

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO

EDUCATIVO



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ISMAEL

NORIEGA JIMÉNEZ DE MONZÓN, TINGO MARÍA 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN

EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO

EDUCATIVO

TESISTA: LUCERO GOMEZ MARIA AZUCENA

ASESOR: DR. PARAGUA MORALES MELECIO

HUÁNUCO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Teodoro Lucero Paragua y María Gómez Morales mis padres, por haber sido mi guía en la vida, el ejemplo a seguir y por darme ánimo para seguir adelante.

A Moisés Ávila Palomino mi esposo, por ser mi fortaleza y apoyarme en las diferentes etapas de mi realización profesional.

A Moisés Riquelme Abel Ávila Lucero y Ariane Hade Ávila Lucero mis hijos, por ser la luz que ilumina mi vida, y le da sentido a mí existir.

María Azucena

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, alma mater de mi formación profesional en la educación. Aquí dejo días de constancia, dedicación y esfuerzo por alcanzar mis metas.

Agradecimiento a cada uno de los docentes de la Escuela de Postgrado de Maestría que contribuyeron con su labor oportuno para ampliar mi horizonte de conocimientos en el ámbito de la educación y poder enfrentar nuevos retos profesionales.

Al Dr. Melecio Paragua Morales mi asesor de tesis, por brindarme su acertado apoyo para la materialización del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Agustín Rufino Rojas Flores por su asertiva orientación y sugerencias para terminar con el presente trabajo de investigación.

Al personal directivo y a su plana docente del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez” por su participación y apoyo en la cristalización de la presente investigación.

María Azucena

RESUMEN

Esta investigación presento con el objetivo de evaluar si la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021, siendo una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Con una población y muestra conformada por 25 docentes del nivel primaria y secundaria. Para conocer los niveles de la inteligencia emocional se aplicó un test adaptado de Bar-On, asimismo se utilizó un cuestionario adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente para identificar los niveles del desempeño docente. En la primera y segunda variable registran un 64,0% de docentes, tienen alto nivel de inteligencia emocional y desempeño docente, mientras que el 36% consideran que es regular su inteligencia emocional y su desempeño docente. La relación de las variables se calculó determinando el coeficiente r de Pearson; Como $r = 0,487$ corresponde a una correlación moderada con valor de p igual a 0,014 que es menor a 0,05 esto indica que contradice a la hipótesis nula, donde se concluye que la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Palabras claves: Manejo de emociones, desempeño docente, inteligencia.

ABSTRACT

This research is presented with the objective of evaluating whether emotional intelligence influences teaching performance in the Educational Institution "Carlos Ismael Noriega Jiménez", Tingo María 2021, being a quantitative approach research, with a non-experimental, descriptive correlational design. With a population and sample made up of 25 teachers of the primary and secondary level. To know the levels of emotional intelligence, an adapted Bar-On test was applied, as well as a questionnaire adapted from the Good Teaching Performance Framework to identify the levels of teaching performance. In the first and second variables, 64.0% of teachers have a high level of emotional intelligence and teaching performance, while 36% consider their emotional intelligence and teaching performance to be regular.

The relationship of the variables was calculated by determining Pearson's r coefficient; As $r = 0.487$ corresponds to a moderate correlation with a p value equal to 0.014, which is less than 0.05, this indicates that it contradicts the null hypothesis, where it is concluded that emotional intelligence influences teaching performance in the Educational Institution " Carlos Ismael Noriega Jiménez", Tingo María 2021.

Keywords: Management of emotions, teaching performance, intelligence.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT.....	v
INDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema.....	10
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.3 Viabilidad de la investigación.....	16
1.4 Formulación del problema.....	16
1.4.1 Problema general.....	16
1.4.2 Problemas específicos.....	16
1.5 Formulación de objetivos	17
1.5.1 Objetivo general.....	17
1.5.2 Objetivos específicos.....	17
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	18
2.1 Formulación de las hipótesis.....	18
2.1.1 Hipótesis general.....	18
2.1.2 Hipótesis específicas.....	18
2.2 Operacionalización de variables.....	19
2.3 Definición operacional de las variables.....	22
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....	23
3.1 Antecedentes de investigación.....	23
3.2 Bases teóricas.....	28
3.3 Bases conceptuales.....	43
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	51
4.1. Ámbito de estudio.....	51
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	51
4.3. Población y muestra.....	51

4.3.1 Descripción de la población.	51
4.3.2 Muestra y método de muestreo	52
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	52
4.4 Diseño de investigación.....	52
4.5 Técnicas e instrumentos.	53
4.5.1 Técnicas.....	53
4.5.2 Instrumentos.....	53
4.6 Técnicas para procesamiento y análisis de datos.....	55
4.7 Aspectos éticos.....	56
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSION	57
5.1 Análisis descriptivo.....	57
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.	68
5.3 Discusión de resultados	72
5.4 Aporte científico de la investigación.	79
CONCLUSIONES	80
SUGERENCIAS	81
REFERENCIAS.....	82
ANEXOS	85

INTRODUCCIÓN

Actualmente podemos encontrar numerosos estudios y teorías respecto a la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño docente, siendo relevante debido a su relación con el bienestar personal y el éxito en la vida dentro de nuestra sociedad. En ese sentido, es importante que todos los docentes de las diversas instituciones educativas desarrollen habilidades emocionales, para que sean capaces de brindar una educación de calidad.

Esta relevancia ha permitido que los investigadores serios dediquen su tiempo y el esfuerzo en profundizar sobre la inteligencia emocional. Asimismo, la presente investigación pretende sumarse a estos esfuerzos, siendo consciente que la mayoría de los docentes cumplen sus funciones en su labor pedagógica pero no es suficiente para tener un buen desempeño docente, esto implica que deben tener la capacidad de conocer y manejar sus propias emociones.

Nuestra institución educativa no es ajena a esta realidad, esta nueva modalidad de educación a distancia ha incrementado la sobrecarga de tareas extracurriculares de los docentes en sus labores pedagógicas, este cambio toma mayor tiempo de trabajo en la planificación de las sesiones de aprendizaje para las clases a distancia, asimismo, tratan de lograr una conexión adecuada y fluida de la línea de internet con sus estudiantes, como también realizar el monitoreo y seguimiento antes, durante y después de las clases, trayendo como consecuencia a la mayoría de los docentes se presenta la inestabilidad emocional, la ansiedad, se sienten desmotivados, preocupados por su labor y su familia, demostrando que no son capaces de gestionar sus propias emociones, en consecuencia no desarrollan un trabajo eficiente, asimismo no se concentran a dar solución un problema, rápidos se alteran, pierden la paciencia, obstruyendo el desarrollo de sus capacidades críticas y creativas en sus decisiones asertivas y en solucionar una problemática.

Al respecto, en nuestra institución educativa la mayoría de docentes en estos tiempos de pandemia e incertidumbre es oportuno que tomen en cuenta que la inteligencia emocional si influye en la eficacia del desempeño docente.

Ante esta situación problemática sustentado en los párrafos anteriores se plantea la

presente tesis titulada: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMÉNEZ”, TINGO MARÍA 2021 con el objetivo de evaluar que la inteligencia emocional influye en el desempeño docente.

En ese sentido, esta investigación permitió demostrar la relación moderada existente entre las dos variables, con el tipo de investigación correlacional y se presenta en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Muestra el aspecto básico del problema de investigación: Fundamentación del problema, la justificación e importancia, la viabilidad del estudio, formulación del problema de investigación, y la formulación de sus objetivos.

Capítulo II: Comprende el sistema de hipótesis: Aquí se expone la formulación de hipótesis, operacionalización de las variables y su definición.

Capítulo III: Se describe el marco teórico: Antecedentes de investigación, bases teóricas, y bases conceptuales.

Capítulo IV: Marco metodológico: Ámbito, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, validación y confiabilidad del instrumento, técnicas para el procesamiento y análisis de datos, y los aspectos éticos.

Capítulo V: Resultados y discusión: Se expone el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o la contrastación de la hipótesis, también la discusión de resultados y el aporte científico de esta investigación.

Por último, se considera las conclusiones, sugerencias, referencias y sus anexos.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema.

Para Tizón, como también para muchos de nosotros que somos parte de este contexto: “El treinta de enero del dos mil veinte la Organización Mundial de la Salud declaró el brote del coronavirus SARS-CoV2 como emergencia de salud pública internacional y el once de marzo de dos mil veinte la Organización Mundial de Salud lo declaró como pandemia” (2020, p.6).

Los medios de comunicación, los comentaristas y los expertos internacionales mencionan que el sector educativo está sufriendo cambios bruscos e inesperados, asimismo se evidencia la indiferencia respecto a la salud mental y el cambio emocional que están sufriendo los docentes en sus hogares.

En consecuencia, a la situación actual de la emergencia sanitaria se ha presentado de manera obligatoria el cierre masivo de las diversas instituciones educativas, éstas conllevan a la suspensión de las clases presenciales en todas las modalidades y niveles educativos con la finalidad de impedir la propagación de este virus, como también esta situación ha dado origen a otras alternativas o modalidades de enseñanza y aprendizaje a distancia, considerando como medio educativo la utilización de una diversidad de formatos, aplicaciones, plataformas, entre otros recursos tecnológicos o recursos virtuales educativos.

