios sentimientos y de los demás.
- Muestre empatía e intente comprender los puntos de vista de los demás.
- Mantenga la calma y siga la regla de oro de “24 quilates”
- Ser positivo y guiarse por objetivos y planes.
- Utilice sus mejores datos sociales a la hora de manejar sus relaciones.

2.2.1.2.6. Modelo de Ryback (2000).

Este modelo expone el alto nivel de expresividad (E) y dominio emocional (D), como expresión de un buen coeficiente emocional y para mostrarse con una personalidad oyente (empatía), persuasiva (con iniciativa y capaz de generar confianza), investigadora (que busca información y solucionar problemas) y conseguidora (afán de logro, proactiva al 100%, expresando diversos estilos de competencia emocional según niveles de (E) y (D).

2.2.1.2.7. Modelo educación emocional de Bisquerra (2000).

El modelo propuesto por Bisquerra señala un proceso educativo continuo y permanente que pretende potenciar el desarrollo emocional como complemento valioso del componente cognitivo, elementos básicos del desarrollo de la personalidad integral. A fin de afrontar adecuadamente los retos de la vida cotidiana, se pretende el desarrollo de habilidades emocionales del individuo en función del contexto de intervención a través del programa educativo, con el propósito de:

- Desarrollar la capacidad de controlar el estrés, la ansiedad y los estados depresivos.
- Tomar conciencia de los factores que inducen el bienestar subjetivo.
- Potenciar la capacidad de ser feliz.
- Desarrollar el sentido del humor.
- Desarrollar la capacidad de inferir recompensas inmediatas a favor de otras de mayor nivel a largo plazo.
- Desarrollar la resistencia a la frustración y a las adversidades (resiliencia).

La educación emocional se orienta a mejorar la calidad de vida de las personas, como estrategia de prevención primaria inespecífica y pretende superar al actual analfabetismo emocional, causa fundamental de diversos desordenes en el plano psicológico (Álvarez, 2001, en Raffo, 2002).

2.2.1.2.8. *Modelo de Cooper (2002).*

Modelo basado en el aprendizaje emocional, a fin de utilizar nuestro real potencial (90%) gracias al despliegue de cuatro fortalezas como:

- **Confianza:** Para construir y mantener magnífica relación con los demás. Requiere de la empatía como capacidad.
- **Energía:** Para incrementar nuestra calma y tener efectividad en nuestro trabajo, aún bajo presión. Saber manejar nuestro estrés positivo. Implica equilibrio emocional.
- **Visión a largo plazo:** Para construir un futuro en base a metas. Desarrollar nuestra creatividad en base a la práctica del pensamiento lateral. Se expresa gracias a la flexibilidad.
- **Temple:** Para superar emocionalmente nuestras expectativas y ser persistentes en el logro de objetivos y compromisos con sentido ético. Requiere persistencia y capacidad resiliente (“yo soy”, “yo estoy”, “yo tengo”, “yo puedo”)

Siguiendo a Corey (1998, en Raffo, 2002), practiquemos el hábito de la gente eficaz, “Primero es lo primero”, afrontando y desarrollando nuestra propia inteligencia emocional como compromiso previo para una eficaz intervención profesional desde una nueva perspectiva: Ser agentes facilitadores de una mejor calidad de vida.

2.2.1.3. *La inteligencia emocional en educación.*

Consideramos que la educación es un proceso permanente orientado a la formación integral de personas y el pleno desarrollo de las potencialidades, en consecuencia, es primordial tomar en cuenta que la educación: forma personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, afectiva, física y espiritual.

Parece fundamental, hoy más que nunca, el desarrollo de habilidades de la inteligencia emocional en nuestros alumnos, para sobrellevar no solo los contratiempos y la competitividad que desde la formación académica se les exige a nuestros estudiantes,

sino también, y más importantes, si cabe para tener una vida plena y feliz, a la vez que sea exitosa, en el ámbito laboral, personal y social.

Todo docente debe saber que la motivación es clave, y debe aprender a motivar a sus alumnos dentro y fuera del aula, y de alguna manera automotivarse para su buen desempeño pedagógico. Las emociones son indispensables en los procesos de enseñanza-aprendizaje, por lo que emoción y cognición no puede separarse.

Debemos reconocer que las mejores técnicas de Estudio fracasan si el estudiante no encuentra suficiente motivación para concentrar su esfuerzo en aprender y estudiar. La falta de capacidad para motivarse es causa bastantes fracasos académicos. Cuando los estudiantes se encuentran en consonancia entre lo emocional y el aprendizaje su memoria se intensifica y será mejor almacenada.

Educar los sentimientos. Sentimientos y aprendizajes son inseparables. Debemos ser más sensibles, que potencialmente amenazan la calidad de la educación.

Propiciar un clima psicoafectivo agradable, armónico y emocionalmente cálido para una efectiva interacción docente- alumnos, alumnos –alumnos.

Educar los sentimientos es algo importante, seguramente más que enseñar matemáticas o inglés. ¿Quién se ocupa de hacerlo? Es triste ver tantas vidas arruinadas por la carcoma silenciosa e implacable de la mezquindad afectiva. La pregunta es ¿A qué modelo sentimental debemos aspirar, como encontrarlo, comprenderlo, y después educar educarse en él?

Bridget Hame y Robert Pianta (2005: 949-947) la formación de estas capacidades emocionales debe estar adscrita al currículo integral del centro para su mejor implementación; ha de estar basado en un modelo de habilidades aprobado por la comunidad científica en el que exclusivamente se fomenten estas competencias

emocionales y dejen total libertad y creatividad a los alumnos para utilizarlas en el momento y modo adecuado.

Daniel Goleman, recoge el pensamiento de numerosos científicos del comportamiento humano que cuestionan el valor de la inteligencia racional como predictor de éxito en las tareas concretas de la vida, en los diversos ámbitos de la familia, los negocios, la toma de decisiones, el desempeño profesional docente, médico, abogado, etc. concluye que el coeficiente intelectual no es un buen predictor del desempeño exitoso. La inteligencia pura garantiza un buen manejo de las vicisitudes que se presentan y que es necesario enfrentar llevando a la práctica el manejo de la inteligencia emocional para tener éxito en la vida, tanto académico, profesional y familiar.

En el magisterio, podemos formar ya nuestros estudiantes en éste importante constructo, ya que ha dejado de ser mera charlatanería para convertirse en una teoría fundamentada, y tener siempre una cuenta que los beneficios de un buen desarrollo de la institución no dejan de ser inestimables para conseguir contrarrestar los efectos perjudiciales de una sociedad en la que se fomentan la inestabilidad, la competencia y las agresiones (físicas o verbales) en la educación superior.

Como vemos el rol del docente va más allá de la simple transmisión de conocimientos, a una actividad compleja que requiere para su ejercicio la comprensión del fenómeno educativo, siendo necesario hacer énfasis tanto en los aspectos metodológicos y prácticos en su enseñanza como sociales y psicológicos que van a determinar su propia esencia y las características de los grupos en las cuales va a ejercer su profesión.

En la práctica pedagógica domina la idea que las emociones ejercen una influencia en las cogniciones. Esto es absolutamente correcto e importante. Es menester reflexionar respecto al hecho que las cogniciones influyen en el rendimiento y los docentes podemos influir de manera efectiva en su rendimiento.

2.2.1.4. La inteligencia emocional en el aula.

Nuestra sociedad constantemente ha valorado durante muchos años un ideal concreto del ser humano.

Los docentes observan a diario que sus alumnos, tienen diferencias en su nivel académico, también difieren en sus habilidades emocionales. Este abanico de hechos personales influye en forma decisiva en la adaptación psicológica del estudiante en clase, en su bienestar emocional e incluso en sus logros académicos y en su futuro personal.

En este momento de crisis ya no vale la idea exclusiva de la persona inteligente por eso surge el concepto de inteligencia emocional como una alternativa a la visión clásica del ser humano.

Hasta hace poco tiempo cuando se revisaba la información existente sobre como educaban los profesores, se encontró que el aprendizaje son modelos de conducta correctas y las pautas de acción deseables de acuerdo a programas del ente promotor.

Escasa mención e importancia se daba en los sentimientos y emociones generados por uno y otro. es decir la tensión arraigada era la de manejar y hasta cierto punto controlar el comportamiento de nuestros estudiantes sin atender a las emociones subyacentes a tales conductas.

En la actualidad dentro del marco de la inteligencia emocional la postura del docente debe ser algo distinta. El docente debe comprender y crear en sus alumnos una forma inteligente de sentir, cultivar los sentimientos a sus padres y educadores.

Por otra parte, la enseñanza de emociones inteligentes depende de la práctica, el entrenamiento y su perfeccionamiento en la instrucción verbal: “no lo vuelvas a hacer”. Lo esencial es ejercitar y practicar las capacidades emocionales y convertirlas en una parte más del repertorio emocional del estudiante.

En concordancia con lo expuesto la escuela tiene en el presente siglo la responsabilidad de educar las emociones de los estudiantes. Según Valles, Arandiga (2000) la figura del profesor- tutor, en el contexto de la educación cognitiva, conductual y emocional se relacionan como fundamental en el proceso educativo.

La inteligencia emocional no es solo una cualidad individual, las organizaciones y los grupos en su propio clima emocional, determinando en gran parte por la habilidad de sus líderes. La capacidad del docente para captar, comprender y regular las emociones de sus alumnos es el mejor índice del equilibrio emocional de su clase.

Uno de los indicios necesarios para promover que lo estudiantes desarrollen su inteligencia emocional es que el docente también desarrolle su propia inteligencia emocional más aún si tenemos en cuenta lo que siempre se ha dicho que el docente enseña en su práctica docente. Por tanto, la promoción y desarrollo de la inteligencia emocional en el aula tanto el docente como el alumno deben producirse de un modo coordinado respetando mutuamente las propias sensaciones lo que facilita la creación de ambiente positivo de aprendizaje.

Respecto a la influencia del docente en la formación de los estados emocionales de los estudiantes; Corman 1991, asegura que según predominen las actividades negativas en la personalidad del maestro, esas mismas actitudes se desarrollan en los estudiantes. Los educadores negativos ven el mal en todas las cosas y se esfuerzan por coartar y presionar a los estudiantes. En cambio, los educadores positivos facilitan el desenvolviendo de fuerzas vitales en los estudiantes, los ayudan a crear una personalidad vigorosa; permanentemente crean en el aula un ambiente de seguridad psicológica a través de las actividades. El docente no debería esperar la receta que emite promover la inteligencia emocional en el aula sino establecer la relación entre el profesor y sus estudiantes lo que ayudaría a

reconstruirlas pautas de promoción a la medida de esa relación particular, es decir, de acuerdo a su propia naturaleza y realidad.

En la actualidad los cambios educativos, requieren una profunda reflexión sobre la inclusión de las habilidades emocionales en el sistema, porque el docente ideal para este nuevo siglo tendrá que ser capaz y promover la auto percepción para una mejor reforma educativa.

Según Leo Buscaglia (1998:58) dice: “todo docente debería ser una fuente que se tiende de una orilla a otra de un río para que sus alumnos puedan cruzarla; el puente tiene como finalidad aproximar las dos orillas de un río, en la misma forma que el maestro con sus actividades debe convertirse en un puente para sus estudiantes para acercarlos al conocimiento de sí mismos, de su mundo y de la verdad.

2.2.1.5. La inteligencia emocional en los docentes.

La inteligencia emocional en los docentes juega un papel preponderante no solamente porque es el educador, orientador y un claro ejemplo que sus alumnos deben seguir, sino también porque es un factor protector del estrés en lo profesional definitivamente, convertirse en docentes emocionalmente inteligentes es un reto. Para que el docente se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor.

Buitrón y Navarrete (2008), indican que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se encuentra con una estructura de valores claras, además de un cierto dominio de las propias emociones, que un maestro emocionalmente inteligente debe percibir este movimiento afectivo, para dirigirlo de forma provechosa para el aprendizaje, basándose en su capacidad interpersonal y liderazgo.

Puesto que, un maestro motivador, conciliador y con buen sentido de humor tendrá un impacto positivo en sus alumnos. Por el contrario, un maestro poco tolerante, rígido y con escaso manejo anímico puede afectar negativamente el clima del aula. No solo demanda espacios y tiempos de capacitación y trabajo; también implica un compromiso que trasciende el plano laboral, comprendiendo el plano afectivo y personal. El mundo interno del maestro se mueve: debe crecer como persona, conocerse a sí mismo, y enfrentar sus miedos y conflictos.

Fernández- Berrocal (2004), en este sentido afirma, que la enseñanza de las habilidades emocionales depende de formar prioritaria de la práctica, el entrenamiento y su perfeccionamiento, no tanto de la instrucción verbal. Lo esencial es ejercitar y practicar las habilidades emocionales y convertirlas en una respuesta adaptativa más del repertorio natural de la persona.

De forma semejante Extremera y Fernández – Berrocal (2003) indican que las habilidades de inteligencia emocional presentan efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo, como la capacidad para razonar sobre las emociones, percibir las y comprenderlas, como habilidad intrínseca del ser humano, implica, en último término, el desarrollo de procesos de regulación emocional que ayudarían a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés docente a los que están expuestos diariamente.

También Duran, Extremera y Rey (2001), sostienen que la actividad docente es una de las profesiones con mayor riesgo de padecer distintas enfermedades. Resumidamente, es una cruda realidad que los docentes hoy en día experimentan de forma cada vez más creciente una variedad de trastornos y síntomas relacionados con la ansiedad, la ira, la depresión y el conocido síndrome de estar quemado o *burnout*. Estos problemas de salud mental además se agravan, en algunos casos, con la aparición de diferentes alteraciones fisiológicas (por ejemplo, úlceras, insomnio, dolores de cabeza tensionales, etc.), como

consecuencia de diversos estresores en el ámbito laboral que van articulando su aparición y desarrollo.

2.2.1.6. Evaluación de la inteligencia emocional.

Para los efectos de este trabajo de investigación se adoptará el modelo de Reuven Bar-On y su respectivo instrumento de medición del Coeficiente de Inteligencia Emocional, el ICE Bar-On por ser uno de los instrumentos con los mejores índices de validez y confiabilidad y por estar adaptado en nuestro medio; es considerado como el más práctico y con mayores niveles de predictividad, ajustándose mejor a los objetivos planteados en esta investigación.

El Inventario de Cociente Emocional ICE Bar-On para jóvenes y adultos fue estandarizado en el Perú por la Dr. Nelly Ugarriza Chávez.

Tabla 1.
Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On.

Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías
Inventario de inteligencia emocional de Bar-On	Intrapersonal	Conocimiento Emocional de sí mismo.	7,9,23,52,63,88,116	Marcadamente alta
		Asertividad.	22,37,67,82,96,111,126	Buena capacidad Promedio
		Auto concepto.	11,24,40,56,70,85,100,114,129	debajo del promedio
		Autorrealización.	6,21,36,51,66,81,95,110,125	Extremadamente por debajo del promedio.
		Independencia.	3,19,32,48,92,107, 121	
		Interpersonal	Empatía.	18,44,55,61,72,98,119,124
		Relaciones Interpersonales.	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128	
		Responsabilidad Social.	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119.	
	Adaptabilidad	Solución de problemas.	1,15,29,45,60,75,89,118	
		Prueba de la realidad.	8,35,38,53,68,83,88,97,112,127	
		Flexibilidad.	14,28,43,59,74,87,103,131	
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés.	4,20,33,49,64,78,93,110,122	
		Control de los impulsos.	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130	
	Estados de animo	Felicidad	2,17,31,47,62,77,91,105,120	
		Optimismo	11,20,26,54,80,106,108,132	

La siguiente tabla facilita una interpretación lógica y significativa de los puntajes estándares de la Inteligencia Emocional.

Tabla 2.
Puntajes Estándares de la Inteligencia Emocional.

Puntajes estándares	Pautas de interpretación
130 - más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta.
115 - 129	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta. Buena capacidad emocional.
86 - 114	Capacidad emocional adecuada: Promedio
70 - 85	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por Debajo del promedio.
60 - menos	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional Extremadamente por debajo del promedio.

Los puntajes altos del CE, indican que las habilidades emocionales evaluadas son adecuadas, bien desarrolladas y que funcionan de manera eficiente; es decir las personas con este puntaje se encuentran en contacto con sus sentimientos, se sienten bien consigo mismo, y son bastante exitosas en su desarrollo potencial.

Los puntajes bajos expresan deficiencia y plantean la necesidad de mejorar las competencias y habilidades particulares para enfrentar las exigencias del entorno.

