

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GOMEZ ÁRIAS DAVILA, TINGO
MARIA - 2019”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN PARA LA
DIVERSIDAD SOCIAL Y CULTURAL**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN: MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN
PEDAGÓGICA**

TESISTA: LIZ SABRERA ALVA

ASESOR: Dr. PIO TRUJILLO ATAPOMA

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi hija Ana Patricia por su
motivación.

A mi Padre Toribio por su apoyo y compañía.

Liz

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por perfeccionar nuestras competencias como maestros.

A mi asesor Dr. Pio Trujillo Atapoma por brindar la oportunidad de recurrir hacia su capacidad y conocimiento científico, así como también por la paciencia que tuvo para guiarme durante el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila- 2019, siendo un estudio correlacional donde se relaciona las variables inteligencia emocional y desempeño docente, tomando como población a 1170 estudiantes del 3° 4° y 5° de secundaria y 57 docentes y una muestra accesible de 171 estudiantes de educación secundaria. Para la toma de datos se aplicó un test de inteligencia emocional y una encuesta para evaluar desempeño docente, procesándose la información en los programas Excel y SPSS v24, al aplicar la prueba r de Pearson en el contraste de hipótesis se determinó que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila- 2019. Con r de Pearson (0,618) que corresponde a una correlación moderada y positiva con valor de $p = 0,00$.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia emocional, desempeño docente.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and teacher performance in the Gómez Arias Dávila Educational Institution- 2019, being a correlational study where the variables emotional intelligence and teacher performance are related, taking as population 1170 students from 3rd 4 5th and 5th high school and 57 teachers and an accessible sample of 171 high school students. For the data collection, an emotional intelligence test and a survey were applied to evaluate teaching performance, processing the information in the Excel and SPSS v24 programs, when applying Pearson's r test in the hypothesis contrast it was determined that there is a significant relationship between emotional intelligence and teaching performance in the Gómez Arias Dávila Educational Institution- 2019. With Pearson's r (0.618) that corresponds to a moderate and positive correlation with a value of $p = 0.00$.

KEYWORDS: Emotional intelligence, teaching performance.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	viii
CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Fundamentación del problema de investigación	1
1.2 Justificación	4
1.3 Importancia y propósito	6
1.4 Limitaciones	6
1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos	6
1.6 Formulación de objetivos generales y específicos	7
1.7 Formulación de hipótesis generales y específicos	8
1.8 Variables	9
1.9 Operacionalización de variables	9
1.10 Definición de términos operacionales	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes	12
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Bases conceptuales	46
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	
3.1 Ámbito	47
3.2 Población	47
3.3 Muestra	47
3.4 Nivel y tipo de estudio	48
3.5 Diseño de investigación	48
3.6 Técnicas e instrumentos	48
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	49
3.8 Procedimiento	49
3.9 Tabulación	49

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 Análisis descriptivo	50
4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	60
4.3 Discusión de resultados	63
4.4 Aporte de la investigación	66
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	71
Matriz de consistencia	72
Consentimiento informado	73
Instrumentos	76
Validación del (de los) instrumento (s) por jueces	80
NOTA BIBLIOGRÁFICA	95

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables	9
Tabla 2: Población	47
Tabla 3: Muestra	47
Tabla 4: Nivel de autoconciencia en los docentes.....	50
Tabla 5: Nivel de autocontrol en los docentes.....	51
Tabla 6: Nivel de motivación en los docentes.....	52
Tabla 7: Nivel de empatía en los docentes.....	53
Tabla 8: Inteligencia emocional en los docentes.....	54
Tabla 9: Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes.....	55
Tabla10: Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes.....	56
Tabla 11: Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de docentes.....	57
Tabla 12: Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente...	58
Tabla 13: Nivel de desempeño docente.....	59
Tabla 14: Correlación de Desempeño Docente.....	60
Tabla 15 : Correlación de Preparación.....	61
Tabla 16: Correlaciones de Enseñanza para el aprendizaje.....	61
Tabla 17: Correlación de Participación en la Gestión.....	62
Tabla 18: Correlación de Desarrollo Personal.....	63

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación denominada “Inteligencia emocional y desempeño docente en la I.E. Gómez Áreas Dávila de Tingo María- 2019”. El propósito de la investigación fue determinar si existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente. La investigación describe las dimensiones correspondientes a las variables de inteligencia emocional y desempeño docente, corresponde a un estudio correlacional, se toman los datos al aplicar los instrumentos y luego se contrasta las hipótesis resultando que existe una relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, los detalles que se tiene en la investigación se expone por capítulos.

El capítulo I comprende el aspecto básico del problema de investigación, detallándose la descripción del problema, la justificación, la importancia o propósito, las limitaciones, formulación del problema de investigación, objetivos e hipótesis, así también las variables y la operacionalización de las variables.

El capítulo II contiene el marco teórico, antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases conceptuales, bases epistemológicas y bases filosóficas.

El capítulo III describe la metodología, donde se especifica el ámbito de estudio, la población – muestra, el nivel y tipo de estudio, diseño, las técnicas e instrumentos entre otros.

El capítulo IV muestra los resultados y la discusión, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida, la discusión de resultados y el aporte de la investigación.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema de investigación

Hablar del desempeño docente es hablar de uno de los factores que estaría asociado al bajo nivel de rendimiento escolar que presentan muchos estudiantes a nivel nacional y en todo el país. Este problema tiene mayor incidencia en las instituciones estatales.

En la institución educativa estatal de la provincia de Leoncio Prado distrito de Rupa Rupa se observa, un grupo determinado de docentes que presentan conductas conflictivas y agresivas que tratan de imponer sus ideas y opiniones, usando un lenguaje inapropiado, haciendo comentarios sarcásticos, críticas que expresan ataques personales que más una crítica constructivas, estas situaciones generan rompimiento de las relaciones humanas entre colegas y afecta en su estado de ánimo personal y social del docente. Por ello es preciso abordar la problemática del docente en cuanto a su desempeño en el proceso de enseñanza, a la capacidad metodológica y didáctica y otros aspectos que también tienen mucho que ver con la calidad docente, es decir, en este caso, la inteligencia emocional, puesto que los docentes también desarrollan la inteligencia emocional en sus alumnos.

El tema de la inteligencia emocional es de gran importancia en el ámbito de la educación, “puesto que la Inteligencia Emocional es un conjunto de habilidades personales, emocionales y de destrezas que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio” Bar On (1997).

Es por ello que surge la necesidad de investigar cuáles son los niveles de inteligencia emocional que presentan los docentes de una institución educativa de la Leoncio Prado, región Huánuco

Así mismo, “La inteligencia emocional ha sido definida como la capacidad para reconocer sus propios sentimientos y la habilidad para manejarlos en determinados momentos”. Goleman (1995)

Esto significa que los docentes al tener un adecuado nivel de inteligencia emocional para que pueda lograr un óptimo aprendizaje de sus estudiantes no solamente en cuanto a los aspectos conceptuales, sino también en el aspecto actitudinal, es decir, el manejo de habilidades para adquirir un adecuado comportamiento, control de sentimientos y emociones propios.

Justamente por esta razón la presente investigación abordara la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de un grupo de profesores de la Institución Educativa Gomez Aria Davila de la provincia de Leoncio Prado del distrito de Rupa Rupa.

A nivel nacional la inteligencia emocional y el desempeño de los docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas del distrito de Chiclayo nos muestran que efectivamente existe relación directa altamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño cuyos resultados se ven reflejados en los niveles de inteligencia emocional de las profesoras dónde el 52.2% se encuentran en nivel alto, el 29% en un nivel medio y 18.8% en un nivel bajo, mientras que en relación al desempeño docente el 84% se encuentra en un nivel bueno y el 15% en nivel regular. C. Paredes M. y Sánchez F. (2011)

Podemos corroborar estos resultados también, con lo que se menciona en el Marco del buen desempeño docente.

En el ámbito regional, el manejo de la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes es tan preocupante; lo cual ha impulsado a las autoridades, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado a plantear la necesidad de formular un instrumento de gestión, que juntamente con los lineamientos definidos en el plan regional de salud concertado y en el marco del plan de desarrollo departamental concertado 2011-2021, conduzcan a la identificación de los problemas del sistema educativo, desempeño de los docentes y sus causas, la definición de los objetivos en el corto, mediano y largo plazo; así como establecer un sistema que permita medir en el tiempo, los logros obtenidos y evaluar los resultados para observar la forma como avanzamos en nuestro afán de vencer los problemas; traduciéndolos al mismo tiempo en el bienestar para la población.

Es importante tener presente que poseer una adecuada Inteligencia Emocional es indispensable y primordial, considerándola como la base para el desarrollo e implementación de comportamientos eficaces, los cuales influyen de manera positiva en los resultados del desempeño del docente. Es frecuente observar personas que poseen un alto cociente intelectual y no desempeñan adecuadamente su trabajo y quienes tienen un CI moderado, o más bajo, lo hacen considerablemente mejor o, incluso, llegan a ser triunfadores en su vida laboral y personal.

En el caso específico de la Institución de Educativa Gómez Arias Dávila, se observa que el desempeño docente, se centra en identificar las necesidades de capacitación en conocer las competencias capacidades desempeños que estipula el CNEB y el desarrollo, señalar las habilidades y destrezas del docente midiendo si son adecuadas o inadecuadas y se proyecta la posibilidad de otorgar ascensos, transferencias o suspensiones. Sin embargo, no se toma en consideración al docente como un ente integral conformado por diferentes sentimientos y emociones, y se introducen cambios buscando la efectividad institucional, sin una evaluación que tome en consideración la variable emocional, la cual es el ente motivador de toda actividad desarrollada en la institución. Asimismo, se observa como las personas que laboran diariamente en la institución, constantemente manifiestan incomodidad por los cambios realizados internamente en la organización, acompañados estos sentimientos de baja productividad, ausentismo laboral, problemas interpersonales, entre otros. Las personas se consideran carentes de adaptabilidad y se ven gobernadas por el miedo, el nerviosismo y una profunda incomodidad personal ante el cambio, aunado a esto, el nivel directivo no se adapta fácilmente a la tendencia de delegar la responsabilidad y la toma de decisiones; así como también para brindar una comunicación organizacional efectiva.

Es en este sentido cobra importancia el hecho de la aparición de emociones las cuales pudiesen repercutir de manera negativa en el desempeño laboral, por lo que es importante considerar la capacidad de reconocer los sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciarlos al trabajar con otros, esta afirmación es definida por

Goleman, (1995). Este autor plantea que, las condiciones intelectuales no son la única garantía del éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, el cual unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de toda acción gerencial, motivándola emocionalmente a ser cada día más productiva. Grove, (citado por Goleman, 1999, p. 128).

1.2 Justificación

La investigación se orienta a estudiar y analizar un problema donde intervienen la relación de dos variables inteligencia emocional y el desempeño de los docentes, donde ambos cumplen un rol preponderante para el logro de los fines y objetivos de la educación. Es por ello que, la investigación es relevante en varios aspectos: teórico, pedagógico - social y en el aspecto cultural.

El desarrollo y la estimulación de la inteligencia emocional llegan a influir en una mejora para el diario vivir del ser humano, las personas que son altamente efectivas emocionalmente poseen muchas habilidades, competencias y características, beneficiosas para la convivencia social, como por ejemplo, etiquetan los sentimientos en lugar de las personas o situaciones, saben distinguir entre pensamiento y sentimiento, asumen responsabilidades, muestran respeto de los demás, presentan energía, practican un valor positivo de las emociones negativas, y evitan personas que los envidian. Estos son algunos de los motivos por los cuales es importante lograr estimular el equilibrio emocional, si cada ser humano logra estas características, llega a poseer una mejor calidad de vida.

En referencia al tema de inteligencia emocional, Goleman (2000) considera que las características básicas de la persona emocionalmente inteligente son: saber dar y recibir, ser empáticas, reconocer los propios sentimientos, ser capaz de expresar y controlar los sentimientos positivos como los negativos, capacidad de superación de las dificultades y de las frustraciones y la habilidad para encontrar equilibrio entre exigencia y tolerancia.

En el aspecto teórico es importante porque nos permite tener nuevos conocimientos acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el

desempeño docente, las emociones determinan cómo respondemos ante una situación. En otras palabras, es el cómo nos comunicamos, comportamos y actuamos en el trabajo; por lo tanto, estas emociones que en conjunto constituyen la inteligencia emocional, deben ser tomadas en cuenta en nuestra vida cotidiana personal y social, especialmente en las aulas de clases para obtener un buen logro de aprendizajes en los estudiantes.

En el ámbito pedagógico - social el estudiante va poder desarrollarse de manera asertiva e intelectualmente, además de ello podrá desenvolverse en su entorno social. Y en el aspecto cultural los estudiantes van a poder desarrollar sus conocimientos culturales e identidad inter e intrapersonal.

La importancia de la investigación desarrollada radicará, en los resultados que nos permitirán reconocer y mejorar el manejo de nuestra inteligencia emocional para el buen trato de nuestros estudiantes y mayor entendimiento de las clases por parte de los alumnos. Por lo cual esta investigación es pertinente y trascendente, puesto que el manejo de la inteligencia emocional nos permitirá equilibrar las emociones frente a diversas situaciones y sobre todo frente a nuestro trabajo con los estudiantes, lo que facilitará la eficiencia del rendimiento académico de los alumnos.

La justificación de esta investigación es contribuir en la tarea de fortalecer la práctica del equilibrio emocional en los docentes y a través del conocimiento de la realidad fomentar el interés en los sujetos que están involucrados en el ámbito educativo y el desarrollo integral del estudiante

Justificación práctica: El trabajo se desarrolló en la institución educativa para poder determinar la relación entre las variables de estudio, con las diferencias propias de los estudiantes.

Valor teórico: Los resultados podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento del contexto de otras instituciones educativas.

Utilidad metodológica: Al enmarcarse el trabajo en el contexto de la investigación científica, los procedimientos y estrategias adoptados para llegar a los objetivos podrán ser adoptados posteriormente como referentes de futuras investigaciones. Así, la importancia de la

investigación radica en que se va a indagar en una institución educativa que gestiona el desarrollo del estudiante que es el futuro de la sociedad, cuyos resultados pueden ayudar a perfilar y focalizar en otras investigaciones en temas relacionados.

1.3 Importancia y propósito

Es importante la relación interpersonal del docente con sus estudiantes, ya que de esta manera se podría obtener mejores resultados en el rendimiento académico del alumno. Además de ello esta investigación será relevante porque de la inteligencia emocional depende en gran medida el desempeño docente y un cambio de actitud del maestro. Lo cual influye en el logro del aprendizaje de los estudiantes; la relación de ambas variables requiere del estudio minucioso para conocer realmente las medidas a tomar con la finalidad de ayudar en la labor educativa tan ardua que tiene el docente

Importancia teórico científico: Los resultados de esta investigación contribuirán en evaluar sobre niveles de inteligencia emocional en los estudiantes.