Esta modalidad de educación a distancia ha incrementado las responsabilidades de los docentes en sus labores pedagógicas, este cambio toma mayor tiempo de trabajo en la preparación de las sesiones y de los materiales educativos virtuales para las clases a distancia, asimismo, tratan de lograr una conexión adecuada y fluida de la línea de internet, como también realizar el acompañamiento y seguimiento a los estudiantes, el antes, durante y después de las clases. A esta situación también hay que sumarle que estos mismos docentes son padres o madres de familia, y es obvio que tienen responsabilidades o tareas dentro de sus hogares.

En nuestro país el Gobierno Central a través de la Presidencia del Concejo de

Ministros dio a conocer mediante un decreto supremo el estado de emergencia a nivel de nuestro país, asimismo ordeno el aislamiento social obligatorio debido al COVID-19, en su gran mayoría no hemos estado preparados ante esta emergencia y en consecuencia esta situación ha generado ansiedad e incertidumbre y estrés en muchas familias.

Frente a esta realidad el MINEDU suspendió la prestación del servicio educativo presencial el dieciséis de marzo del dos mil veinte en todas las II.EE entre ellas están las instituciones públicas y las privadas de educación básica mientras dure la emergencia sanitaria a nivel nacional. En este actual contexto, nuestra cruda realidad se desnuda al darnos cuenta de una serie de carencias y múltiples limitaciones que describen a nuestro actual sistema de educación nacional, asimismo la gran mayoría de los docentes en actividad deben enfrentar por su propia cuenta numerosas dificultades o problemas económicos, sociales y personales, que no les permite disponer del tiempo y la tranquilidad que necesitan para realizar sus planificaciones curriculares de las experiencias de aprendizajes, así como desarrollar eficientemente las demás actividades pedagógicas dentro de sus funciones.

Ante esta pandemia todo ser humano tiene que aprender a conocer y controlar sus emociones, al respecto Salovey y Sluyter (2007) afirma que “A la vez se debe tener en cuenta que la inteligencia emocional es una habilidad que el individuo tiene para percibir, comprender y regular sus propias emociones y la de los demás”.

En nuestra región esta pandemia también sorprendió a todos los huanuqueños, las puertas de las instituciones educativas estuvieron cerradas, los estudiantes dejaron de asistir por la medida de la cuarentena. Posterior a esta incertidumbre el MINEDU se pronuncia para el inicio de clases el seis de abril del dos mil veinte, fomentando la enseñanza aprendizaje a través de entornos virtuales, en consecuencia, todos los docentes tenían que adecuarse a la Plataforma web “Aprendo en Casa”, asimismo a diversas herramientas educativas virtuales con la finalidad de que continúen las clases todos los estudiantes en sus hogares.

A inicios de este año nuevamente se realizó el “Buen Retorno del Año Escolar 2021” con la estrategia “Aprendo en Casa”, al respecto el director de la DRE de Huánuco,

Rosendo Serna Román, indicó que los docentes regresan a las labores pedagógicas, asimismo saludo a los familiares de los docentes caídos víctimas de la pandemia y resalto las dificultades del año escolar dos mil veinte, como también saludó al gran porcentaje de docentes que el año pasado cumplieron con eficiencia sus labores; pero llamó la atención al grupo de docentes que no fueron eficiente en su labor pedagógica y a quienes pidió a corregir en este año en favor de los estudiantes. En este contexto, el control emocional de todo docente es un factor fundamental que se debe considerar cuando nos hacemos algunas preguntas; ¿por qué él/la docente actúa de manera intolerante en la institución educativa?, ¿por qué el/la docente tiene actitud a favor o incorrecta hacia su labor pedagógica? o ¿Qué puede provocar a un/una docente estar con ánimo positivo o negativo?, si queremos responder estas interrogantes tenemos que considerar una serie de circunstancias vinculados a sus labores pedagógicas, situaciones estresantes, la presión laboral, la preocupación por sus menores hijos, circunstancias que actúan negativamente en cada docente.

Al respecto Felmand (1998) afirma que, “Las fuentes de presión laboral se articulan con el fenómeno del estrés que formalmente se define como una respuesta a los sucesos que amenazan o ponen en conflicto a una persona” (p. 24).

Según Slipak (1996), “El estrés laboral como el desequilibrio percibido entre las demandas personales y la capacidad del individuo para satisfacerlas” (p.18).

En estos dos últimos años en nuestra comunidad educativa los docentes han tenido que adaptarse a la educación a distancia, incluso sin tener la capacitación y las herramientas adecuadas u oportunas, la mayoría de ellos están pasando por un proceso de aprendizaje y cambios en el proceso de su labor pedagógico, adicional a estas hay comentarios en que los docentes deben adaptarse rápidamente a estos diversos cambios como es la sobrecarga laboral, los factores familiares, sociales y políticos por lo que nos generan un sinfín de emociones, como la ansiedad o incertidumbre del contexto, miedo al contagio, irritabilidad en las relaciones sociales, mal humor entre los colegas, agotamiento laboral, inseguridad en su quehacer pedagógico, desmotivación por iniciar sus labores, intolerancia entre pares, emociones en la convivencia familiar, cuadro de estrés, desconcentración en sus actividades pedagógicas, pensamiento menos efectivo, reducción

de la capacidad de solución de problemas entre otras dificultades respecto a la salud que están sufriendo todos los docentes.

Relacionando a este nuevo contexto, “Las aptitudes emocionales que determinan la IE se relacionan con el pensamiento y los sentimientos originando un mayor desempeño laboral, donde dichas aptitudes pueden ser personales por determinar el dominio de sí mismo; o sociales por determinar el manejo de la relación con otros.” (Goleman, 1995).

En nuestra institución educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez” esta coyuntura nos ha puesto en circunstancias que no hubiéramos imaginado; el trabajo remoto, la educación a distancia, lidiar con los entornos virtuales, el alejamiento de las aulas y de los estudiantes, entre otros modos de impartir la enseñanza, para los cuales la mayoría de los docentes no recibieron capacitación o actualización.

Se puede evidenciar la actividad del docente comprende diversidad de tareas como; planificar su programación curricular anual, sus experiencias de aprendizajes, preparar materiales educativos, monitorear y acompañar a los estudiantes en sus clases, coordinación entre docentes y directivos de la institución educativa las actividades pedagógicas y extracurriculares, evaluar y retroalimentar a los estudiantes, atender las consultas de los padres de familia, brindar soporte y contención emocional a sus estudiantes, especialmente a aquellos en condiciones más vulnerables, además cumplen con las directivas vigentes y estrategias de trabajo remoto que emanan del sector educativo, como también participar en diversas capacitaciones o actualizaciones, donde la mayoría de los docentes Norieguinos están sufriendo el agotamiento emocional y físico, se puede evidenciar en la falta de tolerancia hacia los estudiantes y padres de familia, desesperación por querer lograr que todos los estudiantes participen y peor aún algunos padres de familia no contestan las llamadas, otros se llevan a sus hijos a sus chacras, la frustración de ver que las autoridades locales, distritales y regionales no hacen nada por mejorar la cobertura de la líneas en la zonas rurales, a pesar que la mayoría de los estudiantes tienen las tabletas del MINEDU, no tiene buena operatividad motivo a que la línea es lenta, como también se evidencia el miedo, la angustia de tener en casa un familiar enfermo, estar con el temor de contagiarse del virus más aún si se suma los problemas familiares, este escenario está causando como resultado la deficiencia en el desempeño docente, esta

situación amerita con urgencia la necesidad de contar con información científica respecto a la inteligencia emocional y el desempeño docente, la importancia de manejar nuestras emociones en este escenario para mantener un buen estado de salud mental y físico de esta manera, todo docente con un buen desempeño, será quien brinde oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y ayude, a través de sus estrategias didácticas, dinámicas y formación profesional, a cimentar una nueva sociedad, con ciudadanos competentes y llenos de valores humanos.

Al respecto, Montenegro (2007), “indica sobre los factores que influyen en el desempeño docente: Factores asociados al docente: Está referido a su formación profesional, condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Existe una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Factores asociados al estudiante: son análogos a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Estos factores dependen generalmente de: Las condiciones familiares, de su situación socio — económica, del docente y el ambiente. El docente en esta estructura puede inducir a la motivación. El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno. El contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio — económico — político y cultural - ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”. La respuesta es nuestro rol para ayudar a salir adelante al país.” (p.45). Ante la incertidumbre y los cambios que origino la pandemia “Coronavirus COVID-19”, la variable “inteligencia emocional” es oportuna y pertinente para mantener la tranquilidad y la calma, asimismo para tener buenas relaciones e interacciones y resulten favorables para toda la comunidad educativa.

Según Taylor, Bagby & Luminent (2000), “las deficiencias en la inteligencia emocional están asociadas con la disminución de la capacidad para percibir emociones en uno mismo y en los demás como una dificultad en la regulación de las emociones.”

Considerando lo que menciona Taylor, un individuo con baja o deficiente inteligencia emocional tiene poca posibilidad de manejar sus emociones, es decir, no demuestra buen manejo de situaciones con sus colegas de trabajo, con sus jefes, los amigos, la pareja, los familiares y con cualquier otra persona e incluso no va reconocer sus

emociones y mucho menos de los demás.

1.2 Justificación e importancia de la investigación.

Esta investigación permite conocer la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, todo ello a través de un estudio científico.

Desde el punto de vista legal se le justifica a esta investigación de acuerdo al reglamento que direcciona los procedimientos para alcanzar el grado de Maestra en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de la ciudad de Huánuco, siendo las siguientes:

- La Constitución Política del Perú en el Art. 18 establece los “fines de la educación universitaria, la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica” (p.51)
- Esta investigación se sujeta en la Ley General de la Educación N° 28044, en la Ley de la Carrera Pública Magisterial No 29062, en la Ley de la Reforma magisterial N° 29944, en la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, asimismo, en el Marco del Buen Desempeño Docente, estos documentos sustentan y justifican esta investigación donde se describe la relación de las variables del desempeño docente.