2.2.2. Desempeño docente.

Una preocupación fundamental en el proceso educativo está referida al desempeño docente o rendimiento de los maestros en las diversas tareas que desarrolla en su actividad docente, como señala Fernández (2002) citado por Fernández (2008), Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinación con otros docentes y autoridades de la Institución educativa, así como la participación en programas de capacitación, (p.391).

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber, como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente.

Según Cam (2005), desempeño docente implica: Elaboración y manejo de sílabos, Diseño del plan de clases, Trabajo en equipos, Asesoría y Tutoría, así mismo el mismo autor añade que también desempeño docente implica. Producción docente (elaboración de textos, proyectos), perfeccionamiento docente (actitud y gestión para el cambio y el mejoramiento, Indagación continua de problemas y soluciones, desarrollo permanente de su conocimiento sobre el proceso de enseñanza aprendizaje, auto perfeccionamiento) proyección a la comunidad implica presentación de ponencias, seminarios, talleres.

Según Duilio (2001) Citado por Mostasero (2011) manifiesta que el buen desempeño docente, así como de cualquier otro profesional, se determina como ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación no es posible determinar, su desempeño, solo desde alguno de estos aspectos. En cuanto a los aspectos que abarca el desempeño docente tenemos: la planificación de estrategias metodológicas, atendándose como la integración de componentes como métodos, técnicas, procedimientos, organización del ambiente y recursos para el aprendizaje.

El mismo autor del párrafo anterior, nos dice que el maestro debe: Conocer los contenidos de su materia, buscando en todo momento actualizar y renovar dichos saberes continuamente. Conocer las necesidades e intereses de sus alumnos a partir de su contexto social, cultural, familiares. Renovar sus técnicas y metodologías de enseñanza para garantizar un aprendizaje significativo en sus alumnos.

El desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la innovación y la

creatividad es indispensable en el docente. Implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral.

En este sentido, Hamachek (1970) destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características:

1. Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes directivas, según lo reclame la situación.
2. Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.
3. Capacidad para —personalizar la enseñanza.
4. Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas.
5. Habilidad para formular preguntas.
6. Conocimiento de la asignatura y temas afines.
7. Destreza para establecer procedimientos de exámenes.
8. Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.
9. Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)
10. Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

Lafourcade, (1974) demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son:

- Motivación: (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.)
- Estructura: (Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.)

- Dominio del Contenido: (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas)
- Habilidades para enseñar: (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.)

Rojas, (1978) y Estraño (1980), en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado:

1. Comprender la conducta humana.
2. Estar bien informado y generar la enseñanza.
3. Tener espíritu creativo.
4. Aplicar la enseñanza cualitativa. Es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación.
5. Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos.
6. Fluidez verbal.
7. Cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

El desempeño docente, cuando se aborda desde la perspectiva subjetiva, se asocia con la forma cómo cada maestro valora la calidad de su trabajo y la satisfacción que experimenta con ella, cuando se enfoca desde una perspectiva objetiva, se relaciona con la cuantificación de los indicadores que evalúan su labor.

Para Valdés (2000), El desempeño docente es evaluado por medio de un proceso sistemático de obtención de datos con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo en los alumnos, del despliegue de sus capacidades pedagógicas, su

emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El origen del desempeño docente tiene dos prerequisites: las capacidades y el manejo de información que tienen las personas que se dedican a la docencia. Y los aprendizajes que deben lograr los estudiantes. En el fondo, los desempeños que deben tener los docentes deberían responder al tipo de resultados de aprendizajes que se quiere tener. Si se desea que los estudiantes tengan determinadas competencias, o algunos comportamientos socio-culturales, entonces los desempeños docentes (manejo de información y capacidades) deberían guardar coherencia con lo que se espera.

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple —expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realiza y en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que, en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo probo, selecto de mente y espíritu.

2.2.2.1. Relación docente - alumno en las aulas de clase.

Los aprendizajes de los alumnos y alumnas en las aulas de clase dependen de la orientación y la calidad de las actividades y de su relación con el trabajo de los docentes, pues los roles que desempeñan cada uno de ellos influyen en los roles de los demás. Por ejemplo, cuando hacemos que, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, los estudiantes aprendan un contenido ya elaborado, en la mayoría de los casos estamos generando en ellos una actitud pasiva; en cambio, si promovemos el desarrollo de aprendizaje significativo estamos incentivando su participación activa y creativa.

- **Autoritario.** En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje se concentran en las manos del docente, quien solamente enseña en principio que los estudiantes son iguales; entonces las alumnas y alumnos se limitan a aprender casi únicamente lo que reciben del docente. Es un estilo muy común en nuestras instituciones educativas.

En líneas generales, la forma de comunicación es vertical, en una sola dirección, y es evidente la tendencia hacia la pasividad y el memorismo. El objetivo clave es conseguir altos niveles en el conocimiento adquirido por los alumnos (contenido conceptual). La evaluación es Terminal y de resultados finales.

Los métodos y técnicas que mejor corresponden a este estilo son la exposición, la instrucción programada y la enseñanza personalizada.

- **Estilo participativo o democrático.** En este estilo las decisiones relacionadas con la dirección y control del proceso de enseñanza y aprendizaje son compartidas con los estudiantes. El docente es visto más como un coordinador, orientador y animador de dicho proceso.

A la profesora o al profesor se le considera como una persona con mayor experiencia, pero en actitud de permanente aprendizaje conjuntamente con los estudiantes.

El docente, alumnas y alumnos enseñan y aprenden activa y constantemente, retroalimentan sus aprendizajes y revisan en forma permanente la planificación inicial y el proceso que están siguiendo. A menudo se toman en cuenta las diferencias individuales.

En términos generales, la importancia está centrada en los procesos y los resultados, más que en los contenidos informativos.

Los métodos y técnicas más utilizadas en el marco de este estilo son los seminarios, investigaciones, foros, talleres, el estudio y la investigación por equipos, las técnicas de trabajos en grupos.

2.2.2.2. Crear un clima favorable.

Es importante estimular los avances de los estudiantes, elogiarlos cuando tienen éxito y acercarnos a su mundo para comprender mejor sus formas de actuar y fortalecer su autoestima. Pero también es necesario mantener el respeto y la firmeza como principios de autoridad en cada aula. Ante un conflicto seamos prudentes y encontremos, luego, la oportunidad, para que los estudiantes involucrados reflexionen y reconozcan sus errores.

La comunicación es parte principal de las situaciones de aprendizaje. Los adolescentes y los jóvenes requieren de un clima de afecto, comprensión y tolerancia para desenvolverse. Ellos aprenden mejor cuando se sienten seguros y pueden expresarse libremente.

En este sentido, el desempeño docente es una noción que ha cobrado en los últimos años un importante valor en las discusiones internacionales sobre la función de los maestros en el éxito educativo. Ha conseguido, también, un lugar especial en las agendas de la investigación educativa, sea este desde los estudios sobre la profesión docente o desde aquellos vinculados a la formación y a la evaluación. Esta (re)aparición de la noción de desempeño docente fue debido a los cambios experimentados en los discursos sobre el magisterio, a inicios de la década

En efecto, el inicio de los años 2000, significó para América Latina, importantes cambios en el marco de reflexión sobre la cuestión docente. La agenda educativa incorporó un conjunto de nuevos elementos provenientes de la revisión de lo actuado; de las evaluaciones hechas a las reformas de los 90. Un aspecto fundamental fue el reconocimiento de los docentes como actores protagónicos del cambio educativo. Con esta idea se abandonaron las posiciones que consideraban el papel de los docentes como un insumo más del sistema. Este protagonismo significa, en palabras de Robalino (2005), que los docentes sean profesionales provistos de un capital social y cultural que los convierta en sujetos sociales deliberantes y capaces de participar, reflexionando y dialogando, en la toma de decisiones educativas y sociales. Así pues, no existen actualmente en América Latina documentos orientadores de políticas educativas o plataformas legales que no expresen directa y enfáticamente la importancia del trabajo de los docentes en el éxito educativo.

En las organizaciones, hoy lo saben bien y además de un currículo adecuado al puesto se centrarán en una serie de características psicológicas como la empatía, la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de resolver conflictos, la capacidad de entusiasmo, etc. Estas cualidades o habilidades están presentes en la inteligencia emocional.

Pero, en las instituciones no le prestan suficiente atención. A nadie le extraña que un estudiante tenga que hacer muchos ejercicios para aprender a resolver problemas matemáticos, sin embargo, no se planea la necesidad de enseñar a los estudiantes el autocontrol.

No sabemos cómo hacerlo y además, nunca se ha considerado relevante la inteligencia emocional, sin embargo, la sociedad demanda del individuo estas cualidades y observa su estrecha relación con el bienestar personal.

Ibarrola, indica que tener un alto cociente emocional (CE) es por lo menos tan importante como tener un cociente intelectual (CI). Un estudio tras otro demuestra que las personas con capacidades en el campo de la inteligencia emocional (IE) son más felices, más confiados, tienen más éxito en sus estudios y además estas capacidades se mantienen a lo largo de su vida ayudándoles a tener éxito en su vida laboral, afectiva y personal.

La inteligencia emocional, al igual que la intelectual, tiene como base la herencia genética y la influencia ambiental: heredamos de los padres una predisposición a reaccionar y aprendemos del entorno una forma de responder, sea controlada o descontrolada, refiere Rodríguez (2002).

Hoy en día, en nuestra vida cotidiana, indica la psicóloga y escritora Ibarrola resulta más importante saber descifrar nuestro código emocional que despejar ecuaciones de segundo grado o saber redactar correctamente.

2.2.2.3. Procesos del desempeño profesional docente.

De acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente Minedu, son la planificación, ejecución y evaluación las fases del proceso de desempeño profesional docente.

- **Planificación.** Proceso racional, flexible, abierto, cíclico y colegiado; constituye un acto creativo, reflexivo y crítico, que se pone por escrito después de haber pensado, analizado, discernido, elegido y contextualizado. Se trata del acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien la competencia en las y los estudiantes. Esto implica determinar los propósitos de aprendizaje que requieren en función de sus necesidades, características e intereses, potencialidades y demandas de su entorno; proponer situaciones que los reten o desafíen; plantear el uso de diversas experiencias y recursos (estrategias, herramientas, etc.); y prever cómo se evaluarán y retroalimentarán los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Planificar desde el enfoque por competencias implica contextualizar la enseñanza y prever no solo situaciones significativas que provoquen aprendizajes situados, sino también la articulación efectiva de diversos tipos de saberes hacia aprendizajes cada vez más complejos e integrales, y la forma como se evaluarán dichos aprendizajes (criterios, evidencias, momentos de retroalimentación, etc.).

Este proceso dinámico y reflexivo se pone al servicio de las y los estudiantes y se retroalimenta desde el desarrollo de los procesos de ejecución y evaluación.

- Ejecución. Refiere el proceso de interacción efectiva entre docente y estudiante, el cual responde a propósitos de aprendizaje específicos orientados al desarrollo de competencias. El docente es mediador social, cultural, pedagógico en tanto transmite valores sociales, culturales, intencionalidades pedagógicas y visiones del mundo sobre los que se proyecta, ejerciendo una función social más allá del aula y la institución educativa.

La ejecución implica la acción con otro (docente-estudiante) que actúa de manera intencional o consciente; responde a una intención pedagógica que debe provocar un diálogo de saberes permanente con los estudiantes y su entorno, considerando los estilos de aprendizaje, las finalidades educativas, el contexto y la didáctica propia de la competencia.

En el proceso de ejecución, es posible hacer cambios a la planificación en función de los resultados de la evaluación, con la finalidad de responder con pertinencia a las necesidades de aprendizaje de las y los estudiantes considerando los propósitos de aprendizaje.

- Evaluación de los aprendizajes. Es un proceso permanente y sistemático, por medio del cual se recopila y procesa información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar y valorar los aprendizajes de las y los estudiantes, y con base en

ello retroalimentar sus aprendizajes y tomar decisiones de manera pertinente para la práctica pedagógica y oportuna hacia la enseñanza.

El objeto de evaluación son las competencias, lo cual implica observar las producciones o actuaciones de las y los estudiantes y analizar, en estas, el uso combinado de las capacidades de las competencias frente a situaciones desafiantes, reales o simuladas, para valorar los recursos que pone en juego, retroalimentar los procesos y tomar decisiones oportunas.

2.2.2.4. Evaluación del desempeño docente.

Valdez (2009), sostiene que la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Para el Ministerio de Educación, Dirección de Educación Superior Tecnológica (2009) es un proceso de carácter sistemático, participativo, permanente, integral y formativo que permite verificar la calidad del trabajo profesional del docente, valorando sus competencias personales, pedagógicas y profesionales, teniendo en cuenta el contexto y los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Por otra parte, Cano (2000) señala que la evaluación del desempeño en la práctica profesional de un profesor es un proceso sistemático que permite la obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales.

El Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay (2011) concibe La Evaluación del Desempeño Docente como un proceso sistemático y permanente de obtención de datos válidos y fiables, que permiten valorar la actuación docente en las dimensiones de gestión del Currículum, de la vinculación social y de desarrollo personal y profesional, para la toma de decisiones orientadas tanto al perfeccionamiento y desarrollo profesional docente como al mejoramiento del servicio educativo, que impacte en más y mejores aprendizajes de los estudiantes.

El Centro Nacional de Investigación y desarrollo Tecnológico (2005) dice: evaluar el desempeño de los docentes, es un proceso cuya finalidad es emitir juicios de valor sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, se tiene que hacer un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación a los logros propuestos con los estudiantes y al desarrollo de sus áreas de trabajo. Tales criterios en la evaluación estarán referidos a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y toma en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de docentes, estos se ubican en dos grandes categorías:

- a. El saber, que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña?, ¿Sabe cómo enseñarlo?, ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?, ¿Se preocupa por actualizarse en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas?, ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?
- b. El hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución educativa y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa?, ¿Utiliza estrategias

metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña, acordes con las características y contexto de los estudiantes?, ¿Es respetuoso y cooperativo en su relación con los estudiantes, colegas y demás integrantes de la comunidad educativa?

El Ministerio de Educación Nacional (2003) Manifiesta que Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

2.2.2.5. Objetivos de la evaluación del desempeño docente.

La responsabilidad y desarrollo profesional constituye el propósito fundamental. Su cabal comprensión implica establecer estándares prácticos de la profesión docente, determinando las competencias mínimas para un desempeño satisfactorio, así como propiciar la reflexión de los docentes sobre su desempeño, fortalecer sus capacidades profesionales y pedagógicas e, identificar sus oportunidades de mejora.

La responsabilidad y desarrollo profesional se asocia con dos medidas centrales: Mejorar la calidad de la enseñanza y recoger información para tomar decisiones administrativas que incidan en la mejora del desempeño docente.

El Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Tecnológica (2009) propone en función de los siguientes objetivos:

- Mejorar los procesos y resultados de la labor pedagógica de los docentes

- Verificar la calidad del trabajo profesional docente y sus diversos niveles de desempeño
- Validar la metodología e instrumentos de evaluación para obtener información sobre el desempeño docente
- Identificar las fortalezas y debilidades de la labor docente, así como sus principales oportunidades de mejora
- Promover la participación docente en la auto evaluación de los procesos pedagógicos

2.2.2.6. Calidad de desempeño docente.

Existe creciente consenso en reconocer que la calidad de los sistemas educativos depende, en gran medida, de la calidad de sus docentes. La evidencia disponible refiere que las variaciones en los resultados de aprendizaje en la escuela, obedecen principalmente a la calidad del factor docente.

Al respecto Calero (1998) manifiesta que el maestro que no estudia, que no trata de ponerse al corriente de los progresos de la educación, no cumple honradamente con su labor; cuando menos piensa se encuentra convertido en un atrasado en pedagogía, sin iniciativas, sin entusiasmo, sin fe.

El eje de los cambios, que debe producir excelencia en la educación, es el docente, mucho más que el currículo. Por más completo y coherente que este sea sino es más manejado por un docente renovado y renovador quedara solo en intensiones. La calidad del maestro anulará, reducirá o potenciará cualquier elemento técnico Pedagógico. Es inaplazable hacer una mejor y mayor selectividad de postulantes y una reforma sustantiva del sistema de formación docente en su conjunto. Pero, a su vez, librarle de las penurias económicas a que le somete el estado. No solo debe exigírsele deberes, sino también atenderse sus derechos.

El sistema educativo nacional requiere de docentes idóneos y altamente calificados en el área de gestión pedagógica, que influyan significativamente en los aprendizajes de sus estudiantes y en la mejora de la calidad de educación nacional. Para cumplir con este propósito es preciso saber si los profesores poseen los conocimientos y competencias esperados, en qué consisten, cómo desarrollan sus prácticas educativas y cuán satisfactorio es el desempeño que tienen en el aula y en la escuela.

Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño. Por su parte Cassasus (2005) menciona que los maestros entregados a su vocación cumplen con alegría en su trabajo y no se fijan en las debilidades de los alumnos, sino se interesan en eliminar los propios defectos. El método para hacer eso es revisarse internamente con regularidad para verificar hasta qué punto se ha adoptado el hábito natural de hacer felices a los demás, en vez de hacerles sufrir. Existe un deseo puro de corregir lo que no parece adecuado. Tal corrección se llevará a cabo con los sentimientos de amor y con el poder de las palabras. Cuando se consigue el equilibrio correcto entre amor y poder en las palabras se da a los estudiantes la experiencia de compasión, misericordia y beneficio.

Stegman (2001), citando a Cornejo y Redondo (2001) plantea que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles de desempeño docente:

- Nivel Institucional: Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de: Estilos de gestión, Normas de convivencia, Forma y grado de participación de la comunidad.
- Al interior del aula: Se relaciona con el ambiente de aprendizaje y aborda elementos como: Relaciones profesor alumno, Metodologías de enseñanza.

- Intrapersonal. Relaciones entre pares, Se relaciona con creencias y atribuciones personales y se relaciona con: Auto concepto de alumnos y profesores, Creencias y motivaciones personales y expectativas sobre los otros

2.2.2.7. Factores de desempeño docente.

Según Montenegro (2007), indica que el desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones, por lo que podría considerarse tres tipos de factores, los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y las asociadas al contexto, estos factores son: estudiantes, docentes y entorno.

Las dimensiones del desempeño docente, de acuerdo al marco de Buen Desempeño Docente se sustentan en una visión compartida sobre la docencia, los aprendizajes fundamentales y la escuela que queremos.

Según el MED (2012) se compone de las siguientes dimensiones:

- Dimensión Reflexiva: El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diversas habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La auto reflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor.
- Dimensión Relacional: La docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

En estas relaciones añade Cuenca (2011), El docente interactúa con los estudiantes, principales sujetos de su trabajo pedagógico, valorando sus diferencias individuales y características socioculturales. En nuestro país, muchos docentes consideran que estas

características, especialmente el conocimiento que el docente tiene de sus estudiantes y las buenas relaciones que entablan con ellos, corresponden a un buen desempeño docente.

- **Dimensión Colegiada:** Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares- docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela.

En la escuela corresponde al docente compartir la visión y misión institucional, apropiándose de sus valores e ideario. El docente forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas.

En la escuela las decisiones más relevantes que efectúan a la comunidad educativa se toman a nivel colegiado. Sus órganos de gestión tienen una composición plural y los docentes con frecuencia expresan su voluntad y decisión a través de comisiones, grupos de trabajo y asambleas. Para ejecutar estas acciones los docentes colaboran entre si y se organizan.

- **Dimensión Ética de la Enseñanza:** Se manifiesta principalmente en el reconocimiento y respeto a las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y a cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional.

El fundamento ético de la profesión docente, incluye el respeto a los derechos y a la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada uno de los estudiantes.

Por otro lado, el MED (2009), designan la agrupación de rasgos o características generales y deseables vinculadas al desempeño profesional de un docente de Educación Básica y Técnico Productiva, estas dimensiones son:

- Personal. Dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con el desarrollo de la autoestima, habilidades personales e interpersonales, la salud mental la responsabilidad y desarrollo profesional. Sus implicancias éticas se expresan principalmente a través del desarrollo vocacional, la cualificación en el trabajo, el reconocimiento y la superación profesional, configurando la identidad personal y profesional del docente.
- Pedagógica. Dominio de las capacidades, conocimientos y actitudes para la elaboración y utilización de recursos didácticos, la conducción de los procesos pedagógicos y las prácticas de enseñanza que propicien logros de aprendizaje a través de una efectiva gestión del currículo en el nivel, modalidad, área o especialidad correspondiente. Sus actividades están centradas en el aula e involucran los siguientes aspectos: Planificación del trabajo pedagógico, la conducción y evaluación del proceso de enseñanza- aprendizaje
- Institucional. Dominio de capacidades, conocimientos y actitudes vinculados con la ejecución de procesos de gestión institucional. Implica el manejo de diversos aspectos relacionados con la formación del clima organizacional, la participación en el trabajo grupal, la comunicación efectiva con los diferentes agentes de la comunidad educativa como los directivos, colegas, personal administrativo y padres de familia y la contribución al desarrollo de la comunidad o entorno local.

Las Ventajas de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a la propuesta de la Dirección de educación Superior Tecnológica del MED (2009), manifiesta las ventajas de evaluación del desempeño docente:

Para el profesor

- Valora su esfuerzo de perfeccionamiento y las capacidades que posee para ejercer sus prácticas docentes en el aula y para contribuir a los objetivos de desarrollo institucional.
- Identifica la capacitación que más necesita, brindándole retroalimentación constructiva para entender sus funciones e identificar aquellas cualidades – expresadas en actitudes, habilidades, comportamientos y conocimientos- que sería deseable reforzar para cumplir mejor con sus responsabilidades.
- Permite conocer las reglas de comportamiento y de desempeño que más valoran la institución educativa y la administración educativa en los profesores, así como las expectativas que tienen acerca del desempeño profesional.
- Permite acceder a recompensas y reconocimientos por el trabajo responsable y meritorio que realiza.

Para la institución educativa

- Apoya una política de recursos humanos adecuada a las necesidades de las instituciones educativas
- Identifica las bondades y limitaciones de los procesos de selección de personal y ayuda a perfeccionarlos.
- Ayuda a mejorar la descripción de los puestos de trabajo y a solucionar problemas de adecuación de las personas a dichos cargos.
- Detecta áreas de supervisión y monitoreo de las prácticas docentes que deben reforzarse.
- Sugiere estrategias para mejorar la integración del profesorado en la institución educativa o en el cargo que desempeña.

- Brinda recomendaciones para mejorar la comunicación al interior de la institución educativa.
- Ayuda a identificar y resolver o atenuar conflictos y desacuerdos.
- Permite estimular el buen desempeño y resultados académicos de los profesores.
- Identifica aquellos profesores que tienen potencial más elevado y merecen ser reconocidos por su buen desempeño (ascenso, promoción económica, acceso a programas de perfeccionamiento y otras recompensas), así como a aquellos que necesitan apoyo y asesoría.

2.2.2.8. Facilita el planeamiento institucional.

- Identifica la forma cómo se comportan e influyen los factores que determinan la eficiencia y eficacia del trabajo del profesor en el aula.
- Es una fuente de información para mejorar la programación y descripción de metas y resultados individuales y colectivos.
- Permite evaluar la calidad de resultados que obtiene cada profesor, dentro de un enfoque basado en el cumplimiento de estándares de desempeño de funciones, de procesos y de mejoramiento profesional continuo.

Según Guerrero (2011), prioriza el Buen desempeño Docente con enfoques minimalistas, que sesgaban el buen desempeño profesional al cumplimiento de responsabilidades laborales, transferibles a cualquier empleado público o trabajador de una fábrica; otros maximalistas, que planteaban expectativas importantes, pero solo imaginables como producto maduro de la experiencia o la especialización; otros que podríamos llamar normativos, inclinados a especificar procedimientos y tareas muy acotadas en una serie de campos, al estilo de un reglamento; y otros más bien interesados en extender el concepto de práctica, competencia o buen desempeño al campo de la teoría,

como empezó a aparecer después en los reglamentos de evaluación docente, en respuesta a las críticas y a modo de protección de sus opciones de evaluación.

2.2.2.9. Dominios del Buen desempeño Docente.

Según el MED a través de la Dirección General de Desarrollo Docente (2012) hace entender que un dominio es como un campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes, en este contexto identifica 4 dominios:

- **Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.** Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación del aprendizaje.
- **Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la ejecución pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.
- **Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva

democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

- Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemáticamente sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

Guerrero (2011), presenta una síntesis de los principales desempeños:

1. Horizonte de la práctica

- Posibilita en los estudiantes que aprendan a aprender.
- Estimula el pensamiento creativo y también la expresión artística.
- Promueve la capacidad de actuar con eficacia sobre la realidad.
- Promueve disposiciones y capacidades básicas para la convivencia.
- Desarrolla la capacidad de pensar.
- Promueve la afirmación de su propia identidad y la autoestima.

2. Los vínculos y la convivencia

- El trato cotidiano a los estudiantes.
- La convivencia grupal

3. Los procesos de formación y aprendizaje

- Conocimientos básicos del docente.
 - Diagnóstico de los estudiantes.
 - Planificación de los procesos de aprendizaje.
 - Conducción de los procesos de aprendizaje.
 - Convivencia, autodisciplina y manejo de conflictos.
 - Evaluación de los aprendizajes.
 - Participación de padres de familia y comunidad.
4. La gestión y organización escolar.
- La comunidad profesional de aprendizaje.
 - El director y la gestión escolar.
 - La alianza escuela - comunidad.
 - La política educativa
5. La profesión docente.
- Las cualidades personales, éticas y profesionales.
 - El ejercicio del rol profesional.
 - El desarrollo profesional docente

2.2.2.10. Importancia de la evaluación del desempeño docente.

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

2.2.2.11. Funciones del desempeño docente.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar, qué funciones debiera cumplir un proceso sistemático de evaluación del desempeño docente. Dentro de este

orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos, las funciones siguientes:

- **Función de diagnóstico:** La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes, y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.
- **Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.
- **Función educativa:** Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia del mismo, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador. Por consiguiente, a partir del hecho de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas y alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- **Función desarrolladora:** Esta función de la evaluación del desempeño docente, se percibe como la de mayor importancia para los profesores evaluados. Esta función

desarrolladora se cumple, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo. En efecto, toma conciencia y comprende con más claridad de todo lo que no sabe y necesita conocer; y como resultado de este proceso de madurez personal, la necesidad de perfeccionamiento se convierte en su tarea existencial como profesional y como persona.

2.2.2.12. Fines del desempeño docente.

En atención a este aspecto, existe consenso en considerar que la razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño docente, dentro del sistema educativo; entre dichos fines figura el mejoramiento de la institución educativa y del proceso de enseñanza en el aula, cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos. Visto de esta forma, resulta especialmente adecuado, integrar la evaluación del desempeño docente y la mejora de la institución educativa en aquellos sistemas de educación que funcionan en torno a objetivos programados, de hecho, los docentes del Universitario deben conocer los Objetivos Y Metas de la Institución Educativa. De allí pues, que se pueda elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su

propio crecimiento personal; es decir, los objetivos de la institución educativa, se convierten en horizontes y metas del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente:

Cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas.

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de intereses inmediatos, tan deseado que estimule la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales la valga la pena trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de lo que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. En resumidas cuentas, el desarrollo personal y profesional de los educadores y de los alumnos, se favorece cuando el profesor asume como sus propias metas, los objetivos de la institución educativa donde labora. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejora, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizonte de crecimiento profesional y personal.

2.2.2.13. Indicadores del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente debe estar dirigida a las dimensiones del mismo, que tienen que ver con los roles propios de los educadores, entre las funciones de los docentes, se pueden señalar las siguientes:

2.2.2.13.1. *Rol facilitador.*

Esta función del desempeño docente, se considera como la capacidad para mediar en el desarrollo del proceso de enseñanza, entre los objetivos propuestos en los diferentes programas y el logro de los mismos en los alumnos. Por consiguiente, el profesor plantea y aplica estrategias dirigidas a estimular la comprensión de los estudiantes, en una relación de aprendizajes significativos e integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López,

M. y Prince, E. (2003) afirman lo siguiente: —El educador debe contribuir con el desarrollo cognitivo de sus estudiantes, ampliando cada día el campo del saber, diseñando estrategias apropiadas, estimulando la lectura y desarrollando el pensamiento lógico y creativo (p. 146).

En otras palabras, el profesor propone herramientas y situaciones didácticas, para favorecer la construcción personal de los procesos de pensamiento, el interés y el gusto de cada estudiante hacia los contenidos y los objetivos de la asignatura que imparte.

2.2.2.13.2. *Rol planificador.*

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco,

Graterol (2001) hace el comentario siguiente:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente.

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didáctica y actividades que no puedan ser

culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, Spranger (1984) señala: —Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

2.2.2.13.3. Rol investigador.

La función de investigador es la fuente de la que debe nutrirse todo educador. En efecto, la investigación es una de las dimensiones fundamentales del desempeño docente, se define como un conjunto de indicadores de actitudes intelectuales, creativas, innovadoras, que fomentan el hábito vital y necesario de la investigación constante, como forma de ser y de hacer del educador. Este rol, muchas veces no es considerado como función a exigir al personal docente de los Colegios Universitarios y Tecnológicos.

De esta manera, el educador que investiga constantemente, en función de su tarea educativa, logra vivir el proceso sistemático de identificar y resolver problemas concretos y reales, que se presentan durante el desarrollo de la acción educativa.

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: “El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación.”

Evidentemente, la función de investigador es una forma del ser de todo educador. Por esto, solamente aquel profesor que ha desarrollado a fuerza de trabajo constante y sistemático, el hábito de la investigación como una forma de ser, y no como una obligación, está en la capacidad de superar el tener que investigar, y sentir el deseo y la necesidad de investigar, como un elemento esencial de su ser educador y de su crecimiento personal.

Dentro de este marco de análisis, Talavera y Fernández (2001) afirman lo siguiente: “El Sistema Educativo Venezolano, específicamente el nivel de Educación Superior, exige que se diseñen proyectos de investigación acordes con el momento actual.”

De esta manera, el profesor estará en la capacidad profesional adquirida, gracias a su actividad como investigador, de poder determinar diferentes alternativas de acción para la prevención y la intervención oportuna de las posibles dificultades en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

2.2.2.13.4. Rol orientador

La función de orientador, se comprende como una dimensión importante que conforma el perfil del desempeño docente ideal, se asume como esa capacidad vocacional y especial, que en primer lugar apunta hacia el conocimiento de sí mismo de cada educador; y luego, le hace posible establecer relaciones de comunicación eficaz con todos los miembros de la comunidad educativa, principalmente con los alumnos; a fin de considerar las características particulares de los estudiantes y establecer acciones concretas, para favorecer el crecimiento académico y personal de todos los participantes en el proceso educativo. Dentro de este orden de ideas, Ramos (1999) afirma lo siguiente:

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para

vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar.

Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien, se dice popularmente que nadie da lo que no tiene.

Por esto, la función de orientador, le exige al profesor el desarrollo de su autoestima, como condición indispensable. De allí pues, que la tarea de orientar, se convierte en la dimensión del desempeño docente, que más influye en los procesos de crecimiento personal del educador y del educando. Dentro de este orden de ideas, Marcano y Trestini (1998) afirman lo siguiente: El orientador propicia actividades que contribuyen a la formación de hábitos de estudio, a la valorización del trabajo y al desarrollo de alternativas para una mejor toma de decisiones, promueven actividades que permiten al educando lograr el conocimiento de sí mismo, proporciona a los alumnos atención como persona y fomenta el cultivo de valores concernientes a la persona, familia y nación.

Es por ello, que la profesión docente se transforma en una tarea de crecimiento desde lo más íntimo del ser personal de cada educador y de los alumnos, porque tiene que ver con lo esencialmente humano.

2.2.2.14. Estándares de desempeño docente.

De acuerdo a MINEDU (2001) los estándares de desempeño docente se entendieron como patrones o criterios que permitan emitir en forma apropiada juicios sobre el desempeño docente de los futuros educadores y fundamentar las decisiones que deban tomarse.

Los estándares de desempeño expresan posiciones respecto a la enseñanza – aprendizaje que derivan de una larga tradición pedagógica que se extiende desde Sócrates,

incluyendo a Froebel, Pestalozzi y Dewey, hasta paulo Freire. Se han incorporado, asimismo, importantes aportes de la ciencia cognitiva y trabajos de Jean Piaget, Lev Vygotsky, Jerome Brunner y Howard Gardner. Recogen también lo que la investigación en el campo de la educación ha señalado como factores de enseñanza que contribuyen el aprendizaje.

Por otro lado, Luis Antonio Reyes Ochoa (2006) enfatiza que el termino estándar en educación tiene tres usos comunes cada uno con un propósito y significado distinto, estos estándares son: Estándar de contenido o curricular, estándar de desempeño estudiantes y el estándar de oportunidad para aprender. Cabe señalar que estos estándares están de oportunidad para aprender. Cabe señalar que estos estándares están interrelacionados. No tiene sentido contar con estándares de contenido sin estándares de desempeño. Los estándares de contenido definen que debe ser enseñado y aprendido; los estándares de desempeño describen cuan bien ha sido aprendido.

