

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN  
ESCUELA DE POST GRADO**



=====

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA  
U.N.D.A.C PASCO**

=====

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAGISTER  
EN PSICOLOGÍA  
MENCIÓN: INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA E INVESTIGACIÓN**

**Lic. Jéssica Dina, FLORES PUCUHUANCA.**

**HUÁNUCO- PERÚ  
2015**

## **DEDICATORIA**

**A Dios por sus bendiciones  
Amis padres Júlio y Antonia  
por su Apoyo y comprensión  
Amis Hermanas Jackeline y  
Lucia por sus sábios consejos  
que supieron brindarme**

**A mis amigos por  
acompañarme en esta  
experiencia y por formar parte  
de mi vida  
A mis profesores que a lo largo  
de la carrera hicieron lo mejor  
de sí para compartir sus  
Conocimientos y enseñanzas.**

## **AGRADECIMIENTO**

- A Dios todopoderoso, por darme la sabiduría del día a día y la fe necesaria para salir adelante.
- A mis padres y hermanas por ayudarme con paciencia, cariño en la trayectoria de esta investigación a la vez en mi preparación para mi superación profesional.
- A la Doctora Lilia Campos Cornejo, por todo el tiempo que estuvo dedicada a orientarme y darme sus mejores observaciones en la realización de esta Tesis. Atender todas mis inquietudes en forma oportuna, certera y con la mejor disposición.
- A los Docentes de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco en especial de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación por su gran apoyo para la aplicación de los instrumentos de evaluación para los resultados de dicha investigación.
- A todos los trabajadores involucrados en el desarrollo de esta investigación, por su apoyo y colaboración.
- A todos aquellos profesores que me brindaron asesoría durante el desarrollo de esta investigación.
- A mis familiares, amigos y compañeros de trabajo que me apoyan y colaboran con mi crecimiento profesional y personal.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Facultad de Educación de la UNDAC-Ciclo 2014-I de Pasco. Así mismo determinar los niveles y la relación de los componentes emocionales y del desempeño docente. Los métodos empleados en el presente estudio es el descriptivo correlacional, la técnicas que se utilizó es la Encuesta y como instrumentos para recolectar información fueron el Cuestionario de ICE Baron sobre inteligencia emocional y el Cuestionario sobre el desempeño Docente los cuales muestran validez y confiabilidad, y fueron aplicados a una muestra de 30 Docentes de la Facultad de Educación de la UNDAC de Pasco, obteniendo los siguientes resultados:

De acuerdo a la hipótesis planteada se ha determinado relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente así como con los componentes emocionales: intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo. *En cuanto a la inteligencia emocional* el mayor porcentaje de la muestra 40% presentan alta capacidad emocional, un 27% baja capacidad emocional igual otro 27% muy baja capacidad emocional y solo un 6% presentan nivel promedio. Tiendo en cuenta los Niveles de los Componentes Emocionales en los Docentes, se observa que en el componente intrapersonal la mayoría 87% presenta niveles bajos y

muy bajos, seguidos por baja capacidad emocional en manejo de estrés, sin embargo hay un buen porcentaje con alta capacidad en el componente estado de ánimo y muy alto en el componente intrapersonal.

En relación *al* desempeño de los Docentes el mayor porcentaje (76%) de la muestra presentan alto desempeño seguido por el (17%) nivel promedio y un (7%) de Docentes se ubican con muy alto desempeño. Según los componentes del desempeño docente, en estrategias didácticas la mayoría se ubican en los niveles Bajo y promedio, en el componente psicosocial la mayoría presenta un nivel alto, igual en cuanto al uso de materiales didácticos y capacidad pedagógica.

**PALABRAS CLAVES:** Inteligencia Emocional, Desempeño Docente

## ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between emotional intelligence and Teaching Performance in Faculty of Education UNDAC-Cycle 2014-I of Pasco. Also determine the levels and the relationship of emotional components and teacher performance. The methods used in this study is descriptive correlational, the techniques used is the Survey and as tools for collecting information were Questionnaire ICE Baron on emotional intelligence and performance Teacher Questionnaire which show validity and reliability, and were applied to a sample of 30 teachers of the Faculty of Education of the UNDAC of Pasco, with the following results:

According to the hypotheses have been given significant relationship between emotional intelligence and teacher performance as well as the emotional components: intrapersonal, interpersonal, adaptability, stress management and mood. In terms of emotional intelligence the highest percentage of the sample 40% have high emotional capacity, 27% lower emotional capacity equal to another 27% very low emotional capacity and only 6% have average. Given Levels of Emotional Components Teachers, shows that the component intrapersonal most 87% have low and very low levels, followed by low emotional stress management capacity, however there is a good percentage with high capacity in component mood and high in the intrapersonal component.

In relation to the performance of teachers the highest percentage (76%) of the sample at high performance followed by (17%) average level and one (7%) Teachers are placed with high performance. Depending on the components of teacher performance in teaching strategies most are located in the Lower and average levels in the psychosocial component most have high level equal in the use of teaching materials and teaching skills.

**KEYWORDS:** Emotional Intelligence, Teacher Performance

## INTRODUCCIÓN

En 1990, Peter Salovey de Harvard y John Mayer de la New Hampshire, utilizaron por primera vez el término “Inteligencia Emocional”. Este concepto ya había sido perfilado, principalmente por Howard Gardner, quien en 1983 propuso su modelo denominado “Inteligencias Múltiples”, pues las tres últimas de ellas abarcan casi coincidentemente los principales factores de la inteligencia emocional. Finalmente Daniel Goleman en 1996, publica su obra “Inteligencia Emocional”, donde recoge, organiza y describe este concepto con mucha propiedad.

Hoy día, la inteligencia emocional es considerada como el factor de mayor importancia para el éxito familiar, social y laboral. Por tal razón surgió el interés, no solo por conocer más sobre este hallazgo, sino por investigar su aplicación en la Educación Superior. En tal sentido surgió la inquietud por indagar si la inteligencia emocional tiene relación con el desempeño docente dentro de las aulas Universitarias. Es decir, si un docente con mayor inteligencia emocional nuestro mayor desempeño docente a otro con bajo coeficiente emocional.

En el primer capítulo se presenta el problema con sus antecedentes, su importancia, sus alcances y sus límites. Así mismo los objetivos e hipótesis de investigación



En el segundo capítulo se describe los antecedentes, las bases teóricas de acuerdo a las variables estudiadas, las definiciones conceptuales y la operacionalización de las variables

En el tercer capítulo se presenta la metodología donde se señala el tipo, método de investigación la muestra, y técnicas de recolección y procesamiento de los datos.

En el capítulo IV se presentan los resultados, la discusión de los mismo las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

**INDICE**

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	viii
INDICE	x

**CAPITULO I****PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problema Específico	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivo Específico	6
1.4. Hipótesis	7
1.4.1. Hipótesis General	7
1.4.2. Hipótesis Especifica	8
1.5. Variables	13
1.5.1. Variable Independiente	13
1.5.2. Variable Dependiente	13
1.5.3. Variable Intervinientes	13
1.5.4. Operacionalización de Variables	13
1.6. Justificación e Importancia	15
1.7. Viabilidad	17
1.8. Limitaciones de la Investigación	18

**CAPITULO II.****MARCO TEORICO**

2.1. Antecedentes	19
• A Nivel Internacional	19
• A Nivel Nacional	21

• A Nivel Regional	24
2.1.1. Definiciones Conceptuales de las Variables	25
2.2. Bases Teóricas	26
2.2.1. Inteligencia	26
2.2.2. Inteligencias Múltiples	29
a) Inteligencia Interpersonal	31
b) Inteligencia Intrapersonal	31
2.2.3. Las Emociones	32
a) Identificación de las Aptitudes Emocionales	34
• Aptitudes Personales o Intrapersonales	35
b) Los cuatro pilares de la Inteligencia Emocional	37
c) Inteligencia Emocional.	38
d) Inteligencia Emocional y la Motivación	40
• Motivación Intrínseca	44
• Motivación Extrínseca.	45
e) Parámetros Básicos de la Inteligencia Emocional.	46
2.2.4. Desempeño Docente	49
• Relación Docente – Alumno.	52
2.2.5. Factores del Desempeño Docente	54
2.2.6. Evaluación Docente	56
2.2.7. Marco Teórico de la Evaluación Docente	57
2.2.8. Evaluación del Desempeño Docente	59

### **CAPITULO III.**

#### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Método.	63
3.2. Tipo de Investigación	63
3.3. Diseño y Esquema de la Investigación	64
3.4. Población y Muestra	65
3.5. Técnica de Recolección de Datos	66
• Instrumentos de Recolección de Datos.	66

3.6. Métodos de Análisis de Datos	82
<b>CAPITULO IV</b>	
RESULTADOS	83
Prueba de Hipótesis.	93
<b>CAPITULO V</b>	
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	105
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	114
BIBLIOGRAFIA	115
ANEXOS	

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La sociedad actual, sociedad de la información y del conocimiento, se caracteriza por la complejidad del mundo industrial y tecnológico, y por una tendencia a la mundialización económica y cultural. Por ello, exige el uso de todas nuestras capacidades y de nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder conseguir un desempeño efectivo y afrontar los continuos cambios que se nos imponen. Sin embargo, en muchos casos, las herramientas que utilizamos para lograr estos objetivos no son las más adecuadas y solo conducen a la frustración, la ansiedad o al estrés, que nos hace comportarnos de una manera inadecuada tanto con nosotros como con los demás. (Ibarrola, 2008).

Hoy día, la inteligencia emocional es considerada como el factor de mayor importancia para el éxito familiar, social y laboral, y siendo la

finalidad de la educación formar estudiantes emocionalmente competentes (capaces de reconocer y manejar sus emociones) y, por lo tanto, de relacionarse con los demás de forma adecuada y pacífica, surge el planteamiento de una educación emocional como forma de implicar al proceso educativo en la búsqueda de este logro y para ello es importante conocer si la inteligencia emocional tiene relación con el desempeño profesional del docente dentro de las aulas Universitarias. Es decir, si un docente con mayor inteligencia emocional muestra mayor desempeño docente en relación a otro con bajo coeficiente emocional.

Por otro lado, en el campo de la Educación hay una necesidad de mejorar la calidad educativa no solo desde una perspectiva académica y administrativa sino aún más importante desde el rol docente y su influencia en la formación integral de los estudiantes; en nuestro caso particular, nos interesa aproximarnos a los Docentes de educación superior porque son los responsables de la formación de los futuros profesionales en Educación, y porque hay que reflexionar y plantear la necesidad de formar profesionales que no solo destaquen en conocimientos relacionados a su especialidad, sino también sean personas integrales y ciudadanos comprometidos con la cultura, la historia y el bienestar de nuestra sociedad.

El docente emocionalmente inteligente es, entonces, el encargado de formar y educar al alumno en competencias como el conocimiento de

sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos de forma adecuada a los demás.

Para que el profesor 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. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones.

El desarrollo de los recursos emocionales del docente debe ser el primer paso para emprender este cambio educativo. El maestro emocionalmente inteligente debe contar con los suficientes recursos emocionales que acompañen el desarrollo afectivo de sus alumnos. Con ello, establece un vínculo saludable y cercano con ellos, comprende sus estados emocionales, y les enseña a conocerse y a resolver los conflictos cotidianos de forma conciliadora y pacífica.

La formación universitaria tiene el propósito de dotar a las personas de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan desempeñar una actividad laboral específica. En este proceso, generalmente, la influencia de los Docentes no solo es desde el aspecto cognoscitivo y académico, sino más importante aún las actitudes,

características personales y emocionales son de suma importancia en la formación de la personalidad de los estudiantes universitarios.

Se observan en los estudiantes reacciones distintas ante diversas situaciones en relación a su adaptación a la vida universitaria, unos índices elevados de fracaso escolar, dificultades para concentrarse, comprensión de aprendizaje, estrés ante los exámenes, abandonos en los estudios universitarios, etc. Estos hechos provocan estados emocionales negativos, como la apatía o la depresión; y, en algunos casos, llegan a intentos de suicidio. Todo ello está relacionado con deficiencias en la madurez y el equilibrio emocional que reclaman una atención por parte del sistema educativo, pero para ello el Docente debe mostrar estabilidad en el aspecto emocional en la relación con los estudiantes universitarios.

En tal sentido es importante, realizar el presente estudio para determinar si existe o no relación entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA GENERAL.**

- ¿Cuál es la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la



Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión,  
Ciclo 2014 – I?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuáles son los niveles de la inteligencia emocional de los docentes, en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Ciclo 2014 – I?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Ciclo 2014 – I?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y los componentes emocionales (intrapersonales, interpersonales, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo) en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Ciclo 2014 – I?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en las Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 1.3.2.1. Identificar los niveles de los componentes emocionales en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.
- 1.3.2.2. Identificar los niveles de desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.
- 1.3.2.3. Establecer la relación entre el desempeño docente y los componentes emocionales intrapersonales en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.
- 1.3.2.4. Establecer la relación entre el desempeño docente y los componentes emocionales interpersonales en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.
- 1.3.2.5. Establecer la relación entre el desempeño docente y los componentes emocionales Adaptabilidad en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

1.3.2.6. Establecer la relación entre el desempeño docente y los componentes emocionales Manejo del estrés en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

1.3.2.7. Establecer la relación entre el desempeño docente y los componentes emocionales estado de ánimo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

## **1.4. HIPÓTESIS**

### **1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:**

#### **HIPÓTESIS NULA:**

- NO Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2013 -I.

#### **HIPÓTESIS ALTERNA**

- Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2013 -I.

## 1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1.4.2.1. **H<sub>1</sub>**: Los niveles se ubican por encima del promedio de los componentes emocionales en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I

**H<sub>0</sub>**: Los niveles se ubican por debajo del promedio de los componentes emocionales en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I

1.4.2.2. **H<sub>1</sub>**: Los niveles de desempeño docente con relación a su componente estrategia didáctica se ubican por encima del promedio de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I,

**H<sub>0</sub>**: Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente estrategia didáctica se ubican por debajo del promedio de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I,

1.4.2.3. **H<sub>1</sub>**: Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente Aspecto psicosocial se ubican por encima del promedio de la Facultad de Ciencias de

la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I.

**H<sub>0</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente Aspecto psicosocial de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ubican por debajo del promedio

1.4.2.4. **H<sub>1</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente materiales didácticos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I es significativa.

**H<sub>0</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente materiales didácticos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ubican por debajo del promedio

1.4.2.5. **H<sub>1</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente capacidades pedagógicas de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ubican por encima del promedio.

**H<sub>0</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente capacidades pedagógicas de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ubican por debajo del promedio.

1.4.2.6. **H<sub>1</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente responsabilidad de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ubican por encima del promedio.

**H<sub>0</sub>:** Los niveles de desempeño Docente con relación a su componente responsabilidad de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ubican por debajo del promedio.

1.4.2.7. **H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional intrapersonal en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional intrapersonal en la Facultad de Ciencias de la Educación de la

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

1.4.2.8. **H<sub>1</sub>** Existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional interpersonal en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I. están por encima del promedio.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional interpersonal en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I están por debajo del promedio.

1.4.2.9 **H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional de Adaptabilidad en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional de Adaptabilidad en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

1.4.2.10. **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional de Manejo del estrés en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional de Manejo del estrés en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

1.4.2.11. **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional estado de ánimo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional estado de ánimo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -I.



## 1.5. VARIABLES

### 1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:

- Inteligencia Emocional de los docentes de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

### 1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE:

- Desempeño Docente de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la facultad de ciencias de la educación.

### 1.5.3. VARIABLES INTERVENIENTES

- Docentes Nombrados y contratados
- Docentes a tiempo completo
- Docentes del nivel Inicial, Primaria y Secundaria

### 1.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE.	DIMENSIONES	INDICADORES
	I.- INTELIGENCIA EMOCIONAL INTRAPERSONAL	a) Comprensión emocional de sí mismo b) Asertividad c) Auto concepto d) Autorrealización e) Independencia
	II.- INTELIGENCIA	a) Empatía

(V-I) INTELIGENCIA EMOCIONAL	EMOCIONAL INTERPERSONAL	b) Relaciones interpersonales c) Responsabilidad social
	III.- ADAPTABILIDAD	a) Solución de problemas b) Prueba de la realidad c) Flexibilidad
	IV.- MANEJO DE ESTRES	a) Tolerancia a la tensión b) Control de impulsos
	V.- ESTADO DE ANIMO GENERAL	a) Felicidad b) Optimismo
(V.D) DESEMPEÑO DEL DOCENTE	I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	a) Planeamiento b) Contenidos c) Metodología d) Evaluación
	II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	a) Motivación b) Interacción c) Hábitos y responsabilidad
	III.- MATERIALES DIDACTICOS	a) Diseño y elaboración b) Selección de medios y materiales c) Clasificación de materiales d) Empleo de medios y materiales
	IV.- CAPACIDADES	a) Grado de dominio de los contenidos que imparte b) Calidad de su comunicación verbal y no verbal c) Contribución a la formación de

UNIVERSITARIO	PEDAGÓGICAS	valores y desarrollo de capacidades valorativas d) Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica
	V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	a) Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase b) Cumplimiento de normatividad c) Grado en que el docente tiene preparado sus clases d) Relación profesor alumno
VARIABLE INTERVENIENTE	DOCENTES	a) Nombrados b) Contratados c) Nivel Inicial d) Nivel Primaria e) Nivel Secundaria

### 1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La investigación se orienta a estudiar y analizar un problema donde intervienen la relación de dos variables que son muy importantes en el desarrollo de las relaciones humanas y laborales donde el docente cumple un rol preponderante para el logro de los fines y objetivos de la Universidad.

La importancia de la Inteligencia Emocional interviene en mayor medida en el logro del éxito familiar, educacional, social y laboral. Más que la capacidad de análisis, síntesis y generalizaciones lógico-

matemáticas que ofrece la inteligencia intelectual y que se mide por un CI, la inteligencia emocional dota al ser humano de la capacidad de conocerse mejor a sí mismo, de identificar y controlar sus emociones, de sentir autoestima de mantener una alta motivación y habilidad para actualizarse constantemente dentro de una libertad adecuada. A este aspecto intrapersonal debe sumarse el interpersonal, dentro del cual, la persona es eficiente en comunicar sus ideas con asertividad, en alcanzar un alto grado de empatía, de respetar el derecho de los demás dentro de una flexibilidad y responsabilidad; así como de aportar soluciones útiles ante los problemas.

La inteligencia emocional es susceptible de incrementarse con un trabajo de educación y formación de sus componentes. Estos componentes, desarrollados en alto grado, forman una persona que se desenvuelve con éxito en sus relaciones con los demás. Es así como en cualquier persona de éxito en su trabajo, se atribuye esto a la inteligencia emocional en un 80%, mientras que solo el 20% del mismo se puede atribuir a la inteligencia cognoscitiva.

Nos permite tener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes universitarios, las emociones determinan cómo respondemos, nos comunicamos, nos comportamos y actuamos en el trabajo; por tanto estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia

emocional, deben ser tomadas en cuenta en nuestra realización personal y social especialmente en las aulas de clase para influir positivamente ante los estudiante.

Por tal razón, cualquier estudio sobre inteligencia emocional es útil y aporta conocimientos que conllevan a mejorar la calidad de vida de los individuos en una sociedad. En tal sentido, este estudio pretenderá investigar qué tipo de relación existe entre la cantidad de inteligencia emocional del trabajador como docente en la Universidad y el puntaje que alcance en el desempeño docente.

#### 1.7. VIABILIDAD

Se aplicaron instrumentos de medición válidos y confiables, que servirán a estas y otras investigaciones similares.

Todos estos resultados nos permitirán conocer las características de los docentes de la universidad nacional “Daniel Alcides Carrión de Pasco” con la finalidad de proponer estrategias que optimicen los recursos humanos que serán muy importantes para mejorar nuestro estado de equilibrio emocional en el trato con nuestros alumnos, , por los motivos expuestos consideramos que el proyecto es **ADECUADO Y VIABLE pertinente y trascendente** pues el manejo de la inteligencia emocional nos permitirá dirigir y equilibrar las emociones, la forma cómo responden, se comunican, se

comporten y funcionan el trabajo académico frente a los alumnos, lo que facilitan la eficacia y a la eficiencia del Desempeño Docente.

Pues consideramos que el trabajo está conformado por un profesional en Educación, empleando bibliografías actualizadas, financiamiento económico por la tesista y accesos a la información en general

#### **1.8. LIMITES DE LA INVESTIGACIÓN**

Los resultados de la investigación serán generalizados únicamente de los docentes Universitarios de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión del Departamento de Cerro de Pasco.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

##### **➤ A NIVEL INTERNACIONAL**

Vaillant (2000, Pag.03) “analizo el comportamiento de noventa y cinco estudiantes de la universidad de Harvard, desde sus años de estudiantes universitarios hasta llegar a la mediana edad. No fueron los del CI más alto los que ganaron dinero como ejecutivos de empresa ni los que lograron mayores reconocimientos en una carrera docente. Este estudio demuestra que el CI no permite predecir el éxito que una persona podrá tener en su trabajo y, por lo tanto, en otras esferas de su vida, incluyendo la salud mental y física, y sus relaciones familiares y sociales”.