Desde el punto de vista Teórico Científico, el estudio de la Inteligencia emocional a nivel mundial, nacional, regional y local está siendo muy importante y tiene gran acogida en estos últimos años de incertidumbre, debido a que el contexto de emergencia sanitaria y los efectos del COVID-19 visibilizan y resaltan la importancia de conocer y promover el cuidado y autocuidado de la salud socioemocional, en todas las personas. En ese sentido, al ser profesional de la educación, considero pertinente y necesario percibir, entender y manejar las emociones, para asegurar el bienestar de todos los docentes y poder desenvolverse en su labor pedagógica de manera eficiente y eficaz para lograr un Buen Desempeño Docente. Los resultados obtenidos corroboran la existencia de relación directa entre la “Inteligencia emocional” y “Desempeño docente”.

Desde el punto de vista de la importancia en la práctica, esta investigación promueve la reflexión o toma de conciencia respecto a la importancia de la inteligencia

emocional y su influencia en el desempeño docente, al respecto es oportuno realizar el estudio de las variables involucradas en esta labor pedagógica.

Los resultados del proyecto de investigación contribuirán a toda la comunidad educativa Norieguina permitiendo enriquecer el conocimiento científico respecto al estado en que se encuentra la relación de las variables de la inteligencia emocional y el desempeño docente, asimismo nos servirá como fuente de información y precedente para la realización de venideras investigaciones en este sistema educativo, como también el resultado del estudio obtenido va permitir formular conclusiones reales y las recomendaciones oportunas a las diversas instituciones educativas del valle de Monzón.

1.3 Viabilidad de la investigación.

La presente investigación que se ejecuto ha sido viable y factible porque se contó con el apoyo del directivo y del personal administrativo, asimismo la investigadora dispone de recursos económicos para solventar todos los gastos que se originen durante y después de la ejecución, como también se contó con los recursos humanos de colaboración, siendo toda la plana docente del nivel primario y secundario de la I.E. Carlos Ismael Noriega Jiménez, estas ventajas permitió concluir de manera oportuna y pertinente la investigación.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general.

¿Cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?

1.4.2 Problemas específicos.

- ¿Cómo influye el autoconocimiento en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?
- ¿Cómo influye la autorregulación en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?

- ¿Cómo influye la motivación en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?
- ¿Cómo influye la empatía en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?
- ¿Cómo influye las habilidades sociales en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general.

Evaluar si la “Inteligencia Emocional” influye en el “Desempeño Docente” en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Medir si el autoconocimiento influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- Medir si la autorregulación influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- Medir si la automotivación influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- Medir si la empatía influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- Medir si las habilidades Sociales influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Hipótesis alterna

Ha: La inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis nula.

Ho: La inteligencia emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

2.1.2 Hipótesis específicas.

➤ **Ha:** El Autoconocimiento influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: El autoconocimiento no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

➤ **Ha:** La Autorregulación influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: La Autorregulación no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

➤ **Ha:** La Automotivación influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: La Automotivación no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

➤ **Ha:** La Empatía influye en el desempeño docente en la Institución Educativa

“Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: La Empatía no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

➤ **Ha:** Las Habilidades Sociales influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: Las Habilidades Sociales no influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

2.2 Operacionalización de variables.

Las variables y dimensiones que se va considerar en la investigación son las siguientes:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS / PREGUNTAS	TIPO/ ESCALA	TECNICA E INSTRUMENTO
V.I inteligencia Emocional	Auto- conocimiento	Reconoce las emociones	Me resulta fácil expresar mis sentimientos.	Cuantitativo / Ordinal	Encuesta / Test de inteligencia emocional
			Reconozco con facilidad mis emociones.		
			Tengo confianza en mí mismo.		
		Reconoce los sentimientos	Soy consciente de cómo me siento.		
			Mi estado de ánimo, normalmente es estable.		
	Autorregulación	Reflexión sobre las emociones	Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.		
			Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.		
		Manejo de las emociones	Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.		
			Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.		
		Control de las emociones	Resulta fácil aceptarme tal como soy.		
	Auto- motivación	Afronta con éxito las diferentes situaciones	Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.		
			Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.		
			Me siento feliz con el tipo de persona que soy.		
		Actitud positiva y perseverante	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.		
Tengo una actitud positiva para					

			todo, aun cuando surgen problemas.		
	Empatía	Buena actitud de colaboración Comprende el punto de vista de otros. Reconoce los estados anímicos de quienes les rodean.	Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita. Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás. Intento no herir los sentimientos de los demás. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.		
	Habilidades Sociales	Buena convivencia Vocación de servicio	Mantengo buena relación con personas de mi entorno. Me resulta fácil escuchar a los demás. Muestro amabilidad con mis semejantes. Me resulta fácil hacer amigos (as). Soy respetuoso con los demás.		
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Contextualiza y adapta su planificación curricular. Adecua su planificación curricular	Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes. Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular. Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje. Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes. Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	Cuantitativo / Ordinal	Encuesta/ Cuestionario de desempeño docente
		Mediación pedagógica	A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.		

V.2 Desempeño docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Clima favorable al aprendizaje	Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.		
		Desarrollo de diversas estrategias metodológica de evaluación	Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.		
			A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.		
			Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.		
	Participación en la gestión de la escuela articulado a la comunidad	Comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa.	Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.		A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.
			Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.		
		Participación en la gestión institucional	Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica	Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.		
			A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.		
			Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencia establecidas en la Institución Educativa.		
			Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.		
	Participación en actividades de desarrollo profesional.				

			A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.		
			Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.		

2.3 Definición operacional de las variables.

VARIABLES	DEFINICION	DEFINICION OPERACIONAL
Variable 1 Inteligencia emocional	La “inteligencia emocional” es considerado como un conjunto de habilidades que nos permiten reconocer, apreciar y manejar de manera equilibrada nuestras propias emociones y frente de otras personas.	Se determinará las habilidades de inteligencia emocional a través del Test de prueba.
Variable 2 Desempeño docente	El “desempeño docente” es considerado como el proceso de desarrollo y articulación de las capacidades profesionales del docente para impactar de manera significativa en la formación de los estudiantes que tiene a su cargo.	Se ejecutará el cuestionario para determinar el “Desempeño Docente”.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación.

A nivel internacional

- Tenemos a León (2018), quien desarrolló la tesis titulada “La inteligencia emocional y desempeño laboral”, cuyo objetivo es reconocer la posible relación que existe en medio del desarrollo de la inteligencia emocional y el desempeño del docente, la metodología aplicada es de tipo básica sustantiva, en nivel correlacional descriptivo; comprobó su trabajo utilizando una muestra de 52 docentes de diferentes institutos superiores, como también de instituciones de educación básica privada, utilizó pruebas estadísticas de correlación. Estos resultados indicaron que los factores relacionados como conciencia y el vínculo emocional con los demás, la expresividad emotiva con interacciones armónicas guarda vínculo directo positiva y significativa con la variable desempeño docente, verificando que en la educación de los estudiantes también se necesitan de educadores en el campo emocional humanista.
- Asimismo, Borsic (2017), desarrolló la tesis titulada “La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior- México”, el estudio es no experimental de diseño transversal correlacional, cuyo objetivo es determinar y analizar las relaciones entre el desempeño de los docentes y la inteligencia emocional, considerando como muestra a los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE de México. Obtuvo como resultado de su investigación cuantitativa la confirmación de que la “inteligencia emocional” y el “desempeño docente” en la ESPE guardan una relación positiva, llegando a una conclusión significativa, a medida que va aumentando el nivel de percepción de emociones, va disminuyendo el grado de “desempeño docente”.
- Además, Pincay (2018), desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional en el desempeño docente - Ecuador”, considerando una muestra de 150 profesionales en la docencia, en el contexto de Milagro- Guayas, Ecuador (54% género masculino y 46% femenino), la metodología de tipo básica sustantiva, de nivel correlacional.

Utilizo la escala Traid Meta-Mood scale (TTMS-24) como instrumento. En los resultados obtenidos se evidenciaron que el indicador de “inteligencia emocional” en la dimensión “atención” se verifico que el 50 % están con una oportuna atención, en la dimensión “claridad” el 58,7 % también tiene adecuada claridad y en la dimensión “reparación” el 48 % están con una adecuada reparación. Como también en el indicador “evaluación de desempeño” se verifico que 90,7 % están con un desempeño competitivo. Finalmente, se confirma que las variables se relacionan entre si significativamente.

A nivel nacional

- Considero a Flores (2017), quien desarrolló la tesis titulada: “Relación entre inteligencia emocional con desempeño docente en el aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM Lima-Perú”, este estudio pertenece al tipo correlacional, asimismo el método de estudio de las variables responden al tipo de investigación cuantitativa, donde explica la vinculación directa entre las variables “inteligencia emocional” y el “desempeño de los docentes”, considero a 132 estudiantes, como también a 24 docentes como muestra de estudio. Utilizo la técnica correspondiente a la fuente de información y usó el instrumento para recoger la información, el test de Inteligencia Emocional de Bar-On. Obteniendo como resultado, un porcentaje favorable de 52 % de docentes que fueron encuestados sostienen una estabilidad emocional “casi siempre”, finalmente concluye determinando que el 63.1% de las variables “inteligencia emocional” se relacionan significativa con el “desempeño docente”.