Con respecto a los estándares considerados por el Ministerio de educación, en el año 2000 considera una estructura de 21 criterios agrupados en cuatro facetas propia de la tarea de los docentes. Las mismas que se presentan seguidamente:

- a. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- b. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- c. Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del alumno.
- d. Responsabilidades profesionales.

Podemos destacar a los estándares de desempeño y las nomas como los elementos clave en el proceso de educación. En términos generales, un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho).

Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales cuatro niveles de desempeño:

- Insatisfactorio
- Básico
- Competente
- Destacado

Stegmann, T 2004: 3“los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes”

La base de conocimiento necesario para un buen ejercicio docente,

- a. Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:
- b. Contenidos del campo disciplinarios o áreas de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y producto.
- c. Los estudiantes que quienes van a educar: como ocurre el desarrollo de los individuos en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizajes y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencia y as diferentes necesidades de los estudiantes.
- d. Aspectos generales o instrumentos considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente.

- e. El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículo de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimientos disciplinarios y andrología; conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificación para entender las distintas metas de la enseñanza.
- f. Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos en los espacios estructurados de las instituciones.

Los elementos constituidos o claves del proceso de enseñanza- aprendizaje, debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para ese fin.

Al respecto se plantea que “la condición primaria para su efectividad es conocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden” implica también que “los actos de enseñanza deben ser preparados”. Por otra parte, el acto de enseñar requiere “establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas, con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral: Además, “la enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los alumnos comprender en forma personal y también participativa, conceptos y relaciones o manejar destrezas y capacidades. La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada estudiante.

2.2.2.15. Educación Superior Tecnológica.

La educación superior tecnológica forma personas en los campos de la ciencia, la tecnología y las artes, para contribuir con su desarrollo individual, social inclusivo y su adecuado desenvolvimiento en el entorno laboral nacional y global. Esto contribuye al desarrollo del país y a la sostenibilidad de su crecimiento a través del incremento de la productividad y competitividad, destacando los siguientes pilares:

- Aprendizajes. Demanda articulada con oferta a través del marco de cualificaciones y con lineamientos del currículo, que garantizan mayor autonomía.
- Revalorización. Carrera para el docente público y un sistema de contratación atractivo para los profesionales y técnicos especializados. Un plan flexible y moderno de capacitación, actualización y especialización vinculado con el sector privado
- Infraestructura. Normas técnicas de infraestructura para garantizar condiciones básicas; y alianzas con el sector privado para articular las instituciones educativas y las empresas.
- Gestión. Procesos de gestión eficiente e informatizada, con oferta pertinente y de calidad. El Ministerio de Educación y las DRE cumplen con compromisos que favorecen la calidad del servicio educativo.

2.2.2.16. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior.

Es una iniciativa del Ministerio de Educación que tiene como fin mejorar la calidad de la enseñanza y gestión en institutos de educación superior tecnológica, escuelas de educación superior pedagógica y escuelas de educación superior tecnológica de todo el país.

Siendo regulada mediante la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la carrera Pública de sus docentes, Ley 30512 y su reglamento.

2.3. Definición de Términos Básicos

Aprender a conocer. Medio para aprender a comprender el mundo. Lo suficiente como para vivir con dignidad, buscando desarrollar el placer de comprender, conocer, descubrir.

Aprender a hacer. Es todo lo que se centra en la aplicación práctica de lo que se aprende, de comunicarse, trabajar con los demás y solucionar conflictos.

Aprender a vivir juntos. Es desarrollar la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia, y la responsabilidad personal.

Control de las emociones. Las emociones son el resultado de la interacción de los pensamientos, los cambios fisiológicos y el comportamiento con el que se responde a un hecho externo, debido a esto se pueden manejar las emociones propias haciéndonos cargo de cada componente. Una emoción de tipo estresante suele ser el resultado de una situación problemática, por ejemplo; la preocupación que produce la inminente reestructuración del departamento. La idea frente a este tipo de emociones, es llevar nuestro "termostato emocional" a un nivel que permita pensar productivamente; este hecho, puede utilizarse en la resolución de problemas con el objetivo de elegir la mejor táctica y así resolver la situación.

Desempeño docente. Es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la innovación y la creatividad. Refiere al profesional que desarrolla su actividad manejando recursos metodológicos y estrategias en un contexto de enseñanza – aprendizaje en el que la planificación, la gestión de clase y la interacción con los alumnos desempeñan un papel importante.

Didáctica. Es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la signatura bajo su dirección y

responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejarse entender, con una comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos.

Emociones. Son agitaciones del ánimo producidas por ideas, recuerdos, apetitos, deseos, sentimientos o pasiones. Las emociones: son estados afectivos de mayor o menor intensidad y de corta duración.

Empatía. Es la capacidad de reconocer las emociones de los demás y ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva para así cultivar la afinidad con una amplia diversidad de personas.

Evaluación de desempeño. Es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”

Evaluación. Es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.

Habilidades sociales. Es manejar bien las emociones en una relación, interpretando adecuadamente las situaciones para así interactuar sin dificultad y para persuadir, dirigir y negociar disputas y cooperación en trabajos de equipo.

Inteligencia. La capacidad global del individuo de actuar deliberadamente, de pensar racionalmente y de enfrentarse de forma eficaz con su ambiente.

Inteligencia emocional. Subconjunto de la inteligencia social que implica la capacidad de controlar las propias emociones y sentimientos, lo mismo que la de los demás, de establecer las discriminaciones necesarias entre ambas y utilizar tal información para guiar el pensamiento y las acciones. Habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.

Inteligencia interpersonal. Es la que permite entender a los demás:

- Habilidad para captar los sentimientos y necesidades de los demás
- Sabe establecer relaciones
- Ejerce destrezas de liderazgo
- Trabaja cooperativamente en forma efectiva
- Reconocer y establecer distinciones entre las personas
- Establecer comunicación verbal y no verbal
- Desarrollar empatía con otras personas

Determina el manejo de las relaciones personales, y se refiere a la capacidad externa y de relación que tiene el individuo de entender las emociones de las otras personas y de actuaren consonancia con ellos.

Inteligencia intrapersonal. Habilidad para tomar conciencia de sí mismo y conocer las aspiraciones, metas, emociones, pensamientos, ideas, preferencias, convicciones, fortalezas, y debilidades propias. Como:

- Autoevaluarse.
- Concentrarse.
- Reflexionar.
- Metacognizar.
- Reconocer y expresarse.
- Establecer metas.
- Autodisciplina

Determina el dominio de uno mismo, y es la capacidad interna y de autoconocimiento que tiene el individuo de poder atender e identificar sus emociones, además de saber cómo se mueve subjetivamente en torno a sus emociones.

Manejo de conflictos. El conflicto puede actuar como una fuerza positiva o negativa, de modo que la dirección debe eliminar solo a los que afecten negativamente los esfuerzos de la organización dedicados al alcance de los objetivos. Manejo de conflictos constituye, por tanto, la disposición anímica y social para conversar sobre desacuerdos para fortalecer relaciones y mejorar la productividad.

Motivación. Se refiere al fenómeno de expectativas y los impulsos generados de participación en clase así como el reforzamiento y retroalimentación a los alumnos con relación a los temas de cada asignatura. Es un proceso donde haciendo uso de preguntas o actividades se fomenta el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.

Personalidad. Hace referencia a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional docente.

Relaciones con los demás. Desarrollo de una capacidad de comunicación eficaz. Para mejorar las relaciones con los demás existen cinco facultades de gran utilidad: exteriorización, asertividad, atención dinámica, crítica y comunicación de equipo. Las componentes de una relación se dividen en satisfacción de las necesidades de cada cual, relación con los demás a lo largo del tiempo y el compartir sentimientos, pensamientos e ideas.

Relaciones humanas. Es la interacción que se genera entre los miembros de una organización educativa orientada hacia el logro de los objetivos.

Relaciones interpersonales. Forma de interacción entre los trabajadores dentro de la institución, así como las relaciones existentes entre las diferentes áreas que componen la institución. Intercambio de actitudes entre personas, sustentada en las habilidades sociales que maneja cada individuo y que se expresan en un contexto de relación laboral en la escuela.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

HG. Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1. Los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, presentan inteligencia emocional de nivel promedio.

HE2. El nivel de desempeño de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba es regular

HE3. El grado de relación entre la Inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, es significativamente alta.

3.2. Variables

3.2.1. Variable 1: Inteligencia Emocional.

La Inteligencia Emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales y de destrezas que poseen las personas, que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio donde se desenvuelve. (BarOn, 1997, citado por Ugarriza, 2001). Define a la capacidad emocional como el cúmulo de destrezas de las emociones que poseen las personas, siendo un factor importante que influye al afrontar las demandas y presiones del medio ambiente. (Bar-On 1997, citado por Ugarriza, 2001)

La medición de esta variable fue a través del inventario de inteligencia emocional de BarOn ICE; de que mide los componentes Intrapersonal, Intrapersonal, Adaptabilidad, manejo del Estrés y por último Estado de Ánimo General, cada una de ellas con sus subdimensiones

3.2.2. Variable 2: Desempeño Profesional Docente.

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

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 3.

Operacionalización de la variable: Inteligencia Emocional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Valoración
Inteligencia Emocional	Intrapersonal	Conocimiento Emocional de sí mismo.	7,9,23,52,63,88,116	Marcadamente alta
		Asertividad.	22,37,67,82,96,111,126	Buena capacidad
		Auto concepto.	11,24,40,56,70,85,100,114,129	Promedio
		Autorrealización.	6,21,36,51,66,81,95,110,125	debajo del promedio
		Independencia.	3,19,32,48,92,107, 121	Extremadamente por debajo del promedio.
	Interpersonal	Empatía.	18,44,55,61,72,98,119,124	
		Relaciones Interpersonales.	10,23,31,39,55,62,69,84,99,113,128	
		Responsabilidad Social.	16,30,46,61,72,76,90,98,104,119.	
	Adaptabilidad	Solución de problemas.	1,15,29,45,60,75,89,118	
		Prueba de la realidad.	8,35,38,53,68,83,88,97,112,127	
		Flexibilidad.	14,28,43,59,74,87,103,131	
	Manejo de estrés	Tolerancia al estrés.	4,20,33,49,64,78,93,108,122	
		Control de los impulsos.	13,27,42,58,73,86,102,110,117,130	
	Estados de animo	Felicidad	2,17,31,47,62,77,91,105,120	
		Optimismo	11,20,26,54,80,106, 108,132	

Adaptación basada en Modelo de Inventario Inteligencia Emocional de Bar-On ICE

Tabla 4.
Operacionalización de la variable: *Desempeño Profesional Docente*

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de Valoración
Desempeño Profesional Docente	Planificación del proceso	Diseño de planificación Secuencia didáctica	Deficiente Regular
	aprendizaje-enseñanza	Manejo del plan curricular y Silabo Prevención y organización de recursos Diseño y evaluación Secuencia y estructura de sesiones de aprendizaje Saberes culturales y recursos de su entorno	Buena Excelente
	Ejecución del proceso de aprendizaje-enseñanza y evaluación	Ejecución Flexible Oportunidades de los estudiantes Propósitos de la sesión Contenidos actualizados Pensamiento crítico y creativo Recursos y tecnologías Estrategia Pedagógica Individualizada Procesos de evaluación	
	Evaluación del aprendizaje	Técnicas e instrumentos Resultados obtenidos Desarrollo de competencias Comunica los resultados	

Adaptación basada en Modelo de Cuestionario para evaluar el Buen Desempeño Docente 2008, MINEDU

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

El enfoque es Cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirma que en dicho enfoque “Se utiliza la recolección de datos para la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

4.2. Tipo de Investigación

El tipo de estudio es básico, también conocido como puro o sustantivo, considera el método cuantitativo no experimental.

Dada las características del presente estudio, corresponde al tipo de investigación de base, sustantiva o pura; en tanto se propuso describir los niveles de la inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes de Instituto de educación superior tecnológico público La Salle de Urubamba.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), corresponde a una investigación Correlacional, ya que este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables.

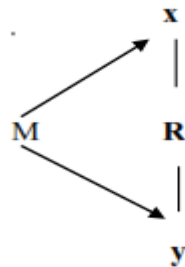
A través de este análisis podremos establecer con precisión cada una de las dimensiones de los niveles de la inteligencia emocional y su relación con el Desempeño Profesional Docente. El recojo de información se realizó través de un cuestionario de Baron para describir los niveles que presentan los docentes de Inteligencia Emocional y para la Variable Desempeño profesional docente, se utilizó un cuestionario.

4.3. Diseño de Investigación

Es una investigación es de carácter no experimental- Transeccional, ya que no se manipularon deliberadamente las variables, según Hernández, Fernández y Baptista

(2014), define como investigación no experimental, al estudio de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, sin manipulación de la variable, para después analizarlos

El esquema del presente estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de Estudio

X: Observación a la variable 1: Inteligencia emocional

Y: Observación a la variable 2: Desempeño Profesional Docente

R: Correlación entre las variables estudiadas

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

La población de nuestro estudio estuvo conformada por docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, conformantes de los 6 programas de estudios que oferta. N=18

4.5.2. Muestra.

La muestra de nuestro estudio estuvo conformada por 15 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, el tamaño de la muestra fue elegido de manera no probabilística, tipo disponible, considerando que los 15 aceptaron participar de la investigación, siendo de docentes de especialidad de 40 horas semanales, con asistencia regular a la institución.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.6.1. Técnicas.

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir las variables Desempeño profesional Docente e Inteligencia Emocional, las mismas que nos permitirán determinar la correlación de ambas variables.

Para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva en términos de porcentajes, y para el análisis inferencial se hará uso de la Chi-cuadrada.

El procesamiento de los datos está apoyado en el paquete estadístico SPSS versión 24 para el desarrollo de análisis de tablas simples y cruzadas, así como los grados de relación de las variables para la comprobación de la hipótesis.

Para el análisis de los datos se utilizó la prueba de Chi-cuadrado y la prueba de Tau-b de Kendall

Recolección fuentes secundarias: Estadísticas oficiales

4.6.2. Instrumentos.

4.6.2.1. Ficha técnica del instrumento: Inventario de Inteligencia Emocional Bar-On Emotional Quotient Inventory

Datos informativos:

Nombre: Inventario de Inteligencia Emocional Bar-On Emotional Quotient

Inventory

Autores: Bar On

Año: 2006

Universo de Estudio: 18

Tamaño de la Muestra: 15

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Aplicación: Colectiva

Propósito: Conocer los niveles de Inteligencia Emocional

Título de la Investigación:

“Inteligencia Emocional y Desempeño Profesional de los docentes del I.E.S.T.

Público La Salle de Urubamba, 2019”

Tipo de Investigación: No experimental

Variables o componentes que mide:

Mide la Variable: Inteligencia Emocional

Numero de Ítems:

El instrumento aplicado consta de 133 ítems del inventario de ICE Bar-On.

Contiene cinco posibles respuestas para cada frase. Las descripciones por las cuales está compuesta la variable, cinco dimensiones:

Componente intrapersonal, componente interpersonal, componente de adaptabilidad, componente manejo del estrés y estado de ánimo general.

4.6.2.2. Ficha técnica del instrumento: Cuestionario para evaluar el Buen

Desempeño Docente

Datos informativos:

Nombre: Cuestionario para evaluar el Buen Desempeño Docente

Autores: Ministerio de Educación, Perú.

Año: 2008

Universo de Estudio: 18

Tamaño de la Muestra: 15

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Aplicación: Colectiva

Propósito: Conocer los niveles de Desempeño Profesional Docente

Título de la Investigación:

“Inteligencia Emocional y Desempeño Profesional de los docentes del I.E.S.T.Público La Salle de Urubamba, 2019”

Tipo de Investigación: No experimental

Variables o componentes que mide:

Mide la Variable: Desempeño Profesional Docente

Número de Items: 42

Contiene cinco posibles respuestas para cada frase. Las descripciones por las cuales está compuesta la variable, tres dimensiones:

Planificación, Ejecución y Evaluación.

4.7. Tratamiento Estadístico

La información se procesó con el programa SPSS, mediante este programa se realizó la Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, el análisis inferencial con el coeficiente de correlación de Spearman, y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach. Este programa garantizó así la confiabilidad y validez de los resultados y por consiguiente de las conclusiones que de ellos se desprenden.

4.8. Procedimiento

El procedimiento para interpretar los resultados de los instrumentos se realizó de acuerdo a niveles y valoraciones.