La importancia de la inteligencia emocional es sostenida por Muñúzuri (2000, Pág. 06) al decir que “Estudios recientes en la Universidad de Harvard, han demostrado que los verdaderos líderes, poseen un alto grado de inteligencia emocional (E.Q.) en

función de sus componentes: conocimiento de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía, y habilidades sociales”.

En cuanto a experiencia con adultos, García y colaboradores (2000, Pág.01) informan que “Basándose en estudios anteriores realizados por los autores con otros especialistas y reportados por la literatura; se aplicó un grupo de pruebas psicológicas tradicionales y otras creadas por este estudio para determinar el estado emocional e intelectual de una muestra de trabajadores de un policlínico de la ciudad de Lima. Por otro lado, utilizando una escala de Licker se determinó la competencia profesional percibida por los directivos, así como la percibida por los mismos profesionales. Se correlacionaron los resultados y comprobamos que la tensión que produce el trabajo en la comunidad influye en el funcionamiento cognitivo de los profesionales de la salud, el desarrollo de la habilidad de escuchar pacientemente mejora en gran medida la competencia profesional en la atención primaria de la salud y se recomienda realizar intervenciones psicopedagógicas y gerenciales para mejorar el estado emocional de los trabajadores de la salud”.

-Gordillo (1999, Pág. 01) estudió la relación entre las experiencias tempranas parentales y la satisfacción marital con la inteligencia emocional, indicando al respecto lo siguiente. “El propósito de este estudio fue investigar la relación existente entre Experiencias



Tempranas Parentales, Satisfacción Marital e inteligencia Emocional. La muestra de la presente investigación estuvo constituida por 138 empleados administrativos de universidades privadas, casados de los cuales el 55.1% son mujeres y 44.9 son varones. La muestra tiene una media de edad de 35.77. Un 59.4% de los sujetos han terminado una carrera universitaria o postgrado. Los sujetos se eligieron en un muestreo de carácter accidental, el estudio es exploratorio y se utilizaron para su medición la Escala de Lazos Parentales (Parker,1979); la Escala de Satisfacción Marital (Pick y Andrade, 1988a, 1988b) y el Inventario de Inteligencia Emocional (Bar On, 1997). Se encontraron correlaciones entre todas las variables con niveles de significancia”.

La mayoría de los antecedentes parecen apoyar la idea de que la Inteligencia Emocional depende en alguna medida de las experiencias tempranas del hogar, que la Inteligencia emocional es susceptible de ser mejorada y que el éxito en los adultos, depende en gran medida, del grado de Inteligencia Emocional que posean. Ya que en este Proyecto de tesis se correlaciono la Inteligencia Emocional con el desempeño Docente

#### ➤ **A NIVEL NACIONAL**

- Reyes, I. y otros (2010) en el estudio sobre la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Facultad de agropecuaria y

Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique guzmán y Valle es Buena.

El nivel de la Inteligencia Emocional en los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición, es bueno, pero falta aún desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales

El nivel del desempeño docente, en el proceso de enseñanza aprendizaje, en la Facultad de Agropecuaria y Nutrición es muy bueno. Evaluando la inteligencia emocional; en la autoconciencia, se observó la falta de confianza en sí mismo, el reconocimiento y aceptación como tal por parte de algunos docentes. El autocontrol es favorable en los docentes de la FAN, saben controlar sus emociones y actúan responsablemente en el desempeño laboral. La automotivación es positiva, muestran deseos de superación, iniciativa y optimismo frente a los obstáculos. En la empatía hay una deficiencia en el reconocimiento de las emociones en los demás. En las relaciones interpersonales falta practicar las estrategias y formas de relacionarse afectuosamente y efectivamente, comunicarse con asertividad sus sentimientos hacia los demás.

El desempeño docente es favorable respecto al a didáctica, aplican procedimientos y técnicas adecuadas para el desarrollo de su clase. En lo personal, es ordenado, responsable y se

desenvuelve en forma ética. En la motivación fomenta la participación, expectativas y refuerza el interés en los alumnos en su clase. Los docentes de la FAN brindan orientación académica, motiva el trabajo en equipo, dialoga y aconseja a los estudiantes. La apreciación de la habilidad general para la enseñanza en los docentes de la FAN es muy buena, muestran capacidad para enseñar y cumplir con las expectativas de los estudiantes.

La inteligencia emocional establece y mantiene la calidad de las relaciones interpersonales. La inteligencia emocional nos da la capacidad de motivarnos a nosotros mismos de preservar en el empeño; de controlar los impulsos; de evitar que la angustia infiera con nuestras facultades racionales y la capacidad de empalmar y confiar en los demás. Una persona con alta inteligencia emocional, es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores habilidades de percepción, comprensión y manejo de las emociones de los demás.

Las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo; el mundo laboral no solo se nos juzga por nuestra formación o experiencia, sino también por el modo como nos relacionamos con los demás. El problema de tener bajos niveles de inteligencia emocional sería déficit en el bienestar físico y psicológico, disminuye la calidad de relaciones interpersonales, descenso en el rendimiento académico y desempeño docente. El principal agente responsable de la

educación emocional de los hijos es la familia; los problemas del fracaso escolar no se deben a una falta de capacidad intelectual, si no hay dificultades asociadas a experiencias emocionalmente negativas que se expresan en un comportamiento problemáticos y conflictos interpersonales.

➤ **A NIVEL REGIONAL**

- Teci (2006), El nivel de inteligencia emocional de los docentes de la Universidad continental se ubica en la categoría promedio. Significa que poseen una capacidad emocional adecuada, pero existe alguna dimensiones que deberán ser corregidas pues dificultan el dominio pleno de esta inteligencia, demuestra que los directores que conforman la muestra de su estudio presentan un coeficiente e inteligencia emocional de nivel medio, es decir tienen una capacidad emocional adecuada promedio.

- Ruiz (2004) encuentra que docentes y administrativos presentan niveles adecuados de inteligencia emocional. Se puede considerar como fortaleza los subcomponentes flexibilidad y control de impulso, también el componente manejo de estrés. Santiago en el (2007) confirma la presencia de bajas manifestaciones de la inteligencia emocional del director en los indicadores intrapersonal, interpersonal y capacidad emocional. Sobre el diseño y la muestra, Ruiz (2004), - - - Teci (2006) y Santiago (2007) realizan un estudio descriptivo comparativo y seleccionan su muestra de forma probabilística. De las investigaciones observadas sólo Teci (2006)

utiliza el inventario de Ice BarOn, constituido por 133 ítems y que presenta una adaptación peruana por Nelly Ugariza, como la empleada por la investigación. Con respecto al Desempeño Docente en el aula, los docentes de la Universidad Continental, presentan un desempeño situado en la categoría muy alto, contrariamente Santiago (2007) en el único antecedente sobre desempeño docente que se encontró, resalta el bajo nivel de desempeño docente en casi la mitad del profesorado, pero en la secundaria de adultos. En general, el estudio encuentra que existe una relación directa entre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en el Aula en la Universidad Continental de la ciudad de Huancayo. Entonces se demuestra que existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y la gestión pedagógica. Específicamente existe una relación significativa entre el componente intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, estado de ánimo y la gestión pedagógica.

- Santiago (2007) muestra una correlación positiva considerable entre inteligencia emocional del director y desempeño de los docentes.

### **2.1.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES**

Se entiende por Inteligencia Emocional el grado en que una persona utiliza con inteligencia los componentes emocionales intrapersonales e interpersonales.

Se entiende por Desempeño Docente las habilidades que cada persona posee para desenvolverse en el aspecto laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. INTELIGENCIA**

Para hablar de Inteligencia es necesario primero recapacitar en nuestro entorno. Es decir, debemos mantener la perspectiva de la realidad que se vive para cualquier concepto de inteligencia que se adopte, esté vigente dentro del medio al que corresponde.

Es decir, que, así como el mundo tiende a un nuevo orden, el mismo ser humano tiende a cambios éticos y actitudinales. Dentro de estos cambios interesan los que tienden a explicar el mundo objetivo y a convivir eficientemente, para lo cual, el proceso de pensamiento, el control de emociones y la convivencia social es fundamental.

Gonzales (2000, Pág. 9) menciona dentro de su desarrollo a DKUCKER (1993). Indicando que “da las claves para la definición de la sociedad actual. Una sociedad del conocimiento y de la información donde, fundamentalmente, van a primar la inteligencia y el conocimiento como los factores más importantes del progreso social y económico. Una sociedad donde la ética de la responsabilidad sustituirá a la

ética de la obligación. En donde los profesionales serán trabajadores del conocimiento, es decir, personas cuyo trabajo no dependerá de lo que les diga otro, sino de si mismo”.

La inteligencia emocional, es un término acuñado por dos psicólogos de la Universidad de Yale (Peter Salovey y John Mayer) y difundida mundialmente por el periodista y escritor Daniel Goleman; se refiere a la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás.

*La inteligencia emocional, es aprendida a medida que avanzamos por la vida y aprendemos de nuestras experiencias: nuestra aptitud en ese sentido puede continuar creciendo. La gente mejora esta aptitud, a medida que adquiere destreza para manejar sus propias emociones e impulsos, se motiva y afina su habilidad empática y social este crecimiento en la inteligencia emocional se designa Madurez.*

Al respecto, Pastor y Sastre (1994) indican que la inteligencia es la “capacidad del individuo para establecer relaciones entre informaciones de las que dispone, que le permiten estructurar y categorizar el saber”.

Bellido (2001, Pág. 1 y 2) indica que “Tradicionalmente, querámoslo o no, se entiende por inteligencia el conjunto de una serie de condiciones mentales que abarcan algunos aspectos del pensamiento humano. No todos”. Y agrega: Se entiende por inteligencia como la capacidad de organizar dichos aspectos del pensamiento para la mayor eficacia de la consecuente acción (entendida como actividad humana). Entre estos aspectos, se da verdadera importancia, en una persona inteligente, a la capacidad de raciocinio, a la posesión de una memoria eficaz, selectiva y rápida, y a la destreza o agilidad en el procesamiento de las ideas”.

Respecto a una inteligencia general, Paick (2001, Pág. 6, 7 y 8) indica lo siguiente “Hay fuertes argumentos que apoyan la teoría de un solo tipo general de inteligencia. La evidencia más convincente para un modelo de un único factor general de inteligencia es la existencia de pruebas de un factor general que determina el nivel de inteligencia de cada individuo. Esto también se conoce como el “positive manifold” (correlación positiva entre diferentes test cognitivos, Spearman, 1904). Adicionalmente existen correlaciones muy altas entre el CI y tareas muy sencillas, lo que apoya la teoría de una inteligencia general (Eysenck, 1982)”.



El criterio de una inteligencia general, que sustentan varios autores, se basan en algunas correlaciones arbitrarias. Es decir, si se encuentra una correlación significativa (aún en una pequeña cantidad) entre dos tipos de habilidades cognitivas, entonces es una misma propiedad la que está actuando en esa capacidad. Por ejemplo, si una persona presenta un buen desempeño en habilidades verbales y en matemáticas, o en el tiempo de reacción, entonces debe existir un factor que produce tal resultado; este factor, es para estos autores denominado inteligencia general. Sin embargo, los que han tenido experiencias en orientación vocacional, han observado que las varias aptitudes y habilidades no guardan una correlación significativa entre sí. Por lo que es de suponer que una inteligencia única es una postura inconsistente con la experiencia Psicológica.

### **2.2.2. INTELIGENCIAS MULTIPLES**

Pueyo (1999, Pág. 6), indica lo siguiente “El Modelo M. H. Gardner propone la siguiente definición de inteligencia: es un potencial psicobiológico para resolver problemas o crear nuevos productos que tiene valor en su contexto cultural”.

A continuación, se presentan algunos criterios, resumidos, que debe cumplir esta idea de inteligencias múltiples de Gardner y que menciona Pueyo (1999, Pág.6).

- a) Pueden ser afectadas aisladamente por lesiones cerebrales.
- b) Podemos detectar individuos excepcionales en un dominio particular, lo que llamamos también talento.
- c) Que tenga un núcleo identificable y aislado de operaciones que constituyen la base operativa de esa inteligencia.
- d) Ha de tener un curso de interacción particular a lo largo del desarrollo individual.
- e) Debe tener una justificación evolutiva y una determinada funcionalidad en este contexto.
- f) Tienen que tener apoyo de la investigación psicométrica; esencialmente tiene que mostrar variabilidad interindividual como disposiciones, y, por tanto, poder evaluarse con una cierta objetividad.

Los criterios generales de Gardner (mencionados solo algunas), identifican una inteligencia que la ciencia ha descubierto, cuando por alguna lesión, el individuo pierde alguna función intelectual y no otras. Además, existen facultades mayores desarrolladas que otras, que, dentro de una interacción social puede ser incrementada. Esta inteligencia es una propiedad mental evolutiva y funcional para adaptar al individuo al contexto. Y finalmente, puede ser susceptible de algún grado de medición.

De las ocho inteligencias que propone Gardner a saber.

- Inteligencia Musical
- Inteligencia corporal – cenestésica
- Inteligencia lingüística
- Inteligencia Lógico – matemática
- Inteligencia espacial
- Inteligencia interpersonal
- Inteligencia intrapersonal
- Inteligencia naturalista

Basta con transcribir las dos que tienen relación directa con la inteligencia emocional, que Lapalma (2000; Pág. 4) resume así:

**a) LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL.** - Es la capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos, posturas y la habilidad para responder.

Presentes en actores, políticos, buenos vendedores y docentes exitosos, entre otros. La tienen niños que disfrutan trabajando en grupo, que son conscientes en sus negociaciones con pares y mayores, que entienden al compañero.

**b) LA INTELIGENCIA INTRAPERSONAL.** - Es la capacidad de construir una percepción precisa respecto de sí mismo, de organizar y dirigir su propia vida. Incluye la autodisciplina, la auto - comprensión y la autoestima.

Se encuentra muy desarrollada en filósofos, teólogos, psicólogos y entre otros. La evidencian los niños que son reflexivos, de razonamiento acertado y suelen ser consejeros de sus pares.

Estas dos descripciones definen, aunque vaga y ampliamente, el concepto básico sustentado en el trabajo respecto a la inteligencia emocional. Por eso el autor de esta teoría reconoce que Gardner el mérito de haberse aproximado significativamente al concepto de inteligencia emocional que se analiza luego

### **2.2.3. LAS EMOCIONES**

El tema de las emociones es obligado en este estudio, pues son estos impulsos y motivos orgánicos que modifican la conducta, y que por lo tanto, deben ser inteligentemente dirigidos. Este control emocional no consiste en eliminar las emociones, pues ellas son parte esencial del que enriquece la vida, sino utilizarlas en beneficio de hombres y mujeres que buscan el éxito y la felicidad dentro de una convivencia positiva. Así que a continuación se presentan, definen y explican las emociones como una serie de indicadores que intervienen en un aspecto del presente estudio.

Un niño nace con emociones que se expresan sin el control de una mente consciente. Estas emociones son un recurso que conservamos de la evolución para poder sobrevivir, pero, aunque permite cierta comunicación con el medio que le rodea, esta comunicación es primitiva. El control de las emociones se logra en el desarrollo de la personalidad y en una medida para cada individuo.

Las emociones son un recurso valioso para la sobrevivencia del ser humano, pues proveen de motivación y expresión de los sentimientos. Estas emociones son el principal lenguaje en la comunicación interpersonal con la expresión del arcoíris de sentimientos.

Existen muchas definiciones de las emociones. Unos autores, más orientados a la biología pura, los definen como estados biológicos o reacciones electro – químicas que se producen en nuestros cerebros. La mayoría de los psicólogos las pueden definir como experiencias conscientes. Y hay otros que se deciden por una combinación de ambas corrientes, es decir, como una respuesta asociada del sistema nervioso, pues la emoción ocurre cuando hay ciertos estados biológicos, cognitivos y racionales que ocurren simultánea – mente”. (Fernández, 2001, Pág. 1).

Es importante definir con claridad a las emociones, pues son estas las que, en una inteligencia emocional deben reconocerse y orientarse. No es lo mismo definir a la emoción como un fenómeno puramente biológico, con lo cual, se requeriría una intervención farmacológica para controlarla, o bien una intervención farmacológica para controlarla, o bien una intervención a nivel de la neurocirugía o por medio de una esterotaxia, es decir, con una manipulación quirúrgica o el estímulo de ciertas zonas del sistema límbico para lograr el control de las mismas. Ni es lo mismo así mismo considerar a la emoción como un hecho cognoscitivo, lo que requeriría el uso de la razón para provocar la energía motivadora, así como el pensamiento para dirigir adecuadamente la energía emocional que surge desde la psique. Y se tomara a la emoción como una combinación de ambos criterios. La emoción sería tratada y utilizadas con ambas estrategias.

#### **a) IDENTIFICACIÓN DE LA APTITUDES EMOCIONALES.**

Según Goleman (1998), el termino emoción se refiere a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar.

Existen cientos de emociones, junto con sus combinaciones, variables, mutaciones y matices. En efecto,

existe en la emoción más sutilezas de las que podemos nombrar decía el autor

Goleman (1999) en su libro "La Inteligencia Emocional en la empresa ha definido a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, motivarnos y manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. En esta definición Goleman ha considerado cinco aptitudes emocionales, clasificadas a su vez en dos grandes grupos.

- **APTITUDES PERSONALES O INTRAPERSONALES.**

Son las que determinan el dominio de uno mismo. Comprenden las siguientes aptitudes: Autoconocimiento, Autorregulación y la Motivación.

- ✓ **Autoconocimiento.** Consiste en conocer los propios estados internos, preferencias recursos e intuiciones, se enfoca en etiquetar los sentimientos mientras éstos ocurren. Este autoconocimiento comprende, a su vez tres aptitudes emocionales:

- ❖ **Conciencia Emocional.** Reconocimiento de las propias emociones y sus efectos.

- ❖ **Autoevaluación Precisa.** Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.

- ❖ **Confianza en Uno Mismo.** Cereza sobre el propio valer y facultades.
- ✓ **Autorregulación.-** Se enfoca en manejar los propios estados internos, impulsos y recursos. Esta autorregulación está formada por cinco aptitudes emocionales:
  - ❖ **Autodominio.** Mantener bajo control las emociones y los impulsos perjudiciales.
  - ❖ **Confiabilidad.** Mantener normas de honestidad e integridad.
  - ❖ **Escrupulosidad.** Aceptar la responsabilidad del desempeño personal.
  - ❖ **Adaptabilidad.** Flexibilidad para reaccionar entre los cambios.
  - ❖ **Innovación.** Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.
- ✓ **Motivación.** es la tendencia emocional que guía y facilita la obtención de las metas. La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales comprenden:
  - ❖ **Afán de Triunfo.** Orientador de mejorar o responder a una norma de excelencia.
  - ❖ **Compromiso.** Alinearse con los objetivos de un grupo u organización.



❖ **Iniciativa.** Disposición para aprovechar las oportunidades.

❖ **Optimismo.** Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

## **b) LOS CUATRO PILARES DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

El estudio de la inteligencia emocional nos permite salir del campo del análisis psicológico y las teorías filosóficas y ubicarnos en el terreno del conocimiento directo, es estudio y la aplicación.

- ✓ **PRIMER PILAR.** Conocimiento emocional, que crea un espacio de eficiencia personal y confianza, mediante: honestidad emocional, energía emocional, conciencia, retroinformación, intuición, responsabilidad y conexión.
- ✓ **SEGUNDO PILAR.** Aptitud emocional, forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad, ampliando su círculo de confianza y capacidad de escuchar, manejar y sacar el mejor partido del descontento constructivo.
- ✓ **TERCER PILAR.** Profundidad emocional, uno explora maneras de conformar su vida y trabajo con su potencial y

propósito de respaldar esto con integridad, compromiso y responsabilidad.

- ✓ **CUARTO PILAR.** Alquimia emocional, por el cual entendemos nuestro instinto creador y la capacidad de fluir con los problemas y presiones y de competir por el futuro construyendo capacidades de percibir soluciones ocultas y nuevas oportunidades.

En suma, cada uno asume su inteligencia emocional, cambia la forma de esta energía y esto cambia su experiencia de trabajo, la vida y las relaciones sociales.

### c) **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Como un acercamiento al concepto de Inteligencia Emocional, se presenta algunos aportes iniciales. Para ello, como una paradoja que se resume así, Luman (2000, Pág.1) dice que: Vivimos en un mundo en donde mucha gente con un alto coeficiente intelectual (mayor de 160) trabaja para gente con un coeficiente intelectual menor (de 100). Y se pregunta: ¿cuál es la diferencia entre esas dos clases de gente? ¿son herramientas interpersonales, particularmente el atributo de la comprensión o algún valor intelectual?. Y recordando a Goleman, hace mención de la inteligencia emocional. Pareciera que Luman intuye que la diferencia entre esas dos clases de personas depende

directamente de la diferencia inteligencia emocional que posean.