- Asimismo, Cuenca (2017), desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional y el desempeño docente en la I.E. Clemente Althaus - San Miguel 2017” Lima- Perú. La metodología de estudio es de diseño no experimental de corte transversal. El nivel de investigación es relacional con respecto a los propósitos planteados en la investigación, asimismo por tomar en consideración como un aporte a la teoría científica fue de tipo básica. De acuerdo al objetivo general existe relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la institución educativa privada Clemente Althaus - San Miguel 2017, según el coeficiente Rho de Spearman = 0,57.

- Además, Córdova (2017), desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional gerencial en el desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la institución educativa Jorge Basadre Grohman” Independencia —Huaraz 2016”, en la cual manifiestan que con la aplicación de pre- test se diagnosticó que el 20⁰/ode los estudiantes no observaban un buen desempeño laboral docente. Aplicó la propuesta “Programa de inteligencia emocional gerencial para la mejora del desempeño laboral de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohman” Independencia — Huaraz 2016, considerando como sustento las teorías de Goleman y Gardner, se evidencia que influyeron de manera considerable en el desarrollo del desempeño de los docentes y se produjo un cambio significativo en los docentes tal como se puede constatar en el post- test con el resultado de 100 % de estudiantes opinan que sus docentes tienen un buen desempeño laboral, con estos resultados se ha logrado los objetivos, quedando validada la hipótesis de la investigación mencionada, a través del juicio de experto.
- En efecto, Jaramillo (2018), desarrolló la tesis titulada: “La inteligencia emocional y el desempeño docente en los docentes de secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador” cuyo objetivo fue determinar la relación entre desempeño docente e inteligencia emocional de los docentes de secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador 2018. Para el estudio, la población corresponde a 25 docentes contratados para el año lectivo 2018-2019. El estudio es no experimental con un diseño correlacional asociativa. Como técnica se estableció la encuesta, utilizándose como instrumentos el cuestionario y el test con escala ordinal, los mismos que fueron validados con coeficientes de 0,851 para la variable inteligencia emocional y 0,983 para la variable desempeño docente. El procesamiento de la información se realizó con el software IBM SPSS, con lo que se muestran los resultados en tablas de contingencia. Según los valores $p = 0,945$ y $\rho = 0,17$ no se rechaza la hipótesis nula, y se concluye que el nivel de inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la sección secundaria de la unidad educativa González Suárez de Durán, Ecuador 2018.
- Por su parte Alejandro (2018), desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional y

desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida Chimbote”. La metodología de estudio es de diseño no experimental de corte transversal. Una muestra determinada por 30 docentes, los cuales tuvieron que responder el Inventario adaptado de Bar-On desde la perspectiva sistémica para la inteligencia emocional y adicional se les aplicó las fichas de monitoreo del Ministerio de Educación para el buen desempeño docente. Según los resultados demostró que, respecto a la primera variable, los docentes presentan nivel aceptable con un 63 por ciento y en la segunda variable predomina el nivel medio con un 57 por ciento. En conclusión, confirmo que las variables se relacionan de manera significativa y directa.

- Así también, Flores (2019), desarrolló la tesis titulada: “Niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa pública del distrito de Mi Perú, región Callao” llevó a cabo la investigación para identificar los niveles de inteligencia emocional de docentes de una institución educativa pública del distrito de Mi Perú, región Callao. Este estudio fue del diseño descriptivo con una población de 70 docentes. Utilizó el Inventario Coeficiente Emocional de BarOn. Obtuvo que el 70% de profesores posee un nivel de inteligencia emocional adecuado, Así mismo, el 7,14% un nivel alto, intrapersonal un 60% de profesores se encuentra en el nivel adecuado, interpersonal. Se observó que el 78,57%, se encuentra en un nivel adecuado de adaptabilidad; son capaces de solucionar problemas y sobre la tensión o control de emociones el 77,14% está en un nivel adecuado y el 22.86% en un nivel por mejorar. El componente estado de ánimo general el 72,86% se encuentra en un nivel adecuado; es decir, mantienen una actitud positiva. Llegando a la conclusión que en su mayor parte presentan nivel de inteligencia emocional adecuado.

- Asimismo, Huánuco (2020), desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia Emocional y Liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima”, con el fin de establecer la correlación entre las variables de inteligencia emocional (IE) y liderazgo (LD). Su población fue de 148 profesores de la misma casa de estudios. Para las variables de caracterización, fluctuaban entre 26 a 72 años, el 64% hombres y el 32% mujeres. Se hizo uso de la Escala de Inteligencia Emocional de WongLaw y el Cuestionario

Multifactor Leadership Questionnaire. Concluyó que existe una correlación positiva en la Inteligencia Emocional y Liderazgo, así mismo los estilos transformacional y transaccional con IE y una correlación negativa entre el estilo laissez faire e IE y finalmente, no existe significancia estadísticamente significativa según el género y la carrera profesional en ambas variables.

A nivel regional

- Tenemos a Rufino (2018), quien desarrolló la tesis titulada: “Desempeño Docente e Inteligencia Emocional en docentes de educación Inicial de Huánuco”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de docentes de Educación Inicial de Huánuco, la población estuvo conformado por 106 docentes de Educación Inicial, con una muestra de 79 docentes, donde ha determinado los niveles de Inteligencia emocional de los docentes, expresados a partir de 5 dimensiones que son: Estado de ánimo; manejo del estrés, adaptabilidad, interpersonal e intrapersonal, alcanzando un promedio aritmético general 87.92 y una D.S de 9.21 la misma que se ubica en el estrato “baja capacidad emocional o sub desarrollada” confirmándose la hipótesis nula de la investigación. Se ha determinado los niveles de Desempeño docente del nivel Inicial de Huánuco, expresados en 4 dimensiones que son: Preparación para el aprendizaje; Enseñanza para el aprendizaje, Participación en la gestión articulada con la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad; el puntaje general promedio obtenido es de 77.32 y una DS. 4.53, la misma que se halla en el nivel “satisfactorio” de este modo se confirma la hipótesis alterna de investigación.

- Asimismo, Sabrera (2019), desarrolló la tesis titulada: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gómez Arias Dávila, Tingo Maria”, 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 los 71 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 $p = 0,00$.

3.2 Bases teóricas.

➤ La inteligencia emocional (IE)

Cada día de nuestra vida aprendemos a reconocer nuestras emociones y tratamos de entender a los demás para tener una buena convivencia. El manejo de nuestras emociones en nuestro centro de trabajo es muy importante para evitar lastimar los sentimientos de nuestros colegas y de los estudiantes, también podemos decir que si el individuo quiere actuar con inteligencia emocional al menos ponga en práctica este hermoso párrafo que nos presenta como cita Daniel Goleman en su libro “La inteligencia emocional. Porque es más importante que el cociente intelectual” (1995), "Cualquiera puede ponerse furioso, eso es fácil. Pero, ponerse furioso con la persona correcta, en la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto, y de la forma correcta... Eso no es fácil" de Aristóteles, de acuerdo a Goleman (1998), “la inteligencia emocional es 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”. (p. 430)

Al respecto Mayer y Salovey (1983) define, “como una parte de la inteligencia social que influye en la capacidad de controlar nuestras emociones y la de los demás, discriminar entre ellos y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos”. (p. 230). El autor pone en claro que toda persona al relacionarse con los demás de manera empática y asertiva está desarrollando la inteligencia social.

Cabe mencionar que en la actualidad estamos frente a una problemática creciente de salud, que no se entienda que solo es física, en la institución educativa se trata de la

violencia y agresiones que se presentan entre los estudiantes provocando situaciones y comportamientos negativos en los niños y adolescentes donde el docente debe demostrar bienestar personal, efectividad y calidez para el buen manejo y control de las conductas a través de mecanismos positivos del desarrollo emocional en sus estudiantes, en los resultados de Goleman (1998) indican que “las emociones, son importantes para el ejercicio de la razón, pues son las emociones las que guían nuestras decisiones”. (p. 284)

Los docentes durante su experiencia laboral van desarrollando la inteligencia interpersonal que permite llevar a cabo actividades pedagógicas con expresiones regulada de sentimientos negativos y positivos, siendo creadores de ambientes acogedores que estimulan el buen aprendizaje e incluso el manejo de conducta y comportamiento de sus estudiantes con mecanismos positivos, al respecto Bisquerra (2009), considera a “Gardner que define la inteligencia interpersonal como: la habilidad de comprender a los demás: lo que les motiva, cómo trabajan, cómo trabajar con ellos de forma cooperativa e inteligencia intrapersonal se refiere a la capacidad de formarse un modelo preciso de sí mismo y de utilizarlo de forma apropiada para interactuar de forma efectiva a lo largo de la vida”. (p. 120).

Asimismo, Salovey y Sluyter (1997), menciona que “por lo que a la práctica docente se refiere, la promoción de la inteligencia emocional debe llevarse a efecto de un modo coordinado con la promoción de las demás capacidades”. (p.98)

En efecto para Alcázar (2001), “es la educación de la afectividad, que constituyen un núcleo más personal y peculiar, done debe encauzar y utilizar la fuerza de los sentimientos para gobernar las pasiones como el navegante gobierna la embarcación; con el timón y las velas”. Quien nos da a entender que es muy efectivo utilizar la fuerza de la afectividad para mejorar las relaciones con los demás. Así también, Goleman (1999), “define como la capacidad del individuo de reconocer los sentimientos propios y ajenos, motivarse y manejar sus emociones de manera adecuada, y los efectos en su comportamiento y en la relación con los demás.”