Donde las dimensiones de la variable X: Inteligencia Emocional, presentan cinco niveles: por lo tanto, la valoración que se le otorgó a cada nivel fue de la siguiente forma:

Rara vez o nunca en mi caso= 1

Pocas veces es mi caso = 2

A veces es mi caso = 3

Muchas veces es mi caso = 4

Muy frecuente o Siempre = 5

Las dimensiones de la variable Y: Desempeño profesional docente, presentan cinco niveles. Por lo tanto, la valoración que se le otorgó a cada uno de los niveles fue de la siguiente forma:

Rara vez o nunca en mi caso= 1

Pocas veces es mi caso = 2

A veces es mi caso = 3

Muchas veces es mi caso = 4

Muy frecuente o Siempre=5

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1. Validez de los instrumentos.

Los instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos (ver apéndice D) y los resultados que se obtuvieron se muestran en la tabla presentada a continuación:

Tabla 5.

Validación de los instrumentos mediante el juicio de expertos.

Apellidos y Nombres del experto	Cargo e institución	Promedio de valoración	
		Cuestionario 1	Cuestionario 2
Apaza Medrano Rene Estanislao	Jefe del A.P del I.E.S.T. Público La Salle	90 %	100 %
Masias Santos Celina Micaela	Administradora del I.E.S.T. Público La Salle	90%	100 %
Hermoza Atausinchi Marco	Docente del I.E.S.T. Público La Salle	90%	90%
Rado Zuniga Tania	Docente del I.E.S.T. Público La Salle	90%	90%

5.1.2. Confiabilidad de los instrumentos.

Para el cálculo del índice de consistencia interna, se usó Alfa de Cronbach. La decisión más acertada se tomará interpretando el valor del coeficiente de confiabilidad mediante el siguiente cuadro:

Tabla 6.

Interpretación del coeficiente de fiabilidad.

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

5.2.1. Resultados de la variable 1: Inteligencia emocional.

A continuación, se mostrarán los resultados obtenidos respecto a la variable Inteligencia Emocional.

Tabla 7.

Inteligencia emocional docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Inteligencia Emocional	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente por debajo del promedio	1	6.7%
Debajo del promedio	4	26.7%
Promedio	8	53.3%
Buena Capacidad Emocional	2	13.3%
Total	15	100%

Como puede observarse en la tabla el nivel de inteligencia emocional que predomina de manera acentuada en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, 2019, es el promedio de 53,3 %; con buena capacidad el 13,3%; el 26,7% por debajo del promedio en varios casos y también podemos apreciar un 6,7% se ubica en niveles bajos.

Cuyos resultados se aprecia en la siguiente figura:

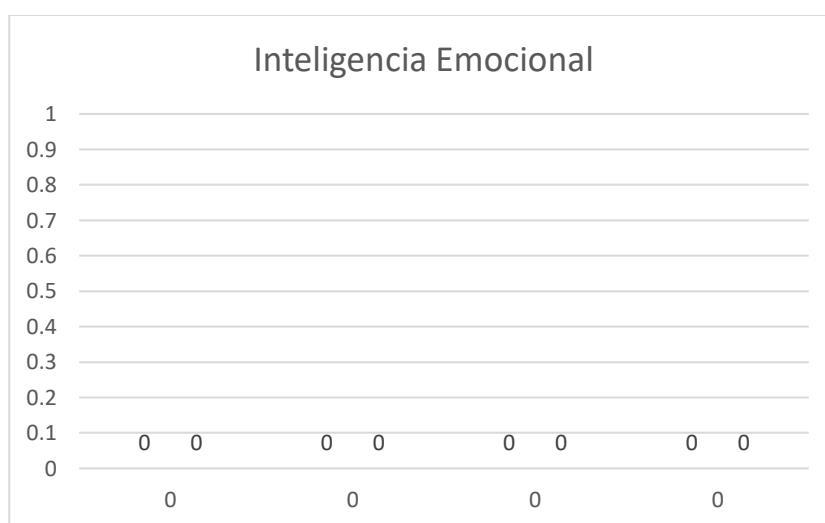


Figura 1. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Los resultados muestran que los niveles de inteligencia emocional de los docentes del Instituto Superior de Educación Público La Salle de Urubamba, lo que evidencia que existen en mayor número docentes que presentan una capacidad emocional promedio. Sin embargo, existe otro resultado que, aunque es bajo en relación al anterior, llama la atención más vinculada al desempeño lógico y analítico esta la idea sacando a colación el estereotipo de docente con alto desarrollo intelectual; capaz de memorizar datos y llegar a las mejores soluciones lógicas, pero con una vida emocional y sentimental promedias, con habilidades emocionales que necesitan ser mejoradas. Llama la atención que solo dos personas del total de la muestra posean una inteligencia emocional marcadamente alta, considerando la naturaleza formadora de la labor docente. Más aún si observamos una persona, cuyas capacidades emocionales se encuentran extremadamente por debajo del promedio.

5.2.1.1. Dimensiones de la inteligencia emocional.

5.2.1.1.1. Dimensión intrapersonal.

Tabla 8.

Dimensión intrapersonal docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba

Intrapersonal	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente por debajo del promedio.	2	13,3
Debajo del promedio	4	26,7
Promedio	6	40,0
Buena capacidad emocional	3	20,0
Total	15	100,0

La dimensión de la inteligencia emocional se halla en el nivel promedio de 40,0%, el 26,7% por debajo del promedio; el 20,0% posee la buena capacidad emocional, y el 13,3% extremadamente por debajo del promedio.

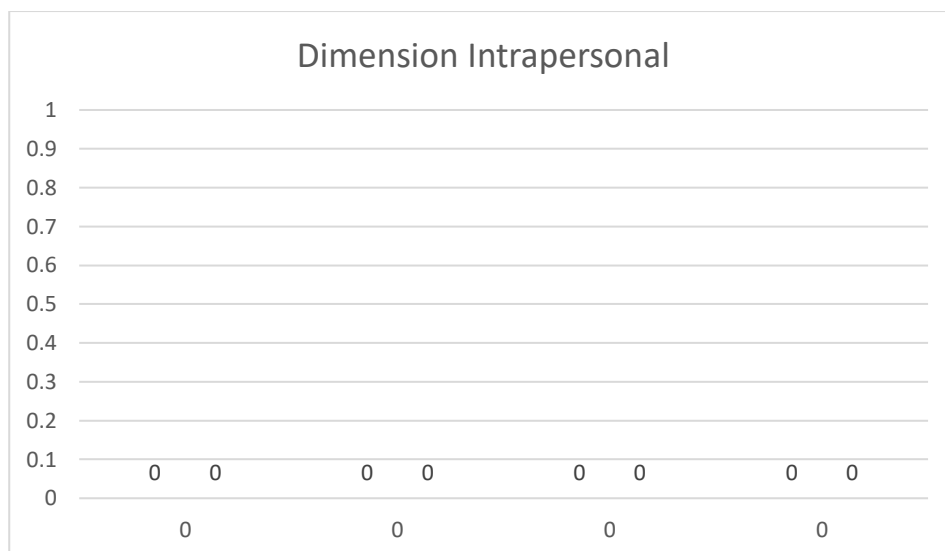


Figura 2. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Intrapersonal.

La figura muestra que la inteligencia emocional en su dimensión intrapersonal, se halla en promedio en el nivel de Buena capacidad emocional, con el 40,7% , llamando nuevamente la atención la presencia de dos personas con un nivel extremadamente por debajo del promedio, considerando que esta habilidad podría considerarse esencial y básico para cualquier tipo de individuo, de lo que podríamos concluir que en este grupo las personas con este tipo de inteligencia, tendrá más facilidad para contactarse con su interior más que con el exterior, es decir, con otras personas.

Esto no quiere decir que no puedan establecer relaciones sólidas con otras personas, si no que o no será su prioridad o no les resultará extremadamente simple como a aquellas personas con inteligencia interpersonal. Tampoco significa que no puedan desarrollar otro tipo de inteligencias, pero que ésta dominará sus personalidades y caracteres de manera esencial.

Por lo general, los sujetos con un tipo de inteligencia intrapersonal suelen mostrar tendencia a buscar realizar por sí mismos sus tareas y obligaciones, obteniendo de esta manera mejores resultados que trabajando en grupo. También tienen un profundo contacto

con sus sentimientos, emociones y sensaciones, por lo cual pueden ser descriptos como individuos altamente sensibles y conscientes del dolor, de la alegría, etc.

5.2.1.1.2. Dimensión interpersonal.

Tabla 9.

Dimensión interpersonal docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Interpersonal	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente por debajo del promedio.	1	6,7
Debajo del promedio	4	26,7
Promedio	8	53,3
Buena capacidad emocional	2	13,3
Total	15	100,0

Según la tabla se aprecia que el 53,3% de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba se halla en el nivel promedio, el 26,7% por debajo del promedio, el 13,3% de buena capacidad emocional y el 6,7% extremadamente por debajo del promedio; estos datos se aprecian en la siguiente figura.

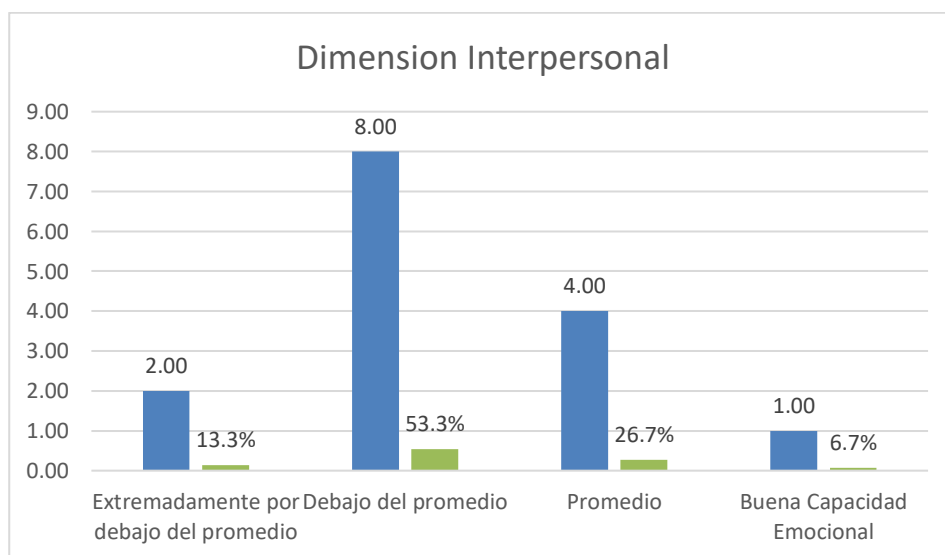


Figura 3. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Interpersonal.

La figura muestra que el 53,3% de los docentes se hallan en el nivel promedio, y tan solo el 13,3% de buena capacidad emocional de tipo interpersonal; se trata de un tipo de inteligencia que, junto a las demás, nos faculta para adaptarnos al entorno y a las interacciones con los demás de manera óptima. A la luz de estos datos se aprecia los docentes son capaces de hacer estimación aproximada sobre los estados mentales y de ánimo de los demás. Así, alguien con una buena inteligencia interpersonal es capaz de captar las intenciones de los demás, sus sentimientos (que pueden exteriorizar más o menos), saber qué información les falta a los demás y, como consecuencia interactuará bien con estas personas, al adaptarse a ellas e incluso predecir ciertos aspectos de estas, solo el 13,3% mientras que los otros tienen dificultades de establecer estas relaciones con los demás.

5.2.1.1.3. Dimensión adaptabilidad.

Tabla 10.

Dimensión de adaptabilidad docentes I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Adaptabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente por debajo del promedio.	3	20
Debajo del promedio	4	26.7
Promedio	6	40
Buena capacidad emocional	2	13.3
Total	15	100,0

La tabla muestra que la dimensión adaptabilidad de la inteligencia emocional de los docentes del IEST Público La Salle, se halla en el nivel del promedio en el 40%, debajo del promedio en el 26, 7%, y tan solo el 13,3% se halla en el nivel de buena capacidad emocional, y el 20% se halla extremadamente por debajo del promedio.

Estos resultados se aprecian en la figura siguiente:

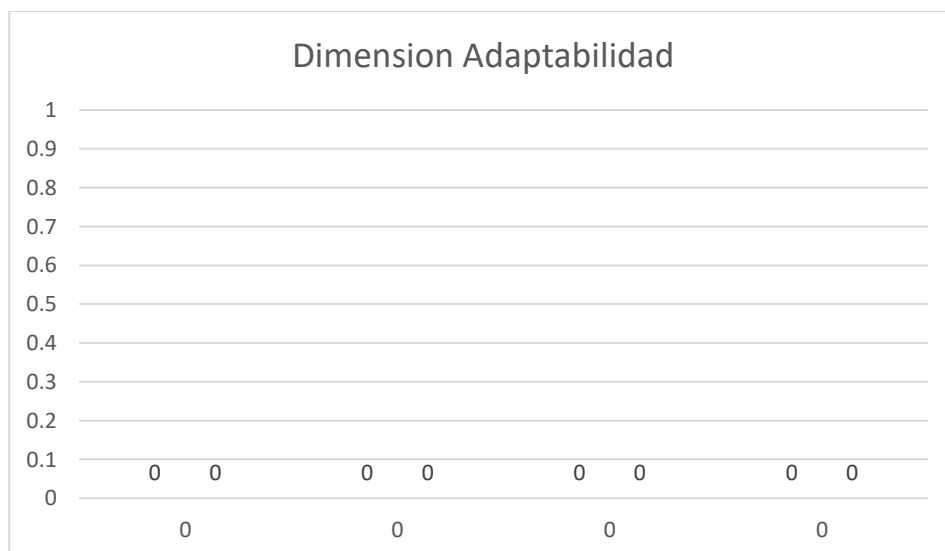


Figura 4. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Adaptabilidad.

La figura muestra que la dimensión adaptabilidad se halla en el nivel promedio con un 40% y el nivel deseado tan solo 13,3%, lo que indica que las competencias emocionales de adaptabilidad de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle, la mayoría se encuentran en un nivel promedio, demostrando la capacidad de adaptarse al contexto con su flexibilidad, de aceptar la nueva información y adaptarse a los diferentes cambios que se presentan diario, el 20 % del grupo se encuentra extremadamente por debajo del promedio, resultan imprescindible desarrollar esta habilidad para superar estas situaciones de cambio, para la integración a una sociedad en constante cambio y mejora permanente.

5.2.1.1.4. Dimensión manejo del estrés.

Tabla 11.

Dimensión de manejo de estrés docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba

Manejo de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente por debajo del promedio.	3	20,0
Debajo del promedio	2	13,3
Promedio	6	40
Buena capacidad emocional	4	26,7
Total	15	100,0

La tabla muestra que el manejo de estrés de la inteligencia emocional de los docentes I.E.S.T. Publica La Salle, se halla en el nivel promedio en el 40%, seguida de buena capacidad emocional en el 26,7%, con el mismo valor extremadamente por debajo del promedio del 20,0%, y por debajo del promedio en el 13,3%

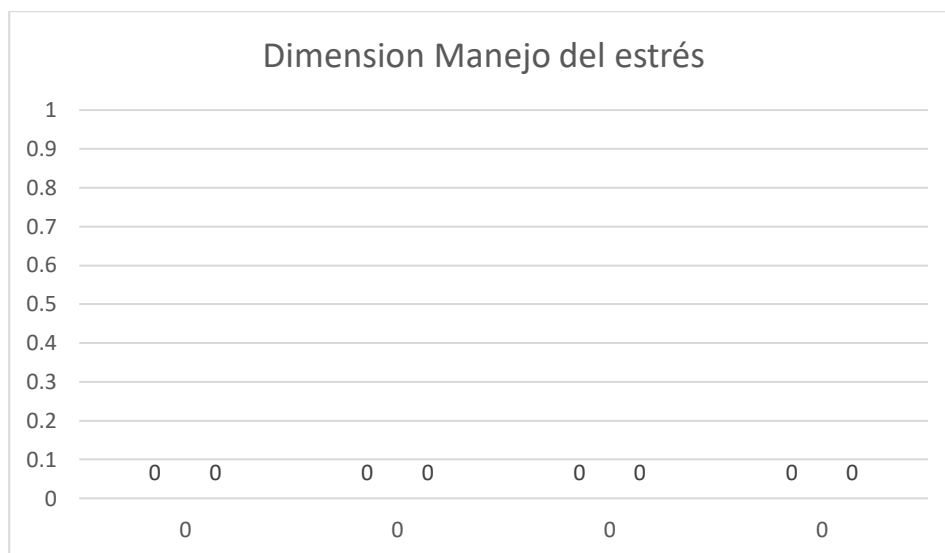


Figura 5. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Manejo de Estrés.