En este desarrollo Aquino (1999, Pág. 3) aporta lo siguiente: “Nadie está libre de frustraciones pequeñas o grandes, intrascendentes o significativas. El asunto está en saber manejar nuestras reacciones, sin caer en el desatino o la irritación. Aristóteles, famoso filósofo griego tuvo mucha razón al sentenciar: “Cualquier persona puede enojarse, eso fácil. Pero enojarse con la persona indicada en la intensidad correcta, en el momento adecuado, por los motivos justos y de la forma más, apropiada, no es fácil.

Aquino refiere que desde el tiempo de Aristóteles ya se tenía conciencia de controlar y dirigir las emociones apropiadamente. Sin embargo, en esta época, donde las relaciones interpersonales son cada vez más complejas, esa necesidad es más evidente. En Enzine (2000, Pág. 7) se lee que la “Inteligencia Emocional es la capacidad que tiene, o puede desarrollar, cada ser humano para crear resultados positivos en sus relaciones consigo mismo y con los demás”. Para Cortese (2001, Pág. 1) “ el termino inteligencia emocional es la capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás. Piero (2001, Pág. 3 y 4) recurre a

dos autores al definirla de la forma siguiente: “Salovey y Mayer definen la inteligencia emocional como subconjunto de la Inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esa información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”.

Las anteriores definiciones fueron agrupadas porque, cada una, desde su enfoque particular, concibe la inteligencia emocional como una capacidad para una convivencia social plena, tanto hacia si mismo como hacia los demás. Esa Inteligencias Social, sumada a la inteligencia en las relaciones consigo mismo y con los demás, definen importantes aspectos de la inteligencia emocional de acuerdo con los criterios que sustente este proyecto de tesis.

#### **d) INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA MOTIVACIÓN.**

Las emociones juegan un papel muy importante en nuestras vidas – la escolar, la universidad y la del aprendizaje permanente a que hoy nos obligan las responsabilidades profesionales y ejecutivas.

Los estados anímicos como la alegría, el entusiasmo o el coraje nos impulsan con la energía emocional adecuada

para llevar adelante con eficiencia cualquier proceso que pase en su vida. Y estados anímicos como la tristeza, el miedo o la cólera perturban, obstaculizan o incluso pueden llegar a invalidar el proceso de esfuerzos profesionales.

Existen cuatro niveles en los que nuestros estados emocionales que afectan nuestro esfuerzo profesional.

1. En una etapa inicial (predisposición, motivación, interés)
2. En una etapa intermedia (perseverancia, persistencia, regularidad del estudio)
3. En una etapa de obstáculos (manejo de las dificultades, de las frustraciones o de la adversidad)
4. En una etapa final (equilibrio emocional en sus sustentos de nuestros conocimientos o en la aplicación de los mismos)

Podemos definir a la motivación como una orientación activa, persistente y selectiva que caracteriza el comportamiento; la motivación es a la vez fuente de actividad y de dirección de esa actividad. Añadamos que la actividad sustentada por una motivación tiene como finalidad el satisfacer una necesidad o, más generalmente resolver un estado interior de tensión.

En este sentido solo aprendemos lo que queremos aprender, nadie nos puede obligar a aprender algo si no

estamos motivados. Por supuesto, podemos estar motivados POSITIVAMENTE (para hacer algo que nos lleva a un premio, beneficio, gratificación) o NEGATIVAMENTE (para eludir un castigo, prejuicio, un daño).

Motivación o motivo son términos estrechamente ligados. Estas palabras derivan del verbo latino *motere* que significa “moverse”, “poner en movimiento”, “estar listo para la acción”. De la misma raíz proviene la palabra “emoción”. Desde un punto de vista psico – físico, la motivación es la capacidad para enviar energía en una dirección específica con un propósito específico. Esa energía es física, emocional e intelectual. En el contexto de la inteligencia emocional, significa usar nuestro sistema emocional para:

- ❖ Potenciar las emociones que favorecen a todo aspecto de la vida (alegría, entusiasmo, perseverancia).
- ❖ Neutralizar los estados de ánimo que obstaculizan los aspectos más importantes de la vida humana. (depresión, tristeza, angustia, miedo, inseguridad, cólera).

Toda motivación parece constar de tres factores básicos:

1. EL DESEO.
2. EL PODER. Si alguien desea lo imposible, lo que sabe positivamente que es inalcanzable para él, no tendrá una verdadera motivación, intensa y sostenida.
3. EL DEBER. No existe meta a la que uno pueda aspirar a llegar, sin hacer absolutamente nada. El secreto de la motivación estriba en que uno debe poner algo de si mismo para lograr lo que desea. Puede tratarse del esfuerzo en el trabajo, en un estudio, etc.

Hay cuatro fuentes de motivación:

- ❖ Nosotros mismos (equilibrio emocional, pensamiento positivo, aplicación de buenas estrategias, seguimiento de rutinas razonables, etc.).
- ❖ Los amigos, la familia y los colegas, en realidad, nuestros soportes más relevantes.
- ❖ Un mentor emocional (real o ficticio).
- ❖ El propio entorno (aire, luz, sonido, objetos motivacionales).

En todos los órdenes de la vida la motivación, es la clave de cualquier logro y progreso.

Los efectos producidos por las emociones positivas y negativas en la motivación intrínseca y la motivación extrínseca de tareas.

**A. Motivación Intrínseca:** La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para autoreforzarse. Se asume que cuando se disfruta ejecutando una tarea se induce una motivación intrínseca positiva. Es más, aquellas emociones positivas que no están directamente relacionadas con el contenido de la tarea también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción.

Las emociones negativas pueden repercutir básicamente de dos formas en la motivación intrínseca. En primer lugar, emociones negativas como la ansiedad, la ira, la tristeza, etc., pueden ser incompatibles con emociones positivas que conduce a la no ejecución de la tarea (conducta de evitación) porque está vinculada con experiencias pasadas negativas. Por lo tanto, además de impedir la motivación intrínseca positiva, las emociones negativas que conlleva a la no ejecución o evitación es el “aburrimiento” por lo que se presume que produce motivación (negativa) para evitar la realización de la tarea y a comprometerse, en su lugar, con otras tareas ya comprometido, en su



lugar, con otras tareas. También existen otras emociones, tales como ansiedad o ira, etc., que puedan producir motivación intrínseca de evitación, no solo porque se relacionen con los resultados, sino porque también se pueden generalizar a los contenidos de la tarea.

**B. Motivación Extrínseca:** La motivación extrínseca se define, en contraposición de la intrínseca, como aquella que procede de fuera y que conduce a la ejecución de la tarea. Todas las clases de emociones relacionadas con resultados se asume que influyen en la motivación extrínseca de tareas. Pekrun (1992) distingue entre emociones prospectivas y retrospectivas ligadas a los resultados.

Considera emociones prospectivas aquellas que están ligadas prospectivamente y de forma directa con los resultados de las tareas (notas, alabanzas de otras personas, etc.) como por ejemplo la esperanza, las expectativas de disfrute anticipatorio producirían motivación extrínseca positiva, es decir, motivación para ejecutar la tarea con la finalidad de obtener resultados positivos. En cambio, la desesperanza puede inducir a un estado de indefensión que comporta la reducción o total anulación de la motivación extrínseca, por no poder alcanzar

resultados positivos o evitar los negativos. Se puede asumir que la motivación extrínseca positiva contribuye efectivamente (conjuntamente con la motivación intrínseca positiva) a la motivación total de la tarea.

Las emociones retrospectivas como la alegría por los resultados, decepción, orgullo, tristeza, vergüenza, ira, etc. funcionan fundamentalmente como evaluativas, como reacciones retrospectivas a la tarea y a sus resultados. Las emociones evaluativas pueden servir de base para desarrollar la motivación extrínseca en la ejecución de tareas.

## **e) PARAMETROS BÁSICOS DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL.**

### **1. AUTOCONOCIMIENTO DE LA EMOCIONES:**

Denominada también autoevaluación, es clave para averiguar cómo hacemos nuestras evaluaciones, cómo somos actores y observadores. Lo que en la práctica necesitamos es incrementar nuestra evaluación con algunas series de reflexiones y tener la valentía de explorar cómo reaccionamos ante las personas y los sucesos de la vida real.

## **2. DIRIGIR LAS EMOCIONES:**

Las emociones no son buenas ni malas, lo que puede tener esta característica es nuestra respuesta. Los componentes de nuestras emociones serían: pensamientos o valoraciones cognitivas, cambios psicológicos o acciones basadas en la excitación nerviosa y nuestras tendencias manifestadas en el comportamiento.

Para tener un buen manejo de la inteligencia emocional, necesitamos tomar el mando de nuestros pensamientos, dirigir oportunamente nuestras excitaciones y llegar a ser buenos solucionando problemas.

## **3. AUTOMOTIVACIÓN:**

La motivación implica usar nuestro sistema emocional para catalizar todo el sistema y mantenerlo en funcionamiento. Hay cuatro fuentes principales de motivación:

- ❖ Nosotros mismos (pensamiento positivo, visualización, respiración abdominal)
- ❖ Amigos, familias y colegas, realmente nuestro soporte más interesante.
- ❖ Un mentor emocional real o ficticio.
- ❖ El propio entorno, objetos y seres motivadores.

## **4. RECONOCIMIENTO DE EMOCIONES EN OTROS.**

El desarrollo de habilidades de comunicación efectivos y la comprensión y valoración de las emociones de los otros, es

cuando la gestión de la inteligencia emocional pasa de intrapersonal a interpersonal.

Las grandes tareas de este parámetro son:

- ❖ **Auto apertura.-** Sensibilidad a los sentimientos del otro y cuidando mucho el lenguaje corporal.
- ❖ **Asertividad.-** habilidad de mantener nuestros derechos, opiniones, creencias y deseos; respetando al mismo tiempo las del otro.
- ❖ **Escucha activa.-** Poner énfasis en desactivar nuestro filtro de recepción, sintetizar las declaraciones del otro, usar frases de dinamización, dar noticia de que somos conscientes de los sentimientos del otro. Respecto a la crítica debemos prepararnos para convertirla en constructiva.

## 5. MANEJO DE LAS RELACIONES.

Comprende 02 ámbitos:

- ❖ El primero es el de las relaciones esporádicas.
- ❖ El segundo el de las relaciones en el tiempo.

Tanto en uno como en otro, los intercambios de cortesías, información sobre hechos, pensamientos, ideas, sentimientos y deseos, deben armonizarse con el grado de sintonía de los dos interlocutores.

#### 2.2.4. CONCEPTO DESEMPEÑO DOCENTE.

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

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral.

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

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 experimental, 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 (gesto de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.).
10. Enseñanza en sentido coloquial, natural y desenvuelto.

**Lafourcade, (1974, Pág. 244)** demostró que los actores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son:

**Motivación:** (alentar a los alumnos a pensar por si 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 detalles, etc.); dominio del

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

**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 puede resumir en conjunto variados indicadores para evaluar el desempeño docente:

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 esto basado sobre la prueba empírica de la investigación.
5. Motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos.
6. Fluidez verbal.
7. Cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

El maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple "Expositor de temas", el docente está obligado a ser la persona que va orientar al alumno tanto en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones profesionales, 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. Nos parece muy importante el maestro; éste no puede enfrentarse al alumno, aunque sean niños, adolescentes, 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 el lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio,

creyendo que con estos modales; ganarse la popularidad del estudiantado. El docente universitario debe ser ecuánime, justo probo, selecto de mente y espíritu.

❖ **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 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 el control de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje se encuentran en las manos del docente, quien solamente enseña en principio que los estudiantes son iguales, entonces los alumnos y alumnas se limitan a aprender casi únicamente lo que reciben del docente. Es un estilo muy común en las universidades.

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 más visto como 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 utilizados en el marco de este estilo son los seminarios, investigaciones, foros, talleres, el estudio y la investigación por equipos, las técnicas de trabajo en grupo.

❖ **Crear un Clima Favorable.**

Es importa 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 principio 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.

### **2.2.5. FACTORES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

En esta investigación se define desempeño docente en el aula de clase, como el nivel de competencias que tiene el docente, según

la evaluación que hacen los mismos docentes de los factores de desempeño que se estructuran en el cuestionario de evaluación.

Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son las siguientes:

- **Didáctica.** Es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejar entender, con una comunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos.
- **Personalidad.** Hace referencia a los rasgos de personalidad del docente en íntima relación con valores y el comportamiento ético personal y profesional del docente.
- **Motivación.** Se refiere al fomento de expectativas y al impulso generador 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 forma el interés de los estudiantes con el propósito de sensibilizar, crear interés y concentración en los objetivos y contenidos de la clase.
- **Orientación.** Se refiere al comportamiento del docente en dirección del apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultorías según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica así como el abordaje sobre problemas

de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

- **Habilidad para Enseñar.** Se refiere a la satisfacción académica y valorativa de la habilidad del docente para la enseñanza. Es la peculiar manera de como el docente tienen competencias que permitan lograr el aprendizaje de los estudiantes a través de la orientación y facilitación sencilla, clara, coherente, sistemática de los contenidos de una asignatura en el aula de clase y, como tal lograr calidad en el rendimiento y logro de resultados en el estudiante.

#### **2.2.6. EVALUACIÓN DOCENTE.**

En la Educación Superior es cada vez más urgente diseñar un programa de evaluación del desempeño docente del profesor, que oriente y estimule la calidad de la labor educativa. Es criterio de una gran mayoría de académicos de una Institución Educativa Superior. Por tal razón, una evaluación sistemática, válida y confiable, permite no solo la oportunidad de descubrir deficiencias para ser corregidas, sino estimular aquellas cualidades que son deseables y reconocer en los docentes que se esfuerzan por mejorar su docencia el mérito que tienen.

### **2.2.7. MARCO TEORICO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

Una de las variables que se habrán de correlacionar en la presente investigación es el punto obtenido en la evaluación del desempeño docente de los profesores titulares de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco, por tal motivo, es necesario definir esta variable. Para ello es menester recordar lo exigente y desgastador que es la tarea docente. El docente permanece sometido a presiones de índole muy variada que debe manejar. Por lo tanto, y es un objetivo colateral del estudio, determinar en qué medida, los docentes, deben manejar sus emociones para mantener unas relaciones interpersonales eficientes y satisfactorias en su desempeño laboral.

Al respecto Castro (1999, Pág. 2) se refiere a este problema con las siguientes palabras; “la situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en su aula no es en la mayor parte de los casos lo idónea para que se produzca el aprendizaje, la falta de hábitos de trabajo y estudio, la agresividad y los cambios sociales a los que el profesor tiene que adaptar su actividad educativa acaban haciendo mella en su propio bienestar personal. Entonces surge el síndrome del profesional “quemado” por su actividad”.

Es un criterio aceptado por muchos que la actividad educativa es altamente estresante. El docente universitario debe tratar, cercanamente, con personas de diferente carácter y temperamento, y cumplir con los objetivos de un programa cada vez más exigente. Si a esto se suma las presiones sociales por el rol y la categoría de su profesión, el estrés aumenta y su estado emocional puede sufrir algún grado de deterioro. Entonces puede ocurrir, si este docente universitario no desarrolla mecanismos que fortalezcan su carácter, que sea abatido por el peso de las presiones y baja su nivel académico en la tarea educadora que desempeña. Este mecanismo podría ser un incremento en el nivel de inteligencia emocional.

Y la misma autora (1999, Pág. 3), agrega: “La actividad docente implica el manejo de habilidades sociales especialmente las requeridas para la resolución de conflictos, para las que la mayoría de nosotros no hemos sido preparados académicamente. Existen comunidades docentes que ya han empezado a manifestar una necesidad de preparación emocional ante ciertas intervenciones psicoeducativas que han de llevar acabo en sus aulas”.

Castro refiere necesidad sostenida en el estudio que se realizara, el desarrollo de una inteligencia emocional acorde

con la tarea del profesor universitario. No es que el docente universitario sea un total analfabeto emocional, porque sus estudios y habilidades lo han dado de las emociones. Pero una cosa es poseer una vaga idea del control emocional inteligente para responder a situaciones conflictivas por puro sentido común y otra enfrentarse a los desafíos de la profesión y de la vida con un verdadero instrumento mental como lo es la inteligencia emocional bien desarrollada.

#### **2.2.8. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

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

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

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

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

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y



acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Específicamente la evaluación integral del docente debe depender de sus características históricas, sociales, culturales de acuerdo al contexto donde se desenvuelve; se conocen sus necesidades, los factores que influyen en su perfil real, las características del perfil ideal; las capacidades e integral del ser humano, algunos rasgos personales que debe tener un docente.

Definir el propósito de la evaluación integral, los fines de la evaluación del desempeño profesional, las capacidades pedagógicas y la propuesta para evaluar al docente. Tener estándares de su desempeño profesional y un perfil ideal en contraste con el perfil real.

El perfil real es el conjunto de características o cualidades positivas, negativas o el cambio que muestra cada persona, que se manifiesta debido a una serie de influencias genéticas, familiares y sociales, que forman parte del ser humano.

La ciencia se acerca cada vez más a explicarla importancia del aporte genético, es decir, de aquellos factores que heredamos. Tales estudios indican la importancia de las

características orgánicas y psíquicas que intervienen la conducta. Dentro de estas cabe destacar la inteligencia, como una capacidad dinámica de adaptación al ambiente y el sustrato emocional que, como instrumental instintivo biológico, motiva al individuo hacia la supervivencia.

Sin embargo, este desarrollo mental alcanzado por el ser humano en su evolución biológica, debe utilizarse para una convivencia eficaz y efectiva en un sistema social cada vez más compleja y competitiva. En ese sentido, esta inteligencia juega un papel fundamental en el manejo de emociones.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. METODOS.**

Se utilizó el método descriptivo ya que a través de este método se estudiaron las variables en su estado actual en su forma natural. Sánchez y Reyes (2006) al respecto manifiestan que el método descriptivo, además describe, analiza e interpreta sistemáticamente un conjunto de fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal como se dan en el presente. Además, se tomó en cuenta procedimientos de observación indirecta tales como la aplicación de cuestionarios para medir y evaluar las variables motivo de estudio

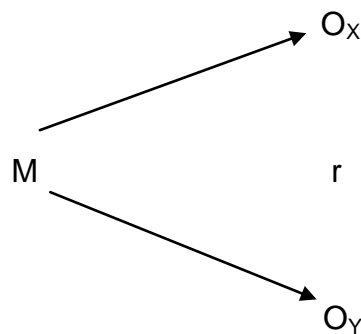
#### **3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio es de tipo **descriptivo - correlacional**; consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación

concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores y debido a las características del problema de investigación donde el desempeño Docentes se correlacionó con la Inteligencia Emocional.

### 3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del presente estudio se empleara el diseño de investigación no experimental, específicamente de tipo descriptivo – correlacional, considerando que se miden y describen las variables, utilizando los principales estadígrafos (frecuencias, medidas de tendencia centra y de variabilidad) de la estadística descriptiva, luego se mide el grado de asociación entre las variables del estudio (coeficiente de Pearson) y por último se determina estadísticamente la relación de influencia causal significativa entre ellas utilizando pruebas de hipótesis.



m = muestra

r = relación

O<sub>x</sub>= observación de la variable x, inteligencia emocional

O<sub>y</sub>= observación de la variable y, desempeño docente.

### 3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se realizó en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco específicamente con la Facultad de Ciencias de la Educación, lo cual cuenta con 03 escuelas en educación Inicial, Primaria y Secundarias con, la muestra se estableció por los docentes elegidos aleatoriamente.

#### POBLACIÓN.

La población en estudio estuvo constituida por 78 docentes de la Facultad de Ciencias de la educación de la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Pasco.

SEXO	POBLACIÓN	TOTAL
	FACULTAD DE EDUCACIÓN	
VARON	18	78
MUJER	60	
TOTAL DE POBLACIÓN		

#### MUESTRA.

La muestra seleccionada para este trabajo es aleatorio ya que solo estará constituida por 30 docentes entre ellos nombrados y contratados.

SEXO	MUESTRA	TOTAL
	FACULTAD DE EDUCACIÓN	
VARON	09	30
MUJER	21	
TOTAL DE POBLACIÓN		

### 3.5. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó es la Encuesta

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de los datos se utilizó los siguientes instrumentos:

- **ICE de BARON.**

#### **Ficha Técnica:**

- Nombre: Inventario de Cociente Emocional (ICE).
- Autor: Reuven BarOn (1997).
- Procedencia: Multi-Health Systems Inc. Toronto –Canadá
- Adaptación peruana: Nelly Ugarriza (2001).
- Institución: Universidad de Lima.
- Forma de Aplicación: Individual y colectiva.
- Duración de la prueba: 30 a 40 minutos aproximadamente.
- Ámbito de aplicación: Sujetos de 16 años en adelante

#### **Área que evalúa:**

- Descripción de la prueba: La estructura del modelo de ICE BarOn de inteligencia no cognitiva puede ser vista de dos perspectivas diferentes.

La visión sistemática es la que ha sido descrita considerando los 5 componentes mayores de la Inteligencia emocional: Relación Interpersonal, responsabilidad social y empatía denominados Componentes interpersonales con sus respectivos sub componentes que se relación lógica y estadísticamente.

Este inventario genera un cociente emocional y cinco cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 sub-componentes.