Por su parte, Bar-On (1997), nos menciona que “es un conjunto de conocimientos, habilidades emocionales y sociales que influyen en nuestra capacidad para

afrontar efectivamente nuestro medio. Esta se basa en la capacidad del individuo de ser consciente, comprender, controlar y expresar sus emociones de manera efectiva”. Se puede apreciar que el autor considera al individuo en la capacidad de ser consciente, que debe comprender y controlar sus emociones sabiendo expresar de manera efectiva.

Como también afirma Cooper (1998), “que la inteligencia emocional es el ingrediente que motiva a las personas a buscar su potencial e interioridad única estableciendo sus valores y capacidades que emergen desde su interior para aplicar eficazmente el poder de las emociones como una energía de interrelación, conexión e influencia”. (p. 43). En la afirmación del autor se entiende que las emociones asertivas nacen del interior de las personas y que les motiva en buscar su potencial para sostener estados emocionales dolorosos, apoyar comportamientos saludables, guiar talentos, afrontar conflictos, entre otros.

En efecto para Papalia, Olds, Felman (2005), “la estabilidad emocional a lo largo de la vida está sujeta a variaciones, aunque en la edad madura las emociones se vuelven más complejas, o quizás agridulces, porque las personas adultas han aprendido a aceptar lo que viene”. (p.642)

➤ El autoconocimiento.

Todo individuo deberíamos desarrollar la capacidad de reconocernos a nosotros mismos, para tener un buen manejo y estabilidad de nuestras emociones, más aún si somos docentes, ya que dentro de la institución educativa se relacionan con sus estudiantes, padres de familia y con sus colegas, al respecto Gallego, D (2002), afirma que “proporcionan ideas de cómo cada una de las dimensiones de la Inteligencia Emocional se presentan en las situaciones de aula, cuando el docente interactúa con otros miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes. Autoconciencia: La introspección y el reconocimiento de sus puntos débiles y fuertes, la confianza que en sí mismo demuestre, la atención que preste a sus estados de ánimo interiores y la expresión que haga de ellos ante sus alumnos, son aspectos que un docente competente debe trabajar y afianzar antes de enfrentarse a la enseñanza de los mismos a su grupo de alumnos. Es indispensable que el docente tenga una clara conciencia de sí mismo y de

sus procesos emocionales, ya que el modelo de comportamiento emocional que manifieste será un acontecimiento determinante que influirá en el aprendizaje emocional de sus alumnos. Además, el docente es una pieza clave para que niños, jóvenes y adultos presten atención y aprendan a percibir sus propias emociones. Autocontrol: La observación y percepción de las emociones influye en el proceso posterior de afrontamiento. Muchos docentes se preguntan a menudo cómo salir bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su tarea educativa: la hostilidad de algunos alumnos, padres o colegas, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva asignatura que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la clase, la apatía que provoca la realización de tareas repetitivas, etc. Las estrategias utilizadas por los docentes para controlar estas situaciones de carga emocional pueden ser variadas: evitar, aguantar, minimizar, cambiar los acontecimientos o buscar información y asesoramiento. El conocimiento de los discentes de la institución en la que se trabaja, junto con el dominio de un método de trabajo y de las habilidades para la comunicación interpersonal, son recursos que le ayudan a reducir la incertidumbre de las situaciones críticas y hacerlas más predecibles y controlables. El que afrontemos determinadas situaciones en forma controlada o descontrolada estará determinado por las emociones y sentimientos. Pero también el afrontamiento estará ligado a la habilidad para influir 30 a través de nuestros pensamientos, percepciones y acciones en las emociones y para ejercer sobre ellas, un control que las convierta en algo beneficioso y no perturbador. Saben que cuando están fuera de sí no están en condiciones de escuchar, ni de hacer o recibir una crítica, ni de pensar, ni de encontrar una solución a un problema. El autocontrol puede ser enseñado y aprendido, y debe convertirse en un objetivo pedagógico en el sentido que implica asumir responsabilidad, determinar secuencias de acciones y generar previsiones, al mismo tiempo que es un medio necesario para lograr la autonomía personal. Por ello es imprescindible eleccionar técnicas y elaborar estrategias para generar en niños, jóvenes y adultos modos de control de las propias emociones y reducir así su vulnerabilidad a condiciones externas e internas”. (p. 85)

Asimismo, Fainstein (1997), “plantea que solo en la medida en que uno pueda reflexionar, analizar y conocer (con otro, con otros, consigo mismo) qué le sucede ante un fracaso, o el éxito exagerado, es posible pensar en instancias diferentes en el desarrollo

personal”. El autor nos da a entender que el desenvolvimiento asertivo y oportuno frente ante un fracaso o éxito desmedido, es a la medida que reflexionamos y conocemos nuestras emociones y podemos controlar según estas circunstancias. Al respecto nos habla Goleman (1995) que “el autoconocimiento, definiéndolo como “conocer nuestros estados internos, preferencias, recursos e intuiciones”. Pone más énfasis a nuestra habilidad de monitorizar nuestro mundo interno, pensamientos y emociones a medida que van surgiendo”.

➤ La autorregulación

En nuestro entorno son pocos los individuos que ponen en práctica la salud mental, el buen control de sus emociones, lo que significa que antes de actuar piensa su posible reacción evitando conductas de riesgo y demostrando la responsabilidad de las consecuencias de sus actos, también Goleman (1997), sostiene “que hay dos tipos de inteligencia emocional y son las siguientes: La Inteligencia Personal: está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo, conciencia en uno mismo: es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza. • Autorregulación o control de sí mismo: es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.” (p. 56)

Asimismo, Bonano (2001), “expone que se centra en el control, anticipación y exploración de la homeostasis emocional. ... se conceptualizaría en términos de metas de referencia pertenecientes a frecuencias, intensidades, duraciones ideales de canales experienciales, expresivos, fisiológicos de respuestas emocionales”. A lo que expone, se

puede entender que la autorregulación se centra en la homeostasis emocional que busca el equilibrio entre lo que necesita el individuo y su satisfacción a través de conductas asertivas, tomando en cuenta que la virtud es de cada ser humano, es saber mantener el equilibrio ante sus victorias y no caerse ante sus derrotas. Asimismo, para Higgins, Grant y Shah (1999), “la autorregulación permite la ocurrencia de los estados preferidos más que de los no preferidos. Igualmente señalan que el tipo de placer y el tipo de malestar que la gente experimenta depende de qué tipo de autorregulación esté funcionando”.

➤ La automotivación.

En estos últimos tiempos que vivimos, tratar de mantener el equilibrio emocional puede no ser siempre una tarea fácil, ya que estamos ante la sociedad que es altamente competitiva. Tener tranquilidad con nosotros mismos es una prioridad para nuestro equilibrio emocional, y en muchas ocasiones esto requiere voluntad y automotivación. Asimismo, para mantener nuestro equilibrio emocional es muy oportuno y positivo practicar una serie de hábitos que te permitan estar conectado contigo mismo. Frente a estas situaciones es necesario que te tomes tu tiempo para aprovechar tu espacio mental, evitando el cansancio emocional. Al respecto Martin manifiesta que, “La fuerza de voluntad y la capacidad sacrificada por un objetivo más elevado contribuye a la capacidad de rendimiento intelectual, con independencia del cociente intelectual. La capacidad de controlar los impulsos es condición previa indispensable para desarrollar los talentos innatos.” (Martin, D. y K. Boeck, 2002).

Según la experiencia en aula la mayoría de los docentes no son felices en su labor pedagógico y casi la de los directivos, no hacen nada para mejorar el estado emocional de los docentes a pesar de la evidente relación entre el buen clima emocional el buen desempeño docente.

Todo sería mejor en el desempeño de nuestro quehacer pedagógico si dejáramos de quejarnos y a cambio buscar alternativas de solución o colaborar con la comunidad educativa para mejorar nuestro clima escolar, ser felices con uno mismo y con los demás. Dentro de nuestro centro de trabajo, en el hogar, en la vecindad, entre

otros lugares implica poner en práctica la automotivación emocional, tener pensamientos positivos, entusiasmo, carisma, amor propio de antemano tenemos a nuestros familiares, amigos y colegas de soporte emocional.

➤ La empatía.

En todo vínculo humano es de gran importancia la empatía, más aún en la docencia, favoreciendo el clima escolar, donde el estudiante pueda expresar sus emociones, miedos y dificultades en su aprendizaje, permitiéndole al docente entender a fondo sus actitudes en el aula. Al respecto Sala y Abarca (2002) nos menciona que, “socialmente parece idolatrarse la falta de empatía en los docentes pues en muchos casos es considerado más un valor que un déficit”. (p. 95).

A lo que menciona el autor, en muchas instituciones educativas se evidencia que él o la docente no saben ¿qué clase de familia tienen sus estudiantes?, ¿cuáles son sus metas?, ¿qué desea aprender?, ¿cuáles son sus virtudes, defectos y miedos?, entre otras cosas. Asimismo, no muestran interés por el estudiante, pocos son los que preguntan a sus estudiantes ¿cómo están?, ¿qué tan cómodos se sienten con cierto contenido o estrategia de enseñanza? “Es comprender la lógica de los demás, percibir qué principios de comportamiento que la disposición de estos se encamine a objetivos que entran en conflicto con los nuestros (habilidad para penetrar en el contexto de los demás, comprenderlo y respetarlo).” (Perelló, 2003).