Importancia práctica: Pondrá a disposición de los directivos de las diferentes instituciones educativas las medidas necesarias para poder fortalecer la formación del estudiante en los diferentes niveles.

1.4 Limitaciones

Para la recolección de datos se evitó el sesgo de la información proporcionada por los docentes, considerando el anonimato de los informantes.

1.5 Formulación del problema de investigación general y específicos

Problema General.

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019?

Problema Específico.

- ¿Existe relación entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019?
- ¿Existe relación entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019?
- ¿Existe relación entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019?
- ¿Existe relación entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019?

1.6 Formulación de objetivos generales y específicos

Objetivo General.

Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Objetivos Específicos.

- Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

1.7 Formulación de hipótesis generales y específicos.

Hipótesis General.

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis Específico 1

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis Específico 2

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis Específico 3

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis Específico 4

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

1.8 Variables.

Variable Independiente: Inteligencia emocional

Variable Dependiente: Desempeño docente.

1.9 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

Variable independiente: Inteligencia Emocional				
	Dimensión	Indicador	Escala valorativa	Instrumento
INTELIGENCIA EMOCIONAL	AUTOCONCIENCIA	1. Reconoce su conciencia emocional. 2. Confía en sí mismo. 3. Se reconoce y se acepta como tal.	Escala de medición ordinal tipo likert Nada 1 Pocas veces 2 A veces 3 Muchas veces 4 Siempre 5	test
	AUTOCONTROL	4. Controla sus emociones. 5. Actúa responsablemente. 6. Demuestra seguridad en su comportamiento cotidiano.		
	MOTIVACIÓN	7. Actúa con optimismo. 8. Busca una superación constante. 9. Comparte su optimismo con los demás.		
	EMPATÍA	10. Reconoce las emociones en los demás. 11. Respeta las emociones de los demás. 12. Brinda ayuda. 13. Es proactivo		
Variable dependiente: Desempeño Docente				
DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña 4. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 5. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.	Escala de medición ordinal Nada 1 Pocas veces 2 A veces 3 Muchas veces 4 Siempre 5	Encuesta

	<p>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. 7. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. 8. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. 9. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. 10. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. 		
	<p>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. 12. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. 13. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 14. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 15. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. 		
	<p>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 16. Se desempeña adecuadamente en Clase. 17. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. 18. Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional. 19. Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad, solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia, discriminación. 20. Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas. 		

1.10 Definición de términos operacionales

Variable 1: Inteligencia Emocional

El latín *intelligentia*, la noción de inteligencia está vinculada a la capacidad para escoger las mejores opciones en la búsqueda de una solución. Es posible distinguir entre diversos tipos de inteligencia, según las habilidades que entran en juego. En cualquier caso, la inteligencia aparece relacionada con la capacidad de entender y elaborar información para usarla de manera adecuada. Emocional, por otra parte, es aquello perteneciente o relativo a la emoción (un fenómeno psico-fisiológico que supone una adaptación a los cambios registrados de las demandas ambientales). Lo emocional también es lo emotivo (sensible a las emociones). El concepto de inteligencia emocional fue popularizado por el psicólogo estadounidense Daniel Goleman y hace referencia a la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos. La persona, por lo tanto, es inteligente (hábil) para el manejo de los sentimientos.

Variable 2: Desempeño docente

Diversos países han promovido, con este propósito, la definición de criterios de buen Desempeño Docente o marco para una buena enseñanza como un primer peldaño en el proceso de la construcción e implementación de políticas públicas dirigidas a fortalecer la profesión. MINEDU (2012. p 1.). (Marco de Buen Desempeño Docente).

El marco de Buen Desempeño Docente es resultado es el resultado de un proceso de diálogo y concertación que a lo largo de más de dos años lideraron el Consejo Nacional de Educación (CNE) y Foro Educativo a través de la Mesa Interinstitucional de Buen desempeño Docente. MINEDU. (2012 p 4). (Marco de Buen Desempeño Docente).

El Marco de Buen Desempeño Docente expresa esta visión, y particularmente estas tres dimensiones específicas: pedagógica, cultural y política que dan cuenta de la singularidad de la profesión docente y su carácter de praxis situada y exigente en creatividad y criticidad. La combinación de estas tres dimensiones hace de la docencia una profesión difícil de desenvolverse de manera estandarizada, aun cuando para determinados aprendizajes se pueda recurrir a procedimientos similares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.

A nivel internacional:

- Pena y Extremera (2010) realizaron una investigación titulada ***Relación de la Inteligencia Emocional percibida con los niveles de Burnout y Engagement en profesores de primaria***. El estudio tuvo como diseño de tipo correlacional, la muestra estaba compuesta por 245 profesores de primaria, 78 varones y 167 mujeres. Utilizó la versión castellana del Wong and Law's Emotional IntelligeneScale, que evalúa el nivel de inteligencia emocional percibida y para evaluar el burnout utilizó la versión española de Maslach Burnout Inventory. Con objeto de evaluar los niveles de engagement emplearon la adaptación española del cuestionario UWES (Utrecht work Engagement Scale). Los resultados revelaron correlaciones positivas entre la inteligencia emocional percibida y el engagement y el factor de realización personal del burnout; además, se encontraron correlaciones negativas entre la inteligencia emocional percibida y las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del burnout.
- Salvador (2010) realizó una investigación titulada ***relación entre la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo de directores***. El estudio de investigación tuvo un diseño de tipo correlacional. La muestra que uso fue de 34 directivos de ambos sexos cuyas edades fluctúan entre 35 y 66 años, con más de tres años de servicio. Los instrumentos de medición fueron el inventario de Bar-On (ICE), adaptado por Ugarriza (2001) y un cuestionario para medir la capacidad de liderazgo de los directivos. Donde llegó a la conclusión de que el nivel de liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la muestra registró un nivel alto. Se encontraron comparaciones significativas en inteligencia emocional según el sexo, y finalmente la relación positiva y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y la evaluación de

liderazgo Existe un nivel promedio en inteligencia emocional; y en sus componentes.

- García (2011) elaboró una investigación titulado ***características de la inteligencia emocional en un grupo de jóvenes de 12 a 13 años de un establecimiento educativo***. El estudio tuvo un diseño descriptivo a través de un estudio de campo exploratorio, se utilizó el Cuestionario de la inteligencia emocional Trait Meta Mood Scale. Llego a la conclusión de que los adolescentes tanto hombres como mujeres poseen características de inteligencia emocional que son reparación, claridad y atención a las emociones. Ambos grupos se encontraron ubicados en la media, es decir que no existía diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres en ninguna de las áreas que mide el test.
- En Guatemala, Alvarado (2012). Realizo una investigación titulada ***relación entre niveles de inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en un grupo de empleados***. El estudio tuvo un diseño correlacional, la muestra que se utilizó para el estudio estuvo conformada por 25 empleados pertenecientes a la empresa. Donde llego a conclusión que la mayor parte de los colaboradores que se ubican en los rangos de 21 a 45 años, se localizan en un nivel adecuado, respecto al control de sus emociones y sentimientos. Sin embargo, es importante mencionar que las edades de 21 a 25 años un 15% de los sujetos se encuentran en un nivel en el cual deben mejorar el control de las emociones y sentimientos.
- Vásquez (2011). Realizo una instigación titulada ***nivel de inteligencia emocional que presentan los alumnos de quinto bachillerato de un Colegio privado de la Ciudad Capital de Guatemala***. El estudio tuvo un diseño de tipo descriptivo, La muestra estuvo conformada por 61 alumnos de ambos sexos estudiantes de quinto bachillerato de un Colegio Privado. Donde llegó a la conclusión de que los alumnos de quinto bachillerato presentaron un alto nivel en la escala de Atención, lo cual indica que poseen la capacidad para prestar atención a las emociones y sentimientos, presentaron un alto nivel en la escala de Claridad, esto indica que poseen la habilidad de transformar las emociones negativas a emociones positivas.

- Dardón (2004), realizó una investigación titulada ***Eficacia de un taller de inteligencia emocional sobre el clima laboral en una institución de estudios superiores***. El estudio tuvo un diseño de tipo descriptivo, la muestra que uso fue de 62 sujetos de la Facultad de Veterinaria y Zootecnia de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Donde llegó a la conclusión de que no existe una diferencia estadística al nivel de probabilidad de 0.05 en los factores de implicación, en comparación al grupo de trabajadores que no recibieron el taller. Por ello, recomendó aprovechar las herramientas, como la capacitación dirigida a la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral y complementar las funciones del área de Recursos Humanos.

A nivel nacional.

- Capacyachi y Ñaupari (2011) realizaron un estudio ***relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula***, dicha investigación fue un estudio descriptivo correlacional, basado en una sola muestra de estudio, conformada por 70 docentes de las 14 escuelas académicas profesionales de una universidad de Huancayo, a los cuales se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de BarOn (adaptado de Ugarriza y Pajares), para evaluar los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, y estado de ánimo general; y una ficha de observación del desempeño docente en aula, considerando aspectos como la capacidad profesional y la capacidad personal.

Los resultados fueron que el 92,8% de docentes tiene una inteligencia emocional en general, muy desarrollada (Alta) y una capacidad emocional adecuada (Promedio); del mismo grupo, el 94,3% tiene un desempeño docente excelente y un desempeño docente calificado. Así, los resultados permitieron concluir que existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula.

- Salinas (2011) realizó una investigación titulada ***Clima Organizacional de una Institución Educativa de la Región del Callao y su Relación con la Inteligencia Emocional en Docentes***. La muestra estuvo conformada por 30 docentes de todos los niveles, todo ellos

están nombrados licenciados en educación. Para medir la variable inteligencia emocional se ha aplicado el inventario emocional de BarOn (I-CE) y para medir la variable clima organizacional se ha elaborado un instrumento de encuesta dirigido a los docentes.

Los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organización y entre la dimensión intrapersonal de la inteligencia emocional y el clima organizacional.

- Salvador (2010) realizó una investigación titulado ***La Relación que existe entre la Inteligencia Emocional y la Capacidad de Liderazgo de directores***. La muestra que utilizó para esta investigación fueron 34 directivos de ambos sexos cuyas edades fluctúan entre 35 y 66 años, con más de tres años de servicio. Los instrumentos de medición fueron el inventario de Bar-On (ICE), adaptado por Ugarriza (2001) y un cuestionario para medir la capacidad de liderazgo de los directivos.

Los resultados señalan que, el nivel de liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la muestra registró un nivel alto. Se encontraron comparaciones significativas en inteligencia emocional según el sexo, y finalmente la relación positiva y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y la evaluación de liderazgo.

- Ticsi (2008) realizó una investigación sobre la ***Relación entre la Inteligencia Emocional de los Directivos y la Calidad de las Relaciones Humanas con los Profesores de las Instituciones Educativas Públicas***. La muestra fue de 112 profesores del nivel, los instrumentos de medición fueron el inventario de Bar-On (I-CE), adaptado por Ugariza (2001) para evaluar la inteligencia emocional y para medir la calidad de las relaciones humanas, se elaboró un cuestionario de 30 ítems. Los resultados obtenidos nos indican que el coeficiente emocional de los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés y estado de ánimo general de la inteligencia emocional de los directores se ubican preponderadamente en el nivel medio indicando una capacidad emocional adecuada o aceptable en el manejo de sus habilidades emocionales.

- Ugarriza, (2001) realizó una investigación titulado ***Evaluación de la Inteligencia Emocional a través del Inventario del Coeficiente Emocional de Barón (I-CE9)***. Esta investigación fue de tipo experimental y la muestra que uso para esta investigación fue de 1996 sujetos de Lima Metropolitana, varones y mujeres, de 15 años y más. Los resultados muestran que los varones tienen mejor auto concepto de sí mismo, solucionan mejor los problemas, denotan mayor tolerancia al estrés y mejor control de los impulsos; de allí que tengan una concepción más grata de la vida y mayor optimismo. En cambio, las mujeres obtienen mayores logros en sus relaciones interpersonales, mejor empatía y mayor responsabilidad social.
- Por su lado, Salinas (2001) realizó una investigación con el título de ***Relación entre la Inteligencia Emocional y el Nivel de Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Universidad de Trujillo***. Los instrumentos de medición fueron el inventario de Bar-On (ICE), adaptado por Ugarriza (2001) y el cuestionario del nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Con una muestra de 50 trabajadores administrativos, entre las edades de 21 a 30 años y 31 a 40 años. Los resultados muestran que los trabajadores administrativos en general presentan desempeño laboral e inteligencia emocional adecuada. El grupo que se encuentra entre las edades de 31 a 40 años y los de 41 años a más, presentan un nivel promedio en inteligencia emocional. El personal masculino presenta ligeramente un puntaje mayor que los del sexo femenino en los niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral.
- En tanto, García y Lezama (2002) realizaron una investigación sobre la ***Inteligencia Emocional y el Clima Social Laboral en Docentes de Colegios Nacionales del distrito de Trujillo***. Los instrumentos de medición que se utilizaron fueron el inventario de Bar-On (ICE), adaptado por Ugarriza (2001) y el cuestionario del clima social laboral en docentes. Los resultados demuestran una relación altamente significativa, en general hay una relación leve entre la inteligencia emocional y clima social Laboral a excepción de adaptabilidad y manejo del estrés que es altamente significativo con la dimensión relación y autorrealización. Los

docentes de los colegios nacionales del distrito de Trujillo revelan una capacidad emocional adecuada con tendencias a una buena inteligencia emocional.

- **A nivel local.**

Dentro de la Provincia del Leoncio prado distrito Rupa Rupa- Tingo Maria no encontró antecedentes con respecto a la investigación, sin embargo, dentro del Región de Huánuco se encontró algunas investigaciones que tienen cierta relación con la investigación planteada.