El enfoque topográfico organiza los componentes de la inteligencia no cognitiva de acuerdo a un orden de rangos distinguiendo Factores centrales FC (o primarios) relacionados con Factores Resultantes FR (o de más alto orden) y que están conectados por un grupo de Factores de Soporte FS (apoyo, secundarios o auxiliares)

Los Factores Centrales son la comprensión de sí mismo, asertividad, empatía, prueba de la realidad y control de los impulsos.

Los Factores Resultantes son la solución de problemas, relaciones interpersonales y la autorrealización. Los factores de soporte son el autoconcepto, que incluye el autorrespeto, la comprensión y aceptación de sí mismo.

El EC-I se compone de 133 ítems en total con opciones de respuesta de tipo Likert de cinco puntos (1= *Casi nunca*, 5 = *Con mucha frecuencia*).

El modelo ICE BarOn está compuesto por 5 componentes con sus respectivos subcomponentes:

**1) El componente *Intrapersonal*:** Que reúne la habilidad del ser consciente, evalúa el yo interior, señala a las personas que están en contacto con sus sentimientos, que se sienten bien a cerca de sí mismos y se sienten positivos en lo que están

desempeñando, capaces de ser independientes, fuertes, que confían en la realización de sus ideas y creencias. Esta área reúne los siguientes sub- componentes:

1. Comprensión emocional de sí mismo (CM).- Es la capacidad que muestra el individuo de reconocer sus propios sentimientos de diferenciar, conocer lo que está sintiendo y porqué, saber que ocasionaría dichos sentimientos.

2. Asertividad (AS).- Es la habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás, y defender sus propios derechos de una manera no destructiva. Los individuos seguros no son personas sobre controladas o tímidas, más bien son capaces de manifestar abiertamente sus sentimientos, sin llegar a ser agresivos o abusivas.

3. Autoconcepto (AC).- Es la capacidad que muestra el individuo de respetarse y aceptarse a sí mismo como una persona básicamente buena. Este componente conceptual de la inteligencia emocional está relacionado con los sentimientos de seguridad, fuerza interior, autoseguridad, autoconfianza y los de auto adecuación y depende del autorrespeto y la autoestima que se basan en su sentido muy bien desarrollado de identidad.

4. Autorrealización (AR).- Es la capacidad que tiene el individuo para desarrollar sus propias capacidades potenciales, se manifiesta al involucrarse en proyectos que le conducirán a una vida más plena, provechosa y significativa. Es un proceso



dinámico progresivo de esfuerzo por lograr el máximo desarrollo de las propias aptitudes, habilidades y talentos del individuo. Intenta dar lo mejor de uno mismo y la superación en general y se relaciona con los sentimientos de autosatisfacción.

5. Independencia (IN).- Es la capacidad que tiene el individuo para guiarse y controlarse así mismo en su forma de pensar, actuar, procuran liberarse de cualquier dependencia emocional, confían en sí mismo al momento de tomar decisiones importantes. Es la capacidad de desempeñarse autónomamente en contraposición a la necesidad de protección y apoyo, es tener autoconfianza, fuerza interior y deseo de lograr expectativas y cumplir las obligaciones.

**II) El componente Interpersonal (CIE):** Esta área muestra las habilidades y el desempeño interpersonal que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsable y confiable, con buenas habilidades sociales y reúne los siguientes sub componentes:

1. Empatía (EM).- Es la capacidad para ser consciente, entender y apreciar los sentimientos de los demás. Es ser sensible a lo que otras personas sienten, cómo lo sienten y porqué lo sienten. Ser empático significa ser capaz de “entender emocionalmente” a otras personas. Las personas empáticas cuidan de los demás y muestran interés y preocupación por ellos.

2. Relaciones Interpersonales (RI).- Implica la capacidad de establecer y mantener relaciones mutuamente satisfactorias que están caracterizadas por la intimidad, el dar y recibir afecto, no solo cultivar buenas relaciones amicales con otros, sino también sentir tranquilidad y comodidad con dichas relaciones y manifestar expectativas positivas relacionados con el intercambio social. Esta habilidad requiere mostrar sensibilidad hacia otros, un deseo de establecer relaciones y sentirse satisfechos con ellas.

3. Responsabilidad Social (RS).- Es la habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, colabora y que es un miembro constructivo del grupo social. Implica actuar en forma responsable aún si esto significa no tener algún beneficio personal. Las personas socialmente responsables muestran una conciencia social y una genuina preocupación por los demás lo cual es manifestada al asumir responsabilidades orientadas a la comunidad. Se relaciona con la capacidad de realizar proyectos para y con los demás, aceptar a otros, actuar de acuerdo con la propia conciencia y acatar las normas sociales, son personas con sensibilidad interpersonal, capaces de aceptar a otros y utilizar su talento para el bienestar de la colectividad y no solo de sí mismo. Las personas que muestran deficiencias en esta área podrían manifestar actitudes antisociales y actuar en forma abusiva con los demás y aprovecharse de ellos.

**III) Componentes de Adaptabilidad (CAD):** Esta área permite apreciar cuan exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de manera afectiva las situaciones problemáticas y comprende los siguientes subcomponentes:

1. Solución de Problemas (SP).- es la habilidad para identificar y definir los problemas, también para generar e implementar soluciones efectivas. La aptitud para solucionar los problemas es multifásica en naturaleza e incluye la capacidad para realizar el proceso de determinar el problema y sentir la confianza y motivación para manejarlo de manera efectiva, definir y formular el problema, generar las soluciones y tomar una decisión para explicar una de las soluciones. Además, está relacionado con la capacidad de ser consciente, disciplinado, metódico y sistemático para preservar y plantear los problemas; implica el deseo de entregar lo mejor de uno mismo y enfrentar los problemas que evitarlos.

2. Prueba de la Realidad (PR).- Comprende la habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en la realidad existe (lo objetivo). Involucra el “captar” la situación inmediata, intentando mantener la situación en la perspectiva correcta y experimentando las cosas como en realidad sin fantasear o soñar con respecto a ellas. El énfasis se encuentra en el pragmatismo, objetividad y adecuación de la

propia percepción y validación de las propias ideas y pensamientos; implica la capacidad de concentración y enfoque cuando se estudian las distintas formas para manejar las situaciones que se originan.

3.- Flexibilidad (FL).-es la capacidad que tiene un individuo para realizar un ajuste adecuado de sus emociones, pensamientos y conductas ante diversas situaciones y condiciones cambiantes, esto implica adaptarse a circunstancias impredecibles, mente abierta y ser tolerante a distintas ideas.

**IV) Componentes del Manejo de Estrés (CME):** Involucra la habilidad de tener una visión positiva optimista y trabajar bajo presión, sin perder el control llegando a ser calmados, rara vez impulsivos y comprende los siguientes sub componentes.

1. Tolerancia a la tensión (TT).- Es la habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes y fuertes emociones, enfrentando activa y positivamente a la tensión. Esta habilidad se basa en (1) la capacidad de elegir áreas de acción para enfrentar la tensión, (2) una disposición optimista hacia las experiencias nuevas y el cambio en general, así como la propia capacidad de sobrellevar exitosamente un problema específico, y (3) el sentimiento de que uno mismo puede controlarse e influir en la situación que origina la tensión, esto incluye tener variedad de respuestas adecuadas a las distintas situaciones tensionales.

2. Control de los Impulsos (CI).- Consiste en la habilidad para resistir o postergar un impulso y controlar nuestras emociones,

es decir aceptar nuestros impulsos agresivos, estando sereno y controlando la agresión, la hostilidad y la conducta irresponsable.

**V) Componentes del Estado de Ánimo General (CAG):**

Constituido por la habilidad de la persona para disfrutar de la vida, la perspectiva que tenga de la vida y el sentirse contenta en general y reúne los siguientes componentes:

1. Felicidad (FE).- Es la capacidad de sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros, para divertirse y expresar sentimientos positivos. Implica la capacidad de disfrutar de diversos aspectos de la propia vida y de la vida en general, capaces de abandonar toda inhibición y disfrutar de las oportunidades de diversión que se presentan.
2. Optimismo (OP).- Capacidad de encontrar el lado más provechoso de la vida y mantener una actitud positiva aún en la adversidad. Implica la esperanza en el planteamiento de vida que tiene una persona. Es la visión positiva de las circunstancias diarias.

Además BarOn dividió las capacidades emocionales en dos tipos:

*El primer tipo*, son las capacidades básicas que son esenciales para la existencia de la inteligencia emocional, compuesta por el asertividad, la empatía, las relaciones sociales, el control de impulsos, el examen de realidad, la flexibilidad y las soluciones de problemas.

*El segundo tipo*, se refiere a las capacidades facultativas que son el optimismo, la autorregulación, la alegría, la independencia, el amor y la responsabilidad social. BarOn (2000). Cada uno de éstos elementos se encuentran interrelacionados entre sí.

- Material de aplicación:
  - a. Para el examinador: Se requiere de las fotocopias necesarias de la prueba ICE-I, para entregar a los evaluados, alguna ayuda audiovisual donde estén plasmadas las instrucciones y un aula lo suficientemente iluminada y libre de distractores.
  - b. Para el evaluado: Se requiere lápiz, el papel impreso con las preguntas e instrucciones de la prueba, una hoja de respuestas, borrador y una carpeta para realizar la evaluación.
- Análisis psicométrico:
  - a. **Confiabilidad:** La confiabilidad de acuerdo a los estudios realizados por Ugarriza (2006) para la muestra peruana los coeficientes Alfa de Cronbach, la consistencia interna para el inventario total es muy alto, .93, para los componentes del I-CE oscilan entre .77 a .93. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de flexibilidad .48, independencia y solución de problema .60. Los 13 factores restantes arrojan valores por encima de 0.70.

La prueba alcanzó los siguientes valores de alpha de Cronbach: escala intrapersonal,  $\alpha = .91$ ; escala interpersonal,  $\alpha = .72$ ; escala

de adaptabilidad,  $\alpha = .76$ ; escala de manejo del estrés,  $\alpha = .85$  y escala de humor general,  $\alpha = .85$ .

- **Validez:** El Inventario de Cociente Emocional desarrollado por Bar-On (1997a, 1997b) consiste en una prueba de autoinforme que evalúa la inteligencia emocional, la que es definida como un conjunto de habilidades, capacidades y competencias personales, emocionales y sociales.

La estructura de la prueba de Bar-On (1997a) consta de cinco factores que integran 15 sub escalas agrupadas y tres escalas de validez. Este instrumento puede aplicarse a partir de los 16 años de edad en ambos sexos (BarOn, 1997a, 1997b).

La prueba ha sido traducida y aplicada a poblaciones de diferentes idiomas (español, francés, alemán, suizo, africano, hebreo y otros) demostrando su utilidad y aplicabilidad transcultural. Dupertuis y Moreno (1996) realizaron la adaptación al español del Inventario de Coeficiente Emocional de Bar-On (1997a, 1997b), la cual fue sometida al análisis de fiabilidad y validez. Esta prueba fue aplicada a una muestra de 300 sujetos y luego sus resultados fueron comparados con los obtenidos con muestras de otros países (Bar-On, 1997a, 1997b).

Regner (2001) estudió la validez factorial exploratoria y la fiabilidad de una muestra de 352 sujetos de la Provincia de Entre Ríos. El análisis factorial se realizó considerando previamente el cálculo del índice de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Okin (*KMO*)

= .86) y de la prueba de esfericidad de Bartlett ( $c^2 = 19556.85$ ;  $p \leq .000$ ) que revelaron resultados estadísticos satisfactorios. Sin embargo, se observaron diferencias en los factores obtenidos con respecto a estudios previos realizados en Argentina y otros países por BarOn(1997a,1997b).

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento en la evaluación de lo que se propone

En el Perú Ugarriza,N. (2001) en una muestra con estudiantes universitarios de San Marcos realizó nueve tipos de estudios de validación: validez de contenido, aparente factorial, de constructo, convergente, divergente, de grupo-criterio, discriminante y utilizando la prueba chi cuadrado para verificar el ajuste del modelo resultó significativo.

De esta manera se verificó la estructura factorial propuesta por Baron (1997)

b. Baremos: Los baremos utilizados para esta investigación son los que obtuvo Ugarriza (2000) para la población peruana. Estos baremos son presentados en la parte de Anexos.

## • CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

### Ficha Técnica:

- Nombre: Cuestionario de Desempeño Docente (CDD).
- Autor: Francisco César Palomino Zamudio (2012).
- Procedencia: Lima – Peru



- Institución: Universidad de Lima. San Martín de Porras
- Forma de Aplicación: Individual y colectiva.
- Duración de la prueba: 50 a 60 minutos aproximadamente.
- Ámbito de aplicación: A Docentes Universitarios

**Área que evalúa:**

- Se creó un cuestionario para medir específicamente el Desempeño del Docente Universitario escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de 46 ítems.
  - Esta escala mide el desempeño docente desde la perspectiva de autoevaluación , y se evalúa cinco dimensiones:
    - a) Estrategias didácticas
    - b) Aspecto Psicosocial
    - b) Materiales didácticos
    - c) Capacidades pedagógicas
    - d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales
  - La escala que se empleó es de clasificación:
    - 1 Nunca
    - 2 Casi nunca
    - 3 Pocas veces
    - 4 Muchas veces
    - 5 Casi siempre
    - 6 Siempre
- 3 En la investigación realizada por Francisco César Palomino Zamudio (2012). Elabore el análisis para confirmar la fiabilidad y validez de las

escalas usadas. En el caso de la fiabilidad, se usó el valor Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de las escalas.

1. **Estrategias Didácticas.** - se refiere, a la correcta administración del alto desempeño en la aplicación de los procesos administrativos Totales para lograr el pleno florecimiento de las potencialidades humanas integrales (conceptual, procedimental y actitudinal) Esta área reúne los siguientes sub- componentes:
  - a) **Planeamiento.** - Entrega la programación del curso, Programación incluye el calendario de actividades, Incluye los objetivos en la programación, Evidencia que prepara sus clases.
  - b) **Contenidos.** - Propone los contenidos del curso, Discute los contenidos del curso, Desarrolla los contenidos a acorde con lo programado.
  - c) **Metodología.** - Utiliza recursos didácticos variados, Promueve la investigación, Proporciona asesoría fuera del aula.
  - d) **Evaluación.** - Redacta con claridad las preguntas. Anota las observaciones pertinentes en los trabajos, Devuelve los trabajos corregidos
2. **Aspecto Psicosocial.** - Sobre esta base explican el papel preponderante del profesor como representante de la sociedad y la cultura dominante. Es el agente de selección cultural, ya que a través del empleo de un lenguaje abstracto propio de su

cultura, hace incomprensible su discurso a los alumnos que no proceden de las clases "altas". El acto pedagógico se concibe como una acción de imposición de una cultura que se considera legítima. El conflicto en las relaciones profesor-alumnos surge cuando las mismas tienen lugar entre representantes de diferentes culturas, de aquí que la escuela aspire al cambio de identidad cultural del alumno, mediante la acción del maestro, quien transmite simbólicamente el modelo de la cultura dominante Esta área reúne los siguientes sub-componentes:

- a) **Motivación.** - Transmite entusiasmo, Estimula al estudio para alcanzar los objetivos, Incentiva a la participación activa
  - b) **Interacción.** - transmite conocimientos, Ejerce autoridad cuando se rompe las reglas, Toma decisiones con apego a las normas.
  - c) **Hábitos y Responsabilidad.** - Asiste con puntualidad a clase, Tienen buena dicción.
3. **Materiales Didácticos.** - Instrumentos y medios que proveen al educador de pautas y criterios para la toma de decisiones, tanto en la planificación como en la intervención directa en el proceso de enseñanza Esta área reúne los siguientes sub-componentes:
- a) **Diseño y Elaboración.** - En qué medida el docente diseña un medio didáctico y a la vez en qué medida el docente elabora materiales didácticos.

- b) **Selección de Medios y Materiales.** - En qué medida el docente selecciona los medios didácticos, en qué medida el docente selecciona los materiales didácticos
  - c) **Clasificación de Materiales.** - ¿En qué medida el docente clasifica los materiales didácticos?
  - d) **Empleo de Medios y Materiales.** - ¿En qué medida el docente emplea los medios didácticos?, ¿En qué medida el docente emplea los materiales didácticos?
4. **Capacidades Pedagógicas.** - Entre otras cosas, se desea conocer; ¿el conocimiento y dominio de la materia que se va a impartir, es condición suficiente para lograr o propiciar el aprendizaje en los estudiantes? ¿Es imprescindible dominar metodologías constructivas para enseñar, tener interés en el aprendizaje de los estudiantes, explicar con claridad, crear un clima agradable? “tener verdadero interés en enseñar y generar aprendizajes en los estudiantes” Esta área reúne los siguientes sub- componentes:
- a) **Grado de Dominio de los Contenidos que Imparte.-**  
Evalúa el grado en que el docente domina el curso.
  - b) **Calidad de su Comunicación Verbal y no Verbal.-**  
Evalúa el grado en que el docente se expresa en forma clara y precisa.
  - c) **Contribución a la Formación de Valores y al Desarrollo de Capacidades Valorativas.-** El docente estimula el

desarrollo de valores, de actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional.

- d) **Capacidad para Desarrollar un Proceso de Reflexión Autocrítica.**- Evalúa el grado en que el docente tiene respeto a las opiniones de los estudiantes.

5. **Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones**

**Laborales.**- Los roles y responsabilidades que cada Docente Universitario debe basarse en aquellos espacios que generan un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje; así como estar enfocada en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de los docentes buscando garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes. Esta área reúne los siguientes sub- componentes:

- a) **Asistencia y Puntualidad a Sus Sesiones de Clase.**- En qué medida el docente asiste y es puntual en sus sesiones de clase, En qué grado el docente entrega las notas con oportunidad.
- b) **Cumplimiento de la Normativa.**- Evalúa en qué medida el docente cumple y respeta el desarrollo del sílabo.
- c) **Grado en que el Docente Tiene Programado su Clase.**- En qué medida el docente tiene preparada sus clases.
- d) **Relación Profesor Alumno.**- El docente es accesible y está dispuesto a atender consultas de los estudiantes.

En cuanto a la **fiabilidad**, el análisis Alfa de Cronbach de los ítems de la escala de desempeño docente demostró que es muy fiable y consistente internamente. El valor alfa fue alto (0.941) y el análisis individual de los ítems demuestra alta homogeneidad y que todos los ítems contribuyen significativamente con la fiabilidad de la subescala.

### **3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:**

Los datos obtenidos durante el trabajo de campo fueron analizados e interpretados utilizando la técnica frecuencial y porcentual respectivamente..

Para determinar la relación entre las variables se realizó mediante el Coeficiente de correlación de Pearson, así mismo se ha utilizado la técnica "t" de Student para establecer el nivel de significación.

### CAPITULO III

### RESULTADOS

Luego de haber procesado los datos presentamos a continuación los resultados de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados:

**Tabla N°1: Niveles de Cociente Emocional en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**

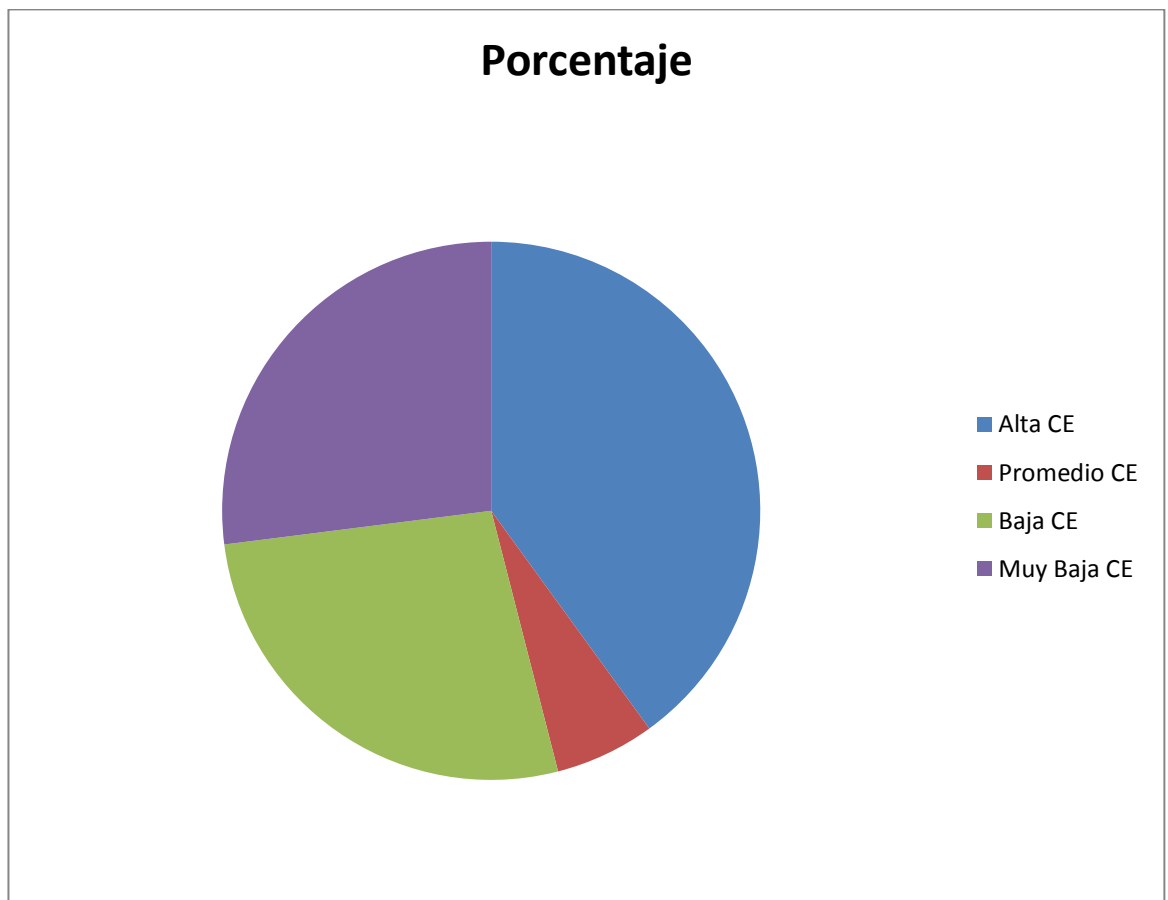
Niveles de CE	f	%
Alta capacidad emocional	12	40
Promedio capacidad emocional	02	6
Baja capacidad emocional	08	27
Muy baja capacidad emocional	08	27
Total	30	100

Fuente: Resultados del Cuestionario de IE

En la Tabla N°1, se observa que el mayor porcentaje de la muestra 40% presentan alta capacidad emocional, un 27% baja capacidad emocional igual

otro 27% muy baja capacidad emocional y solo un 6% presentan nivel promedio.