La figura muestra que la capacidad de manejo de estrés de la inteligencia emocional de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle, de nivel deseado se halla en el 26,7% y menor valor de 20% el extremadamente por debajo del promedio lo cual significa una situación preocupante considerando que los docentes son un modelo para los estudiantes; el 40 % de este grupo mayoritario se encuentran en el nivel de Buena Capacidad Emocional, ello implica que se tienen la capacidad de enfrentar la tensión. No solo cuán inteligente, entrenado o experimentado puede ser, sino también cómo se maneja a sí mismo y su interacción con los demás. Así como las exigencias del desarrollo de los conocimientos y tecnología que generan espacios de presión y por ende estrés, lo que motiva que el docente se halla frente a procesos de mejora continua.

5.2.1.1.5. Dimensión estado de ánimo.

Tabla 12.

Dimensión estados de ánimo docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba

Estados de ánimo	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente por debajo del promedio.	3	20
Debajo del promedio	4	26,7
Promedio	6	40
Buena capacidad emocional	2	13,3
Total	15	100,0

La tabla muestra que la dimensión estados de ánimo de la inteligencia emocional de los docentes I.E.S.T. Público La Salle, se halla en el nivel promedio en el 38,9%, seguida de debajo del promedio en el 25,0%, la buena capacidad emocional en el 16,7%, y extremadamente por debajo del promedio del 19,4%.

Ello se aprecia en el gráfico siguiente:

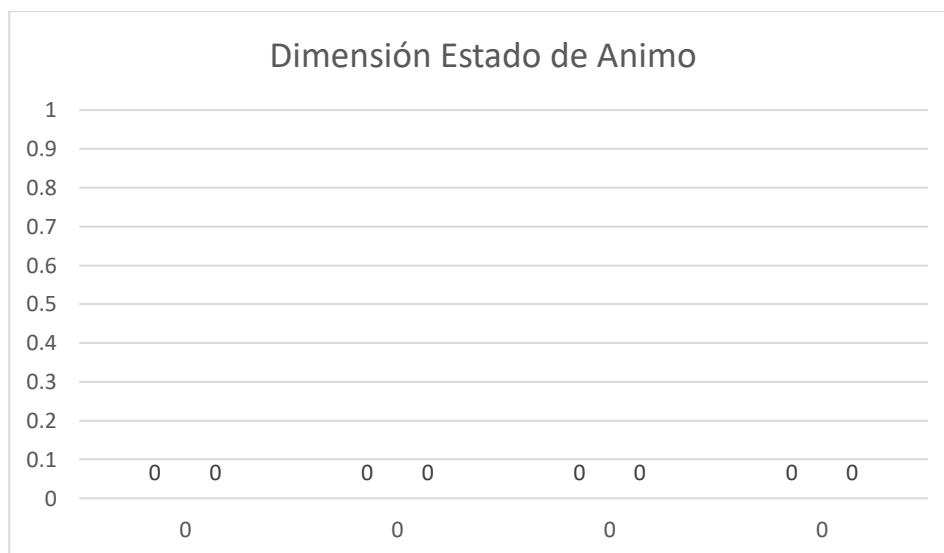


Figura 6. Distribución de los niveles de Inteligencia Emocional de los Docentes, Dimensión Estado de ánimo.

Los hallazgos nos muestran que los docentes del I.E.S.T. Público La Salle, poseen es estados de ánimo en el nivel promedio en promedio en el 40% que podríamos entenderlo

como personas que aprecian la vida con optimismo, seguida de debajo del promedio en el 26,7%, y extremadamente por debajo con el 20% que puede explicar la falta de energía y entusiasmo que hace que es estudiante se sienta desmotivado, ello evidencia que están surgen como respuesta a sus experiencias con el entorno (las situaciones cotidianas, noticias recibidas, la actuación de las docentes en relación con las autoridades y las formas como se relacionan, los que pueden estar influidos por otras variables como: La hora del día, el clima, la época del año, la alimentación, el estado de salud, las condiciones laborales, la calidad del sueño, el nivel de energía-cansancio. Éstas son variables que pueden ejercer algún efecto en los docentes.

Estos niveles de expresan y se evidencian en las relaciones cotidianas que generan una respuesta emocional neutra; suelen provocar en ellos respuestas emocionales muy diversas, acordes con la situación: Enfado, asco, sorpresa, relajación, alegría, tensión, ilusión, impaciencia. Y todos los matices y definiciones que cada persona pueda hacer.

5.2.2. Resultados de la variable 2: Desempeño profesional docente.

Los datos obtenidos respecto al Desempeño Profesional de los docentes del I.E.S.T.

Público La Salle, 2019.

Tabla 13.

Variable desempeño docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	13,3
Regular	8	66,7
Bueno	4	26,7
Excelente	1	6,7
Total	15	100,0

La tabla muestra que el nivel de desempeño docente de los docentes del I.E.S.T.

Público La Salle se halla en el nivel regular en el 66,7%, con tendencia a malo en el

13,3%, los niveles deseados de bueno en el 13,3% y el excelente en el 6,7%. Datos que se observan en la figura siguiente:

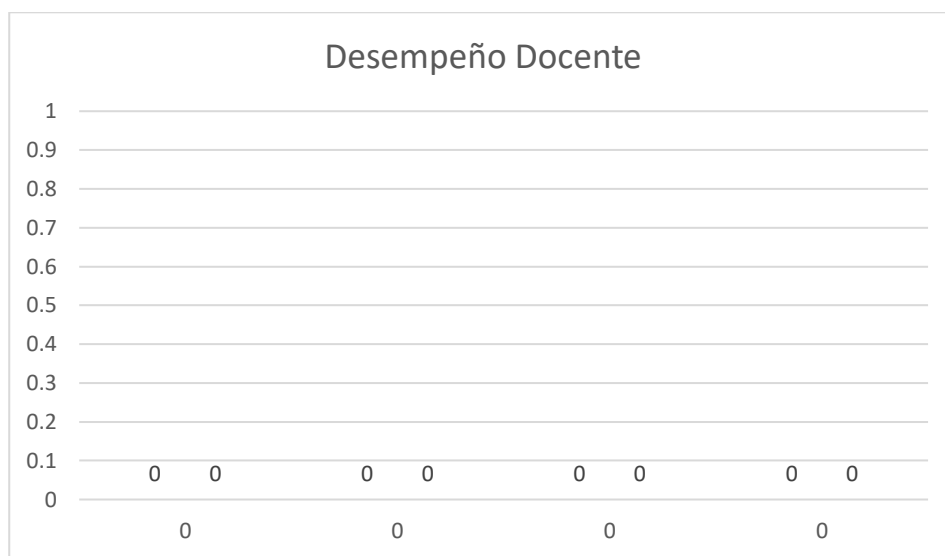


Figura 7. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Los resultados del desempeño docente muestran en la figura, evidencian que se halla en el nivel regular y de ella tiende hacia bueno, lo cual es preocupante, ya que se aprecia que un marcado grupo no desarrolla su labor docente de forma adecuada. Este resultado supone que el I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba exige especialización de conocimiento técnico de quienes asumen la responsabilidad docente; por lo que, los Institutos de educación Superior Técnica deberían proporcionar las condiciones que posibiliten y aseguren contar con la capacitación y mejora permanente de la actividad docente, y procurar situaciones de intercambio y acompañamiento de otros académicos con responsabilidades similares.

5.2.2.1. Dimensiones del desempeño profesional docente.

5.2.2.1.1. Dimensión planificación del proceso aprendizaje-enseñanza.

Tabla 14.

Dimensión planificación del proceso aprendizaje-enseñanza

Planificación del proceso aprendizaje – enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	33,3
Regular	7	46,4
Bueno	2	13,3
Excelente	1	6,7
Total	15	100,0

La dimensión Planificación del proceso aprendizaje – enseñanza, se halla en el nivel regular en el 46,4% y tiende a malo en el 33,3%, el nivel bueno solo en el 13,3% y el excelente de solo el 6,7%.

Estos resultados se observan en la figura siguiente:

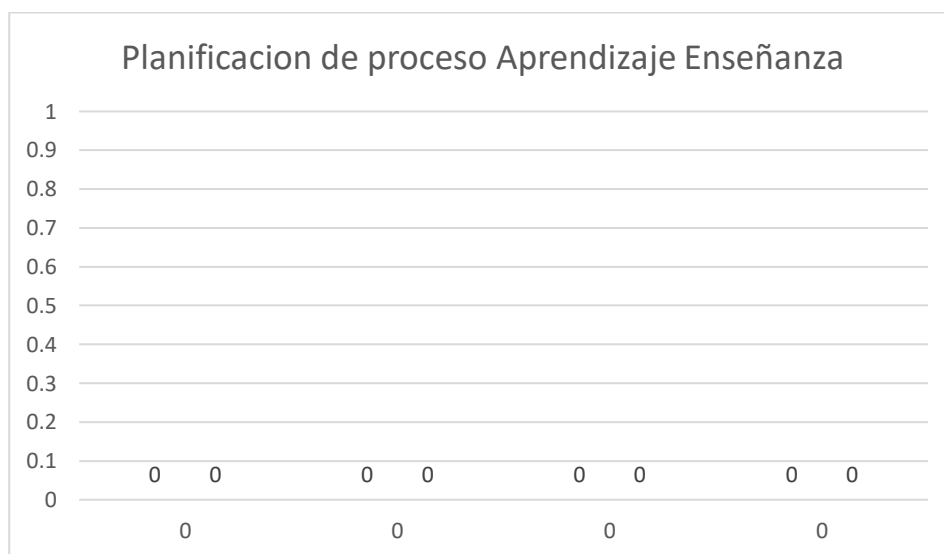


Figura 8. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, Planificación del Proceso Enseñanza Aprendizaje.

Los resultados muestran que la capacidad para planificar y el uso efectivo de distintas estrategias para diseñar y desarrollar con éxito la enseñanza como una de las

competencias del docente universitario se halla en el nivel regular y tiende a malo, lo que evidencia que no se da cuenta de la importancia asignada a la planificación de la enseñanza. Estos resultados de la educación superior y del contexto en el que ésta se está desarrollando en la actualidad reclaman una mayor profundización en el tema. La calidad de la enseñanza no depende tanto de lo que el profesor “sabe”, sino de cómo lo “planifica” como objetivos de la materia en función de las necesidades y posibilidades de sus alumnos y lo que “hace” para ofrecer a todos los estudiantes oportunidades para el aprendizaje.

5.2.2.1.2. Dimensión ejecución del proceso aprendizaje-enseñanza.

Tabla 15.

Dimensión ejecución del proceso aprendizaje-enseñanza.

Ejecución del proceso aprendizaje – enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	13,3
Regular	8	53,3
Bueno	3	20
Excelente	2	13,3
Total	15	100,0

La dimensión Ejecución del proceso aprendizaje – enseñanza se halla en el nivel de regular en el 53,3% con tendencia a bueno solo en el 20% y excelente en el 13,3% y el nivel malo en el 13, 3% de la actividad académica en su desempeño docente en los docentes del I.E.S.T. Público La Salle.

Estos datos se aprecian en la figura siguiente:

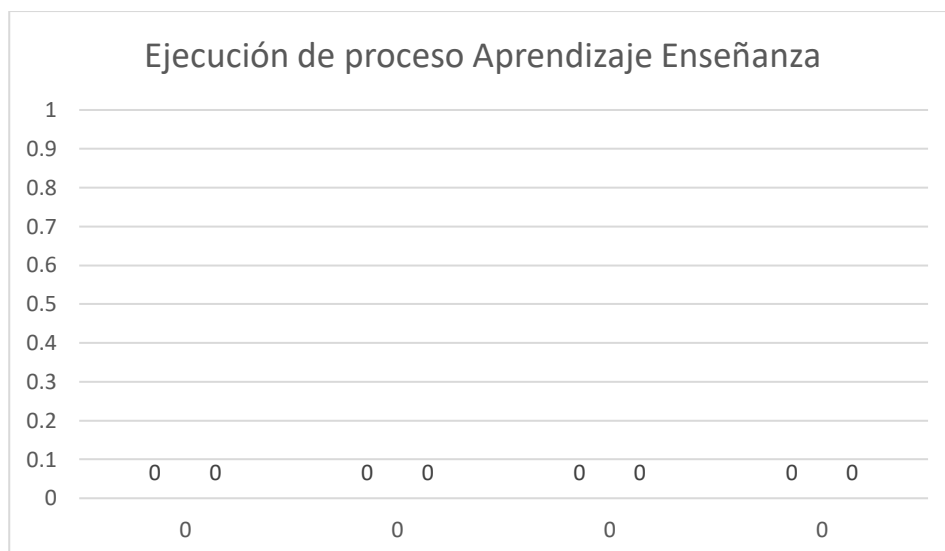


Figura 9. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, Dimensión Ejecución del Proceso Enseñanza Aprendizaje.

Los resultados muestran que la dimensión ejecución del proceso de aprendizaje y enseñanza se halla en el nivel regular, lo que evidencia que en muchas ocasiones esta se efectúa de modo empírico, en el cual el conocimiento se fundamenta en el propio trabajo docente acompañado de una reflexión más o menos sistemática sobre el mismo; una aproximación profesional que incorpora un conocimiento sistemático y fundamentado, y que requiere de preparación y recursos metodológicos específicos; que carece de aproximación técnica especializada propia de especialistas y se basa en el conocimiento personal y opinante, siendo necesario mejorar el conocimiento técnico profesional que proporciona argumentos científicamente fundamentados para la aproximación profesional, en la que se puede situar la planificación docente.

5.2.2.1.3. Dimensión evaluación del aprendizaje.

Tabla 16.
Dimensión Evaluación del Aprendizaje

Evaluación del aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	13,3
Regular	8	53,3
Bueno	4	26,7
Excelente	1	6,7
Total	15	100,0

La dimensión evaluación de los aprendizajes del desempeño docente se halla en el nivel regular en el 53,3%, tiende a bueno en el 26,7%, lo malo en el 13,3%, y excelente tan solo en el 6,7% en las actividades del desempeño del docente del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

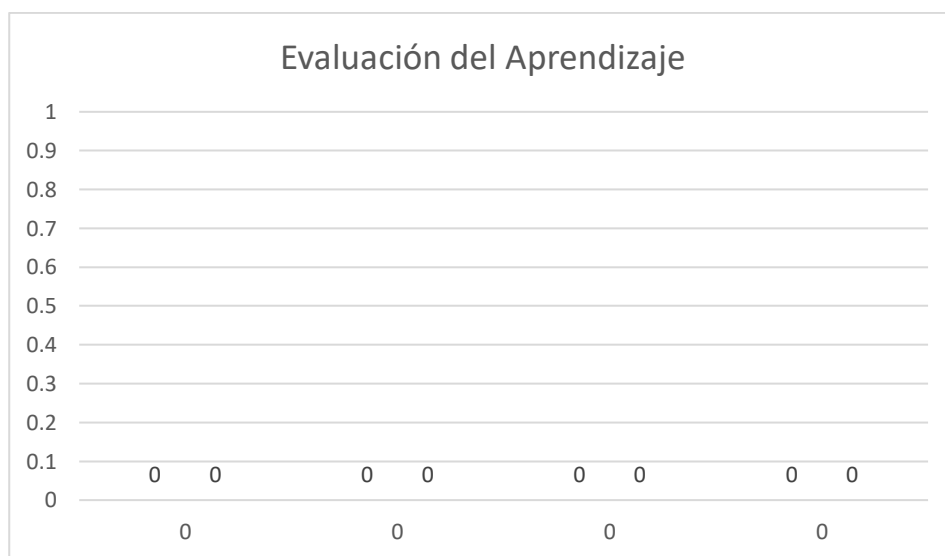


Figura 10. Distribución de los niveles de Desempeño Profesional de los Docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, Dimensión Evaluación del Proceso Enseñanza Aprendizaje.

El desempeño docente de la evaluación de los aprendizajes se halla en el nivel regular, lo que evidencia que hay dificultades en su planificación y ejecución, siendo necesario convertir una idea o propósito en un proyecto de acción; con ello aumentar la

probabilidad de que la actividad docente adquiriera las competencias previstas que la educación superior no universitaria solicita al docente.

Los resultados de nivel regular muestran que la evaluación de los aprendizajes carece de una planificación minuciosa que expresa la intencionalidad pretendida con la misma, qué estrategias se van a seguir para lograr las metas planteadas, con qué recursos se va hacer este recorrido y cómo se llevará a cabo la evaluación que permita controlar y regular el proceso y verificar el logro de los resultados.

Centrándonos en la educación superior, encontramos que, entre los criterios y directrices para garantizar la calidad, se insiste en que los programas estén bien diseñados, que se mantenga una atención meticulosa al diseño y contenidos del desempeño del docente como una intervención destinada a favorecer el aprendizaje con eficacia y calidad trae a primer plano la importancia de diseñar un modo adecuado para lograrlo.