- Briceño Villogas, Yolanda; Godoy Cortes, Diana Teresa; Portugal Melgarejo, Javier realizaron una investigación (2008). realizaron una investigación ***Inteligencia Emocional en el Aprendizaje del área de Ciencias Sociales en los alumnos del quinto grado de Educación Secundaria del Colegio Matematico Euclides- Huánuco 2008.*** Donde se tuvo como resultado que los alumnos del quinto grado de educación secundaria del colegio matemático Euclides, obtuvieron una escala “relativamente alta” (69 %) debido a que este grupo de estudiantes practican con mayor frecuencia la conciencia de sí mismo, la autorregulación, la motivación, la empatía y el asertividad en la vida diaria; el cual responde al objetivo específico. En cuanto a la relación de las variables inteligencia emocional y la variable aprendizaje se concluye: A mayor Inteligencia Emocional mayor aprendizaje del área de Ciencias Sociales; por consiguiente, existe relación positiva entre las dos variables, validando la hipótesis general “Que la Inteligencia Emocional del alumno se obtiene resultados efectivos en su aprendizaje”.
- Rufino Meléndez Yaneth Elena (2018). realizo una investigación ***“Desempeño Docente e Inteligencia Emocional en docentes de Educación Inicial de Huánuco”*** tuvo como objetivo determinar la relación entre Inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco. Planteándose el problema ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco? Siendo la hipótesis Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco y la Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial

de Huánuco, la población estuvo conformado por 106 docentes de Educación Inicial de Huánuco, la muestra de 79 docentes, como resultado se determinó que los niveles de inteligencia emocional de los docentes del nivel inicial Huánuco, expresados a partir de 5 dimensiones: estado de ánimo, manejo de estrés, adaptabilidad, interpersonal e interpersonal, se ubican en el estrado “baja capacidad emocional o sub desarrollada” .

2.2 Bases teóricas.

2.2.1 Inteligencia emocional.

La inteligencia emocional nos permite manejar los sentimientos expresarlos adecuadamente y con efectividad, permitiendo que las personas trabajen sin roces en busca de una meta común. 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.

La inteligencia emocional es definida por Reuven Bar-On Ph.D. como una variedad de aptitudes, competencias y habilidades no cognoscitivas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en su manejo de las exigencias y presiones del entorno. Como tal, es un factor importante para determinar su capacidad de alcanzar el éxito en la vida e influye directamente en su bienestar psicológico general (por ejemplo, la condición mental actual del individuo o su nivel general de salud emocional. El concepto de inteligencia emocional tiene como precursor en el concepto de inteligencia social, del psicólogo Edward Thorndike (1920, p. 228), la definió como “la habilidad para comprender y dirigir a los hombres la y mujeres muchachos y muchachas, y actuar sabiamente en las relaciones humanas”. Salovey y Mayer publican una serie de artículos sobre la inteligencia emocional, incluyendo el primer intento de medir estas competencias. La expresión “inteligencia emocional” la introdujeron por primera vez en el campo de la psicología los investigadores Piter Salovey y Jhon Mayer (1990, p. 67), definiéndola como “la capacidad de

percibir los sentimientos propios y los de los demás, distinguir entre ellos y servirse de esa información para guiar el pensamiento y la conducta de uno mismo". Este concepto sería presentado mediáticamente por Daniel Goleman en 1995 con un libro del gran éxito. En su libro de inteligencia emocional en la empresa (1998) se refiere a la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y de nuestras relaciones. Para Bar – On (1997), define a la inteligencia emocional como: Un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y destrezas que influyen en nuestra habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas que influyen en la capacidad de un individuo para lograr el éxito en el manejo de las exigencias y presiones del entorno" (1997, p. 78) Hablamos de inteligencia emocional cuando sabemos controlar nuestros sentimientos y emociones de cada uno para guiar nuestros pensamientos y las acciones que realizamos a diario.

2.2.2 Identificación de las aptitudes emocionales.

Según Goleman (1998), el término 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 (1998) 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, de motivarnos y de 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.

Salovey y Mayer (1990). menciona que la inteligencia intrapersonal es el conocimiento de las propias emociones, es la capacidad de controlar las emociones, siendo la capacidad para auto motivarse. Whette y Cameron (1991), menciona que la inteligencia intrapersonal es la autoconciencia y

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

- **Aptitudes Interpersonales.**

Inteligencia interpersonal Para Cuoto (2011, p. 102), manifiesta que la inteligencia interpersonal alude a la capacidad para entender a otras personas con las que se relaciona en su vida cotidiana. Estas personas se desenvuelven bien en empleos que requieren la interacción con otros individuos y en el trabajo de equipo. Esta inteligencia emocional posee la capacidad de las personas para adaptarse eficazmente a las diferentes situaciones a lo largo del ciclo vital. Para Gardner (1993), manifiesta que la inteligencia interpersonal es capacidad para discernir y responder de manera adecuada a los estados de ánimo, los temperamentos, las motivaciones y los deseos de otras personas. Para Salovey y Mayer (1990), mencionan que la inteligencia interpersonal es capacidad para reconocimiento de las emociones de los otros, llevar un control de las relaciones. Para Goleman (1999), menciona que las personas que posee una inteligencia interpersonal es aquella quien maneja empatía y tener buenas habilidades sociales. Para Bar-On (como se citó en Gabel, 2005), nos menciona que: “la inteligencia interpersonal significa que implica la habilidad para manejar emociones fuertes, ser responsables y confiables con buenas habilidades sociales, es decir, que comprenden, interactúan, se relacionan bien con los demás. Incluyen las relaciones interpersonales, la responsabilidad social y la empatía. Los resultados altos en esta escala son para las personas responsables y confiables que cuentan con buenas habilidades sociales manifestando que entienden, interactúan, y se relacionan muy bien con los demás.

- ✓ **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:** Certeza 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:**

Bar-On citado por Abanto, Higuera y Cueto (2000), menciona que la adaptabilidad permite apreciar cuán exitosa es la persona para adecuarse a las exigencias del entorno, evaluando y enfrentando de efectiva las situaciones problemáticas. Esta escala abarca dos sub escalas de solución de problemas, prueba de la realidad y Flexibilidad. El resultado de esta escala ayuda a comprender que las personas son exitosas para adecuarse a las exigencias del entorno de manera efectiva a las situaciones problemáticas manifestando en las personas que son flexibles, realistas, efectivas al entender situaciones problemáticas. Los resultados altos son para aquellas personas que pueden manejar las dificultades de la vida diaria desenvolviéndose de manera eficaz

Innovación: Estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información.
- ✓ **Motivación:** Es la tendencia emocional que guía o facilita la obtención de las metas. La motivación se compone de cuatro aptitudes emocionales. Comprende:
 - **Afán de triunfo:** Afán 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; y,
- **Optimismo:** Tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos y reveses.

2.2.3 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, el 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 aumenta su inteligencia emocional, cambia la forma de esta energía y esto cambia su experiencia de trabajo, la vida y las relaciones sociales.

2.2.4 Inteligencia emocional y la motivación.

Las emociones juegan un papel muy importante en nuestros estudios y nuestro aprendizaje, en todas las etapas de la vida escolar, la universitaria 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

de aprendizaje. Y estados anímicos como la tristeza, el miedo o la cólera perturban, obstaculizan o incluso pueden llegar a invalidar el proceso de aprendizaje. Existen cuatro niveles en los que nuestros estados emocionales pueden afectar nuestro aprendizaje:

- 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, de las dificultades, de la frustración o de la adversidad)
- 4) En una etapa final (equilibrio emocional en el examen 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.

Toda motivación parece constar de tres factores básicos:

- 1) El DESEO: Las ganas de querer hacer algo.
- 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 sí mismo para lograr lo que desea. Puede tratarse del esfuerzo personal en un trabajo, en un estudio, etc.

Hay cuatro fuentes principales 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: se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto reforzarse. 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 por lo que pueden reducir el disfrute en la tarea. En segundo lugar, puede aparecer una motivación extrínseca negativa opuesta a la motivación extrínseca positiva 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 también producen motivación intrínseca negativa. Una de 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. También existen otras emociones, tales como ansiedad o ira, etc., que pueden 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: 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 los padres, etc.) como por ejemplo la esperanza, las expectativas de disfrute, la ansiedad, etc. Así la esperanza y 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 académicas. Así, experiencias agradables asociadas a resultados positivos (una buena nota, alabanza de los padres, etc.) y sentirse orgulloso por ello, conduce a un incremento de la apreciación subjetiva de alcanzar ese tipo de resultados. Por otra parte, experimentar decepción o vergüenza conduce a alcanzar resultados negativos.

2.2.5 Parámetros básicos de la inteligencia emocional.

1. AUTOCONOCIMIENTO DE LAS 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 autoevaluación con algunas serias 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.

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.

Manejo de las relaciones:

Comprende 2 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

Principios de la inteligencia emocional

Los principios de la inteligencia emocional son los siguientes:

- **Recepción:** Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- **Retención:** Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- **Análisis:** Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.
- **Emisión:** Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
- **Control:** Función requerida a la totalidad de las funciones mentales y físicas.

Estos cinco principios se refuerzan entre sí. Por ejemplo, es más fácil recibir datos si uno está interesado y motivado, y si el proceso de recepción es compatible con las funciones cerebrales. Tras haber recibido la información de manera eficiente, es más fácil retenerla y analizarla. A la inversa, una retención y un análisis eficientes incrementaran nuestra capacidad de recibir información.

De modo similar, el análisis que abarca una disposición compleja de las tareas de procesamiento de información, exige una capacidad para retener (recordar y asociar) aquello que se ha recibido. Es obvio que la calidad de análisis se verá afectada por nuestra capacidad para recibir y retener la información.

Estas tres funciones (recepción, retención y el análisis) convergen en la cuarta es decir la emisión o expresión ya sea mediante el mapa mental, el discurso, el gesto u otros recursos, de aquella que se ha recibido, retenido y analizado.

La quinta categoría la del control, se refiere a la actividad general del cerebro por la cual éste se constituye en "desertor" de todas nuestras funciones mentales y físicas, incluyendo la salud general, actitud las condiciones ambientales. Esta categoría es de particular importancia porque una mente y un cuerpo sanos son esenciales para que los otros cuatro funcionen – recibir, retener, analizar y emitir puedan operar en la plenitud de su potencial.

Aspectos biológicos de la inteligencia emocional

Para comprender el gran poder de las emociones sobre la mente pensante y la causa del frecuente conflicto existente entre los sentimientos y la razón debemos considerar la forma en que ha evolucionado el cerebro.

La región más primitiva del cerebro es el tronco encefálico, que regula las funciones vitales básicas, como la respiración o el metabolismo, y lo compartimos con todas aquellas especies que sólo disponen de un rudimentario sistema nervioso. De este cerebro primitivo emergieron los centros emocionales que, millones de años más tarde, dieron lugar al cerebro pensante: el neocórtex. El hecho de que el cerebro emocional sea muy anterior al racional y que éste sea una derivación de aquél, revela con claridad las auténticas relaciones existentes entre el pensamiento y el sentimiento.

El neocórtex permite un aumento de la sutileza y la complejidad de la vida emocional, aunque no gobierna la totalidad de la vida emocional porque, en estos asuntos, delega su cometido en el sistema límbico. Esto es lo que confiere a los centros de la emoción un poder extraordinario para influir en el funcionamiento global del cerebro, incluyendo a los centros del pensamiento.

La sede de las pasiones

La amígdala cerebral y el hipocampo fueron dos piezas clave del primitivo «cerebro olfativo» que, a lo largo del proceso evolutivo, terminó dando origen al córtex y posteriormente al neocórtex. La amígdala está especializada en las cuestiones emocionales y se la considera una estructura límbica muy ligada a los procesos del aprendizaje y la memoria. Constituye una especie de depósito de la memoria emocional. Es la encargada de activar la secreción de dosis masivas de noradrenalina, que estimula los sentidos y pone al cerebro en estado de alerta.

La primera zona cerebral por la que pasan las señales sensoriales procedentes de los ojos o de los oídos es el tálamo y, a partir de ahí y a través de una sola sinapsis, la amígdala. Otra vía procedente del tálamo lleva la señal hasta el neocórtex —el cerebro pensante—, permitiendo que la amígdala comience a responder antes de que el neocórtex haya

ponderado la información. Según LeDoux: «anatómicamente hablando, el sistema emocional puede actuar independientemente del neocórtex. Existen ciertas reacciones y recuerdos emocionales que tienen lugar sin la menor participación cognitiva consciente».

La memoria emocional.

Las opiniones inconscientes son recuerdos emocionales que se almacenan en la amígdala. El hipocampo registra los hechos puros, y la amígdala es la encargada de registrar el «clima emocional» que acompaña a estos hechos. Para LeDoux: «el hipocampo es una estructura fundamental para reconocer un rostro como el de su prima, pero es la amígdala la que le agrega el clima emocional de que no parece tenerla en mucha estima». Esto significa que el cerebro dispone de dos sistemas de registro, uno para los hechos ordinarios y otro para los recuerdos con una intensa carga emocional.

La amígdala prepara una reacción emocional ansiosa e impulsiva, pero otra parte del cerebro se encarga de elaborar una respuesta más adecuada. El regulador cerebral que desconecta los impulsos de la amígdala parece encontrarse en el extremo de una vía nerviosa que va al neocórtex, en el lóbulo prefrontal. El área prefrontal constituye una especie de modulador de las respuestas proporcionadas por la amígdala y otras regiones del sistema límbico, permitiendo la emisión de una respuesta más analítica y proporcionada. El lóbulo prefrontal izquierdo parece formar parte de un circuito que se encarga de desconectar —o atenuar parcialmente— los impulsos emocionales más perturbadores.

Armonizando emoción y pensamiento

Las conexiones existentes entre la amígdala (y las estructuras límbicas) y el neocórtex constituyen el centro de gestión entre los pensamientos y los sentimientos. Esta vía nerviosa explicaría el motivo por el cual la emoción es fundamental para pensar eficazmente, tomar decisiones inteligentes y permitimos pensar con claridad. La corteza prefrontal es la región cerebral que se encarga de la «memoria de trabajo».

Cuando estamos emocionalmente perturbados, solemos decir que «no podemos pensar bien» y permite explicar por qué la tensión emocional prolongada puede obstaculizar las facultades intelectuales del niño y

dificultar así su capacidad de aprendizaje. Los niños impulsivos y ansiosos, a menudo desorganizados y problemáticos, parecen tener un escaso control prefrontal sobre sus impulsos límbicos. Este tipo de niños presenta un elevado riesgo de problemas de fracaso escolar, alcoholismo y delincuencia, pero no tanto porque su potencial intelectual sea bajo sino porque su control sobre su vida emocional se halla severamente restringido.

Las emociones son importantes para el ejercicio de la razón. Entre el sentir y el pensar, la emoción guía nuestras decisiones, trabajando con la mente racional y capacitando —o incapacitando— al pensamiento mismo. Del mismo modo, el cerebro pensante desempeña un papel fundamental en nuestras emociones, exceptuando aquellos momentos en los que las emociones se desbordan y el cerebro emocional asume por completo el control de la situación. En cierto modo, tenemos dos cerebros y dos clases diferentes de inteligencia: la inteligencia racional y la inteligencia emocional y nuestro funcionamiento vital está determinado por ambos.