**Gráfico N°1: Niveles de Cociente Emocional en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**



Fuente: Resultados del Cuestionario de IE

En el Gráfico N°1, se observa que un 54% de Docentes presentan niveles bajo y muy bajo de capacidad emocional y un 40% se ubican en alta capacidad emocional.



**Tabla N°2: Niveles de los Componentes Emocionales en los Docentes  
la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional  
Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**

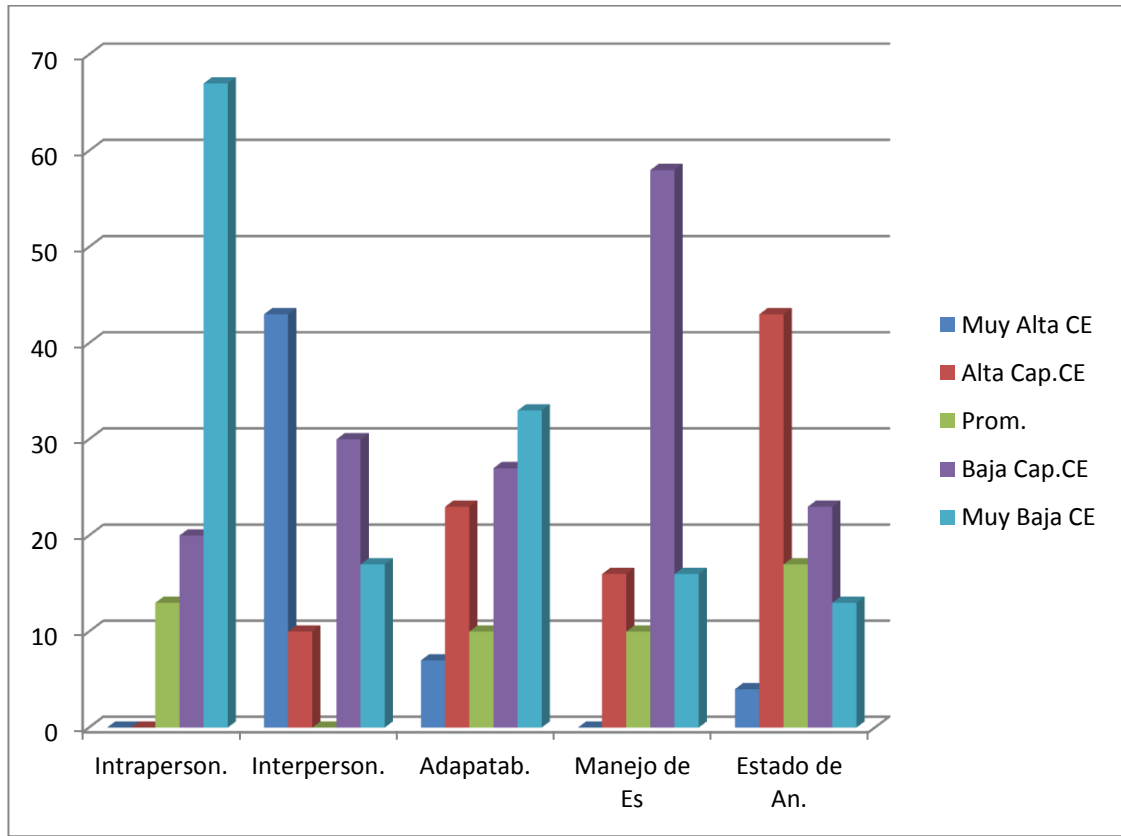
Componentes Emocionales	NIVELES				
	Muy Alta capacidad	Alta Capacidad	Promedio	Baja capacidad	Muy baja capacidad
Intrapersonales	0%	0%	13%	20%	67%
Interpersonales	43%	10%	0%	30%	17%
Adaptabilidad	7%	23%	10%	27%	33%
Manejo de estrés	0%	16%	10%	58%	16%
Estado de Animo	04%	43%	17%	23%	13%

Fuente: Resultados del Cuestionario de IE

Según la Tabla N°2: se observa los Niveles de los Componentes Emocionales en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, donde en los componentes intrapersonales el 13% de Docentes se ubican en el nivel promedio, el 20% presentan baja capacidad y la mayoría el 67% presentan muy baja capacidad emocional. En el componente interpersonal el 53% presentan alta y muy alta capacidad y otro 47% baja y muy baja capacidad. En adaptabilidad un 6= % de docentes se ubican en baja y muy baja capacidad y un 30% en alta y muy alta, en cuanto al manejo de estrés la mayoría 74% se ubican en baja y muy baja capacidad, mientras que en

estado de ánimo el 47% se ubican en alto y muy alta capacidad un 17% promedio y un 36% baja y muy baja capacidad.

**Figura N°2: Niveles de los Componentes Emocionales en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I**



Fuente: Resultados del Cuestionario de ICE BARON

En la Figura N°2, se observa que en el componente intrapersonal se concentran la mayoría de la muestra se ubican en los niveles muy bajos, seguido por baja capacidad emocional en manejo de estrés, sin embargo, hay un buen porcentaje con alta capacidad en el componente estado de ánimo y muy alto en el componente intrapersonal.

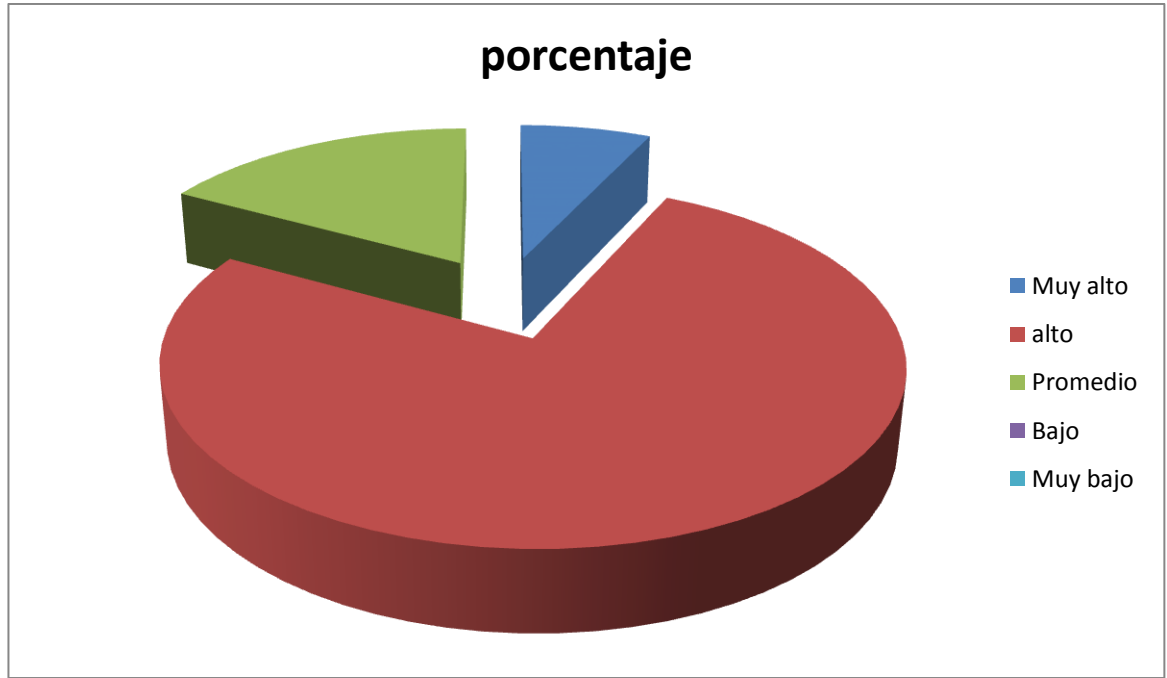
**Tabla N°3: Niveles porcentuales de desempeño en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**

<b>Niveles</b>	<b><u>F</u></b>	<b><u>%</u></b>
Muy alto desempeño	02	07
Alto desempeño	23	76
Promedio	05	17
Bajo desempeño	0	00
Muy bajo desempeño	0	00
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente: Resultados del Cuestionario del Desempeño Docente, 2014**

En la Tabla N° 3, se muestra los niveles porcentuales del desempeño de los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, donde el mayor porcentaje (76%) de la muestra presentan alto desempeño seguido por el (17%) en el nivel promedio de desempeño y un (7%) de la muestra que son dos Docentes se ubican con muy alto desempeño.

**Figura N°3: Niveles porcentuales de Desempeño en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**



**Fuente: Resultados del Cuestionario del Desempeño Docente, 2014**

En la Figura N°3, se observa que el mayor porcentaje de la muestra presentan nivel alto de desempeño docente, seguido por el 17% en el nivel promedio y un 7% presentan niveles de muy alto desempeño docente

**Tabla N°4: Niveles porcentuales de los Componentes del Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**

<b>Niveles Desempeño Docente</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Promedio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Muy bajo</b>
Estrategias Didácticas	1%	0%	49%	50%	0%
Aspecto psicosocial	13%	53%	34%	0%	0%
Uso de Materiales Didácticos	30%	60%	10%	0%	0%
Capacidad pedagógica	30%	70%	0%	0%	0%
Responsabilidad	50%	17%	33%	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>26%</b>	<b>41%</b>	<b>23%</b>	<b>10%</b>	<b>0%</b>

**Fuente: Resultados del Cuestionario del Desempeño Docente, 2014**

En la Tabla N°4, se presenta los niveles porcentuales de los componentes del Desempeño Docente, donde en Estrategias Didácticas el 50% de Docentes presentan nivel bajo de desempeño, el 40% se ubican en el nivel promedio y solo el 1% muestra nivel muy alto de desempeño en el manejo de estrategias didácticas.

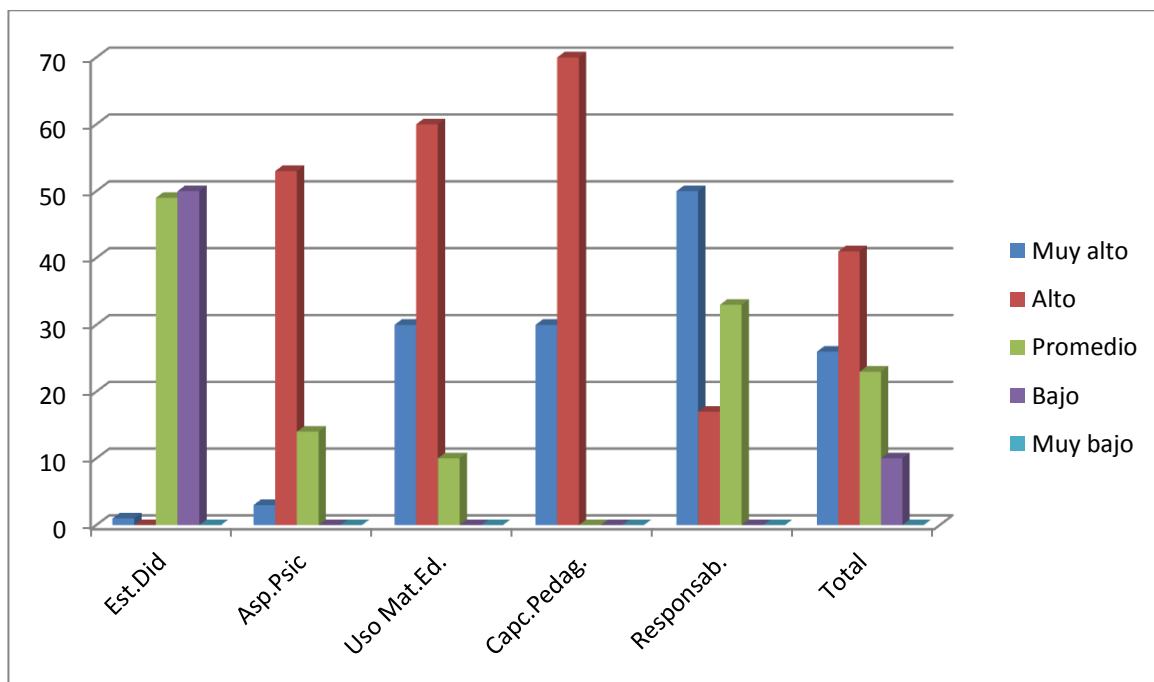
En el componente psicosocial el mayor porcentaje 53% presentan nivel Alto, el 34% nivel Promedio y un 13% nivel muy alto.

En el uso de materiales didácticos, el 60% de Docentes se ubican en el nivel alto, el 30% Muy alto y un 10% de Docentes presentan nivel promedio en este componente.

En relación a capacidad pedagógica, el 7% de Docentes se ubican en el nivel alto y un 30% en el nivel Muy Alto.

Finalmente, en cuanto a responsabilidad el 41% de Docentes presentan nivel alto, el 26% Muy Alto, el 23% nivel promedio y un 10% nivel bajo.

**Figura N°4: Niveles porcentuales de los Componentes del Desempeño Docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 - I.**



**Fuente: Resultados del Cuestionario del Desempeño Docente, 2014**

En la Figura N°4 se observa que en el componente de estrategias didácticas la mayoría se ubican en los niveles Bajo y promedio, en el componente psicosocial la mayoría presentan nivel alto, igual en cuanto al uso de materiales didácticos. Y capacidad pedagógica.

En cuanto a responsabilidad el mayor porcentaje de Docentes se ubican en el nivel muy alto y en general la mayoría presentan un nivel de desempeño docente alto.

**Tabla N°5: Correlación entre los Componentes Emocionales y el Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014**

Componentes Emocionales y Desempeño Docente	Desviación estándar	Correlación	T de student
Intrapersonal	39,44	0,96	5,05
I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	33.32	0.98	4.32
II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	35.89	0.97	5.71
III.- MATERIALES DIDÁCTICOS	35.87	0.94	5.59
IV.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	39.02	0.93	5.89
V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	43.35	0.96	4.03
Interpersonal	33,01	0,94	5,11
I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	31.98	0.98	4.39
II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	32.94	0.93	4.64
III.- MATERIALES DIDÁCTICOS	34.6	0.95	3.98
IV.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	35.01	0.92	5.98
V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	31.97	0.93	4.87
Adaptabilidad	26,33	0,80	5,60
I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	23.5	0.85	5.59
II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	28.5	0.73	6.89
III.- MATERIALES DIDÁCTICOS	25.4	0.79	4.85
IV.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	27.4	0.84	4.92
V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	24.6	0.81	5.89
Manejo de estrés	14,,58	0,91	5,20
I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	15.67	0.89	5.34
II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	16.4	0.84	6.43
III.- MATERIALES DIDÁCTICOS	14.7	0.86	5.32
IV.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	14.47	0.98	4.37
V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	13.99	0.93	5.82
Estado de Animo	19,31	0,92	5,17
I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	18.34	0.94	3,49
II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	19.65	0.95	5.87
III.- MATERIALES DIDÁCTICOS	19.65	0.93	5.21
IV.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	18.54	0.92	4.32
V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	20.43	0.94	4.32
Inteligencia Emocional	126,77	0,90	5,24
I.- ESTRATEGIAS DIDACTICAS	129.75	0.87	4.11
II.- ASPECTO PSICOSOCIAL	127.4	0.89	5.57
III.- MATERIALES DIDÁCTICOS	123.65	0.92	5.34
IV.- CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	129.4	0.94	5.12
V.- RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	127.47	0.87	3.45

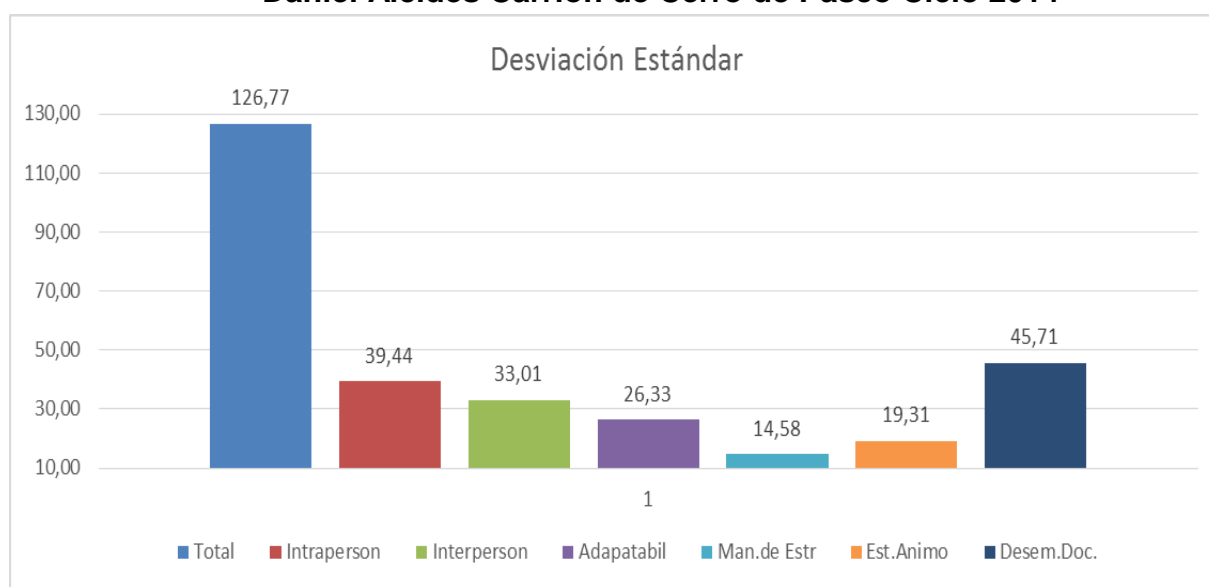
Fuente: Resultados del Inventario de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente, 2014

En la Tabla N° 5, vemos los estadígrafos sobre los niveles de Correlación entre los Componentes Emocionales y el Desempeño de los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, siendo alto la correlación entre desempeño docente con cada uno de los componentes emocionales, con el componente intrapersonal es de 0,96, con el interpersonal 0,94, con estado de ánimo 0,92, manejo de estrés 0,91 y menor con el componente de Adaptabilidad de 0,80.

La correlación entre el desempeño docente y la inteligencia emocional es de 0,90.

Así mismo vemos los resultados de significatividad con el t de student, comprobándose que la relación es estadísticamente significativa.

**Figura N°5: Niveles de los Componentes Emocionales en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 -**



**Fuente: Resultados del Inventario de Inteligencia Emocional y Desempeño Docente, 2014**

En la Figura N°5, observamos los niveles de los componentes emocionales en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, siendo más alto en el intrapersonal, seguido por el interpersonal, adaptabilidad, estado de ánimo y menor en manejo de estrés.