5.2.3. Prueba de normalidad.

El paso previo al de la prueba de hipótesis es el de determinar si los datos de las variables que se iban a relacionar siguen o no una distribución normal, ajustándose a la campana de gauss. Para determinar esta normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov - Smirnov. Considerando el valor que obteníamos en la prueba de normalidad, se determinaría el uso de un estadígrafo paramétrico o no paramétrico a aplicarse para la prueba de hipótesis.

5.2.3.1 Relación entre inteligencia emocional y desempeño profesional docente.

Tabla 17.

Relación entre la Inteligencia Emocional y Desempeño Profesional Docente

		Desempeño docente				Total
		Malo	Regular	Bueno	Excelente	
Extremadamente por debajo del promedio.	Frecuencia	1	0	0	0	1
	Porcentaje	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Debajo del promedio	Frecuencia	1	3	0	0	4
	Porcentaje	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Promedio	Frecuencia	0	7	1	0	8
	Porcentaje	0,0%	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
Buena capacidad emocional	Frecuencia	0	0	1	1	2
	Porcentaje	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total		2	10	2	1	15
		13,3%	66,7%	13,3%	6,7%	100,0%

Chi-cuadrado=44,911 p-valor=0,000 Tau-b de Kendall=0,737

Para contrastar la hipótesis de investigación, podemos plantear las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional docente en el I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Ha: Existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional docente en el I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

La tabla muestra que existe relación entre la inteligencia emocional y desempeño profesional docente, siendo esta directa, que cuando es la inteligencia es extremadamente por debajo del promedio el desempeño es malo en el 100%; cuando es por debajo del promedio es regular en el 75,0%, y el nivel promedio con el nivel regular en el 87,6%, y es buena capacidad el desempeño es excelente en el 50,0%

Nivel de significación: = 5%=0,05 (95% de confianza)

Estadígrafo de contraste:

$$X^2_{cal} = \sum_{ss} \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Valor p calculado=0.000

De la prueba Chi-cuadrado al 95% de confianza se concluye que existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional docente del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba ($p\text{-valor}=0,000<0,05$).

El grado de relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente es de 73,7%; es decir el desempeño docente depende en un 73,7% de inteligencia emocional que poseen los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

5.2.3.2. Relación entre las dimensiones de inteligencia emocional con el desempeño docente.

Tabla 18.

Relación entre las Dimensiones de Inteligencia Emocional con el Desempeño Docente

Dimensiones de Inteligencia emocional	Desempeño Docente			
	Chi-cuadrado	p-valor	Significancia	Tau-b de Kendall
Intrapersonal	23,042	0,006	Significativo	0,584
Interpersonal	24,653	0,003	Significativo	0,490
Adaptabilidad	10,886	0,284	No significativo	0,325
Manejo de estrés	14,780	0,009	Significativo	0,415
Estados de animo	10,052	0,346	No significativo	0,392

La tabla muestra la relación existente entre las dimensiones de la inteligencia emocional con el desempeño docente; siendo que la dimensión intrapersonal está en relación significativa del 58,4%, la interpersonal en el 49,0%, la adaptabilidad en el 32,5%, manejo de estrés en el 41,5% y los estados de ánimo en el 39,2%, estos datos nos muestran que la inteligencia emocional es factor relacionado al desempeño docente.

La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos; en relación al desempeño docente es la posibilidad de reconocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones. El desarrollo de esta habilidad se aprecia en el docente en su capacidad de motivarse a sí mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de

regular sus propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con sus labores académicas y la capacidad de empatizar y confiar en los demás.

5.3. Discusión

El estudio con los datos hallados se precisa que el nivel de inteligencia emocional que predomina de modo acentuada en los docentes del I.E.S.T. Público La Salle es el promedio de 53,3 %; con buena capacidad el 13,3%; el 26,7% por debajo del promedio en varios casos y también podemos apreciar un 6,7% se ubica en niveles bajos.

Ante ello se precisa que la inteligencia es que para brindar el servicio académico de calidad es premisa importante que los docentes desarrollen esta capacidad y ese proceso creará y potenciará un respeto por sí mismo facilitará un ambiente positivo para el aprendizaje. En este proceso de aprendizaje el docente no debe negar sus emociones negativas sino ser capaz de expresarlas de un modo saludable en su desempeño docente.

Los resultados hallados evidencian que existe la necesidad de mejorar y desarrollar esta Inteligencia Emocional desde y en el aula, a partir de del respeto mutuo por las sensaciones de los demás; ello supone saber cómo se siente así mismo y ser capaz de comunicar abiertamente sus sensaciones.

Ello demuestra que el docente del I.E.S.T. Público La Salle, requiere procurar ser comprensivo y empático y debe enseñar y modelar esas características tan preciadas de la interacción humana, por lo tanto, ser capaz de enseñar usando la razón, el respeto y la empatía.

El nivel de desempeño docente de los del I.E.S.T. Público La Salle, se halla en el nivel regular en el 66,7%, con tendencia a malo en el 13,3%, los niveles deseados de bueno en el 13,1% y el excelente en el 6,7%. Esta función o tarea del profesor de educación superior y en relación con la enseñanza, ello implica que necesidades de una serie de acciones que van desde la capacitación hasta la labor estrictamente pedagógica,

esta última es denominada por la mayoría con el término “desempeño docente”.

Desempeño docente hace mención a una diversidad de nociones alrededor del mismo, el único consenso es que ésta se relaciona con la enseñanza y el aprendizaje.

Conclusiones

1. Los resultados de la presente investigación muestran que existe una relación directa entre las dos variables investigadas, Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional Docente, de lo cual podemos indicar, que mientras mayor es el dominio de Inteligencia Emocional de los Docentes de Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, mejor es su Desempeño Profesional Docente.
2. El nivel de la Variable Inteligencia Emocional, que predomina de modo acentuada en la escala de medición es Promedio, con un porcentaje que asciende al 53,3 % de la población investigada.
3. El nivel de la Variable Desempeño Profesional Docente de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba, según la escala de medición, se encuentra en nivel regular, con el 46,4% de la población investigada.
4. El grado de relación entre las dimensiones de la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes es directa y significativa, teniendo la dimensión intrapersonal la relación más significativa, seguida por la dimensión interpersonal, dimensión adaptabilidad, dimensión manejo de estrés y los estados de ánimo, estos datos nos muestran que la inteligencia emocional es un factor relacionado de asociación directa al desempeño profesional de los docentes del I.E.S.T. Público La Salle de Urubamba.

Recomendaciones

1. A las autoridades educativas del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público La Salle de Urubamba, se recomienda, incluir en el Plan Anual de Capacitación y Actualización Docente, capacitaciones y talleres a los docentes, que permita el desarrollo y fortalecimiento de Habilidades emocionales, y así también, mejorar el Desempeño Profesional Docente
2. Implementar programas de mejora de Inteligencia Emocional, tendientes al conocimiento y desarrollo de las cinco dimensiones de Inteligencia Emocional
3. Implementar Planes de Capacitación Docente, de forma continua y constante, en temas relacionados al fortalecimiento de su Desempeño profesional, enmarcados a la prestación de servicios educativos integrales de calidad.
4. Sensibilizar a la Comunidad Educativa, respecto a la importancia del conocimiento y práctica de habilidades de Inteligencia Emocional, y el beneficio que esta tiene en el Desempeño Profesional de los Docentes.

Referencias

- Acosta, A. (2008). *Educación emocional y convivencia en el aula*. En M.S. Jiménez (coord.). *Educación emocional y convivencia en el aula*. Madrid. Ministerio de Educación, Política social y Deporte.
- Anuies, R (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI*. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES. México.
- Alcázar, M (2002). *Currículum universitario para el Siglo XXI*. Universidad Nacional Agraria de La Molina, Editorial Moligráfica, Lima.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*, Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Balzan, Y, J. (2008), “*Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en las Escuelas de III Etapa de Educación Básica*”, Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo de Venezuela.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*, Toronto, Canadá: Multi-Health Systems.
- Buitrón, S. & Navarrete, P. (2008). “*El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional: reflexiones y estrategias*” *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU) Año 4 -Nº 1-Diciembre 2008*. Disponible en:http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2008/ridu5_art5_pn_sb.pdf. Fecha de acceso: 12 de enero del 2011.
- Casas, R. (2010). *Inteligencia emocional y habilidades cognitivas e instrumentales en alumnos del segundo y tercer grado de primaria de una institución educativa del Callao*. Tesis de Maestría no publicada. Facultad de Educación. USIL Callao.

- Castellano, J. (2010). *Inteligencia Emocional y Comprensión Lectora en alumnos del 6° Grado de Primaria de la RED N° 4 Distrito del Callao*. Tesis de Maestría no publicada. Facultad de Educación. USIL Callao.
- Castro, M. (1999). *Modelos multinivel aplicados al meta-análisis*. Revista de Investigación Educativa 2(17): 445-453.
- Cam G. (2005). *El desempeño docente en el proceso Enseñanza Aprendizaje*. UMBRAL Revista de educación, Cultura y Sociedad FACHSE (UPRG) Lambayeque Año V N° 8 Junio 2005 pp 170-172.
- Cano M. (2000). "La autoevaluación institucional: estrategia de calidad". [En línea]. Revista Ciencia Administrativa. Recuperado el 06 de diciembre de 2012, de <http://www.uv.mx/iiesca/revista2000/autoevaluacion.htm>.
- Cassasus, J. (2005) *La escuela y la (des)igualdad*. Monterrey: Ediciones Castillo. CPEIP y Ministerio de Educación de Chile. Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas y Ministerio de Educación de Chile (2003). *Marco para la Buena Enseñanza*. Santiago de Chile.
- Centro Nacional de Investigación y desarrollo Tecnológico (2005) *Evaluación del Desempeño Docente CENIDET 2005-2007* [En línea]. Cuernavaca, Morelos. www.cenidet.edu.mx/subaca/webdda/docs/evaluaciondocente2005.pdf.
- Concejo Nacional de Educación (CNE). (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Fundación FSM. Perú.
- Concejo Nacional de Educación (CNE). (2010). *Propuestas de Políticas de Educación* Lima - Perú.

- Concejo Nacional de Educación (2010) Tomo II memoria *1er Congreso Pedagógico Nacional mejores Aprendizajes con buen desempeño docente en nuevas escuelas*. Lima. Peru.
- Cooper, R. & Sawaf, A. (1998). *Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. (J. Cárdenas, Trad.). Bogotá, Colombia: Norma. (Trabajo original publicado en 1997).
- Cuenca, R. (2007): “¿Hacia dónde va la formación docente en América Latina?”, en R. Cuenca, N. Nucinkis y V. Zavala (comps.), *Nuevos maestros para América Latina*, Madrid, Morata.
- Cuenca R. (2011) *Discursos y nociones sobre el desempeño docente*. Dialogo con maestros, en: Consejo Nacional de Educacion-Fundacion SM Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente, Lima.
- Díaz B. (1995). *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*. México. CESU-UNAM Porrúa.
- Días V. (2011) *Cómo influyen los problemas del docente y del alumno en el aula* www.turemanso.com.ar/fuego/educacion/problemaseduc.html 2011, tomado el 11-03-13.
- Delors, Jacques (1994). *Los cuatro pilares de la educación*, en *La Educación encierra un tesoro*. México: El Correo de la UNESCO, pp. 91-103.
- Dongo Rojas, S. (2018). *Inteligencia emocional y el aprendizaje en el curso Seminario Taller de Tesis en los maestristas de convenio Cusco de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*,
- Durán, A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). *Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación primaria, secundaria y superior*. España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 17, 45-62.

- Elmore, R. (2003). Salvar la brecha entre estándares y resultados. *El imperativo para el desarrollo profesional en educación*. Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado, 7, (1-2), 9-48.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2003b) *La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula*. Revista de Educación, 332, 97-116 Elizabeth Coronel Capacyachi, Fernando Ñaupari Rafael, Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo, 2011.
- Extremera, N. & Fernández.-Berrocal, P (2005). *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. España: Universidad de Málaga.
- Fernández- Berrocal & Ruiz, D. (2004). *La inteligencia emocional en la educación*. España: Facultad de Psicología de la Universidad de Málaga.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Fernández, M. (2002). Realidad psicosocial del maestro de primaria. Lima: Universidad de Lima.
- Fernández, P. y Extremera, N. (2002). *La inteligencia emocional como una habilidad en la escuela*. Revista Iberoamericana de Educación, 29, 1-6.
- Fernández M. (2008) *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: Un estudio con maestros de primaria de Lima - Peru*. Revista Universitas Psychologica. Vol. 07, numero 02 Colombia.
- Fresán, M., Vera, Y. y Romo, A. (2000). *Evaluación del desempeño del personal académico*. Análisis y propuesta de metodología básica. ANUIES, pp. 79-201, México. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam.

- GREWAL, D. & SALOVEY, P. (2005). “*Feeling Smart: The Science of Emotional Intelligence*”. *American Scientist*, 93, 330-339.
- Guerrero L (2011), *Marco de Buen Desempeño docente para el CNE*. Lima. Perú.
- Goleman, D (1990): *La inteligencia Emocional en la institución Editorial Vergara*. Bueno Aires.
- Goleman, D. (2000). *Inteligencia Emocional*. (E. Mateo, Trad.). Buenos Aires, Argentina: Vergara. (Trabajo original publicado en 1995).
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. (F. Mora & D. Gonzales, Trads.). Barcelona, España: Kairos. (Trabajo original publicado en 1998).
- Goleman, D. (2010). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. (E. Mateo, Trad.). Buenos Aires, Argentina: Vergara. (Trabajo original publicado en 1998).
- Hernández, P. (2002). *Los moldes de la mente. Más allá de la inteligencia emocional*. La Laguna: Tafor.
- Hernández, P. (2006). *Inteligencia emocional y moldes mentales en la explicación del bienestar subjetivo*. *Ansiedad y Estrés*, 12(2-3).
- Hernández,P. (2005). *Educación del pensamiento y las emociones*. La Laguna/Madrid: Tafor/Narcea.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) *Metodología de la Investigación*. México. McGrawHill Interamericana Editores, S.A.
- Hernández , G. (2000). *Paradigmas en psicología de la educación*. México: Paidós.
- Izquierdo, M. A. (1998). *Políticas y experiencias de evaluación de académicos*. *Revista Colección Universitaria N° 30*, jul-dic. Universidad Veracruzana.
- Jimenez, M & López, E (2009) : *Inteligencia emocional y rendimiento escolar: Estado actual de la cuestión*. *Revista Latinoamericana de Psicología* .Bogotá.

- López, S. (2008). Tesis: “*Desempeño de Docentes de las Escuelas Primarias Adventistas de la Unión Mexicana del Norte*”. Universidad de Montemorelos. Unión Mexicana del Norte México.
- Meza, A. (1998). *Delimitando los ámbitos de la psicología educacional*. Revista de psicología liberabit. 4(4), 51 – 63. Facultad de Educación USIL Callao 2010-2012.
- Ministerio de Educación y Cultura. Manual (2011) *Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente*. Paraguay.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá. Magisterio. Mario Rueda Beltrán y Frida Díaz Barriga, 2000, Evaluación de la Docencia Editorial Paidós, México.
- OECD (2001). *Docentes para las escuelas del mañana. Análisis de los indicadores educativos mundiales*. Paris: OECD e Instituto de Estadísticas de la UNESCO.
- Palacios, V. (2010). *Inteligencia Emocional y Logro Académico en los alumnos de educación secundaria de una institución educativa pública de Ventanilla – Callao*. Tesis de Maestría no publicada. Usil. Lima – Perú.
- Peñaloza W, 2009-I-I *El currículo integral*. Optimice Editores pg. 9, edición Caracas.
- Piscoya, L 2005: *Cuánto saben nuestros maestros*. Una entrada a los diez problemas cardinales de la educación Peruana.
- ROGERS C., FREIBERG H. J. (1990). *Libertad y creatividad en la educación en la década de los ochenta*. Paidós, Barcelona.
- Salovey, P. Mayer, J (1990): *Inteligencia Emocional. Imaginación, Conocimiento y personalidad*. Basic Books. Nueva York.
- Salinas (2001) *Relación entre la inteligencia emocional y el nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una Universidad de Trujillo*.