Daniel Goleman, psicólogo norteamericano, bajo el término de "Inteligencia Emocional" recoge el pensamiento de numerosos científicos del comportamiento humano que cuestionan el valor de la inteligencia racional como predictor de éxito en las tareas concretas de la vida, en los diversos ámbitos de la familia, los negocios, la toma de decisiones, el desempeño profesional, etc. Goleman concluye que el Coeficiente Intelectual no es un buen predictor del desempeño exitoso. La inteligencia pura no garantiza un buen manejo de las vicisitudes que se presentan y que es necesario enfrentar para tener éxito en la vida.

La Inteligencia Académica tiene poco que ver con la vida emocional, las personas más inteligentes pueden hundirse en los peligros de pasiones desenfrenadas o impulsos incontrolables. Existen otros factores como la capacidad de motivarse y persistir frente a decepciones, controlar el impulso, regular el humor, evitar que los trastornos disminuyan la capacidad de pensar, mostrar empatía, etc., que constituyen un tipo de Inteligencia distinta a la Racional y que influyen más significativamente en el desempeño en la vida. Este conjunto de habilidades de carácter socio-

emocional es lo que Goleman definió como Inteligencia Emocional. Esta puede dividirse en dos áreas:

Inteligencia Intra-personal: Capacidad de formar un modelo realista y preciso de uno mismo, teniendo acceso a los propios sentimientos, y usarlos como guías en la conducta.

Inteligencia Inter-personal: Capacidad de comprender a los demás; qué los motiva, cómo operan, cómo relacionarse adecuadamente. Capacidad de reconocer y reaccionar ante el humor, el temperamento y las emociones de los otros.

2.2.6 La inteligencia emocional y su influencia sobre la calidad de las relaciones interpersonales.

Las personas emocionalmente inteligentes no sólo serán más hábiles para percibir, comprender y manejar sus propias emociones, sino también serán más capaces de extrapolar sus habilidades de percepción, comprensión y manejo a las emociones de los demás. Esta teoría proporciona un nuevo marco para investigar la adaptación social y emocional puesto que la inteligencia emocional jugaría un papel elemental en el establecimiento, mantenimiento y la calidad de las relaciones interpersonales. Los estudios realizados en esta línea parten de la base de que un alumno con alta inteligencia emocional es una persona más hábil en la percepción y comprensión de emociones ajenas y posee mejores habilidades de regulación. Las habilidades interpersonales son un componente de la vida social que nos ayuda a interactuar y obtener beneficios mutuos. Es decir, las habilidades sociales tienden a ser recíprocas, de tal manera que la persona que desarrolla y posee unas competencias sociales adecuadas con los demás es más probable que reciba una buena consideración y un buen trato por la otra parte.

Importancia de la inteligencia emocional en las relaciones sociales

Los trabajos realizados en el área de la Inteligencia emocional pretenden dividir la inteligencia, reconocida por todos como aquella que nos permite desarrollarnos intelectualmente con eficacia en alguna tarea que implique habilidades intelectuales, de aquella inteligencia relacionada con el manejo de las emociones: autoestima, seguridad en sí mismo, sentido del humor, tolerancia al fracaso, entre otras, cuando ambas deben actuar en

una persona de manera simultánea, aunque en algunos individuos se deja entrever una de ellas por sobre la otra, pero eso no significa que este individuo carece de las cualidades que nos distinguen como personas. La inteligencia emocional, llevada al área social es modificable, educable y altamente necesaria para obtener puestos de trabajo, respeto de los demás, pero por sobre todas las cosas, esta inteligencia interpersonal, es decir, la manera de cómo interactuamos con los otros nos producirá si es positiva, un equilibrio interior, si esta relación interpersonal es conflictiva, no existirá equilibrio emocional interno, lo que será causa de angustia, desasosiego, y a la larga afectará la salud manifestándose un sinnúmero de enfermedades psicosomáticas.

b) Papel del Aprendizaje: Hay cinco tipos de aprendizaje que contribuyen al desarrollo de patrones emocionales durante la niñez.

Tipos de aprendizaje que contribuyen al desarrollo emocional:

- **Aprendizaje por ensayo y error:** Incluye principalmente el aspecto de respuestas al patrón emocional. Los niños aprenden por medio de tanteos a expresar sus emociones en formas de conductas que les proporcionan la mayor satisfacción y abandonan las que les producen pocas o ninguna. Esta forma de aprendizaje se utiliza a comienzos de la infancia.
- **Aprendizaje por Imitación:** Afecta tanto al aspecto del estímulo como al de la respuesta del patrón emocional. Observar las cosas que provocan ciertas emociones a otros; los niños reaccionan con emociones similares y con métodos de expresiones similares a los de las personas observadas, que por lo general es su entorno familiar inmediato.
- **Aprendizaje por Identificación:** Es similar al de imitación en que los niños copian las reacciones emocionales de personas y se sienten excitados por un estímulo similar que provoca la emoción en la persona imitada.
- **Condicionamiento:** Significa aprendizaje por asociación. En el condicionamiento, los objetos y las situaciones que, al principio, no provocan reacciones emocionales, lo hacen más adelante, como resultado de la asociación.

- **Adiestramiento o aprendizaje con orientación y supervisión:** Se limita al aspecto de respuesta del patrón emocional. Se les enseña a los niños el modo aprobado de respuesta, cuando se provoca una emoción dada. Mediante el adiestramiento, se estimula a los niños a que respondan a los estímulos que fomentan normalmente emociones agradables y se les disuade de toda respuesta emocional. Esto se realiza mediante el control del ambiente, siempre que sea posible.

Podemos decir entonces que tanto la maduración como el aprendizaje influyen en el desarrollo de las emociones; pero el aprendizaje es más importante, principalmente porque se puede controlar. También la maduración se puede controlar hasta cierto punto; pero sólo por medios que afectan a la salud física y por medio del control de las glándulas cuyas secreciones se ven estimuladas por las emociones. El control sobre el patrón de aprendizaje es una medida tanto preventiva como positiva. Una vez que se aprende una respuesta emocional indeseable y se incluye en el patrón del niño, no sólo es probable que persista, sino que se haga también cada vez más difícil de modificar a medida que aumente su edad.

La aptitud emocional, es un concepto que determina la posibilidad que tiene todo ser humano de crear y fomentar las cualidades, las habilidades y las características emocionales positivas.

Constituye uno de los pilares fundamentales de inteligencia emocional y, entre otros factores, se basa en la confianza.

Cuando una persona confía en sus emociones, en sus sentimientos y pensamientos se forja su propio destino. Cuando además transmite ese sentimiento de confianza en los demás y lo deposita en ellos se establecen relaciones que fomentan la creatividad y la cooperación, generándose valor añadido.

La aptitud emocional, además de confianza, también necesita una actitud que muestre la predisposición a participar en un diálogo, escuchando y aportando ideas. Si no se está de acuerdo en algo hay que colaborar demostrando ese desacuerdo, siendo habilidoso y evitando caer en disputas, enfrentamientos, ser parcial o defender intereses personales. El debate de ideas contrapuestas facilita el progreso, la creatividad, el diálogo constructivo.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que las circunstancias cambian por diferentes motivos y que nos pueden llevar a situaciones/relaciones favorables, desfavorables, planificadas, fortuitas. Cada individuo debe ser capaz de adaptarse a las circunstancias y ser flexible.

Muchas veces es necesario establecer unas líneas estratégicas que permitan fortalecer los diferentes aspectos que interactúan en las aptitudes emocionales como por ejemplo el autoconocimiento, el comportamiento interpersonal, la capacidad de tolerancia. Estas capacidades se pueden aprender en cualquier momento de la vida de una persona.

2.2.7 La inteligencia Emocional en el trabajo

El autor de la inteligencia Emocional Daniel Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Una vez que una persona pueda hacer bien su trabajo, se necesita. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

Hablaremos entonces de los 5 Poderes para el manejo de negocios en el 2000. "Dejemos de pensar en gente y comencemos a pensar en talento", recomienda Rosabeth Moss Kanter, quien, en la Conferencia Internacional de la ASTD en Atlanta, Georgia, Estados Unidos, se convirtió en el centro de la atención al asegurar, en su conferencia, que para poder enfrentar con éxito una sociedad cambiante se requieren de cinco poderes, los cuales están asociados con nuestros dedos de la mano.

1. El Poder de la Voz:

Por muy buena que sea una idea, un método, un concepto, una teoría, éste no tiene vida si no es articulado. Los mejores pensamientos pueden morir por no ser compartidos. En cuanto a

este poder, se resalta la habilidad para hablar varios idiomas y la de conversar activa y productivamente.

2. El Poder de la Imaginación:

Las empresas y las personas que generen conductas relacionadas con la imaginación serán capaces de creer en imposibles, visualizarlos, diseñarlos, crearlos y ponerlos en práctica en nuestras realidades. Las personas que con su imaginación vislumbren un presente y futuro diferente, más rápido, más efectivo, más rentable y más placentero, serán el desarrollo de su capacidad de liderazgo.

3. El Poder de la Retribución:

Es cuando las empresas desarrollan acciones sociales de retribución a las comunidades con las cuales interactúan. La razón es que el personal desarrolla un sentido de conexión con la gente que eleva el espíritu y motivación, aumentando la identificación con la empresa y la productividad.; un ejemplo son los aportes de IBM a la educación de varios países latinos y asiáticos.

4. El Poder del Compromiso:

Respecto al compromiso de los trabajadores en la empresa, podemos decir que la lealtad es una ventaja competitiva para las personas y empresas que la poseen; el trabajador debe identificarse con la empresa y sus proyectos, la autonomía de acción, la libertad de compartir ideas y hacer cambios, además de la posibilidad de permitirle al empleado el adueñarse del proceso.

5. El Poder de la Asociación:

La asociación entre personas o empresas nace con la finalidad de aprovechar y potenciar sus diferencias, aprovechar la creatividad de uno y el capital de otro, el talento de uno y la acción de otro, los contactos de uno y la fuerza de otro. El poder de la asociación es el poder de crear, desarrollar y mantener alianzas que permitan obtener resultados de manera más efectiva y productiva.

2.2.8 Las competencias Emocionales

Las competencias emocionales decisivas en el éxito de los líderes y sus empresas, fueron clasificadas en cuatro categorías, las cuales mencionaremos y comentaremos a continuación:

1. **Auto-conciencia:** La habilidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: la auto-confianza, la capacidad para despertar estados emocionales alegres y llenos de buen humor.
2. **Auto-regulación:** La habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. Las competencias que se miden y desarrollan en esta categoría son: Auto-control, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad, orientación a resultados e iniciativa.
3. **Empatía:** Las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización o empresa, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean. En esta categoría se miden y desarrollan: la empatía, la conciencia organizacional y la orientación al servicio.
4. **Socialización:** Engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones. Las competencias en esta categoría son: liderazgo, comunicación, gerencia del cambio, manejo de conflictos y la cooperación en equipo.

2.2.9 La inteligencia emocional y la competitividad laboral.

La competitividad de una persona, depende de su equilibrio intelectual-lingüístico, emocional y corporal.

Para ser competente en un trabajo se requiere practicar lo siguiente:

1. **Saludable:** Cuida su salud, se ejercita y alimenta adecuadamente para contar con la energía requerida en su trabajo intelectual, emocional y físico. Realiza un chequeo médico frecuente para

prevenir y atender cualquier potencial afección. Está lleno de vitalidad y contagia energía.

2. **Sereno:** Gerencia las respuestas emocionales que generan sus sentimientos y estados de ánimo, es firme cuando ha de serlo, pero emplea auto - control, paciencia y tacto en su actuar. Disfruta de la tranquilidad y domina técnicas de auto – relajación.
3. **Sincero:** Actúa en sus conversaciones y acciones basado en la ética, honestidad y justicia. Es abierto para expresar sus puntos de vista, empleando su verdad asertiva y respetuosamente, con franqueza y firmeza, pero con consideración.
4. **Sencillo:** Se maneja en sus relaciones personales y profesionales con humildad y simplicidad, no deja de conocer su valor y sus logros, pero reconoce que puede aprender de todo ser humano y que sus éxitos se los debe a otras personas. Evita la pompa y los lujos excesivos, pues sabe darle el justo valor a lo material, dentro de un clima de abundancia y prosperidad.
5. **Simpático:** Es cortés, amable, educado en su hablar, evita los vicios comunicacionales del cinismo, sarcasmo, burla, humillación, discriminación, generalización y juicios sin sustentación. Busca ser asertivo, pero considera muy respetuoso del clima de sus conversaciones, fluyendo con buen humor, alegría y disfrute en su interacción humana.

El desempeño docente es el cumplimiento de sus actividades, funciones, y a la vez, teniendo un compromiso que va más allá del simple cumplimiento la innovación y la creatividad es indispensable en el docente. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral. Hamachek, (1970) destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características:

- Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes directivas, según lo reclame la situación.
- Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno.

- Capacidad para personalizar la enseñanza.
- Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas.
- Habilidad para formular preguntas.
- Conocimiento de la asignatura y temas afines.
- Destreza para establecer procedimientos de exámenes.
- Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio.
- Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.)
- Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto.

Lafourcade, (1974) demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son: motivación: (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.) Estructura: (Presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.) Dominio del Contenido: (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas).

Habilidades para enseñar: (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc.) (p.244).

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

- Comprender la conducta humana
- Estar bien informado y generar la enseñanza
- Tener espíritu creativo
- Aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación
- 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
- Fluidez verbal
- Cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

2.2.10 Desempeño docente.

En nuestro país en los últimos tiempos la educación juega un papel muy importante para lo cual el docente debe prepararse adecuadamente lo cual se menciona en lo siguiente:

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes. De esta forma, resulta fundamental atender constantemente los sistemas de formación inicial y permanente para los maestros y profesores. (Murillo, 2006, p, 15)

Los docentes no solo deben buscar que su profesión sea una actividad de gran motivación y agrado para los estudiantes sino del mismo modo en un determinado tiempo mantener esa misma motivación a lo largo de su carrera profesional como educadores lo cual se menciona en lo siguiente.

Pero no solo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia. Además de generar un sistema que contribuya a fortalecer su protagonismo y corresponsabilidad en los cambios educativos. (Murillo, 2006, p, 15)

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

cumplimiento, la innovación y la creatividad es indispensable en el docente. El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral. Hamachek (1970), destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener el más alto grado las siguientes características: disposición a la flexibilidad, al adoptar 31 actitudes directivas, según lo reclame la situación, capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno, capacidad para personalizar la enseñanza, disposición a experimentar a ensayar cosas nuevas, habilidad para formular preguntas, conocimiento de la asignatura y temas afines, destreza para establecer procedimientos de exámenes, disposición a prestar colaboración concreta en el estudio, capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de sentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc.), enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelto. Lafourcade.

Objetivos y metodología.