Goleman (1995),” afirma que la raíz del altruismo se encuentra en la empatía, la capacidad de interpretar las emociones de los demás; si no sientes la necesidad, desesperación del otro, no existe preocupación, somos indiferentes ante su situación, incapaces de sentir compasión.” Se puede apreciar según el autor que, actualmente son pocos los individuos que se preocupe por el bienestar de los demás, que sientan compasión a las necesidades básicas del ser humano, si lo relacionamos con la práctica pedagógica, son pocos los docentes que laboran por vocación, ofrecen sus servicios sin esperar algo a cambio y en su mayoría es visto como educador, guía, mediador de conocimientos en función a sus horas de jornada laboral, buscando sus propios beneficios.

➤ Las habilidades sociales.

En nuestra sociedad se observa a muchas de las personas que poseen estas habilidades sociales, por naturaleza tienen la facilidad de socializarse, en ese sentido sería muy oportuno y asertivo que demuestren empatía con los demás, no solo es hablar y hablar, también es saber escuchar, comprender los sentimientos, tener autocontrol, tener la capacidad de crear relaciones interpersonales, entre otras características positivas, asimismo el autor Caballo (1993) nos afirma que, “La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas”. (p. 6)

Sostiene Abarca (2002) que “desde la teoría del Aprendizaje social, esto se explica porque el rol que asume y despliega el docente dentro y fuera del aula de clases, proporciona el modelo a imitar por los estudiantes en la adquisición de estrategias adecuadas para el desarrollo de la Inteligencia Emocional y de las competencias emocionales”. (p.4). A lo que menciona el autor, el docente es el más indicado que debe reconocer y manejar sus emociones, ya que la mayor parte del día interactúan con los estudiantes, siendo oportuno demostrar buenos valores, buscando que imiten su empatía, sus conocimientos, las habilidades de interacción, con la capacidad de escucha, entre muchas cualidades asertivas, no olvidando de la ética profesional que debe caracterizar a todo docente dentro y fuera del aula.

Al respecto Gallego (2002), “en el contexto escolar se producen numerosas interacciones entre los propios alumnos, entre alumnos y profesores, entre éstos y los demás miembros de la comunidad educativa. Esto conlleva la necesidad de establecer una convivencia saludable y eficaz para poder disfrutar de las relaciones con los demás y poder aprender en un clima positivo de comunicación. La ausencia de competencia social en la edad escolar se relaciona con conductas problemáticas tales como el abandono escolar, el bajo rendimiento, la delincuencia juvenil y las conductas delictivas. Asimismo, una adecuada competencia social en la edad escolar se relaciona con el buen rendimiento

académico y la popularidad de la persona entre sus iguales”. (p. 176)

➤ ¿Qué es desempeño docente?

Con la experiencia cotidiana dentro del aula de clases, podemos afirmar que ser docente es sinónimo de empatía, es conocer y comprender el contexto real de los estudiantes, las necesidades y expectativas de aprendizaje, sin dejar de lado el soporte socioemocional, comprender sus sentimientos, estar preparado en lo profesional y en lo emocional antes, durante y después de las sesiones de aprendizaje, siendo necesario el buen manejo y control de nuestras emociones con los estudiantes, para lograr todos estos retos es importante sentirse feliz consigo mismo y con nuestra labor pedagógica. Sobre el tema Montenegro (2007) nos ilustra que, “el desempeño docente es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de niños y jóvenes a su cargo. El desempeño se desarrolla en diferentes campos y niveles: en el contexto socio-cultural, en entorno institucional, el ambiente del aula, y del propio docente mediante una acción reflexiva, el desempeño docente se puede evaluar para mejorar la calidad educativa y cualificar la labor docente”. (pp.18-19)

El desempeño docente según el MINEDU (2014), “es la labor docente como un quehacer complejo que demanda una reflexión crítica en relación a su desempeño pedagógico. Dicha actividad pedagógica se realiza dentro de una dinámica de interacción donde son los mediadores del funcionamiento del aprendizaje escolar, entre los estudiantes y la comunidad educativa, donde reflexiona constantemente su labor pedagógica y orientadora, buscando el desarrollo profesional y ser un líder pedagógico en conjunto con los directivos de la institución”. (p.15)

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

que enseña, etc.” (p.244)

Según Valdés (2004), “el desempeño de un profesor es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.” (p. 35) A lo que menciona el autor, la responsabilidad de todo docente al asumir el cargo de dirigir o mediar con estudiantes, es de vocación, de esmero, dedicación, con predisposición al cambio, siempre reflexionando de nuestra practica pedagógica, buscando una educación de calidad para nuestros estudiantes.

➤ Inteligencia emocional y el desempeño docente.

Nos presenta Nickel, H. (1981), “un veintisiete magnífico ensayo sobre la psicología de la conducta del profesor, y cómo ésta se interrelaciona con el mundo de la vida escolar del estudiante, redimensiona la manera como interaccionan los dos principales actores del acto educativo, proponiendo un modelo transaccional entre el profesor y el alumno, en donde variables externas o socioculturales y variables internas o intrapersonales de uno y otro influyen en sus respectivas conductas”. (p. 96)

Los resultados de Abarca, Marzo y Salas (2002) señalan que “en el día a día de la labor docente, es en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación donde el aspecto afectivo surge como mediador en la relación que establece el docente con sus estudiantes; y no se le puede negar ni excluir porque tal proceso es un suceso humano intersubjetivo que ocurre en un sistema social complejo como lo es, en su sentido más amplio, la escuela, sujeto a las características propias de cada cultura y pudiéndose dar de manera directa o indirecta (entiéndase esto último como todas aquellas acciones curriculares explícitas e implícitas que conocemos hoy como currículo formal y currículo oculto, respectivamente) Si la dimensión emocional es la clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido entonces el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio-afectivas, pues su papel

mediatizador redundando en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor”. (P 1) Al respecto, es asertivo lo que menciona el autor, el o la docente interactúa con niños, adolescentes y adultos muchas horas dentro de un aula, en consiguiente debe practicar la paz interna, reflexionar cada día sobre las emociones que demuestra frente a un escenario interactivo con seres pensantes, con diferentes realidades y emociones, personalidades distintas, asimismo buscar el apoyo de los apoderados de los estudiantes para aligerar esa gran responsabilidad.

➤ Dimensiones del desempeño docente.

Cuando el MINEDU anuncio que se aplicaría la Rubrica en Evaluación de Desempeño Docente, muchos no estuvieron de acuerdo, el motivo es incierto, pedían la capacitación antes de ser evaluados, sabiendo que la evaluación a través de este instrumento está relacionada como se desenvuelve el docente frente a sus estudiantes y como puede lograr un desempeño eficiente en el escenario de enseñanza aprendizaje, en su institución educativa y en su comunidad donde está laborando. Si el docente realiza su planificación de la clase, entonces no hay de qué preocuparse, por lo contrario, esta evaluación mejora y asegura la calidad de la enseñanza, además permite al docente perfeccionar su desarrollo profesional. Este tipo de evaluación se caracteriza por ser formativa, ya que se busca el mantenimiento u optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza. Sobre el tema, resalta Valdés, (2004) que “la evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”. (p.34)

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU 2013), indica que:

➤ “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales- materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.”

➤ “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.”

➤ “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.”

➤ “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del

aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional”. (pp. 26, 27)

Señala el MINEDU (2015), “que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es la planificación y elaboración del trabajo pedagógico del docente, la programación curricular, programación anual, unidades didácticas, sesiones de aprendizaje bajo el enfoque intercultural, inclusivo, conociendo las características y contextos sociales, culturales, económicos, de los estudiantes, así como la selección y elaboración de materiales educativos adecuados y uso de diversas estrategias en la enseñanza también el dominio de la evaluación formativa y sumativa”. (p.20)

Según el MINEDU (2014), “la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es entendida como la conducción del proceso pedagógico en la enseñanza bajo un clima favorable de aprendizaje, manejo y dominio de los contenidos, mantener una motivación constante en los estudiantes, así también el uso de recursos estratégicos, didácticos que facilitan la identificación de logros y desafíos del proceso enseñanza-aprendizaje.” (p.19)

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

El MINEDU (2012) señala, “que el docente 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, deben buscar las diferentes estrategias para llegar en los estudiantes para lograr aprendizajes significativos, evidenciando que demuestra; conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. Y de sus necesidades especiales, conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña, conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.” (p. 26)

Según el MINEDU (2012), “el docente 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, Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje, 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, Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos, Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad, Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas”. (p. 32)

Señala el MINEDU (2012), “que el docente 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, Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo, Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela”. (p. 39), Acotando lo que menciona el MINEDU, muchos de los docentes conocen teóricamente sobre diversos “instrumentos de gestión”, que “operativizan la planificación, el diagnóstico y por ende el quehacer de la institución educativa en forma coherente con la misión y visión propuesta en función de las necesidades de aprendizaje del estudiante y del entorno con miras a generar el desarrollo de la calidad educativa”, pero en la práctica solo queda plasmado en documentos anillados, siendo el PEI, el PAT, el RI, PGRD, PEAI entre otros planes de trabajo, lo que falta es trabajar en equipo para concretar estos instrumentos, reflexionar y evaluar sus avances, su cumplimiento, con la finalidad de realizar los ajustes a la realidad de cada institución educativa.