### **Prueba de Hipótesis**

En cuanto a la contrastación de las hipótesis para ver la significatividad de lo mismo se han realizado el siguiente procedimiento

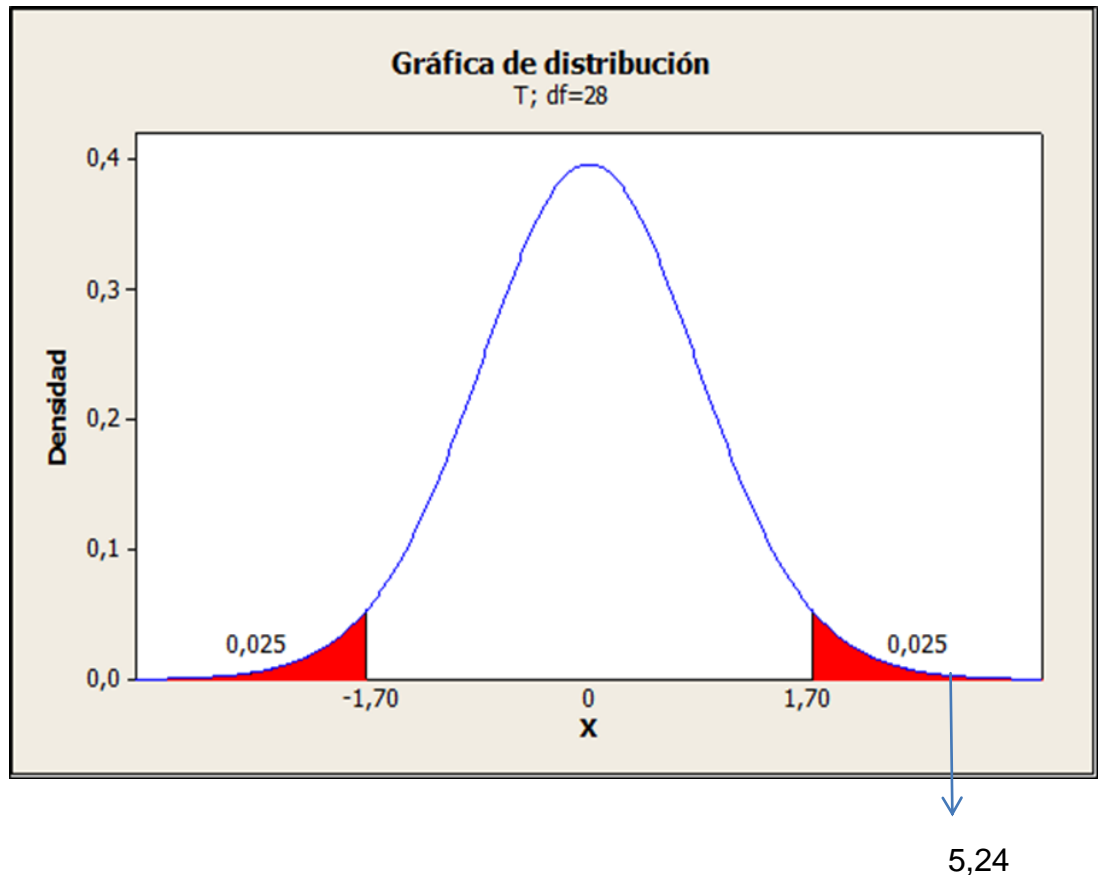
En la hipótesis general para establecer la relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se halló la correlación que es de 0,90 y a esta correlación se aplicó el estadístico t de Student con el objetivo de determinar el nivel de significancia de dicha correlación, el procedimiento de transformación en puntaje t es a través de la siguiente formula.

$$t = \frac{(r)(\sqrt{N - 2})}{\sqrt{1 - r^2}}$$

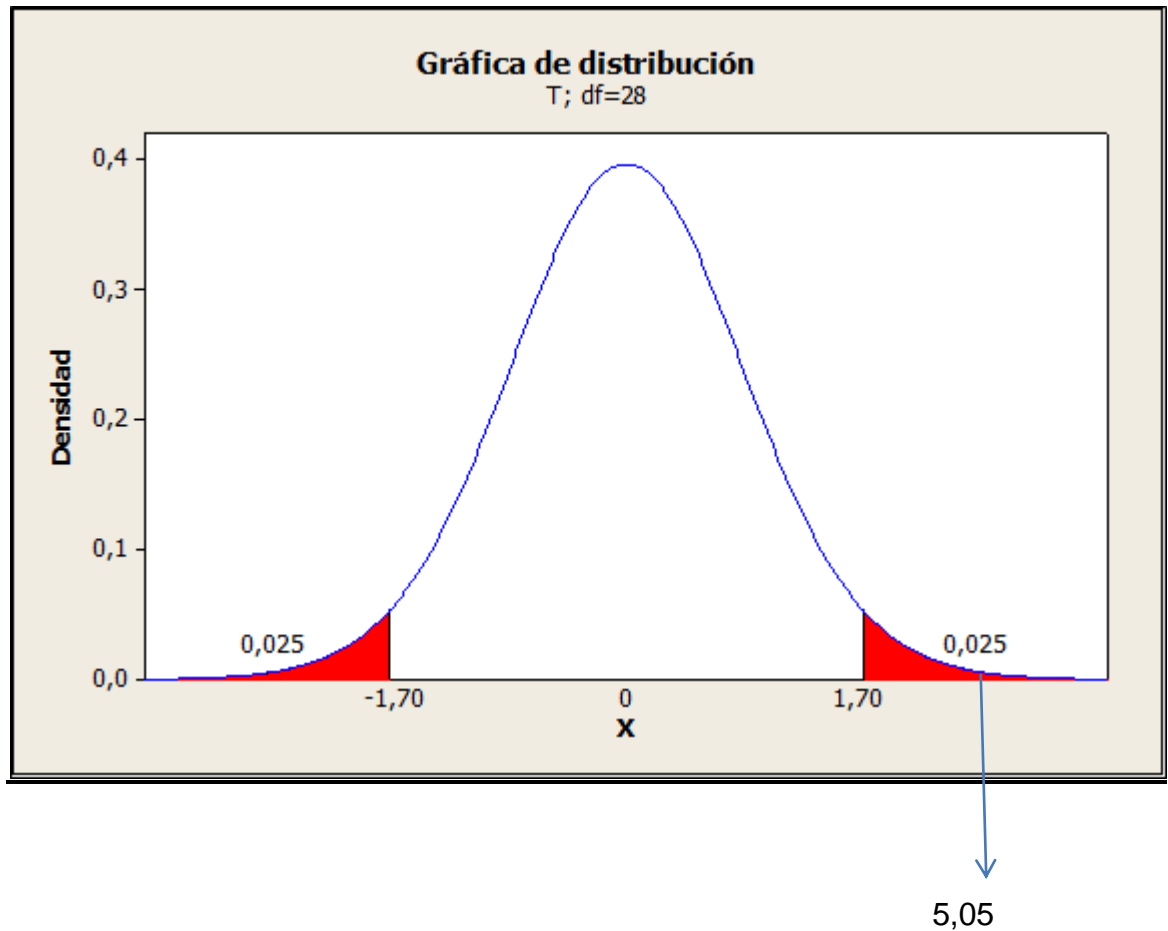
Aplicando la formula t de Student se obtiene el siguiente resultado:

$$t = 5,24$$

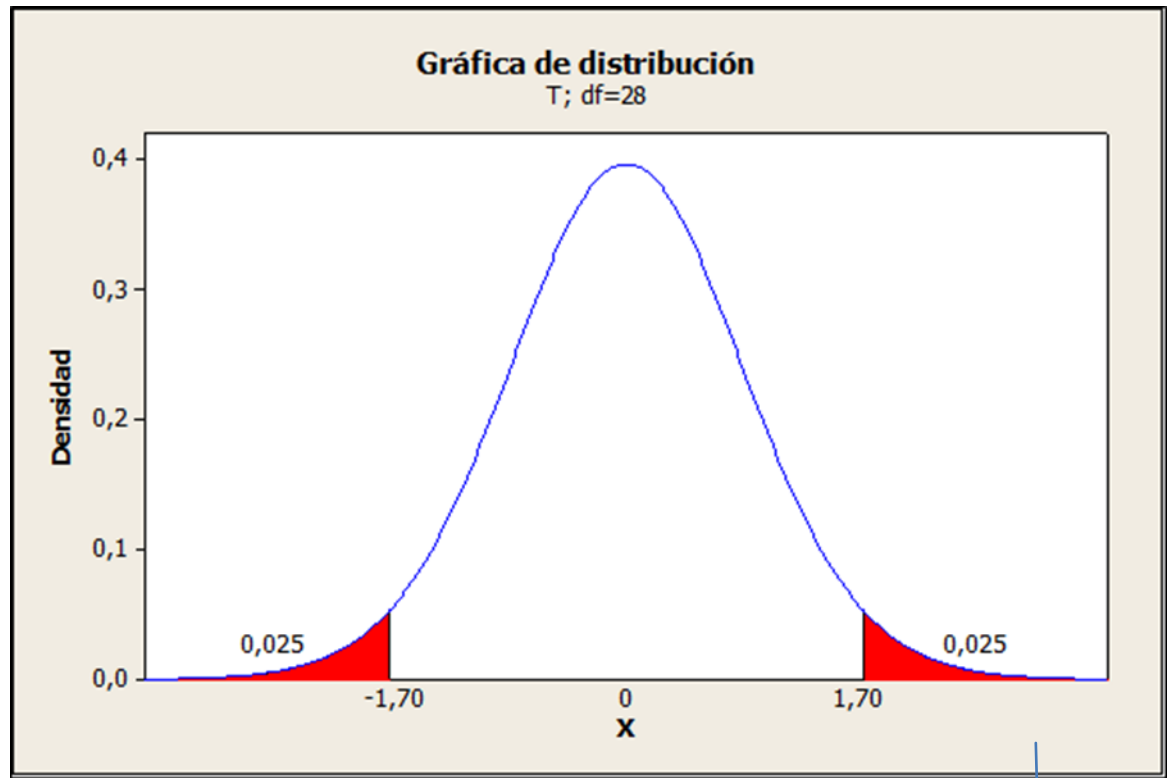
Luego de Obtener la t de Student del coeficiente de correlación se ubica en la gráfica de distribución t de Student, este gráfico se halla bajo las siguientes determinantes (0.05; 28 gl) según la tabla es 1,70. Al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, se compara el resultado obtenido del coeficiente de correlación y la formula T de Student, el cual es 5,24. En la comparación la t de Student se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*



En la hipótesis específica para determinar si la relación se ubica por encima del promedio entre los niveles de desempeño docente y el componente estrategia didáctica en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, igualmente se ha realizado el procedimiento, determinando la T de significancia de 5.05 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*

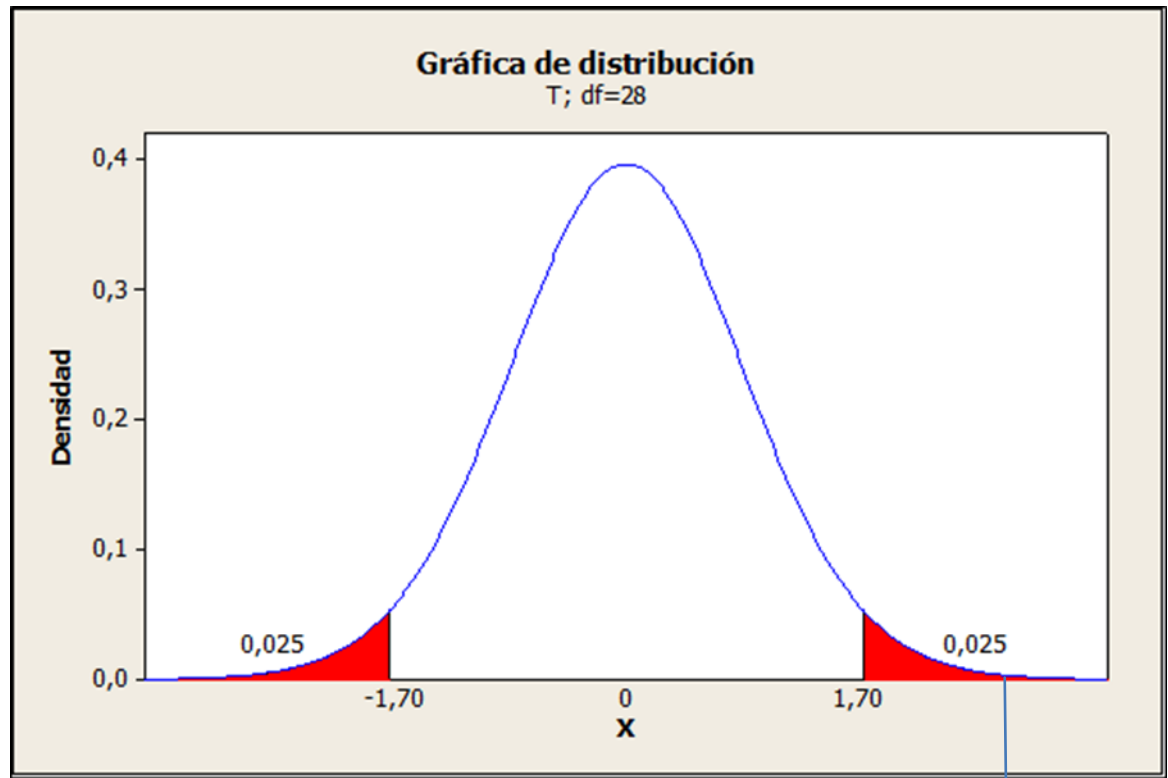


Para la Tercera hipótesis específica para determinar si la relación se ubica por encima del promedio entre el desempeño docente y el componente Aspecto Psicosocial en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha determinado la T de significancia de 5.11 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir que la correlación es estadísticamente significativa.



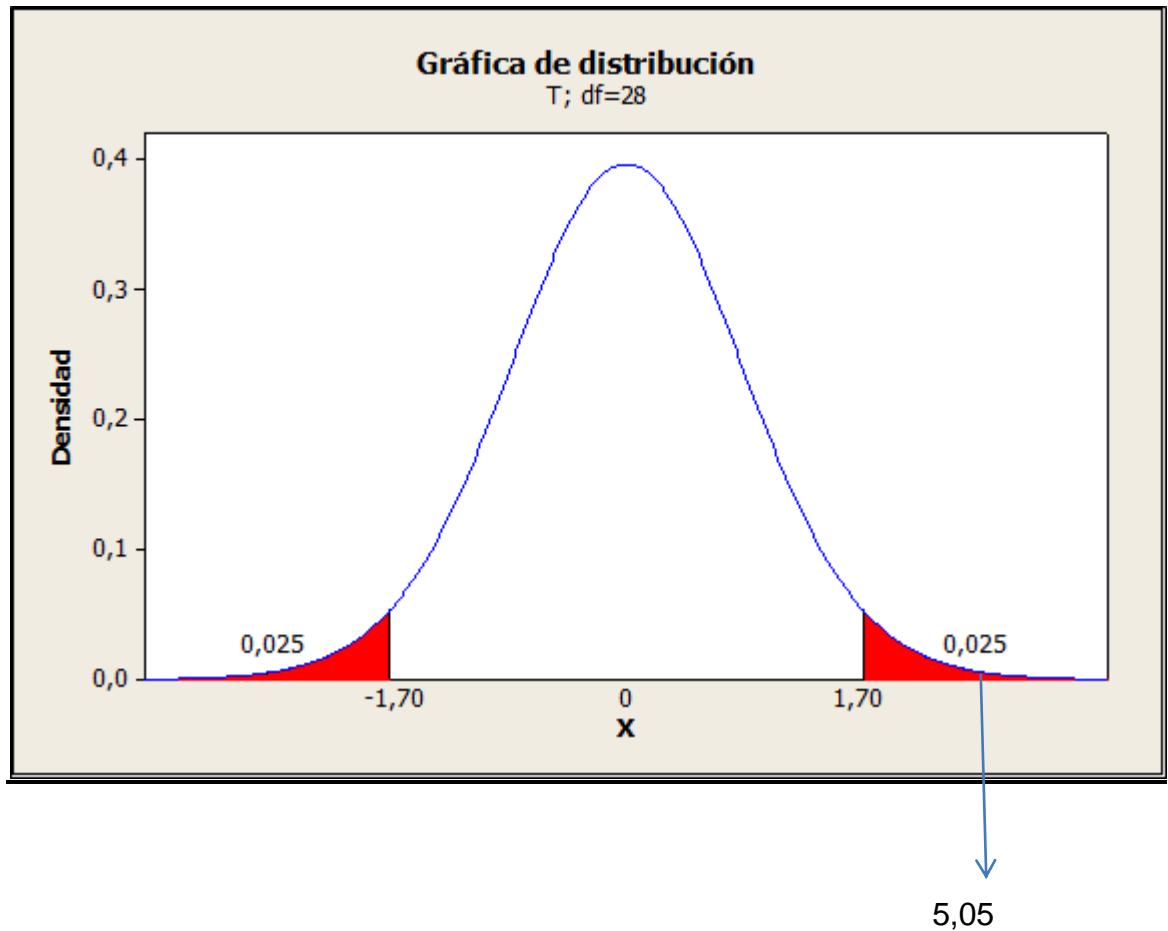
5,11

Para la cuarta hipótesis específica si existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente Materiales Didácticos en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, igualmente se ha determinado la T de significancia de 5.60 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*

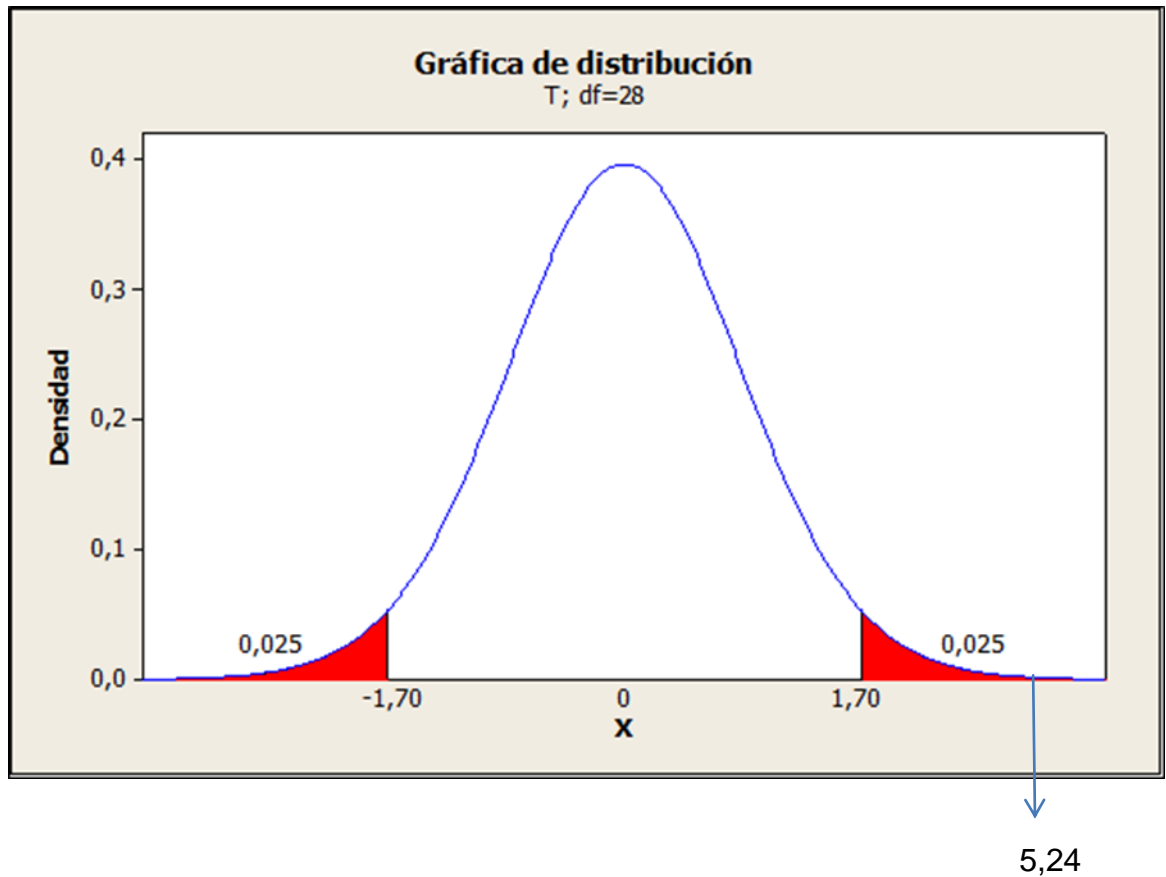


5,20

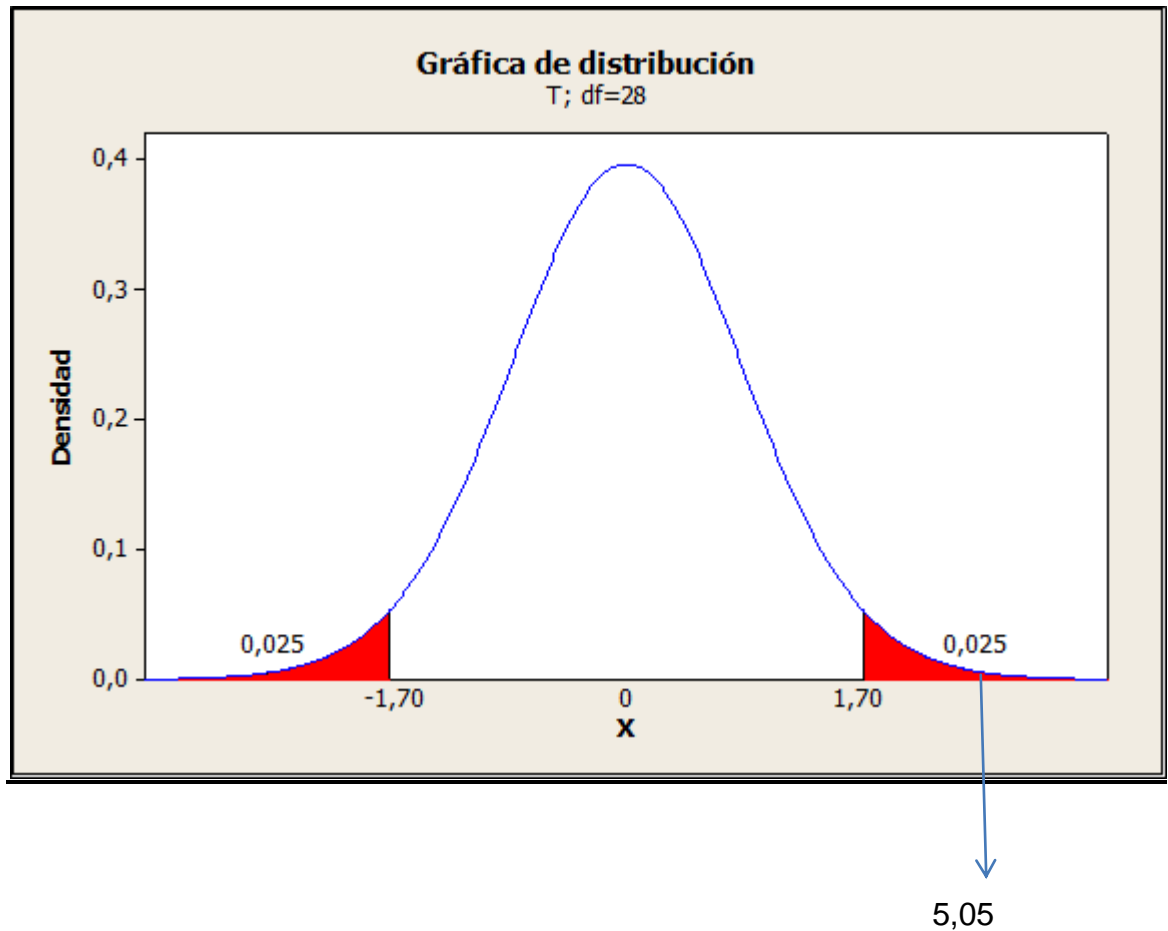
Para la quinta hipótesis específica para ver si existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente Capacidades Pedagógicas en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, con el mismo procedimiento se ha determinado una  $t$  de 5,17 con el 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es también estadísticamente significativa.*



Para la sexta hipótesis específica para determinar si la relación es significativa entre el desempeño docente y el componente Responsabilidad en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha determinado la T de significancia de 5.11 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir que la correlación es estadísticamente significativa.