La educación tiene un objetivo claro para mejorar el enfoque político en que se basa los diferentes organismos relacionados a la educación y del mismo modo esto se mantiene en los diferentes contextos como se menciona Evaluación del desempeño docente y carrera profesionales docentes en:

Este estudio se propuso como objetivo general conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente y evaluación del desempeño docente en los diferentes países de América y Europa con vistas a aportar algunas ideas que puedan ayudar a formular políticas sobre estos elementos en América Latina.

Concretamente, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Identificar las características básicas en los sistemas de carrera y evaluación del desempeño docente de los países de América y Europa.

Detectar regularidades y diferencias entre las diferentes opciones tomadas.

Establecer tendencias y modelos generales en los sistemas de carrera y en la evaluación del desempeño docente.

Aportar algunas sugerencias para la formulación de políticas educativas sobre la carrera docente y la evaluación del desempeño. (Murillo, 2006, p, 16).

2.2.11 Marco de Buen Desempeño Docente.

El docente es el eje primordial en la preparación de los estudiantes para el aprendizaje de su conocimiento, lo cual se menciona el en **el marco de buen desempeño Docente:**

El Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios que caracterizan una buena docencia y que son exigibles en la Educación Básica Regular de nuestro país. Constituyen un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen; en las etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (MINEDU, 2012, p, 17)

Propósitos específicos del Marco de Buen Desempeño Docente

El docente tiene un propósito para renovar la educación con nuevas formas de enseñanza para lo cual es necesario manejar las siguientes cualidades que se menciona en el marco de buen desempeño.

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.*
- b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.*
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.*
- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento*

profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.
(MINEDU, 2012, p, 17).

2.2.12 Dominios del desempeño docente.

DOMINIO I: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

En los últimos años la educación necesita de docentes capacitados para lo cual deben dominar las diferentes competencias y dominios lo cual se menciona:

COMPETENCIA N°1: *Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.* (MINEDU, 2012 p, 26)

Los docentes deben buscar las diferentes estrategias para llegar en los estudiantes para lograr un conocimiento eficaz y se menciona en los siguientes:

a) *Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. Y de sus necesidades especiales.*

b) *Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.*

c) *Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.*
(MINEDU, 2012 p, 26)

Los docentes en las Instituciones Educativas, planifica una enseñanza coherente en los estudiantes para lograr un aprendizaje eficaz y tener un resultado favorable en su rendimiento académico y se menciona en lo siguiente:

COMPETENCIA N°2: *Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.*

a) *Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera*

coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

b) *Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.*

b) *Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo. (MINEDU, 2012, p, 29)*

DOMINIO II: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

Los docentes enseñan a los estudiantes a convivir en un clima saludable en las instituciones educativas para lograr una buena relacionan en el entorno donde convive con las demás personas y puedan expresar de forma firme en sus opiniones, se menciona en lo siguiente:

COMPETENCIA N°3: *Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.*

b) *Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.*

c) *Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.*

e) *Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. (MINEDU, 2012 p, 32)*

Los docentes organizas su salón para que los estudiantes adquieran sus aprendizajes de formas más adecuadas y se menciona en lo siguiente:

f) *Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.*

f) *Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. (MINEDU, 2012 p, 32)*

Los docentes en las Instituciones Educativas deben tener el dominio de la asignatura que está enseñando a los estudiantes para tener un resultado satisfactorio.

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

g) *Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.* (MINEDU, 2012, p. 35)

Los docentes evalúan a los estudiantes para medir el aprendizaje de sus conocimientos adquiridos y de acuerdo a los resultados buscar nuevas formas de enseñanza y se mencionan en lo siguiente:

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

d) *Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.*

f) *Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.* (MINEDU, 2012, p. 37).

DOMINIO III: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

Los docentes en las Instituciones Educativas participan en la mejora de la calidad educativa con nuevos enfoques de enseñanza, para tener al final del año académico resultados propicios y se menciona en lo siguiente:

COMPETENCIA N°6: *Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.*

b) Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

c) Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. (MINEDU, 2012 p, 39)

Los docentes en los últimos años buscan la participación activa de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos durante el año académico para facilitar el avanza en cuanto a su rendimiento y se menciona en lo siguiente:

COMPETENCIA N° 7: *Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.*

a) Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

b) Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

c) Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. (MINEDU, 2012, p, 41).

DOMINIO IV: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

Los docentes deben reflexionar sobre sus métodos de enseñanza a los estudiantes para que se sientas satisfecho y de acuerdo a eso adecuarse. Y se menciona en lo siguiente:

COMPETENCIA N° 8: *Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y armar su identidad y responsabilidad profesional.*

a) Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

c) Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. (MINEDU, 2012, p, 43)

Los docentes en las Instituciones Educativas ejercen su carrera profesional manteniendo una ética profesional en valores y normas de convivencia, para enseñar a sus estudiantes ser buenas personas en la sociedad se mencionó en lo siguiente:

COMPETENCIA N° 9: *Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.*

a) *Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.*

b) *Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. (MINEDU, 2012 p, 44).*

2.3 Bases conceptuales

Aprendizaje. Construcción de conocimientos, basado en la relación de lo conocido previamente con lo nuevo.

Competencia social. Se define como un juicio evaluativo general referente a la calidad o adecuación del comportamiento social de un individuo, en un contexto determinado, por un agente social de su entorno; en ese sentido, se refiere a la adecuación de conductas sociales a un determinado contexto social. (Gento, 2001)

Evaluación. La evaluación reúne información sobre las distintas variables que intervienen en el aprendizaje como las características del contexto, los ritmos y estilos de aprendizaje, el grado de autonomía en la realización de la tarea, entre otras. (Flores, 2014, p.80).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Ámbito.

La investigación se realizó en el año académico 2019, en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, en el Region de Huánuco provincia Leoncio Prado distrito Rupa Rupa -Tingo María.

3.2 Población

La población de estudio estuvo compuesta por estudiantes y docentes de la institución educativa, como se muestra en el cuadro.

Tabla 2: Población

Grado	Estudiantes	Docentes
3ro	425	57
4to	390	
5to	355	
Total	1170	

Fuente: Escala MINEDU.

3.3 Muestra.

La muestra de los estudiantes es 171 estudiantes y 57 docentes aplicándose los siguientes criterios de inclusión:

Alumno del 3ro, 4to y 5to grado de secundaria con asistencia regular. Se tomó 3 alumnos por cada docente, quienes evaluaron independientemente a los docentes indicados previamente por el encuestador.

Tabla 3: Muestra

Grado	Estudiantes	Docentes
3ro	69	57
4to	57	
5to	45	
Total	171	

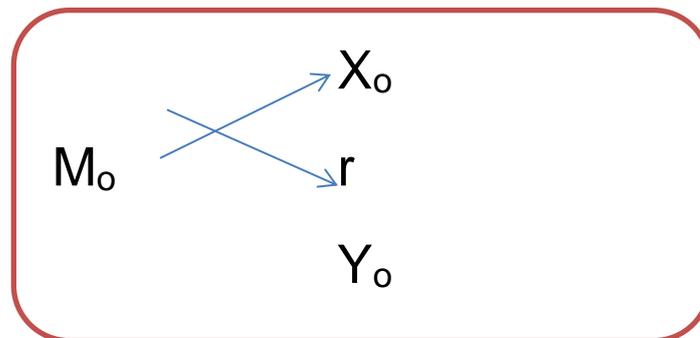
Fuente: Escala MINEDU

3.4 Nivel y tipo de estudio

Esta investigación corresponde a un nivel descriptivo correlacional tipo básico 1, porque se buscó asociar dos variables para evaluar su relación entre ellas.

3.5 Diseño de investigación

Se utilizó el diseño correlacional. Según Hernández (2003). el esquema del presente trabajo se gráfica de la siguiente manera:



Y_o = Variable 2 (desempeño docente).

r = Relación.

M_o = Muestra.

3.6 Técnicas e instrumentos.

Entre las principales técnicas a aplicar con sus respectivos instrumentos son:

1. Técnica de Encuesta y su instrumento el cuestionario de inteligencia emocional y la encuesta de desempeño docente.
2. La característica fundamental de los ítems de la encuesta de inteligencia emocional y desempeño docente es que las respuestas se determinaron por la escala de tipo Likert, por ser una escala que mide actitudes.
3. Técnica de procesamiento de datos, y su instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular, y procesar los resultados de las encuestas a los estudiantes.
3. Técnica del fichaje y su instrumento las fichas bibliográficas, para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.

6. Programa estadístico SPSS, Excel, para procesar los datos que se obtengan con los instrumentos y el cálculo de la prueba estadística a utilizar.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento.

Para determinar la validez y consistencia de los instrumentos se optó por técnica de juicio de expertos, tomando a 5 expertos para que revisen y den el nivel de conformidad de los ítems de los instrumentos. Asimismo, se aplicó la prueba piloto para el instrumento a aplicar, obteniéndose alfa de Crombach = 0,78 con lo que podemos afirmar que el instrumento es confiable para su aplicación.

3.8 Procedimiento.

La interpretación y análisis estadístico se realizó partiendo de tablas y figuras con el uso de estadística descriptiva, para determinar la validez y consistencia de los instrumentos se optó por técnica de juicio de expertos y la prueba de validación interna. Asimismo, para la prueba de hipótesis se empleó la estadística inferencial.

3.9 Tabulación.

Para la tabulación de la información obtenida mediante el instrumento aplicado se elaboró la base de datos en SPSS v 24, la cual se utilizó para obtener las tablas y figuras, y las respectivas correlaciones de acuerdo a las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis descriptivo

Tabla N° 4. Nivel de autoconciencia en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	23	40.4
Regular	24	42.1
Alto	10	17.5
Total	57	100.0

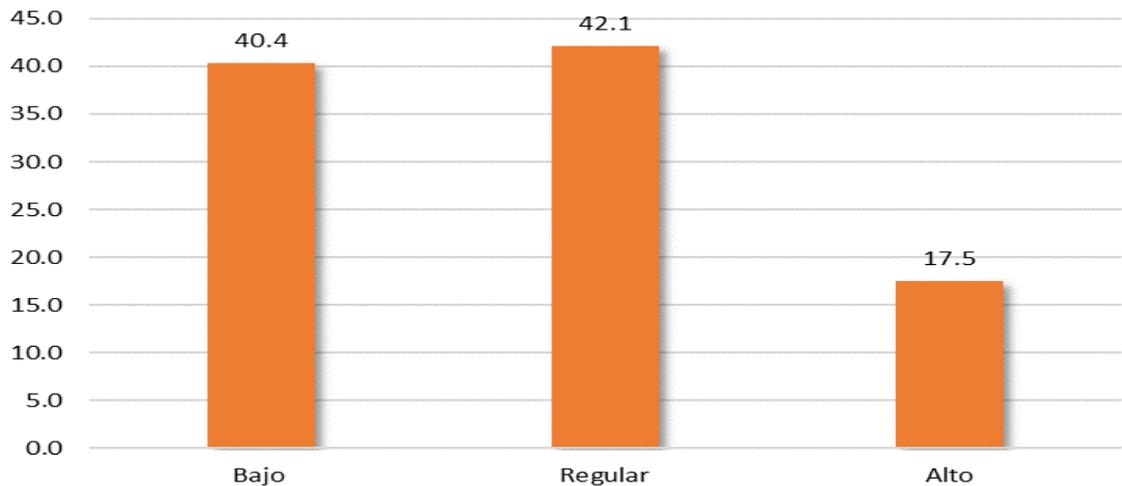


Figura 1. Nivel de autoconciencia en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019

En la tabla 4 y figura 1 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de autoconciencia en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019, donde el 40.,4 % de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 42,1% en Regular y 17,5% en Alto.

Tabla N° 5. Nivel de autocontrol en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	18	31.6
Regular	27	47.4
Alto	12	21.0
Total	57	100.0

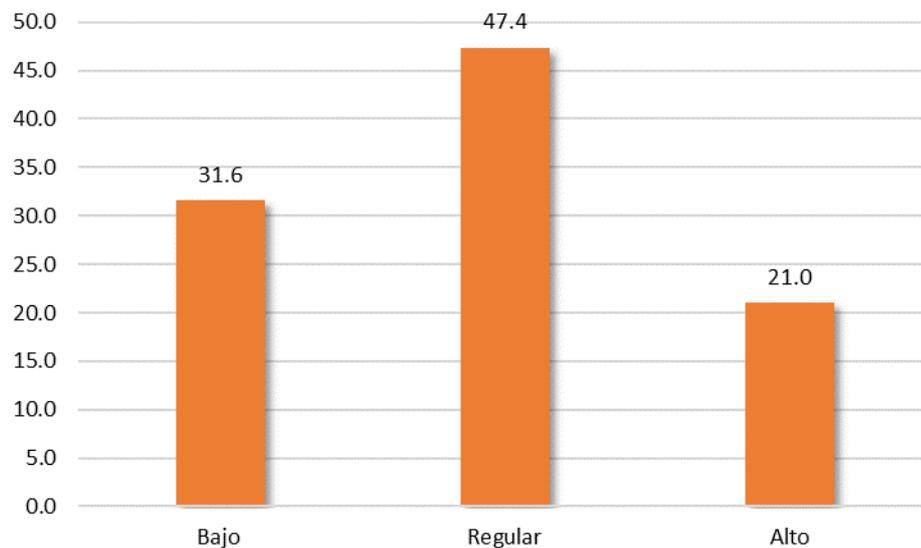


Figura 2. Nivel de autocontrol en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019

En la tabla 5 y figura 2 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de autocontrol en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019, donde el 31,6% de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 47,4% en Regular y 21,1% en Alto.

Tabla N° 6. Nivel de motivación en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	31	54.4.
Regular	18	31.6
Alto	8	14.0
Total	57	100.0

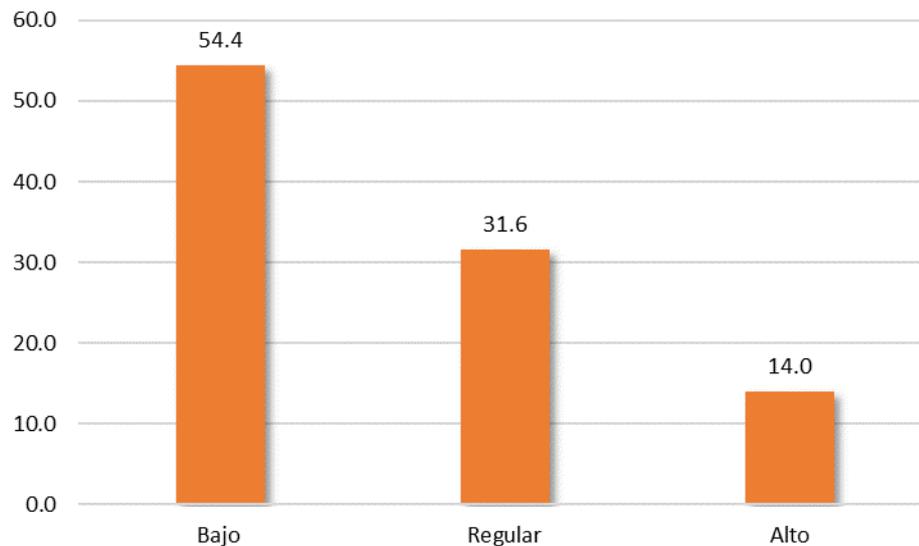


Figura 3. Nivel de motivación en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

En la tabla 6 y figura 3 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de motivación en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019, donde el 54,4% de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 31,6% en Regular y 14,0% en Alto.