Menciona el MINEDU (2012), “ que el docente 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, Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes, Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno, 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. 41)

Es importante mencionar que la reflexión sobre la práctica pedagógica nos permite analizar y comprender las debilidades, dificultades o potencialidades referentes al proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de intervenir de manera oportuna para adecuar su enseñanza, en este sentido el MINEDU (2012) nos afirma que, “el docente 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, Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes, 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. 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”. (p.43)

Según el MINEDU (2012), “el docente 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, 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, Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente”. (p. 44). A lo que afirma el MINEDU se puede adicionar que el docente desde que inicia sus estudios superiores en educación tiene que demostrar la práctica los valores, los principios de la ética profesional, que será reflejo frente a sus estudiantes, respetando sus derechos, buscando el bienestar íntegro de cada uno de ellos, no solo es transmitir conocimientos, sino que también es generar un ambiente acogedor, cálido para el logro de los

aprendizajes, sobre esto el autor De Zubiría (1994) nos menciona que, “la concepción de enseñanza ha sufrido sucesivos cambios a partir de la influencia de los modelos pedagógicos predominantes. Así, en la pedagogía tradicional, la enseñanza es la tarea central del docente, mediante la cual trasmite a sus alumnos conocimientos particulares y busca el aprendizaje por memorización, a través de un proceso continuo de reproducción de dichos saberes. Bajo este modelo, el profesor instruye a sus estudiantes en lo que sabe; es decir, estos aprenden del maestro. Después de cada periodo, él evalúa el grado de retención de los conocimientos enseñados. Para nada requiere el conocimiento profundo ni la comprensión cabal de las leyes de desarrollo cognitivo o ético-actitudinal de los futuros profesionales”. (p. 68).

3.3 Bases conceptuales.

➤ Inteligencia

“El término inteligencia proviene del latín *intelligentia*, que a su vez deriva de *inteligere*. Esta es una palabra compuesta por otros dos términos: *intus* (“entre”) y *legere* (“escoger”). Por lo tanto, el origen etimológico del concepto de inteligencia hace referencia a quien sabe elegir: la inteligencia posibilita la selección de las alternativas más convenientes para la resolución de un problema. De acuerdo a lo descrito en la etimología, un individuo es inteligente cuando es capaz de escoger la mejor opción entre las posibilidades que se presentan a su alcance para resolver un problema”.

“Una capacidad mental muy general que, entre otras cosas, implica la capacidad de razonar, planificar, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas complejas, aprender rápidamente y aprender de la experiencia”.

➤ Emoción.

“La palabra emoción deriva del latín *emotio*, que significa “movimiento”, “impulso”. Se entiende por emoción el conjunto de reacciones orgánicas que experimenta un individuo cuando responden a ciertos estímulos externos que le permiten adaptarse a una situación con respecto a una persona, objeto, lugar, entre otros”.

“La emoción se caracteriza por ser una alteración del ánimo de corta duración,

pero, de mayor intensidad que un sentimiento. Por su parte, los sentimientos son las consecuencias de las emociones, por ello son más duraderas y se pueden verbalizar”.

“Las emociones son las causantes de diversas reacciones orgánicas que pueden ser de tipo fisiológico, psicológico o conductual, es decir, son reacciones que pueden ser tanto innatas como estar influenciadas por las experiencias o conocimientos previos”.

“Dichas reacciones orgánicas que generan las emociones se encuentran controladas por el Sistema límbico, compuesto por varias estructuras cerebrales que controlan las respuestas fisiológicas. Sin embargo, una emoción también puede producir un comportamiento que puede ser aprendido con anterioridad como, una expresión facial”.

“Sentimiento muy intenso de alegría o tristeza producido por un hecho, una idea, un recuerdo, etc. Alteración del ánimo intensa y pasajera, agradable o penosa, que va acompañada de cierta conmoción somática”.

➤ Inteligencia emocional.

“El término inteligencia emocional aparece en la literatura psicológica en el año 1990, en un escrito de los psicólogos americanos Peter Salovey y John Mayer. Sin embargo, fue con la publicación del libro *La Inteligencia Emocional* (1995) de Daniel Goleman cuando el concepto se difundió rápidamente. Es la capacidad de percibir, expresar, comprender y gestionar las emociones”.

Para Mayer y Salovey (1990), “es la capacidad para identificar y traducir correctamente los signos y eventos emocionales personales y de los otros, elaborándolos y produciendo procesos de dirección emocional, pensamiento y comportamiento de manera efectiva y adecuada a las metas personales y el ambiente”.

Goleman (1995) dice que, “es la capacidad para reconocer y manejar nuestros propios sentimientos, motivarnos y monitorear nuestras relaciones. El modelo de unas series de competencias emocionales facilita a las personas el manejo de las emociones, hacia uno mismo y hacia los demás”.

➤ El autoconocimiento.

“Es aquello que te permitirá reconocer tus sentimientos en el momento en que surgen. Se trata, entonces, de una de las claves para desarrollar tu inteligencia emocional. Puesto que podrás conocerte a ti misma, saber qué es lo que sientes, cómo sientes y, sobre todo, cómo reaccionar a ello”.

“Es la capacidad de responder quien soy yo, el conocimiento que tenemos de nosotros mismos. Es lo específico de la persona, la consecuencia de sí mismo. Nos identificamos y evaluamos, no es fácil tener un autoconcepto claro. Esta disposición personal establece la autoestima”.

“De todos los juicios a los que nos sometemos, ninguno es tan importante como el nuestro propio. La imagen que nos vamos haciendo de nosotros mismos se construye desde el momento en que nacemos a través de la interacción que tenemos con nuestra familia, especialmente con la madre. A partir de estas relaciones se va desarrollando un proceso de percibirse a sí mismo como una realidad diferente a los demás. La valoración de la imagen que el niño/a va haciendo de sí mismo depende de la forma en que lo valora su familia”.

“Una persona con autoconcepto limitado de sí mismo suele sentirse incómodo con su apariencia física, tiene un deseo excesivo por complacer a los demás, se siente víctima de las circunstancias, tiene dificultad para expresar sus sentimientos, da excesivo interés o poca importancia a la ropa, busca agradar a los demás”.

“Por el contrario, una persona con buen autoconcepto confía en sí mismo, no tiene temor a separarse de las personas, se siente bien frente a cualquier cambio, no le tiene miedo a las críticas, se hace responsable de sus propias acciones”.

➤ La autorregulación.

“Consiste en saber regular nuestros pensamientos, sentimientos y acciones para poder lograr nuestros objetivos. 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”.

➤ La automotivación.

“Es aquella habilidad de la inteligencia emocional que regula nuestras emociones, siendo su principal objetivo el afrontar con éxito las diferentes situaciones a las que somos expuestos en nuestra vida cotidiana”.

“Automotivarse es influir en tu estado de ánimo. Esta habilidad es cómo un motor potente que nos produce la energía para alcanzar objetivos o metas. Conócete, acéptate, supérate”.

“La motivación está presente en todas las facetas de la vida, pero cuando hablamos de automotivación es algo diferente ya que es la motivación hacia uno mismo”.

“Automotivarse es darse a uno mismo las razones y el entusiasmo con el que provocar una acción o un determinado comportamiento. Con esta habilidad se adquiere una fuerza interna que será el motor que te impulsa constantemente hacia adelante, consiguiendo la energía vital necesaria para realizar esfuerzos extraordinarios y lograr tus metas y objetivos”.

➤ La empatía.

“Se hace referencia a una habilidad tanto cognitiva como emocional o afectiva del individuo, en la cual este es capaz de ponerse en la situación emocional de otro”.

“La persona empática se caracteriza por tener afinidades e identificarse con otra persona. Es saber escuchar a los demás, entender sus problemas y emociones. Cuando alguien dice "hubo una empatía inmediata entre nosotros", quiere decir que hubo una gran conexión, una identificación inmediata”.

Tal y como define la RAE (2019), “es el sentimiento de identificación con alguien o la capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos. Además, es uno de los requisitos de la inteligencia emocional y está relacionada con la comprensión, el apoyo y la escucha activa”.

“Es la capacidad para entender los sentimientos y las emociones de una persona incluso cuando lo está pasando mal. Es importante no confundirla con emociones como la compasión, puesto que en este último caso la persona, aparte de ponerse en el lugar del otro, también intenta ponerle fin a su sufrimiento. Es decir, la empatía es un requisito para la compasión, pero la compasión implica también poner fin al sufrimiento mientras que en la empatía no necesariamente”.

➤ Las habilidades sociales.

“Son el conjunto de estrategias de conducta y las capacidades para aplicar dichas conductas que nos ayudan a resolver una situación social de manera efectiva, es decir, aceptable para el propio sujeto y para el contexto social en el que está”. “Las habilidades sociales son aquellos comportamientos eficaces en situaciones de interacción social. Son un arte de relacionarse con las personas y el mundo que le rodea. Son conductas adecuadas para conseguir un objetivo ante situaciones sociales específicas”. “Las habilidades sociales incluyen una serie de comportamientos dirigidos al manejo adecuado de la comunicación tanto verbal como no verbal dentro de una conversación. Saber cómo moverse con seguridad dentro de una conversación, saber iniciarla y finalizarla, expresar y recibir refuerzo, concertar citas de forma exitosa, habilidad para introducirse en un grupo de forma correcta, poder presentar a otras personas con facilidad”.

“Pero las habilidades sociales también incluyen una manera de desenvolverse dentro del grupo con asertividad a través de determinadas habilidades que nos permitan afianzar nuestra respuesta, decir «no», poder expresar emociones tanto positivas como

negativas y defender nuestros derechos”.