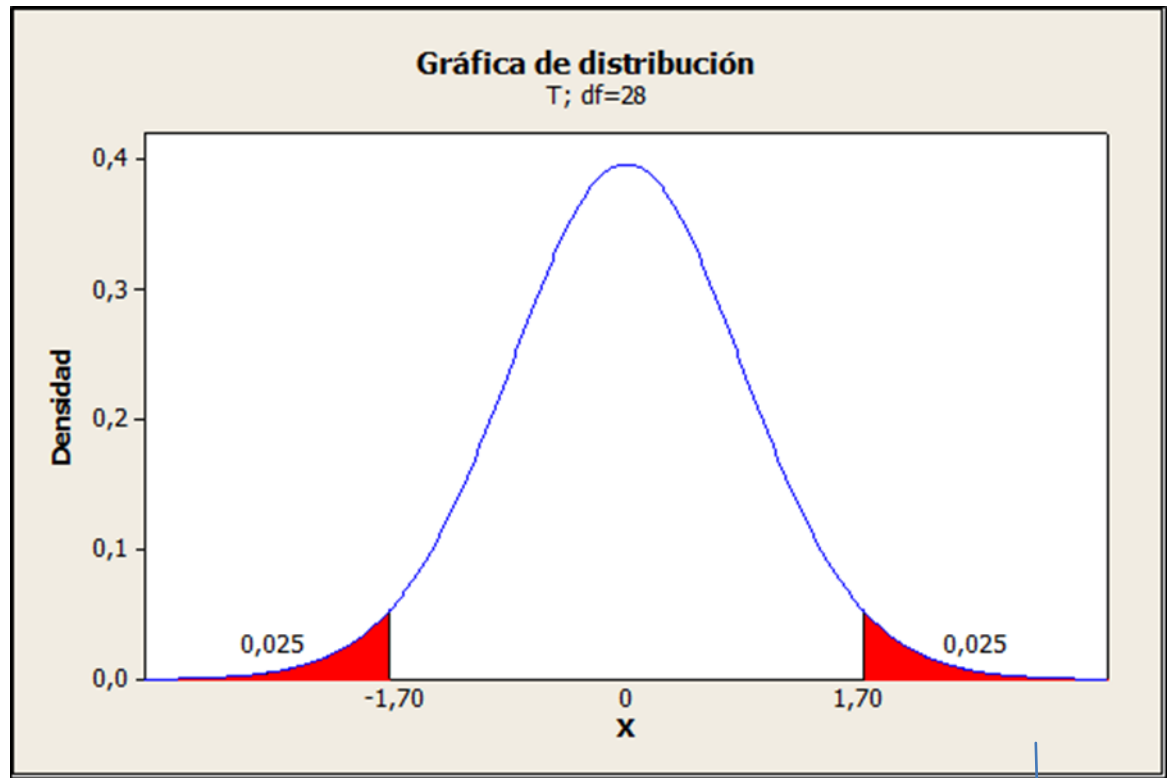


En la hipótesis específica para determinar si la relación es significativa entre el desempeño docente y el componente emocional intrapersonal en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, igualmente se ha realizado el procedimiento, determinando la T de significancia de 5.05 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir que la correlación es estadísticamente significativa.



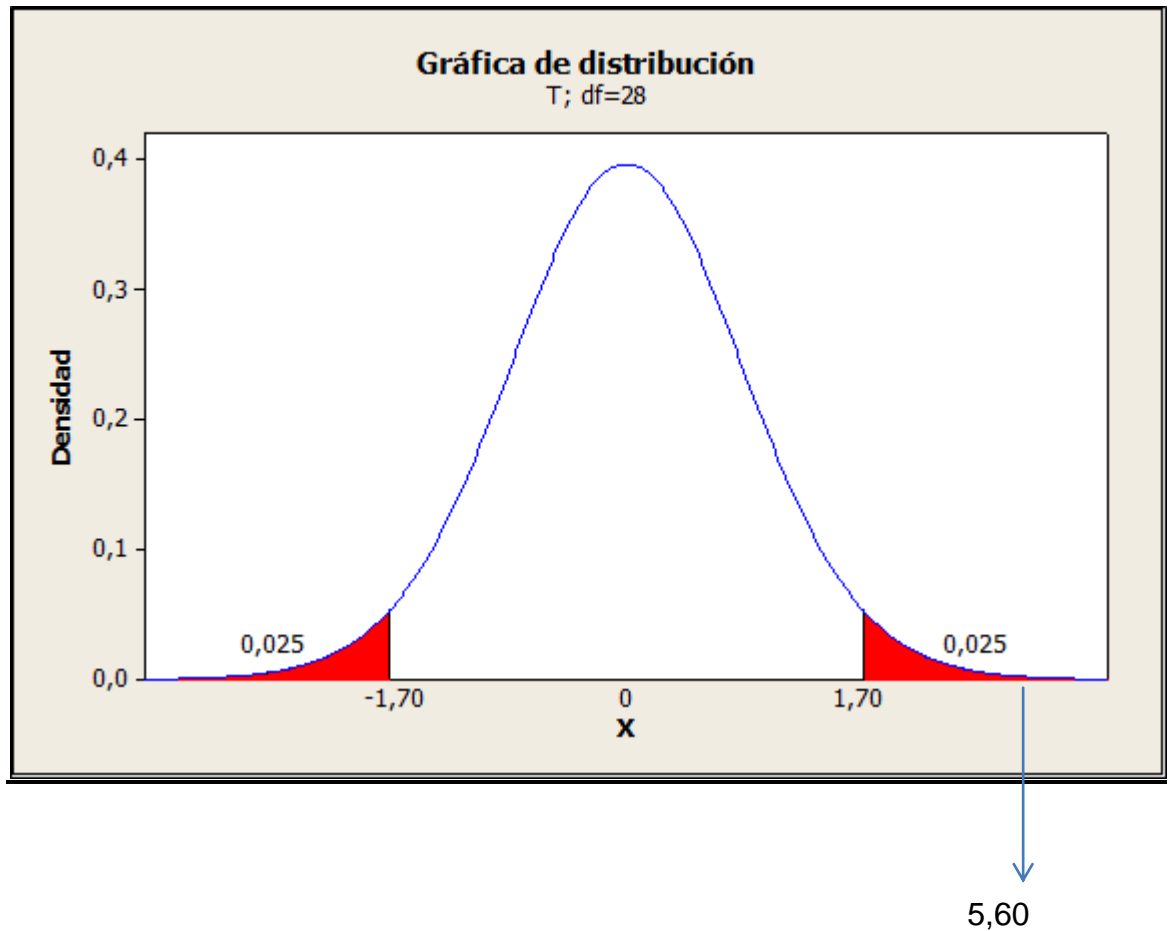
Para la cuarta hipótesis específica para determinar si la relación es significativa entre el desempeño docente y el componente emocional interpersonal en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha determinado la T de significancia de 5.11 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, es decir que la correlación es estadísticamente significativa.



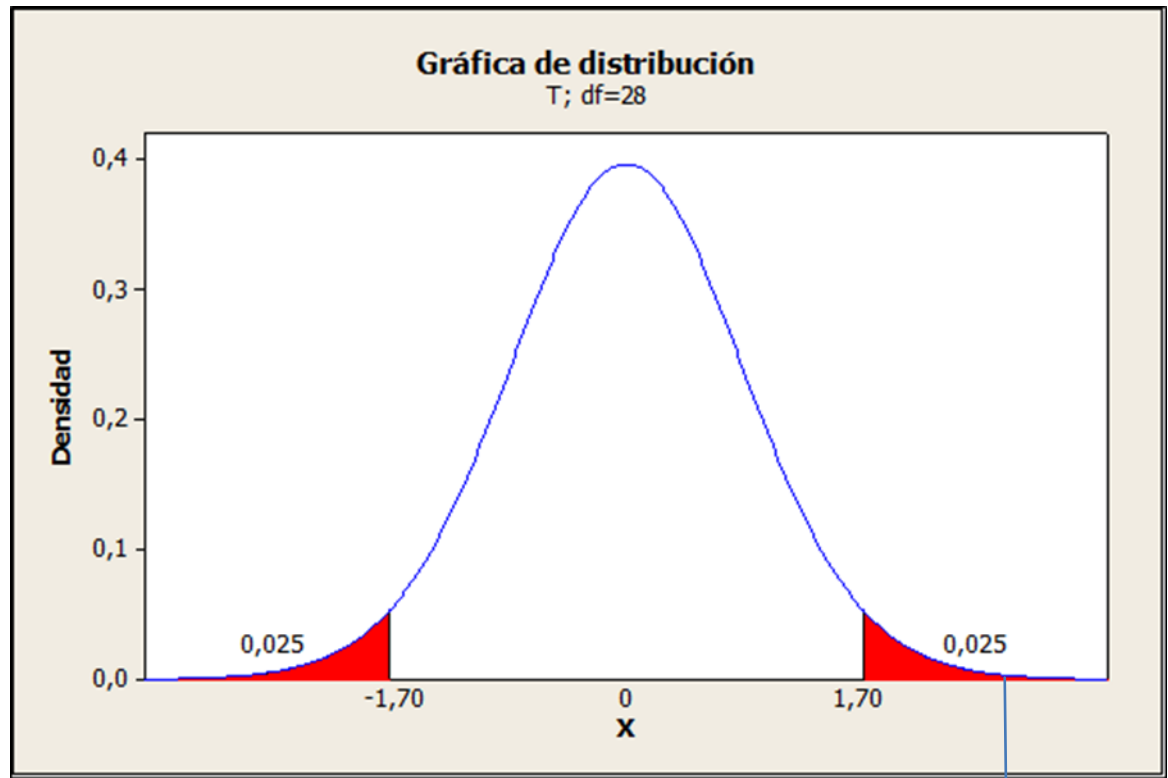


5,11

Para la quinta hipótesis específica si existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional de Adaptabilidad en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, igualmente se ha determinado la T de significancia de 5.60 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*

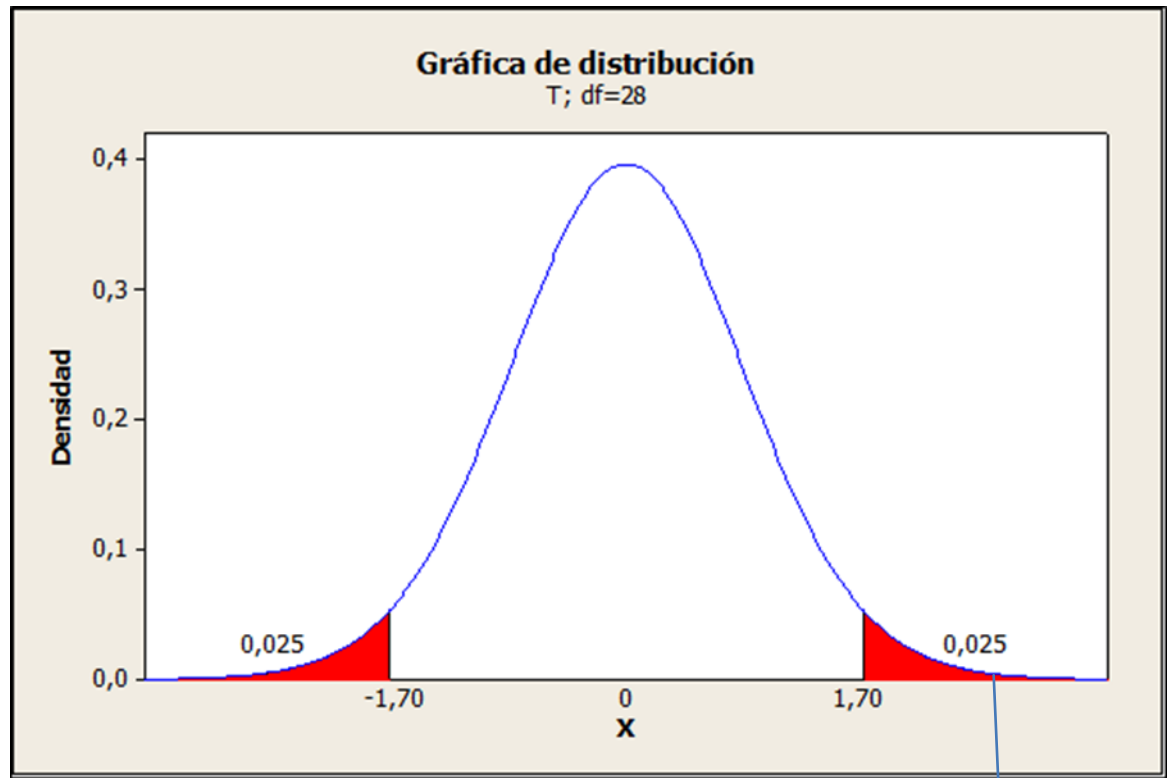


En la hipótesis específica sexta para determinar la relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional manejo de estrés en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha obtenido una T de 5,20, al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es también estadísticamente significativa.*



5,20

Finalmente la hipótesis específica para ver si existe relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional estado de ánimo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, con el mismo procedimiento se ha determinado una  $t$  de 5,17 con el 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es también estadísticamente significativa.*



5,17

En conclusión se ha podido determinar que existe relación significativa entre el desempeño docente con la inteligencia emocional en los docentes que fueron evaluados en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014- I

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

A partir de los resultados de los datos de ambas variables podemos señalar lo siguiente:

En relación a la hipótesis general si existe relación significativa entre el desempeño docente y la inteligencia emocional en Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha obtenido del coeficiente de correlación y la formula T de Student, el valor de 5,24 al 95% de confiabilidad, determinando que la relación es estadísticamente significativa.

Según Salovey y Mayer (2001) definen la inteligencia emocional como subconjunto de la Inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esa información para guiar nuestro pensamiento y nuestras acciones”.

Por otro lado el educador, ya no debe ser un simple “Expositor de temas”, el docente está obligado a ser la persona que va orientar al alumno tanto en el

aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones profesionales, actitudes e ideales del grupo que regenta y por lo tanto requiere de la capacidad de controlar los sentimientos así como los de los demás, para guiar sus pensamientos y acciones”.

En consecuencia, por lo que a la práctica docente se refiere, la promoción de la inteligencia emocional debe llevarse a efecto de un modo coordinado con la promoción de las demás capacidades (Salovey y Sluyter, 1998). El educador no debe olvidarse nunca de su rol, el docente universitario debe ser ecuánime, justo probo, selecto puesto que van a formar los futuros profesionales en la docencia.

Una de las premisas necesarias para promover que los alumnos desarrollen su inteligencia emocional, es que el docente desarrolle también su propia inteligencia emocional. Ello no debería sorprender, si tenemos en cuenta la vieja presunción de que el profesor enseña en su práctica docente básicamente su propia personalidad. Por tanto, la promoción y desarrollo de la inteligencia emocional en el aula, tanto del docente como del discente, debe producirse de un modo coordinado. El propio proceso de promoción potenciará un respeto mutuo de las propias sensaciones, facilitando de este modo la creación de ambientes positivos de aprendizaje. Cuando los alumnos se sienten amenazados, dejan de aprender, por lo que el profesor debe conocer y estar atento a las señales del alumno que indican que se siente amenazado. En cambio, cuando el alumno se siente seguro con el profesor, se abre y dedica todas sus energías a aprender (Colom, 1997)

En la primera hipótesis específica se ha encontrado que en el componente intrapersonal se concentran la mayoría de la muestra en los niveles muy bajos, seguido por baja capacidad emocional en manejo de estrés, sin embargo, hay un buen porcentaje con alta capacidad en el componente estado de ánimo y muy alto en el componente intrapersonal. Esto nos indica que los Docentes pueden tener dificultades en las relaciones interpersonales sin embargo en lo intrapersonal es alto lo que denota que pueden ser muy personalistas tienen muy poca capacidad para manejar el estrés pero que tienen una buena disposición en cuanto al estado de ánimo. Su inteligencia emocional parece depender de cómo gestiona sus propias emociones, especialmente las de naturaleza negativa.

Reyes, I y otros (2010) en un trabajo similar entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Facultad de agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique guzmán y Valle es Buena, pero falta aún desarrollar más las habilidades emocionales correspondientes a la autoconciencia, la empatía y las relaciones interpersonales, muy relacionado con los resultados encontrados en nuestro estudio en cuanto a la inteligencia emocional.

Conocer las propias emociones, la relación que estas tienen con nuestros pensamientos y comportamientos, debería ser uno de los objetivos de la educación.

La educación es un proceso caracterizado por la relación interpersonal. Toda relación interpersonal está impregnada por fenómenos emocionales, de donde se pueden derivar efectos sobre el estrés o la depresión. Estos dos son, precisamente, causas importantes de bajas laborales entre el

profesorado. Lo cual sugiere que se le debe prestar una atención especial entre el profesorado, como primer destinatario de la educación emocional. Por extensión, el profesorado debería contribuir al desarrollo emocional de los estudiantes. Esto nos lleva a la educación emocional.

En cuanto a la hipótesis específica sobre los niveles de desempeño docente, es buena igual que el estudio de Reyes, I (2010) en la Universidad Guzmán y Valle encontró que es favorable respecto a la didáctica, aplican procedimientos y técnicas adecuadas para el desarrollo de su clase. En lo personal, es ordenado, responsable y se desenvuelve en forma ética. En la motivación fomenta la participación, expectativas y refuerza el interés en los alumnos en su clase. Los docentes de la FAN brindan orientación académica, motiva el trabajo en equipo, dialoga y aconseja a los estudiantes. La apreciación de la habilidad general para la enseñanza en los docentes de la FAN es muy buena, muestran capacidad para enseñar y cumplir con las expectativas de los estudiantes.

En nuestro estudio en relación al desempeño docente se ha encontrado que en Estrategias Didácticas el 50% de Docentes presentan nivel bajo, el 40% se ubican en el nivel promedio, contrario al estudio realizado por Reyes, Irma. En el componente psicosocial el mayor porcentaje 53% presentan nivel Alto, el 34% nivel Promedio y un 13% nivel muy alto.

En el uso de materiales didácticos, el 60% de Docentes se ubican en el nivel alto, el 30% Muy alto y en relación a capacidad pedagógica, el 70% de Docentes se ubican en el nivel alto y un 30% en el nivel Muy Alto. Estos resultados son los esperados toda vez que son Docentes que están formando a futuros profesionales en Educación y los perfiles están



orientados al desarrollo de estas capacidades pedagógicas. Según Valdés, H.(2000), la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Específicamente la evaluación integral del docente debe depender de sus características históricas, sociales y culturales de acuerdo al contexto donde se desenvuelve; se conocen sus necesidades, los factores que influyen en su perfil real, Las características del perfil ideal, las capacidades e integral del ser humano, algunos rasgos personales que debe tener un docente. Benites, 2006, señala que la eficiencia está referida al uso adecuado de los recursos educativos para la obtención de los objetivos educativos propuestos y para la formación óptima de los alumnos, para ello es necesario también un clima escolar favorable que permita optimizar las capacidades docentes, el trabajo en equipo, un trabajo coordinado en los aspectos académicos que según los resultados puede estar relacionado solo con esfuerzos docentes individuales.