Tabla N° 7. Nivel de empatía en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	25	43.9
Regular	28	49.1
Alto	4	7.0
Total	57	100.0

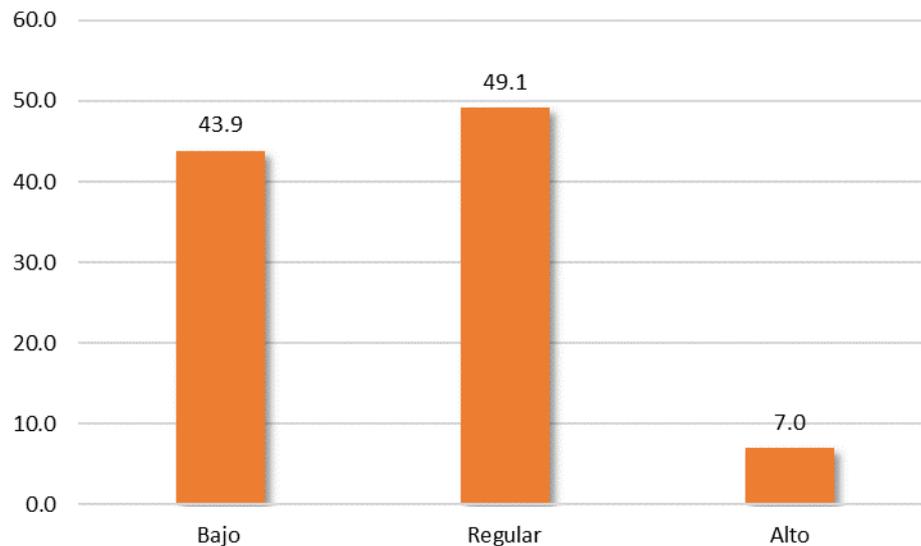


Figura 4. Nivel de empatía en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019

En la tabla 7 y figura 4 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de empatía en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019, donde el 43,9% de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 49,1% en Regular y 7.0 % en Alto.

Tabla N° 8. de la Institución Educativa
Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Bajo	16	28.1
Regular	38	66.7
Alto	3	5.3
Total	57	100.0

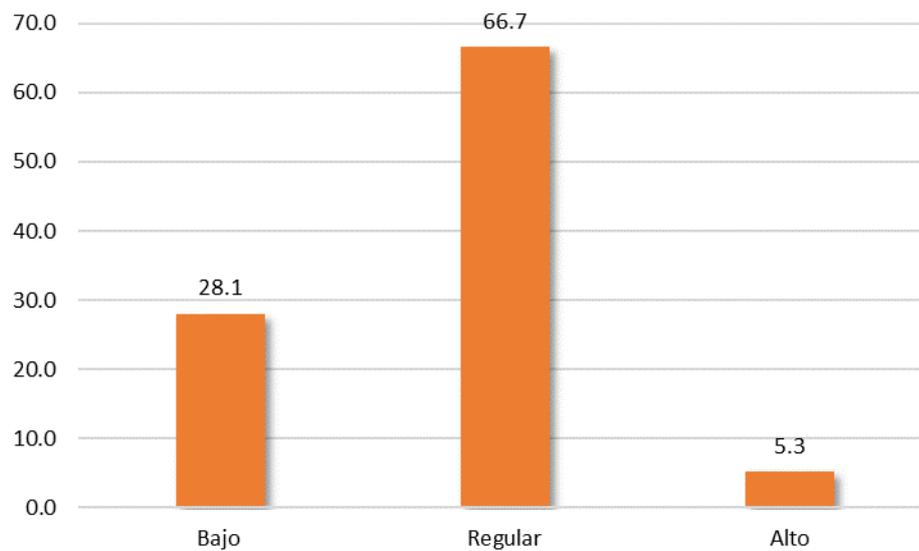


Figura 5. Inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa
Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

En la tabla 8 y figura 5 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el Inteligencia emocional en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019, donde el 28,1% de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 66,7% en Regular y 5,3% en Alto.

Tabla N° 9. Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Pésimo	14	24.6
Regular	37	64.9
Bueno	6	10.5
Total	57	100.0

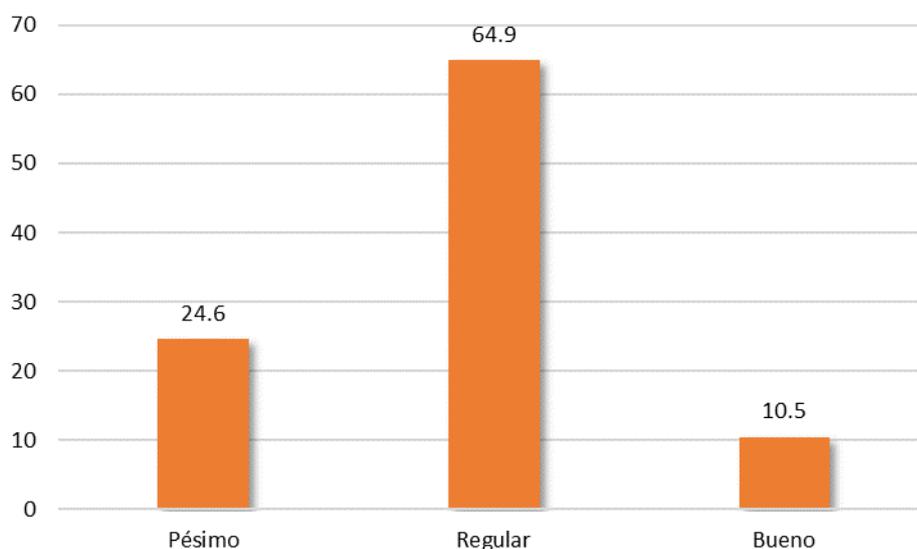


Figura 6. Nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de

docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María

En la tabla 9 y figura 6 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, donde el 24,6% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 64,9% en Regular y 10,5% en Bueno.

Tabla N° 10. Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Pésimo	28	49.2
Regular	21	36.8
Bueno	8	14.0
Total	57	100.0

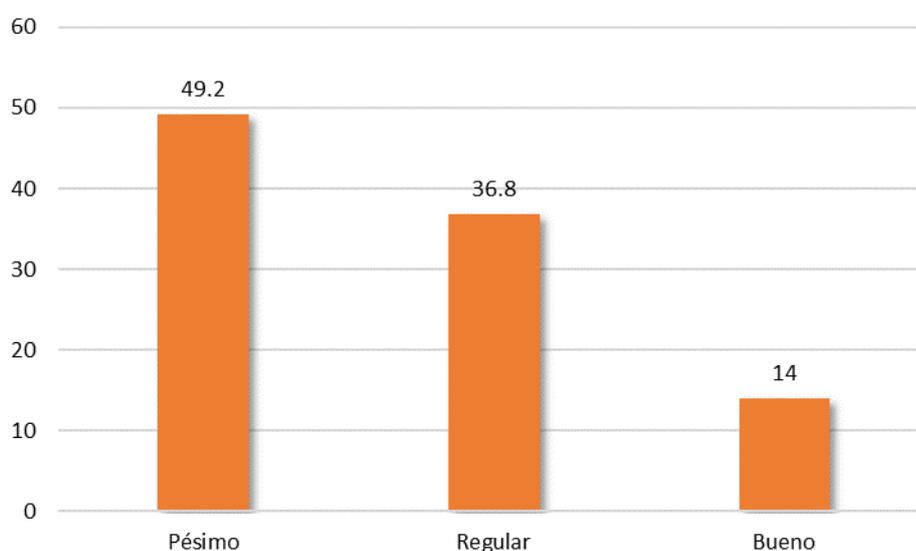


Figura 7. Nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de

docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María

En la tabla 10 y figura 7 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, donde el 49,2% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 36.8 % en Regular y 14.0 % en Bueno.

Tabla N° 11. Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Pésimo	39	68.4
	Regular	14	24.6
	Bueno	4	7.0
	Total	57	100.0

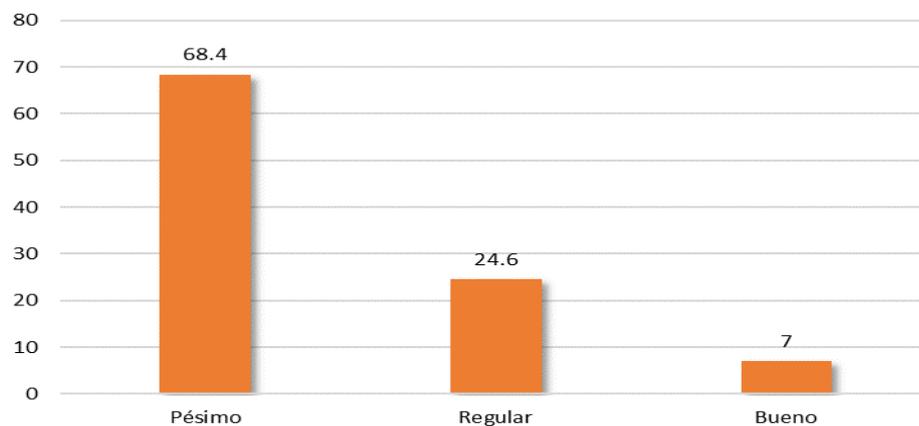


Figura 8. Nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María.

En la tabla 11 y figura 8 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, donde el 68.4 % de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 24.6 % en Regular y 7,0% en Bueno

Tabla N° 12. Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa Gómez Arias

Dávila, Tingo María

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Pésimo	27	47.4
Regular	22	38.6
Bueno	8	14.0
Total	57	100.0

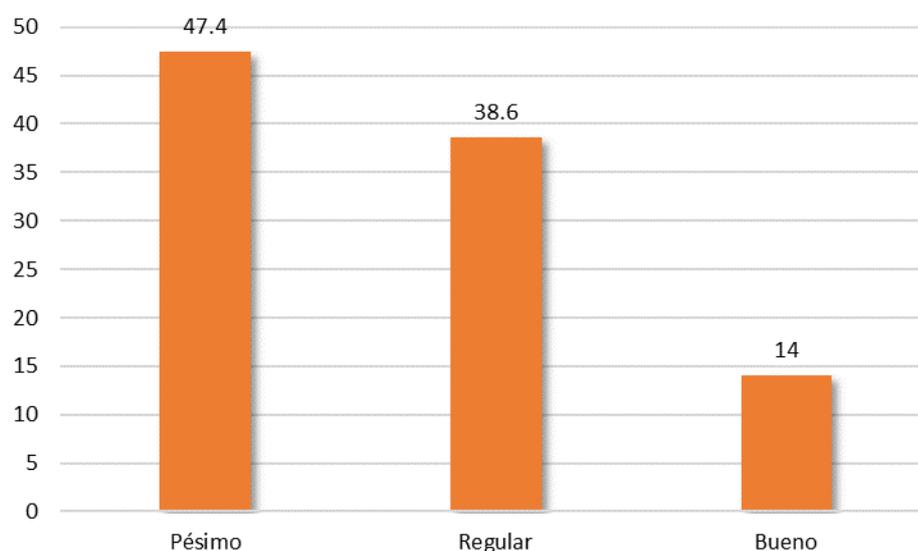


Figura 9. Nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María.

En la tabla 12 y figura 9 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, donde el 47,4% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 38.6% en Regular y 14.0 % en Bueno.

Tabla N° 13. Nivel de desempeño docente
en la Institución Educativa Gómez Arias

Dávila, Tingo María

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Pésimo	19	31.6
	Regular	22	45.6
	Bueno	8	22.8
	Total	57	100.0

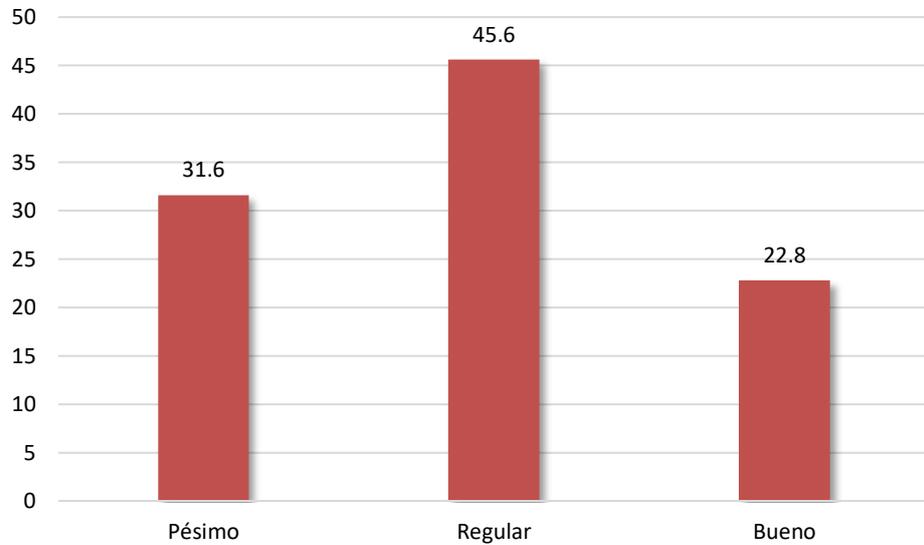


Figura 10. Nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María.

En la tabla 13 y figura 10 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, donde el 31,6% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 45,6% en Regular y 22,8% en Bueno.

4.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Para rechazar la hipótesis nula se tomó en consideración el criterio del valor de p.

Criterio: **Si p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.**

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Tabla 14 : Correlación de Desempeño Docente

		Desempeño docente	
r de Pearson	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,618
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

Como el valor de r de Pearson (0,618) corresponde a una correlación positiva y alta, además el valor de $p = 0,00$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No Existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Tabla 15 : Correlaciones de Preparación

			Preparación
r de Pearson	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,417
		Sig. (bilateral)	,015
		N	57

Como el valor de r de Pearson (0,417) corresponde a una relación positiva moderada, además el valor de $p = 0,015$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Tabla 16: Correlaciones de Enseñanza para el Aprendizaje

			Enseñanza para el aprendizaje
r de Pearson	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,586
		Sig. (bilateral)	,013
		N	57

Como el valor de r de Pearson (0,586) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de $p = 0,013$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Tabla 17: Correlación de Participación en la Gestión

		Participación en la gestión	
r de Pearson	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,732
		Sig. (bilateral)	,001
		N	57

en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Como el valor de r de Pearson (0,732) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de $p = 0,001$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Ho: No existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Tabla 18: Correlación de Desarrollo Personal.