- Salinas (2011) *Clima organizacional de una institución educativa de la región del Callao y su relación con la inteligencia emocional en docentes.*
- Steiner, V. y Perry, R. (1998). *La educación emocional.* Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Ugarriza, N & Parejas del Aguila, L (2005): *La evaluación de la inteligencia emocional a través de inventario de Bar-On ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes.* Lima.
- Ugarriza, N. (2001). *Adaptación y Estandarización del Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn ICE-JA en Jóvenes y Adultos. Manual Técnico.* Lima: Libro Amigo.
- Ugarriza, N. (2004, marzo). Concepto y Evaluación del Constructo Inteligencia Emocional. *Inteligencia Emocional: Fundamentos y Aplicaciones*, 1ra. Ed., 11- 23.
- Ugarriza, N. (2003). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del Inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana, 2.a edición.* Lima: Ediciones Libro Amigo.
- Valdés H. (2009) *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes.* CNE. Lima.
- Valdés, H. (2000a, mayo). *¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, Ciudad de México.* México.
- Zabala y Arnau (2009). *11 ideas clave como aprender y enseñar competencias.* Barcelona. Editorial. Grao.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

La Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los docentes de IEST Público La Salle de Urubamba, 2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología de Investigación	Técnicas de recolección de datos
<p>Problema general ¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación que existe entre inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Profesional de los docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019.</p>	<p>Inteligencia emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intrapersonal • Interpersonal • Adaptabilidad • Manejo de estrés. • Estados de Animo 	<p>Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental- Transaccional Alcance: Descriptivo Correlacional Población: 18 docentes Muestra: 15 docente</p>	<p>Datos teóricos Tesis, libros, artículos visuales y físicos Técnicas e instrumentos Técnicas - Encuesta Instrumentos - Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de la Inteligencia Emocional de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019? ¿Cuál es el nivel de Desempeño de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019? ¿Cuál es el grado de relación entre la Inteligencia emocional de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar el nivel de la inteligencia emocional de los docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019 Determinar el nivel de desempeño de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019 Determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas 1. Los docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, presentan Inteligencia Emocional de nivel promedio. 2. El nivel de desempeño de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba es de nivel regular 3. El grado de relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los Docentes del IEST Público La Salle de Urubamba, es significativa.</p>	<p>Desempeño profesional docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación del proceso aprendizaje – enseñanza • Ejecución del proceso aprendizaje – enseñanza • Evaluación del aprendizaje 		

Apéndice B. Inventario de Inteligencia Emocional del Bar-On ICE

El presente Inventario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una evaluación de sus habilidades emocionales. Para ello debe seleccionar una de las 5 alternativas, de acuerdo a como se siente, como piensa o actúa cuando cada una de estas situaciones se presentan.

Las alternativas son:

1 = Rara vez o nunca es mi caso.

2 = Pocas veces es mi caso.

3 = A veces es mi caso.

4 = Muchas veces es mi caso.

5 = Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

N ^{ro.}	Ítems	1	2	3	4	5
1	Para superar las actividades que se me presentan actuó paso a paso.					
2	Es duro para mí disfrutar la vida.					
3	Prefiero un trabajo en el que se diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
5	Me agradan las personas que conozco.					
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro (a) de mí mismo (a) en la mayoría de las situaciones.					
12	Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					

17	Me es difícil sonreír.								
18	Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.								
19	Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.								
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.								
21	Realmente no se para que soy bueno (a).								
22	No soy capaz de expresar mis ideas.								
23	Me es difícil de compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.								
24	No tengo confianza en mí mismo(a).								
25	Creo que he perdido la cabeza.								
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.								
27	Cuando me acerco a hablar me resulta difícil detenerme.								
28	En general, me resulta difícil adaptarme.								
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.								
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.								
31	Soy una persona bastante alegre y optimista								
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.								
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.								
34	Pienso bien de las personas.								
35	Me es difícil entender cómo me siento.								
36	He logrado muy poco estos últimos años.								
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.								
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.								
39	Me resulta fácil hacer amigos(as).								
40	Me tengo mucho respeto.								
41	Hago cosas muy raras.								
42	Soy impulsivo (a), y eso me trae problemas.								
43	Me resulta difícil cambiar de opinión.								
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.								
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.								
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí.								
47	Estoy contento(a) con mi vida.								
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).								
49	No puedo soportar el estrés.								
50	En mi vida no hago nada malo.								
51	No disfruto lo que hago.								
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.								

53	La gente no comprende mi manera de pensar.								
54	Generalmente espero lo mejor.								
55	Mis amigos me confían sus intimidades.								
56	No me siento bien conmigo mismo(a).								
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.								
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.								
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.								
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.								
61	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.								
62	Soy una persona divertida.								
63	Soy consciente de cómo me siento.								
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.								
65	Nada me perturba.								
66	No me entusiasman mucho mis intereses.								
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.								
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.								
69	Me es difícil llevarme con los demás.								
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.								
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.								
72	Me importa lo que le sucede a los demás.								
73	Soy impaciente.								
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.								
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.								
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.								
77	Me deprimó.								
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.								
79	Nunca he mentado.								
80	En general me siento motivado (a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.								
81	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.								
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.								
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.								
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.								
85	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.								

86	Tengo reacciones fuertes, intensas, que son difíciles de controlar.								
87	En general me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.								
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).								
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.								
90	Soy capaz de respetar a los demás.								
91	No estoy muy contento (a) con mi vida.								
92	Prefiero seguir a otros a ser líder.								
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.								
94	Nunca he violado la ley.								
95	Disfruto de las cosas que me interesan.								
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.								
97	Tiendo a exagerar.								
98	Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.								
99	Mantengo buenas relaciones con los demás.								
100	Estoy contento(a) con mi cuerpo.								
101	Soy una persona muy extraña.								
102	Soy impulsivo(a).								
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.								
104	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.								
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.								
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.								
107	Tengo tendencia a depender de otros.								
108	Creo en mi capacidad de manejar los problemas más difíciles.								
109	No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.								
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.								
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.								
112	Soy capaz de fantasear para volverme en contacto con la realidad.								
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.								
114	Estoy contento(a) en la forma que me veo.								
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.								
116	Me es difícil describir lo que siento.								
117	Tengo mal carácter.								
118	Por lo general me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.								
119	Me es difícil ver sufrir la gente.								

120	Me gusta divertirme.								
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.								
122	Me pongo ansioso(a).								
123	No tengo días malos.								
124	Intento no herir los sentimientos de los demás.								
125	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.								
126	Me es difícil hacer valer mis derechos.								
127	Me es difícil ser realista.								
128	No mantengo relación con mis amistades.								
129	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).								
130	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.								
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.								
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación de que voy a fracasar.								
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.								

La información que nos proporcione es muy valiosa, siendo su respuesta anónima, le suplico responder con objetividad y verdad, la información proporcionada será de uso exclusivamente académicos. Gracias.

Apéndice C. Cuestionario de Autoevaluación Docente

La presente evaluación docente tiene por finalidad recabar información referida a su “Desempeño profesional docente en el IEST Público La Salle de Urubamba”. Valore de 1 a 5 su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. La información que nos proporcione es muy valiosa, siendo su respuesta anónima, le suplico responder con objetividad, la información proporcionada será de uso exclusivamente académicos.

Gracias

Planificación del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

N ^{ro}	Ítems	1	2	3	4	5
1	Los objetivos del sílabo de la asignatura guardan relación con la sumilla de la asignatura.					
2	Selecciona contenidos en correspondencia a una estructura conceptual actualizada, a los objetivos del curso, su relevancia, utilidad y nivel de interés de los estudiantes.					
3	Calcula el tiempo que dedica a cada uno de los temas del programa.					
4	Estima el tiempo que el estudiante necesita para aprender los contenidos, teniendo en cuenta, además, el total de la carga de estudio.					
5	Toma en cuenta las posibles diferencias entre alumnos y planifica estrategias de aprendizaje alternativos.					
7	Elabora y/o selecciona materiales didácticos apropiados para el nivel superior en congruencia con los temas a desarrollar y las habilidades o capacidades que plantea el perfil del egresado.					
8	Planifica sesiones tutoriales con objetivos claramente definidos.					
9	Conoce y planifica variadas estrategias para atender la evaluación de los aprendizajes coherentes con la complejidad de los contenidos involucrados y el					

	desarrollo de habilidades y capacidades que el estudiante debe alcanzar					
10	Planifica y potencia mecanismos de autoevaluación del alumno					
11	Coordina con otros profesores los aspectos relevantes del curso (objetivos, contenidos y evaluación).					
12	Prepara ejemplos y/o aplicaciones para aclarar el contenido de la clase.					
13	Prepara ejercicios, preguntas y/o problemas para que los alumnos trabajen en clase.					

Ejecución del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

14	Desarrollo sesiones de aprendizaje contextualizadas en el marco curricular, considerando los diversos modos de aprendizaje de los estudiantes					
15	Incentivo a los estudiantes a un aprendizaje más allá de hechos o datos, los estímulos a establecer relaciones, integrar y contextualizar contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.					
16	Abordo los errores no como fracasos sino como ocasiones para enriquecer el proceso de aprendizaje y el de sus alumnos					
17	Detecto y potencio las fortalezas de los estudiantes y realiza seguimiento y acompañamiento a los que tienen dificultad en el aprendizaje.					
18	Estimulo y oriento a los alumnos a través de tutorías planificadas en el curso.					
19	Fomento el aprendizaje independiente en los estudiantes					
20	Tengo en cuenta el interés y los conocimientos previos de los alumnos					
21	Atiendo las propuestas y recomendaciones de los alumnos					
22	Ofrezco diferentes puntos de vista sobre un mismo tema					
23	Hago un resumen de la clase anterior al comenzar mi intervención					


24	Utilizo ejemplos para ilustrar el contenido de mi exposición. Muestro aplicaciones de la teoría a problemas reales.					
25	Promuevo la participación activa de los alumnos en clase a través de preguntas y o comentarios y respondo con precisión a sus inquietudes académicas					
26	Incluyo actividades para que los estudiantes las realicen durante la clase, cuando es necesario promueve trabajos en equipo					
27	Propicio la comunicación en un clima de equidad, confianza, libertad y respeto para una mejor interacción con sus alumnos y de ellos entre sí					
28	Utilizo estrategias para crear y mantener un ambiente organizado					
29	Muestro capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su quehacer educativo					

Evaluación del Aprendizaje.

30	Evalúo el aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos.					
31	Establezco claramente los criterios que voy a seguir para valorar los conocimientos, habilidades y destrezas de los alumnos.					
32	Comunico a los alumnos los criterios que se va a seguir para evaluarlos.					
33	Utilizo diferentes formas para evaluar el aprendizaje (examen escrito u oral, pregunta abierta, test, trabajos, etc.					
34	Evalúo en varios momentos del desarrollo de la asignatura, para hacer un seguimiento continuo del progreso de los alumnos.					
35	Realizo una evaluación inicial al comenzar el curso para estimar los conocimientos previos de los alumnos.					
36	Verifico previamente que las preguntas y tareas propuestas sean comprensibles para los alumnos.					

37	Comento y analizo con los alumnos los resultados de las evaluaciones realizadas.					
38	Oriento a los alumnos sobre cómo pueden mejorar los resultados de la evaluación.					
39	Tomo en cuenta los resultados de las evaluaciones para introducir modificaciones tanto en la planificación como en mi actuación docente.					
40	Animo a los alumnos a que realicen su propia autoevaluación.					
41	Evalúo el nivel de satisfacción de los estudiantes en relación a mi labor docente.					
42	Comunico que autoevalúo mi propia actuación como docente.					

Apéndice D. Validación de Instrumentos de Investigación



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO
CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del Informante: *Ariza Medrano Rene Estanislao*

1.2 Cargo e institución donde labora: *Jefe Unidad Académica Pedagogía la Salle*

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO.

1.4 Autor del instrumento: Bach. Anggela Lorena Ortiz Dorado

1.5 Mención: Docencia Universitaria

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta expresado en un lenguaje apropiado.					✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el programa de estrategias de enfoque constructivista y su influencia en el aprendizaje significativo.					✓
CONSISTENCIA	Se observa concisión en la elaboración del instrumento.					✓
COHERENCIA	En los ítems trabajados.				✓	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

CS Scanned with CamScanner

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

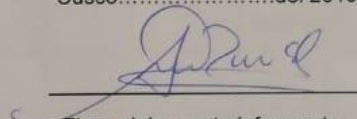
VB para su Aplicación. Excelente

IV. SUGERENCIAS

Seguir Valiendo el Instrumento para una mejor Aplicación

V. PROMEDIO VALORATIVO 90%

Cusco.....del 2019.



Firma del experto informante

D.N.I. 25771221 fono. 984239165



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante: *Aparza Medrano René Esteban*
- 1.2 Cargo e institución donde labora: *Jefe Unidad Acad. Pedagógica - La Salle*
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO.
- 1.4 Autor del instrumento: Bach. Anggela Lorena Ortiz Dorado.
- 1.5 Mención: Docencia Universitaria.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta expresado en un lenguaje apropiado.					✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el programa de estrategias de enfoque constructivista y su influencia en el aprendizaje significativo.					✓
CONSISTENCIA	Se observa concisión en la elaboración del instrumento.					✓
COHERENCIA	En los ítems trabajados.					✓
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓





VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO
CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante... HERMOZA ATAU S. N. CHI MARCO
 1.2 Cargo e institución donde labora... T.S.F.P. LA SALLE
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO.
 1.4 Autor del instrumento: Bach. Anggela Lorena Ortiz Dorado
 1.5 Mención: Docencia Universitaria

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta expresado en un lenguaje apropiado.				✓	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el programa de estrategias de enfoque constructivista y su influencia en el aprendizaje significativo.				✓	
CONSISTENCIA	Se observa concisión en la elaboración del instrumento.					✓
COHERENCIA	En los ítems trabajados.				✓	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

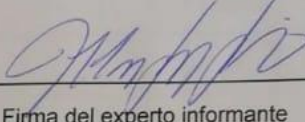
.....PROCEDE SU APLICACION.....
.....
.....

IV. SUGERENCIAS

.....
.....
.....

V. PROMEDIO VALORATIVO..... 90 %

Cusco.....del 2019.



Firma del experto informante

D.N.I. 25328851 fono. 993262116





**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante... *HERMOZA... ATAUSSIMCHI... MARGO*
- 1.2 Cargo e institución donde labora... *J.P.R.P. ... La SALLE...*
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO.
- 1.4 Autor del instrumento: Bach. Anggela Lorena Ortiz Dorado.
- 1.5 Mención: Docencia Universitaria.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta expresado en un lenguaje apropiado.				/	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				/	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					/
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el programa de estrategias de enfoque constructivista y su influencia en el aprendizaje significativo.					/
CONSISTENCIA	Se observa concisión en la elaboración del instrumento.				/	
COHERENCIA	En los ítems trabajados.					/
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PARCELA DE SU APLICACION

IV. SUGERENCIAS

V. PROMEDIO VALORATIVO 90-%

Cusco.....del 2019.

[Handwritten Signature]

Firma del experto informante

D.N.I. 25328856 fono. 993262116



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO
CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del Informante... *Macias Santos Celina*
 1.2 Cargo e institución donde labora... *I SEP La Salle*
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO.
 1.4 Autor del instrumento: Bach. Anggela Lorena Ortiz Dorado
 1.5 Mención: Docencia Universitaria

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta expresado en un lenguaje apropiado.					✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el programa de estrategias de enfoque constructivista y su influencia en el aprendizaje significativo.					✓
CONSISTENCIA	Se observa concisión en la elaboración del instrumento.					✓
COHERENCIA	En los ítems trabajados.				✓	
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

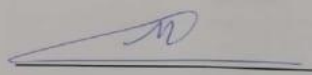
Si Procede su aplicación

IV. SUGERENCIAS

V. PROMEDIO VALORATIVO

90 %

Cusco.....del 2019.



Firma del experto informante

D.N.I. *25319269* fono. *984110803*



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del Informante Macias Doroteo Roldan M

1.2 Cargo e institución donde labora I.S.E.P. La Salle

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO.

1.4 Autor del instrumento: Bach. Anggela Lorena Ortiz Dorado.

1.5 Mención: Docencia Universitaria.

II. ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN:

INDICADOR	CRITERIO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
CLARIDAD	Esta expresado en un lenguaje apropiado.					✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el programa de estrategias de enfoque constructivista y su influencia en el aprendizaje significativo.					✓
CONSISTENCIA	Se observa concisión en la elaboración del instrumento.					✓
COHERENCIA	En los ítems trabajados.					✓
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓



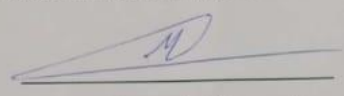
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede en aplicación

IV. SUGERENCIAS

V. PROMEDIO VALORATIVO *100 %*

Cusco.....del 2019.



Firma del experto informante
D.N.I. *75319269* fono. *98411280 3*

Apéndice E. Imágenes de la aplicación de los instrumentos



Entrega de los instrumentos a cada docente.



Verificación del llenado de las encuestas.



Recojo de encuestas de docentes participantes.