En conclusión es muy importante las variables estudiadas, la inteligencia emocional y el desempeño docente y que se relacionan significativamente. Al respecto Castro (1999), refiere que; “la situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en su aula no es en la mayor parte de las casos lo idóneo para que se produzca el aprendizaje, la falta de

hábitos de trabajo y estudio, la agresividad y los cambios sociales a los que el profesor tiene que adaptar su actividad educativa acaban haciendo mella en su propio bienestar personal.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la hipótesis general se ha establecido la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, con una correlación de 0,90 y la T de Student, de 5,24 ubicándose en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*
2. En la relación entre el desempeño docente y el componente emocional intrapersonal en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se determinando la T de significancia de 5.05 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*
3. En la relación entre el desempeño docente y el componente emocional interpersonal en los Docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha determinado la T de significancia de 5.11 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, donde el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*
4. En la relación entre el desempeño docente y el componente emocional de Adaptabilidad igualmente se ha determinado la T de significancia de 5.60 al 95% de confiabilidad y con 28 grados de libertad, el resultado se ubica

en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*

5. En la hipótesis específica para determinar la relación significativa entre el desempeño docente y el componente emocional manejo de estrés en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha obtenido una T de 5,20, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es también estadísticamente significativa.*
6. igualmente en la hipótesis específica para ver si existe relación entre el desempeño docente y el componente emocional estado de ánimo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco Ciclo 2014 –I, se ha determinado una t de 5,17, el resultado se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula, *es decir que la correlación es estadísticamente significativa.*
7. *En cuanto a la inteligencia emocional* el mayor porcentaje de la muestra 40% presentan alta capacidad emocional, un 27% baja capacidad emocional igual otro 27% muy baja capacidad emocional y solo un 6% presentan nivel promedio.
8. En los Niveles de los Componentes Emocionales en los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, se observa que en el componente intrapersonal se concentran la mayoría en los niveles muy bajos, seguido por baja capacidad emocional en manejo de estrés, sin embargo hay un buen porcentaje con alta capacidad en el componente estado de ánimo y muy alto en el componente intrapersonal.

9. Según los niveles porcentuales del desempeño de los Docentes la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, el mayor porcentaje (76%) de la muestra presentan alto desempeño seguido por el (17%) en el nivel promedio de desempeño y un (7%) de la muestra que son dos Docentes se ubican con muy alto desempeño.
10. Según los componentes del desempeño docente, se observa que en estrategias didácticas la mayoría se ubican en los niveles Bajo y promedio, en el componente psicosocial la mayoría presentan se ubican en el nivel alto, igual en cuanto al uso de materiales didácticos y capacidad pedagógica.

## RECOMENDACIONES

1. Promover en la Universidad programas que permitan el desarrollo de las capacidades emocionales en los Docentes y en toda la Comunidad Universitaria.
2. Fomentar en las facultades de formación docente capacitaciones y actualizaciones permanentes que fortalezcan las capacidades para mejorar el desempeño docente.
3. Mejorar el buen desempeño docente a través de la innovación constante de técnicas y estrategias didácticas y la actualización de los contenidos de su especialidad.
4. Fomentar buenas relaciones interpersonales, promoviendo el trabajo en equipo lo cual va contribuir el buen desempeño docente.
5. Realizar investigaciones similares, pero a nivel de promoción de programas que contribuyan a mejorar las capacidades emocionales de los docentes.

**BIBLIOGRAFIA**

- Álvarez, José, 2000, “conócete a ti mismo”, Edit. Círculo Rojo, México
- Anastasi, A (1974), “Test Psicológicos” 2ª Edición. Edit. Aguilar España
- Aquino, Rodríguez, 1999, “El Control Emocional”. Edith. Decideya, Perú.
- Bandura, A y Walter, R. (1980), “Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad”. Edith. Alianza, Madrid.
- Battro, Antonio M, 2001, “un nuevo concepto de inteligencia”, Edit., Galerna, Paris.
- Bisquerra R. (2004), “Orientación y Competencia Emocional”, Edit. Universidad Caruñas. Barcelona.
- Bisquerra R. (2004), “Diseño de Aplicación y evaluación de Programas de Educación Emocional”, Edit. M. J. Iglesias. Barcelona.
- BOBADILLA RODRIGUEZ, Francisco, (2000), “inteligencia emocional y comunicación”, Edit. Came, Perú.
- BRAZELTON, T. Barry, (1994), “Programa de Salud y Desarrollo del Niño”, Edit. Fundación Bernard Van Leer. Boston Massachusetts.
- Broca, P. (2005), “Neurología Cognitiva y Conductual”, Edit. Norma. Madrid.
- Buzan, T. y Buzan, B. (1996), “El Libro de los mapas Mentales”, Edit. Urano. Barcelona.
- CARDENAS, Amelia; Tamayo, Gloria Patricia y Zapata, Marta Irene, (2002) “La Alfabetización de la Inteligencia Emocional y su Incidencia en los Aprendizajes”, Edit. Novedades Educativas, Buenos Aires

- CASTRO, Luisa Lorenzo, 1999, “La Salud Emocional del Profesorado y El Trabajo Cooperativo”, Edit. Tamadaba, Ecuador.
- Cotini, N. (2005), “La Inteligencia Emocional, Social y el Conocimiento Táctico. Su Valor en la Vida Cotidiana”, Universidad Nacional de Tucumán Argentina.
- Dueñas, B. (2004), “Importancia de la Inteligencia Emocional”, Un Nuevo Reto Para la Orientación Educativa, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid.
- Extremera, N. y Fernandez, P. (2003), “La Inteligencia Emocional en el Contexto Educativo” : hallazgo científico de sus efectos en el aula. Revista de Educación.
- Gardner, H. (1996). “Inteligencias Múltiples”, Edit. Vergara, Buenos Aires – Argentina.
- Goleman, Daniel. (2002). “Inteligencia Emocional”, Edit. JG. Barcelona.
- Hernández, C. (1999). “Aproximaciones a la Discusión Sobre el Perfil del Docente”, II Seminario Taller Sobre Perfil Docente y Estrategias de Información, México del 6 al 9 de diciembre.
- Lafurcade, P. (1974), “Planeamiento, Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superior II”, Edit. Kapeluz, Buenos Aires – Argentina.
- Levy, N. (2000), “La Sabiduría de las Emociones”, Edit. Plaza & Janes, Barcelona.
- Martin, D. y Boeck, k. (2001), “¿Qué es la Inteligencia Emocional?”, Edit. Selección edaf. 3ª edición, Buenos Aires – Argentina.



- Mata M. (2000), “Emocionalmente Inteligente”, Revista Calidad Empresarial, Edit. Corporación Calidad, Barcelona.
- Mateo, J. (1998), “La Evaluación Educativa”, Edit. Océano, su enciclopedia general de la educación, Barcelona.
- Maurice, J., Steven, E. y Brian s. (2005), “Educar con Inteligencia Emocional I”, Edit. Plaza & Janes, Barcelona.
- Mesinna, G. (2000), “La Formación Docente Para La Educación de Jóvenes y Adultos, Perspectivas y de Debate”, Edit. Norma, Buenos Aires – Argentina.
- Newstrom, D. (1993), “Comportamiento Humano en el Trabajo”, 8ª Edición, Edit. Mc Graw Hill, México.
- Perez, J. (1998), “la Evaluación de la Docencia por los Alumnos, que, Como, Cuando, Por quien y Para qué”, Revista Psiquiatría. Fac. Med Berma, Barcelona, pp. 311 – 171.
- Rivera, E. (2006), “Influencia del Desempeño Docente en el Desarrollo de Habilidades Básicas Para el Aprendizaje escolar en niños de 5 y 6 años de Zonas Urbano Marginales de Lima Metropolitana”, Tesis, Lima: UIGV. Escuela de Postgrado.
- Roberth K., Cooper, P. y Sawaeaf, A. (2006), “Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y Organizaciones”, Edit. Norma, Argentina.
- Rodriguez, C. (1994), “Revista de Psicología: I Encuentro de Psicólogos de UNIFE” (Pág. 193 – 199), Lima
- Rodriguez de los Ríos, L. (1996), “Evaluación de la Docencia Mediante la Opinión de los Estudiantes, Algunos Aspectos Metodológicos”, Revista Peruana de Psicología. I vol. 1:93-99

- Rojas, J. (1978), "Bases Para Juzgar la Edificación Docente". Instituto Universitario Pedagógico Experimental". Maracaná.
- Sanchez, C. y Reyes, M. (2002), "Metodología y Diseño en la Investigación Científica", Edit. Universitaria URP. Lima.
- Shapiro, L. (2009), "Inteligencia Emocional de los Niños", Edit. Paidós, Buenos Aires.
- Simmons, S. y Simmons, J. (2004), "Como Medir la Inteligencia Emocional", Edit. Edaf, España.
- Steiner, C. (2009), "La Educación Emocional", Edit. Javier Vergara. España.
- Tejedor, F y otros, (1988), "Evaluación del Profesorado Universitario por los Alumnos de la Universidad de Santiago". Edit. Norma. Chile.
- Valdez, H. (2001), "Evaluación del Desempeño Docente". Encuentro Iberoamericano. México.
- Vergara, J. (1997), "Inteligencia Emocional", Edit. Trillas. México.
- Villarroel, C. (1974), "Evaluación de la Enseñanza – Aprendizaje en la Educación Superior". Edit. Paulinas, Caracas.
- Weisinger, H (2005), "La Inteligencia Emocional en el Trabajo", Edit. Javier Vergara. España.
- William, P., Ryan, M. y Donovan, E. (2006), "Barreras Afectivas", Edit. Sudamericana. Argentina.

# **ANEXOS**

**PRUEBA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DOCENTES**  
**UNIVERSITARIOS**  
**CUESTIONARIO INVENTARIO EMOCIONAL ICE - BarOn**

**INTRODUCCIÓN**

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso.

**INSTRUCCIONES**

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres. **NO** como te gustaría ser, **NO** como te gustaría que otro te viera. **NO** hay límite, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones

Nro	SITUACIÓN	5	4	3	2	1
01	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
02	Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
03	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
04	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables					
05	Me agradan las personas que conozco.					
06	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
07	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
08	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)					
09	Reconozco con facilidad mis emociones.					
10	Soy incapaz de demostrar afecto.					
11	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.					

13	Tengo problema para controlarme cuando me enojo.					
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.					
16	Me gusta ayudar a la gente.					
17	Me es difícil sonreír.					
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
19	Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22	No soy capaz de expresar mis ideas					
23	Me es difícil 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 comienzo 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(a).					
34	Pienso bien de las personas.					
35	Me es difícil entender como me siento.					
36	He logrado muy poco en los últimos años.					
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38	He tenido experiencias extrañas que 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 mi 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 perder contacto con lo que ocurre a mi 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 puede sucederle a los demás.						
73	Soy impaciente.						
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres.						
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.						
76	Si pudiera 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, aún 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 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 a 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 mis vacaciones y los fines de semana.					
106	En general tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surgen problemas.					
107	Tengo tendencia a depender de otros.					
108	Creo en mi capacidad para 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 dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113	Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no 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 a la gente.					

120	Me gusta divertirme					
121	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122	Me pongo ansioso(a).					
123	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 que voy a fracasar.					
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					



**AUTO - EVALUACION DEL (A) PROFESOR (A) UNIVERSITARIO (A) CON FUNCIONES  
DE DOCENCIA EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y  
COMUNICACIÓN SOCIAL”**

Las respuestas que usted proporcione al presentar el cuestionario serán de utilidad para el mejoramiento de la docencia universitaria.

**INSTRUCCIONES:**

En esta etapa del ciclo académico, usted tendrá formada una opinión acerca de su propio DESEMPEÑO PEDAGÓGICO, en relación con el grado de satisfacción con que llena sus EXPECTATIVAS FRENTE EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO está integrado por los aspectos: DIDÁCTICO, PSICOSOCIAL Y PROFESIONAL.

El cuestionario consta de tres partes, correspondientes a los tres aspectos mencionados, cada uno de los cuales va acompañado de su respectivo MARCO DE REFERENCIA.

Para responder el cuestionario, hágalo en la HOJA PARA RESPUESTAS, de la manera siguiente:

1. Lea atentamente el MARCO DE REFERENCIA en el cuestionario.
2. Lea la NORMA que defina cada una de las variables que integran cada aspecto.
3. Lea cada una de las afirmaciones que acompañan a la NORMA, y analice si las observó o no durante el curso.
4. Llene con lápiz el círculo correspondiente en la HOJA PARA RESPUESTA atendiendo al nombre de la variable y número de la pregunta en el cuestionario.
5. Para cada pregunta hay SEIS opciones.

1 Nunca

2 Casi nunca

3 Pocas veces

4 Muchas veces

5 Casi siempre

6 Siempre.

**NO DEJE PREGUNTAS SIN RESPONDER**  
**NO ESCRIBA EN ESTE FOLLETO**  
**UTILCE LA HOJA PARA RESPUESTAS**

**1. ESTRATEGIAS DIDACTICAS**

**MARCO DE REFERENCIA:** En esta sección usted opinara acerca de de su propio desempeño Didáctico con relación a: métodos, técnicas, procedimientos, y recursos que utiliza para el desarrollo del proceso de Enseñanza – Aprendizaje.

**PLANEAMIENTO**

**NORMA:** La previsión de los recursos y actividades del curso del curso que desarrolla grandes expectativas hacia su persona.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
01	Elabora usted sus sílabos y realiza la entrega a los estudiantes						
02	Cada programación que usted elabora incluye el calendario de actividades						
03	Sus programaciones que usted realiza incluye los objetivos						
04	Entrega usted la programación en los primeros quince días de iniciado el curso						
05	Evidencia usted que prepara sus clases.						

**CONTENIDOS**

**NORMA:** los temas de estudio seleccionados y desarrollados crea grandes expectativas.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
06	Propone los contenidos del curso de tal manera que la mayoría de estudiantes los comprenda.						
07	Discute los contenidos del curso con los estudiantes						
08	Desarrolla los contenidos del curso de acuerdo a lo programado.						

**METODOLOGIA**

**NORMA:** Las técnicas procedimientos y medios auxiliares utilizados por el profesor en el desarrollo del curso..

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
09	Utiliza recursos didácticos variados.						
10	Promueve la investigación como técnica de enseñanza – aprendizaje.						
11	Proporciona asesoría fuera del aula cuando se solicite.						

**EVALUACIÓN**

NORMA: los procedimientos que el docente emplea para controlar y verificar el grado en que los estudiantes alcanzaron los objetivos de aprendizaje son adecuadas.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
12	Tengo en cuenta el tipo de conocimientos Procedimentales específicos que el alumno debe utilizar en sus tareas.						
13	Tengo en cuenta el tipo de capacidades que el estudiante debe utilizar para resolver las tareas (recuerdo, comprensión, expresión)..						
14	Anota las observaciones pertinentes en los trabajos de evaluación.						
15	La evaluación que llevo a cabo permite obtener información sobre el origen de los fracasos de los estudiantes, de modo fácil, y preciso.						
16	Los criterios de evaluación son suficientemente claros.						

**AHORA PASA A UN ASPECTO DIFERENTE  
LEA ATENTAMENTE EL MARCO DE REFERENCIA**

**2. ASPECTO PSICOSOCIAL**

MARCO DE REFERENCIA: En esta sección usted opinará acerca de su desempeño didáctico en el aspecto psicosocial el cual comprende un conjunto de conductas que fomentan y favorecen la interacción dentro y fuera del aula, a fin de que el proceso de enseñanza se produzca un ambiente psicológico adecuado. .

**MOTIVACION**

NORMA: La forma como incentiva y estimula el docente al grupo en sus horas pedagógicas. .

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
17	Transmite entusiasmo a los estudiantes .						
18	Estimula al estudio para que los estudiantes logren sus objetivos.						
19	Incentiva a los estudiantes para que participen en clase.						
20	Incita a los estudiantes para que participen en actividades extracurriculares.						

**INTERACCION**

NORMA: La comunicación que se establece entre el profesor y los estudiantes es satisfactoria.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
21	Transmite los conocimientos científicos al estudiante.						
22	Estimula a los estudiantes cuando realizan hechos meritorios.						
23	Ejerce su autoridad cuando se rompen las normas disciplinarias.						
24	Toma decisiones con apego a las normas y a los hechos.						

### HÁBITOS Y RESPONSABILIDAD

NORMA: La actuación a normas pedagógicas adecuadas las cuales se siente obligado a seguir son del todo honestos.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
25	Asiste con puntualidad a clases.						
26	Asiste con regularidad a clases.						
27	Tiene una buena dicción.						
28	Se preocupa porque los estudiantes aprendan						
29	Cumple con los compromisos programados.						

### AHORA PASA A UN ASPECTO DIFERENTE LES ATENTAMENTE EL ARCO DE REFERENCIA

#### 3. MATERIALES DIDÁCTICOS

MARCO DE REFERENCIA: MARCO DE REFERENCIA: En esta sección usted opinara acerca del desempeño didáctico en el aspecto profesional el cual se refiere el grado en que han cultivado su propia disciplina a al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte.

#### DISEÑO Y ELABORACIÓN.

NORMA: La preparación de medios y materiales que elabora sobre la materia que enseña.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
30	¿En qué medida diseña un medio didáctico y a la vez en qué medida el docente elabora materiales didácticos?						

#### SELECCIÓN DE MEDIOS Y MATERIALES

NORMA: La preparación de medios y materiales que el profesor elabora sobre la materia que enseña..

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
31	¿En qué medida selecciona los medios didácticos?						
32	¿En qué medida selecciona los materiales didácticos?						

#### CLASIFICACIÓN DE MATERIALES

NORMA: La clasificación de medios y materiales que el profesor elabora sobre la materia que enseña, llena mis expectativas como estudiante.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
33	¿En qué medida clasifica los materiales didácticos?						

#### EMPLEO DE MEDIOS Y MATERIALES

NORMA: El empleo de medios y materiales que el profesor elabora sobre la materia que enseña, llena mis expectativas como estudiante.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
34	¿En qué medida emplea los medios didácticos?,						
35	¿En qué medida emplea los materiales didácticos?.						

#### 4. CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

MARCO DE REFERENCIA: En esta sección opinara acerca del desempeño pedagógico en el aspecto de enseñanza el cual se refiere el grado en que han cultivado su propia disciplina a al nivel de actualización alcanzado en la materia que imparte.

estudiante.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
36	Domina la materia que imparte de manera científica						
37	Responde satisfactoriamente a las preguntas del estudiante sin importarle si se contradice en su pregunta.						
38	Comunica convenientemente su experiencia personal en la materia						

#### CALIDAD DE SU COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL

NORMA: Los conocimientos que imparte acerca de los avances de la materia que enseñanza ha tenido en los últimos años un alto nivel de significancia adecuada.

**CALIDAD DE SU COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL**

NORMA: La comunicación acerca de la materia que enseñanza ha influido en los aspectos formativos.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
39	Me considero un docente que se expresa en forma clara y precisa						

**CONTRIBUCIÓN A LA FORMACIÓN DE VALORES Y AL DESARROLLO DE CAPACIDADES VALORATIVAS.**

NORMA: Demuestra sus principios y ética profesional las cuales, predomina en su formación como Docente

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
40	Estimulo el desarrollo de valores, de actitudes positivas y de comportamientos propios de un profesional.						

**CAPACIDAD PARA DESARROLLAR UN PROCESO DE REFLEXIÓN AUTOCRÍTICA**

NORMA: Demuestro dominio de una reflexión autocritica de las capacidades pedagógicas

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
41	Considero con mucho respeto las opiniones de los estudiantes						

**5. RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES**

MARCO DE REFERENCIA: Los roles y responsabilidades que cada Docente Universitario debe basarse en aquellos espacios que generan un mayor impacto en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje; así como estar enfocada en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de los docentes.

NORMA: Demuestra asistencia y puntualidad a sus clases y obligaciones administrativas,

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
42	Asiste y es puntual en sus sesiones de clase y eventos administrativos						
43	Entrega las notas, programaciones, y documentos administrativos con oportunidad						

**CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA**

NORMA: Demuestra que cumple las reglas normativas de la facultad.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
44	Preparo cada una de las sesiones del tema en secuencias organizadas acorde al silabo.						

**GRADO EN QUE EL DOCENTE TIENE PROGRAMADO SU CLASE**

NORMA: El profesor demuestra que programa sus clases.

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
45	Prepara usted sus clases en módulos, guías, etc.						

**RELACIÓN PROFESOR ALUMNO**

NORMA: Demuestra buena relación con sus alumnos

Nro.	PREGUNTAS	6	5	4	3	2	1
46	Mantiene usted como Docente un dialogo abierto con sus alumnos.						