		Desarrollo profesional	
r de Pearson	Inteligencia	Coefficiente de correlación	,189
	emocional	Sig. (bilateral)	,419
		N	57

Como el valor de r de Pearson (0,189) corresponde a una relación positiva y baja, además el valor de $p = 0,419$ (significancia bilateral) es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que no existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

4.3. Discusión de resultados

Daniel Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

En nuestro país en los últimos tiempos la educación juega un papel muy importante para lo cual el docente debe prepararse adecuadamente lo cual se menciona en lo siguiente: *Tanto la experiencia como la investigación han* confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes. (Murillo, 2006, p, 15)

El termino inteligencia emocional se le atribuye generalmente a Wayne Payme (1985) sin embargo esta expresion ya habia aparecido antes en textos de Beldoch(1964), leuner(1966) Stanley Greenspan (1889); peter Salovey y John D. Mayer.

Cuando se aborda el termino de “desempeño” se hace alusión a una acción, que en este caso en particular, corresponde a las acciones o practicas inherentes a la profesion docente. Este termino toma sentido cuando en funcion

de los componentes que se le atribuyen. Representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

Para Robalino (2005, p.11). Es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

Castro (2015: p. 265) Desempeño Docente es la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido.

“... el pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si un alumno no se encuentra en sus aulas con docentes de generar mayores oportunidades de aprendizaje, no se produce un genuino mejoramiento de la calidad educativa” UNESCO (2013: P.25)

Los docentes no solo deben buscar que su profesión sea una actividad de gran motivación y agrado para los estudiantes sino del mismo modo en un determinado tiempo mantener esa misma motivación a lo largo de su carrera profesional como educadores. *Pero no solo eso, también es necesario lograr que la profesión docente sea una actividad atractiva para las jóvenes generaciones, para así poder contar con los mejores candidatos; conseguir que los docentes mantengan una alta motivación a lo largo de toda su carrera profesional, que los buenos profesores permanezcan en ella hasta su jubilación y consideren la mejora constante de su desempeño como una condición para el ejercicio de la profesión. Por este motivo es necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en los años que estén en la docencia.* (Murillo, 2006, p, 15)

El docente es el eje primordial en la preparación de los estudiantes para el aprendizaje de su conocimiento, lo cual se menciona en el marco de buen desempeño Docente: *define los dominios que caracterizan una*

buena docencia y que son exigibles en la Educación Básica Regular de nuestro país. Constituyen un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen; en las etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. (MINEDU, 2012, p, 17)

En nuestra investigación, al evaluar las variables y dimensiones con sus respectivas relaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis, se tiene los siguientes resultados:

En la tabla 4 y figura 1 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de autoconciencia en los docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019, donde el 40.4 % de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 42,1% en Regular y 17.5 % en Alto. Asimismo, en **la tabla 5** y figura 2 se muestra los resultados sobre el nivel de autocontrol, donde el 31,6% de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 47,4% en Regular y 21,1% en Alto, en **la tabla 6** se muestra los resultados del nivel de motivación en los docentes, donde el 54.4 % de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 31,6% en Regular y 14,0% en Alto. Así, se tiene también **la tabla 7** que muestra los resultados de la evaluación del nivel de empatía en los docentes, donde el 43.9 % de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 49,1% en Regular y 7.0% en Alto. Asimismo, en **la tabla 8** se muestra los resultados de inteligencia emocional, donde el 28,1% de los docentes se ubican en el nivel Bajo, 66,7% en Regular y 5,3% en Alto.

En **la tabla 9** y figura 6 se muestra los resultados de la evaluación hecha sobre el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María, donde el 24,6% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 64.9 % en Regular y 10.5 % en Bueno. Asimismo, se tiene en **la tabla 10** los resultados del nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de docentes, donde el 49,2 % de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 36,8 % en Regular y 14,0 % en Bueno. En **la tabla 11** el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de docentes, donde el 68,4% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 24,6 % en Regular y 7,0% en Bueno. De la misma forma en la

tabla 12 el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, donde el 47,4% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 38,6% en Regular y 14,0% en Bueno. Y en **la tabla 13** se muestra el nivel de desempeño docente, donde el 31,6% de los estudiantes se ubican en el nivel Pésimo, 45,6% en Regular y 22,8% en Bueno. Finalmente se tiene la contratación de la hipótesis general donde se concluye que al obtener r de Pearson (0,618) que corresponde a una relación positiva y alta, además el valor de $p = 0,00$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 permite rechazar la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

4.4 Aporte de la investigación

La presente investigación tiene una importancia teórica, práctica, metodológica, social y científica debido a que contribuye a describir y relacionar dos variables de suma importancia en un ámbito educativo, ya que es de importancia tener conocimiento del grado de correlación entre las variables y dimensiones para prever estrategias que permitan mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes mediante un buen desempeño docente en todos los niveles.

CONCLUSIONES

- Como el valor de r de Pearson (0,618) corresponde a una relación positiva y alta, además el valor de $p = 0,00$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Como el valor de r de Pearson (0,417) corresponde a una relación positiva y muy baja, además el valor de $p = 0,015$ (significancia bilateral) es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Como el valor de r de Pearson (0,586) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de $p = 0,013$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Como el valor de r de Pearson (0,732) corresponde a una relación positiva y moderada, además el valor de $p = 0,001$ (significancia bilateral) es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.
- Como el valor de r de Pearson (0,189) corresponde a una relación positiva y baja, además el valor de $p = 0,419$ (significancia bilateral) es mayor a 0,05 por lo que no se rechaza la hipótesis nula, y se puede afirmar que no existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

- La Institución Educativa Gómez Arias Dávila, debe incluir en sus planes de fortalecimiento, talleres sobre la mejora de la inteligencia emocional del personal docente, para tener la capacidad de poder relacionarse con la comunidad educativa mejorando las relaciones interpersonales.
- La Institución Educativa Gómez Arias Dávila, debe ejecutar talleres que permitan mejorar las sesiones de aprendizaje y el involucramiento en la institución, en sus diversas actividades.
- Debe incorporarse en las actividades de la institución educativa, espacios para compartir experiencias de aprendizajes exitosas con todos los docentes de la institución educativa, para mejorar la práctica docente y por ende el rendimiento académico de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adell, M. (2002). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico de los adolescentes. (2° ed.)*. Madrid: Pirámide.
- Balestrini, M. (1997) "Como se Elabora el Proyecto de Investigación". Caracas, Venezuela. BI Consultores Asociados.
- Baron, R. (1997). *Development of the BarOn (EQ-I) : A measure of emotional and social intelligence*. 105 th Annual Convention of the American Psychological Association in Chicago
- BarOn, R. (1997). *The Emotional Inventory (EQ-I) Technical Manual*. Toronto, Canadá: Multi- Health Systems.
- Beldoch, M. (1964), *Sensitivity to expression of emotional meaning in three modes of communication, in J.R. Davitz et al., the communication of emotional Meaning, McGraw-Hill, pp. 31-42.*
- Cortese, A. (2002). *El origen de la inteligencia Emocional*.
- Elias, M. Tobías, S. & FRIEDLANDER, B. (1999). *Educación con inteligencia emocional*. Editorial Plaza y Janes. Barcelona.
- Gardner, Howard (2011). *Inteligencias Múltiples: la teoría en la práctica (1ª Ed. En la biblioteca Howard Gardner)*. Barcelona.
- Gardner, H. (1994). *Las inteligencias Múltiples. Estructura de la Mente. Segunda Edición en Español*. Fondo de Cultura Económica, México, D.F.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara.
- Goleman, Daniel. (1996). *Inteligencia emocional* Barcelona: Kairós
- Leuner, B. (1966). *Emotional intelligence and emancipation. Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie*, 15, 193-203
- López, A. (2006). *Inteligencias Múltiples. Cómo descubrirlas y Desarrollarlas. (1ª.Ed.)*.
- Ministerio de Educación - MINEDU. (2008). *Diseño Curricular Nacional*. Lima, Perú: Minedu. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Ministerio de educación –MINEDU.(2012). *Marco de Buen desempeño Docente*. Lima, Perú.

- Muñoz, C. (1998) *“Cómo Elaborar una Tesis de Investigación”*, primera edición, México. Edt: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Payme, W.L. (1983/1986). *A study of emotion: developing emotional intelligence; self.integration; relating to fear, pain and desire. Dissertation Adstracts International, 47, p.203 A (University microfilms).*
- Robalino, M (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de docentes. En OREALC/ UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N° 1(6-23).Santiago AMF.*
- Salovey, P. Y Mayer, JD. (1989).*Emotional intelligence. Imagination, Cognition, And Personality, vol.9 N°3, pp 185-211.*
- Smith, M.K. (2002) *“Howard Gardner and multiple intelligence”*, the encyclopedia of informaleducacio, Downloaded from <http://WWW.infed.org/thinkers /gardner.htm> on october 31, 2005
- Thorndike, R.L.; STEIN, S. (1937). *An evaluation of the attempts to measure social intelligence. Psychological Bullitin (34).*
- Ugariza, Nelly. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario BarOn(I- CE) Lima- Purú*
- Vander, Z. (1986). *Manual de Psicología Social Edit. Paidós*
- Vildoso, R. (2003). *El desempeño académico en universidades. Colombia: Magisterio.*
- UNESCO (2013). *Situacion Educativa de America Latina y el Caribe: Hacia la educacion de calidad para todos al 2015. Santiago: Salesianso.*

ANEXOS

Matriz de consistencia

Consentimiento informado

Instrumentos

Validación del (de los) instrumento (s) por jueces

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GOMEZ ÁRIAS DAVILA, TINGO MARÍA- 2019**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019?</p> <p>Problema Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019? • ¿Existe relación entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019? • ¿Existe relación entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019? • ¿Existe relación entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019? 	<p>Objetivo General Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. • Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. • Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. • Evaluar si existe relación entre la inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. 	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre inteligencia emocional y preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. • Existe relación significativa entre inteligencia emocional y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. • Existe relación significativa entre inteligencia emocional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. • Existe relación significativa entre inteligencia emocional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019. 	<p>Variable 1 Inteligencia emocional</p> <p>Variable 2 Desempeño docente</p>	<p>Autoconciencia Autocontrol Motivación Empatía</p> <p>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Tipo: Básico1</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo-correlacional</p> <p>Método de investigación descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación Descriptivo-correlacional</p> <p>Población: 1170 entre estudiantes y 57 docentes de la I.E. GAD Tingo María</p> <p>Muestra censal (171 estudiantes)</p> <p>recolección de datos Encuesta</p> <p>Instrumento Escala ordinal</p> <p>Técnica de Análisis de datos Frecuencia y porcentaje, estadística de prueba de r de Pearson</p>

ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO**Título del estudio.**

" INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GOMEZ ÁRIAS DAVILA, TINGO MARIA- 2019"

Objetivo:

Determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María 2019.

Metodología.

Consistirá en un estudio tipo básico, nivel descriptivo

Seguridad.

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica.

Participantes en el estudio.

Se incluirán a los docentes de la Institución Educativa Gómez Árias Dávila de Tingo María.

Compromiso.

Se le pedirá su consentimiento informado para poder aplicarle los instrumentos de recolección de datos (encuestas y dos escalas). En tal efecto es posible contar con su aprobación refrendándolo con su firma y la de un testigo de ser el caso. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para

usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Tiempo de participación en el estudio.

Solo tomaremos un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

Beneficio por participar en el estudio.

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre el buen desempeño docente.

Confidencialidad.

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

Responsables del estudio.

Comuníquese con: Liz Sabrera Alva

Para obtener más información

Escribir al correo electrónico: lizsabreraalva@hotmail.com

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

Participante: Yonel Carbajal Valladarez

Investigador: Liz SABRERA ALVA

Fecha __01__ / __05__ / 2019__

ANEXO 03

ENCUESTA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INTRODUCCIÓN: Estimado (a) Docente la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objeto obtener información sobre su inteligencia emocional. **Con tus respuestas ayudarás a mejorar el desarrollo de las clases de tus docentes.** Para contestar las preguntas deberás contestar con una (X) en las alternativas propuestas; no deberás marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación.

1	Nada	2	Pocas Veces	3	A veces	4	Muchas Veces	5	Siempre
----------	------	----------	-------------	----------	---------	----------	--------------	----------	---------

Sus respuestas son muy valiosas, por lo que se solicita que contestes las preguntas con sinceridad.

Gracias por tu colaboración.

DIMENSIONES					
I. AUTOCONCIENCIA	1	2	3	4	5
1. Puedo nombrar mis sentimientos.					
2. Gozo de mi vida emocional.					
3. Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.					
4. A veces quisiera ser otra persona.					
5. Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.					
II. AUTOCONTROL					
6. Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.					
7. Generalmente término lo que comienzo.					
8. Sé decir que no cuando es necesario.					
9. Hago cosas que después me arrepiento.					
10. Pienso que es lo que quiero antes de actuar.					
III. MOTIVACIÓN					
11. Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.					
12. Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.					
13. Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.					
14. Siempre hay más de una respuesta correcta.					
15. Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.					
IV. EMPATÍA					
16. Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.					
17. Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.					
18. Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.					
19. Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.					
20. Sé cuándo un amigo está preocupado.					

ANEXO 04

ENCUESTA: DESEMPEÑO DOCENTE

INTRODUCCIÓN: Estimado (a) alumno(a) la presente encuesta es de carácter anónimo, tiene por objeto obtener información sobre sus características del desempeño docente. **Con tus respuestas ayudarás a mejorar el desarrollo de las clases de tus docentes.** Para contestar las preguntas deberás contestar con una (X) en las alternativas propuestas; no deberás marcar más de una alternativa, considerando la siguiente puntuación.

1	Nada	2	Pocas Veces	3	A veces	4	Muchas Veces	5	Siempre
---	------	---	-------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Sus respuestas son muy valiosas, por lo que se solicita que contestes las preguntas con sinceridad.

Gracias por tu colaboración.

DIMENSIONES					
I. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
	1	2	3	4	5
1. ¿Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes?					
2. ¿Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula?					
3. ¿Es motivador permanente en sus clases?					
4. ¿Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.					
5. ¿En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos?					
II. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
6. ¿Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros?					
7. ¿Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado?					
8. ¿Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes?					
9. ¿Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.?					
10. ¿Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes?					
III. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD					
11. ¿Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales?					
12. ¿Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes?					
13. ¿Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje?					
14. ¿Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña?					
15. ¿Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad?					
IV. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
16. ¿Se desempeña adecuadamente en clase?					
17. ¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?					
18. ¿Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional?					
19. ¿Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad ¿solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación?					
20. ¿Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas?					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



ANEXO 05

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

FICHA 01

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	
Cargo o Institución donde Labora	
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Puedo nombrar mis sentimientos.	1						
		Gozo de mi vida emocional.	2						
		Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.	3						
		A veces quisiera ser otra persona.	4						
		Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.	5						
	Autocontrol	Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.	6						
		Generalmente término lo que comienzo.	7						
		Sé decir que no cuando es necesario.	8						
		Hago cosas que después me arrepiento.	9						
		Pienso que es lo que quiero antes de actuar.	10						

Motivación	Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.	11							
	Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.	12							
	Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.	13							
	Siempre hay más de una respuesta correcta.	14							
	Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.	15							
	Empatía	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.	16						
		Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.	17						
		Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.	18						
		Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.	19						
		Sé cuándo un amigo está preocupado.	20						
PUNTAJE TOTAL									
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL									

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, de,..... de 20.....			
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO



FICHA 02

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	
Cargo o Institución donde Labora	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario Desempeño Docente
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD			
DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el	¿Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes?	1						
		¿Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula?	2						
		¿Es motivador permanente en sus clases?	3						
		¿Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.	4						
		¿En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos?	5						
	enseñanza para el aprendizaje	¿Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros?	6						
		¿Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado?	7						
		¿Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes?	8						
		¿Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.?	9						
		¿Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes?	10						
	participación	¿Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales?	11						
		¿Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes?	12						

desarrollo de la	¿Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje?	13							
	¿Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña?	14							
	¿Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad?	15							
	¿Se desempeña adecuadamente en clase?	16							
	¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	17							
	¿Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional?	18							
	¿Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad ¿solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación?	19							
	¿Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas?	20							
	PUNTAJE TOTAL								
	PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO			
V. RECOMENDACIONES :			
Huánuco, de,..... de 20.....			
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
<p style="text-align: center;">SUFICIENCIA</p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Cargo o Institución donde Labora	LOPEZ ASIS JOSÉ
Nombre del Instrumento de Evaluación	DOCENTE - 7E0413
Autor(es) del Instrumento	Cuestionario Desempeño Docente

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los	¿Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes?	1	4	3	4	4	15	
		¿Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula?	2	3	4	4	4	15	
		¿Es motivador permanente en sus clases?	3	3	3	3	3	12	
		¿Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.	4	4	4	4	4	16	
		¿En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos?	5	3	3	4	4	14	
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	¿Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros?	6	4	4	4	4	16	
		¿Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado?	7	4	3	4	4	15	
		¿Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes?	8	4	4	4	4	16	
		¿Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.?	9	4	3	4	4	15	
		¿Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes?	10	4	4	4	3	15	
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	¿Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales?	11	4	4	4	3	15	
		¿Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes?	12	3	3	3	4	13	
		¿Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje?	13	4	3	2	4	13	
		¿Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña?	14	4	4	4	3	15	
		¿Vincula su responsabilidad profesional; respetando sus derechos y una educación de calidad?	15	3	4	3	4	14	
	desarrollo	¿Se desempeña adecuadamente en clase?	16	2	4	3	4	13	
		¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	17	4	3	4	4	15	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIDAD DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	MARTIN TRAVEZANO, Elizabeth Nori
Cargo o Institución donde Labora	Mg. EN DOCENCIA EDUCATIVA
Nombre del Instrumento de Evaluación	DOCENTE I.E. 0413.
Autor(es) del Instrumento	Cuestionario de Encuesta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Puedo nombrar mis sentimientos.	1	3	4	3	4	14	
		Gozo de mi vida emocional.	2	4	2	3	4	13	
		Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.	3	3	4	4	4	15	
		A veces quisiera ser otra persona.	4	4	3	4	3	14	
		Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.	5	3	4	3	3	13	
	Autocontrol	Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.	6	4	4	3	4	15	
		Generalmente término lo que comienzo.	7	3	4	3	4	14	
		Sé decir que no cuando es necesario.	8	4	3	4	4	15	
		Hago cosas que después me arrepiento.	9	4	3	4	4	15	
		Pienso que es lo que quiero antes de actuar.	10	3	3	4	4	14	
	Motivación	Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.	11	4	3	3	4	14	
		Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.	12	3	3	3	4	13	
		Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.	13	4	3	4	4	15	
		Siempre hay más de una respuesta correcta.	14	3	3	4	3	13	
		Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.	15	4	3	4	3	14	
	Empatía	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.	16	3	3	3	3	12	
		Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.	17	3	4	3	2	12	
		Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.	18	3	4	4	3	14	
		Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.	19	4	4	4	3	15	
		Sé cuándo un amigo está preocupado.	20	4	4	3	2	13	
PUNTAJE TOTAL						277	$277 \times 0,25 = 69,25 \div 4$		
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL						17,31			



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	DOCTORA ROSA FLORES
Cargo o Institución donde Labora	UNHEVAL
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ITEMS	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Puedo nombrar mis sentimientos.	1	4	3	3	4	14	
		Gozo de mi vida emocional.	2	4	3	4	4	15	
		Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.	3	4	3	4	4	15	
		A veces quisiera ser otra persona.	4	3	4	4	4	15	
		Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.	5	4	4	4	4	16	
	Autocontrol	Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.	6	3	4	4	4	15	
		Generalmente término lo que comienzo.	7	3	4	3	4	14	
		Sé decir que no cuando es necesario.	8	4	4	3	4	15	
		Hago cosas que después me arrepiento.	9	3	4	4	4	15	
		Pienso que es lo que quiero antes de actuar.	10	3	4	4	4	15	
	Motivación	Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.	11	4	3	4	4	15	
		Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.	12	4	4	3	4	15	
		Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.	13	4	4	4	3	15	
		Siempre hay más de una respuesta correcta.	14	4	3	4	4	15	
		Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.	15	4	3	4	4	15	
	Empatía	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.	16	3	4	4	4	15	
		Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.	17	3	3	4	4	14	
		Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.	18	3	4	3	4	14	
		Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.	19	4	4	3	4	15	
		Sé cuándo un amigo está preocupado.	20	4	3	4	4	15	
PUNTAJE TOTAL							297	297 x 0,25	
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL							18,56	297,25 ÷ 4	



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Pío Trusullo Atapocña
Cargo o Institución donde Labora	UNHEVAL
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario Desempeño Docente
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	¿Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes?	1	4	4	3	3	14	
		¿Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula?	2	4	4	4	3	15	
		¿Es motivador permanente en sus clases?	3	4	3	4	3	14	
		¿Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.	4	4	3	4	4	15	
		¿En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos?	5	4	4	4	4	16	
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	¿Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros?	6	3	4	3	3	13	
		¿Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado?	7	4	4	4	3	15	
		¿Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes?	8	3	4	3	3	13	
		¿Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.?	9	3	4	4	4	15	
		¿Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes?	10	3	4	4	4	15	
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	¿Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio; se compromete cumplir con las metas institucionales?	11	3	3	4	4	14	
		¿Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes?	12	3	4	3	3	13	
		¿Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje?	13	3	4	4	3	14	
		¿Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña?	14	3	4	3	3	13	
		¿Vincula su responsabilidad profesional, respetando sus derechos y una educación de calidad?	15	3	4	3	4	14	
	desarrollo	¿Se desempeña adecuadamente en clase?	16	3	4	3	3	13	
		¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	17	4	4	3	4	15	

¿Motiva a los estudiantes para la elección de una carrera profesional?	18	3	4	4	4	4	15	
¿Promueve una disciplina basada en la ética y responsabilidad ¿solucionando cuando hay situaciones de racismo, injusticia discriminación?	19	4	3	4	4	4	15	
¿Actúa de manera justa ante diversas situaciones que se presenta durante las labores educativas?	20	3	4	4	4	4	15	286x0,25
PUNTAJE TOTAL							286	71,5%
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL								17,88

III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: $20/80 \times \text{Puntaje Total} = 0,25 \times \text{Puntaje Total}$

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: () VÁLIDO () MEJORAR () NO VÁLIDO

V. RECOMENDACIONES:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Huánuco, de de 20.....	2243 2324	<i>[Firma]</i>	976793707
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMINIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	Dr. Pio Trujillo Atapoma.
Cargo o Institución donde Labora	UNHEVAL
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario de Encuesta
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Autoconciencia	Puedo nombrar mis sentimientos.	1	4	4	4	4	16	
		Gozo de mi vida emocional.	2	4	3	4	4	15	
		Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.	3	4	4	4	3	15	
		A veces quisiera ser otra persona.	4	4	3	4	4	15	
		Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.	5	3	4	4	4	15	
	Autocontrol	Puedo excluir toda distracción cuando tengo que concentrarme.	6	4	3	4	3	14	
		Generalmente término lo que comienzo.	7	4	4	4	4	16	
		Sé decir que no cuando es necesario.	8	3	4	4	4	15	
		Hago cosas que después me arrepiento.	9	4	3	4	4	15	
	Motivación	Pienso que es lo que quiero antes de actuar.	10	3	4	4	4	15	
		Puedo reaccionar después de haberme sentido desilusionado.	11	4	4	4	4	16	
		Puedo realizar lo que necesito si me dedico a ello.	12	4	3	4	4	15	
		Obstáculos en mi vida han producido cambios inesperados para mejorar.	13	4	4	4	3	15	
		Siempre hay más de una respuesta correcta.	14	4	3	4	4	15	
		Sé cómo dar satisfacción a todas las partes de mí mismo.	15	3	4	3	4	14	
	Empatía	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos.	16	4	3	4	4	15	
		Pienso como se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.	17	3	4	3	4	14	
		Con cualquiera que hablo siempre lo escucho con atención.	18	4	3	4	3	14	
		Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.	19	4	4	3	4	15	
		Sé cuándo un amigo está preocupado.	20	4	4	3	4	15	299x0,25
PUNTAJE TOTAL						299	74,75 = 4		
PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL							18,69		



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



UNIDAD DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	DOCTOR Rojas Flores Augustin Rojas
Cargo o Institución donde Labora	UNIVERSIDAD N.
Nombre del Instrumento de Evaluación	Cuestionario Desempeño Docente
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION	
			ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA			CLARIDAD
DESEMPEÑO DOCENTE	preparación para el aprendizaje de los	¿Demuestra conocimiento y comprensión de acuerdo los puntos de vista de los estudiantes?	1	4	4	3	4	15	
		¿Selecciona estrategias y actividades de enseñanza en el aula?	2	4	4	4	4	16	
		¿Es motivador permanente en sus clases?	3	3	4	4	4	15	
		¿Crea, selecciona y utiliza material didáctico en clase como: paleógrafos, esquemas, vistas fijas, audiovisuales, etc.	4	4	4	4	4	16	
		¿En sus horas de clase complementa sus procesos didácticos?	5	4	3	4	4	15	
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	¿Propicia la autoevaluación y participación de tus compañeros?	6	4	4	3	4	15	
		¿Está apto a dar oportunidades y acepta sugerencias para desarrollar un tema determinado?	7	4	4	4	3	15	
		¿Desarrolla y promueve el pensamiento crítico en los estudiantes?	8	4	4	4	3	15	
		¿Maneja diversas estrategias individuales como: mapas mentales, conceptuales, esquemas, etc.?	9	4	3	4	4	15	
		¿Desarrolla y promueve pensamiento creativo en sus estudiantes?	10	4	4	4	3	15	
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	¿Participa en las diversas actividades del calendario comunal, cívico del colegio, se compromete cumplir con las metas institucionales?	11	3	4	4	4	15	
		¿Promueve y desarrolla proyectos de innovación en los estudiantes?	12	4	4	3	4	15	
		¿Fomenta y promueve un mayor compromiso con sus padres en el desarrollo y logros de aprendizaje?	13	4	3	4	4	15	
		¿Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en donde se desempeña?	14	4	3	4	3	14	
		¿Vincula su responsabilidad profesional, respetando sus derechos y una educación de calidad?	15	4	3	4	4	15	
	desarrollo	¿Se desempeña adecuadamente en clase?	16	3	4	4	4	15	
		¿Demuestra interés e iniciativa de superación profesional?	17	3	4	4	3	14	

NOTA BIOGRÁFICA

Liz Sabrera Alva, nace en Huánuco, el 10 agosto de 1976, estudio la primaria en la escuela primaria Julio C. Tello de ese entonces conocido como los “Galachaquis”, hoy llamado Institución Educativa Julio Armando Ruiz Vasquez. Los estudios secundarios en la Institución Educativa José Carlos Mariátegui “El Amauta”. Promoción 1993. Los estudios superiores lo realizo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco entre los años 1995 y 1999, ahí obtuvo el grado académico como Bachiller en Ciencias de la Educación; y el título profesional como Licenciada en Educación en el 2000. Los estudios de maestría los realizo en la Universidad Particular Marcelino Champagnat Lima entre los años 2004 y 2005. Se desempeñó como docente en la escuela primaria Andrés Avelino Cáceres de Chavinillo en el 2000. Entre los años 2001 y 2004 trabajo en Uchiza en diferentes instituciones. En el 2005 se desempeñó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan sede Obas. Desde el año 2006 al 2010 se desempeñó. En distintas Instituciones Educativas de la provincia de Tocache. 2010-2015 en la Institución Educativa Santa Rosa de Tananta de Tocache. Del 2015 hasta la actualidad se desempeña como docente en la Institución Educativa Manuel Scorza de Tocache.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día **jueves 21 DE NOVIEMBRE DE 2019** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Arturo LUCAS CABELLO	Presidente
Mg. Jesús Aurelio CALLE ILIZARBE	Secretaria
Mg. Cecilia Vilma MARTINEZ MORALES	Vocal

Asesor de tesis: Dr. Pio TRUJILLO ATAPOMA (Resolución N° 01438-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación e Innovación Pedagógica, Doña, Liz SABRERA ALVA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GOMEZ ÁRIAS DAVILA, TINGO MARIA - 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dibujos (16)
Equivalente a Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 13:55 horas de 21 de noviembre de 2019.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22420910

.....
SECRETARIO
DNI N° 08715267

.....
VOCAL
DNI N° 22422073

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0864-2019-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACION PERSONAL. (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: SABRERA ALVA LIZ

DNI: 22518294 Correo electrónico: lizsabreraalva@hotmail.com

Teléfonos de casa _____ Celular 999049675 Oficina _____

2. IDENTIFICACIÓN DE TESIS

POSGRADO
Maestría: <u>EDUCACIÓN</u>
Mención: <u>INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN PEDAGÓGICA</u>

Grado Académico Obtenido: MAESTRO

Título de la tesis: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GÓMEZ ARIAS DAVILA DE TINGO MARIA"

Tipo de acceso que autoriza el autor

Marca "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "PÚBLICO" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consiéndole que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dicha página de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirlo o grabarlo, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opinión "RESTRINGIDO", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, podíamos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

1 año 2 años 3 años 4 años

Luego del periodo señalado por usted (es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 17-01-2020

Firma del autor