➤ Desempeño.

“Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo, y en este marco surge la posibilidad de trabajar sobre formas para mejorar, así como para detectar problemas que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento”. “Se denomina desempeño al grado de desenvoltura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado. Así, por ejemplo, un trabajador puede tener buen o mal desempeño en función de su laboriosidad, una empresa puede tener buen o mal desempeño según la calidad de servicios que brinda en función de sus costos, una máquina tendrá un nivel de desempeño según los resultados obtenidos para la que fue creada, un estado tendrá un desempeño determinado según la concreción de las políticas que haya establecido quien esté en el gobierno, etc”.

“Todas estas variantes tienen en común la concreción de determinadas metas u objetivos en una determinada escala. Es por eso que puede utilizarse el término “productividad” como sinónimo de "desempeño", en la medida en que se referencia a una escala para medir una determinada actividad en relación a la concreción de resultados. Así, es posible emparentar de algún modo esta expresión a un término de raigambre económica sobre el que se ha cavilado en considerable proporción”.

➤ Docente.

“El concepto docente proviene de la palabra latina docens que significa enseñar. Según la Real Academia Española el término docente, alude a la persona que enseña. Pero también se aplica a ciertos aspectos relacionados a la enseñanza. El docente es aquella persona que se dedica profesionalmente a enseñar o que realiza tareas asociadas a la enseñanza o la educación”.

“El término docente es polisémico se usan como sinónimos del mismo las siguientes palabras: pedagogo, instructor, formador, educador, enseñante, adiestrador,

maestro, didáctico, académico, normativo, purista, clásico, culto, asesor, consejero, facilitador, promotor, orientador, coordinador, consiliario, tutor, gestor, mentor, guía, gurú, mediador y conductor, entre otras”.

➤ Desempeño docente.

“Se entiende como el cumplimiento de las funciones profesionales, que está vinculado al propio docente, a los estudiantes y al entorno. Se puede evidenciar el desempeño docente desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación”. Según Peña (2002), “ el término desempeño profesional es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. Para Ponce (2005) “el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual debe tener dominio de tareas y funciones específicas como docente.”

➤ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

“Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo”.

➤ Enseñanza.

“La enseñanza es la acción y efecto de enseñar (instruir, adoctrinar y amaestrar con reglas o preceptos). Se trata del sistema y método de dar instrucción, formado por el conjunto de conocimientos, principios e ideas que se enseñan a alguien”. “La enseñanza es el proceso de transmisión de una serie de conocimientos, técnicas, normas, y/o habilidades. Está basado en diversos métodos, realizado a través de una serie de instituciones, y con el apoyo de una serie de materiales. Sin embargo, para las corrientes actuales como la cognitiva, el docente es un facilitador del conocimiento, actúa como nexo entre éste y el estudiante por medio de un proceso de interacción. Por lo tanto, el alumno se compromete con su aprendizaje y toma la iniciativa en la búsqueda del

saber”.

➤ Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.

“Esta incluye todo lo que se refiere a la enseñanza en la sala de clases, colocando un énfasis en la interacción entre el profesor y sus estudiantes. Implica la interacción de tres elementos: el profesor, docente o maestro; el alumno o estudiante; y el objeto de conocimiento. La tradición enciclopedista supone que el profesor es la fuente del conocimiento y el alumno, un simple receptor ilimitado del mismo. Bajo esta concepción, el proceso de enseñanza es la transmisión de conocimientos del docente hacia el estudiante, a través de diversos medios y técnicas”.

➤ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

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

➤ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

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

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio.

El ámbito de la población de estudio estuvo conformado por los docentes del nivel primaria y secundaria de la Casa de estudios “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, que se encuentra ubicada en el centro poblado Sachavaca, distrito de Monzón, provincia de Huamalés y departamento de Hco, comprensión de la UGEL Leoncio Prado.

4.2. Tipo y nivel de investigación.

Este proyecto de investigación es del tipo cuantitativo, porque está basado en el estudio y análisis de los datos a través de diferentes procedimientos estadísticos y asimismo es del nivel correlación, este nos permitió interactuar entre si las dos variables, es decir se analizó y evaluó la relación estadística entre la inteligencia emocional y en el desempeño docente.

4.3. Población y muestra.

4.3.1 Descripción de la población.

Para esta investigación se consideró una población de estudio de 25 docentes, siendo del nivel primaria y secundaria, de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez” del distrito de Monzón.

Tabla 1.

Población de docentes de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Nivel	N° Docentes
Primaria	10
Secundaria	15
Total	25

Fuente: Directorio de la institución educativa

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Se consideró una muestra de 25 docentes en total, del nivel primaria y secundaria, por la accesibilidad que se tiene, y se aplicó un muestreo no probabilístico.

Tabla 2.

Muestra de docentes de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Nivel	Grado	N° Docentes
Primaria	1° a 6°	10
Secundaria	1° a 5°	15
Total		25

Fuente: Directorio de la institución educativa

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

4.3.3.1 Criterios de inclusión

Se incluyó a todos los docentes nombrados y contratados, tanto del nivel primaria y secundaria que estuvieron laborando en el año escolar 2021.

4.3.3.2 Criterios de exclusión

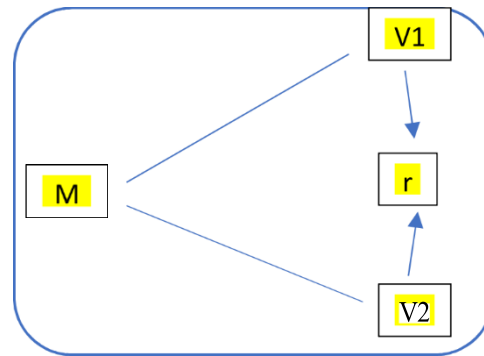
Se excluyó a todo el personal administrativo (secretaria, administrador, soporte técnico, psicóloga, vigilante y personal de servicio II). También se excluyó a los docentes que se encuentren delicados de salud o con licencia.

4.4 Diseño de investigación.

El diseño que se utilizó fue de tipo correlacional. Sobre el particular Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 81) señala que, “la correlacional tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables, conceptos o categorías, en un

contexto particular, para ello se recolecta datos referentes a las variables del estudio con intención de determinar alguna relación entre las variables, y es transeccional, pues los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único.”

Esquema:



Dónde:

M : Muestra del estudio.

V1 : Variable Inteligencia emocional.

V2 : Variable desempeño docente.

r : Coeficiente de correlación

4.5 Técnicas e instrumentos.

4.5.1 Técnicas.

En esta investigación la técnica que se utilizó para la recopilación de datos fue la encuesta.

4.5.2 Instrumentos.

Para medir la primera variable “inteligencia emocional” se aplicó la prueba de Test en cada uno de las dimensiones:

El autoconocimiento distribuido en 5 ítems (1-5)

La autorregulación distribuida en 5 ítems (6-10)

La automotivación distribuida en 5 ítems (11-15)

La empatía distribuida en 5 ítems (16-20) y

Habilidades sociales distribuidas en 5 ítems (21-25)

Cada una de las dimensiones tiene una valoración de:

“Nunca es mi caso” (1), “Pocas veces es mi caso” (2), “Muchas veces es mi caso” (3) y “Siempre es mi caso” (4).

Para medir la segunda variable se aplicó el cuestionario para cada uno de las dimensiones del desempeño docente:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes tiene 5 ítems (1-5)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes tiene 5 ítems (6-10)

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
tiene 5 ítems (11- 15)

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente tiene 5 ítems
(16 - 20)

En cada una de las dimensiones tiene una valoración de:

“Nunca es mi caso” (1), “Pocas veces es mi caso” (2), “Muchas veces es mi caso” (3) y “Siempre es mi caso” (4).

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

Se aplicó el “criterio de juicio de expertos”, solicitándose a los docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación con grados de maestría o doctorado siendo los siguientes, los expertos considerados:

- Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

- Dr. Andrés Avelino Cámara Acero
- Dr. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez.
- Dr. Sebastián Campos Meza
- Mg. Raynaldo Rodríguez Julca

Determinando que el instrumento es válido para su aplicación.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

A través de una muestra piloto se determinó la confiabilidad con 10 docentes (muestra piloto), calculándose el Alfa de Cronbach = 0,78 para la variable inteligencia emocional, Alfa de Crombach = 0,93 para la variable desempeño docente, los que indican que los instrumentos son muy confiables.

4.6 Técnicas para procesamiento y análisis de datos.

4.6.1 Técnicas para el análisis e interpretación de datos

a) Estadística descriptiva. Para describir los resultados obtenidos se aplicó las medidas estadísticas (frecuencia absoluta y porcentual, la media).

b) Estadística inferencial. Se aplicó la prueba de correlación de Pearson para el contraste de la hipótesis. Considerando el criterio del valor de p, para rechazar o aceptar la hipótesis nula.

4.6.2 Técnicas para la presentación de datos

Cuadros estadísticos. Se elaboró tablas y figuras estadísticas con la

finalidad de presentar los datos ordenados para su fácil lectura y análisis.

4.6.3 Técnicas para el informe final

a) La redacción científica. Se realizó siguiendo las pautas que se fundamenta

en el cumplimiento del “Reglamento de titulación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán” y las normas APA 7ma edición.

b) Sistema computarizado. Para redactar el informe de la investigación se utilizó el procesador de texto Word, el programa Excel y SPSS (Statistical Package for the Social Science) para el manejo de datos.

4.7 Aspectos éticos.

Se consideró el consentimiento informado de los participantes, con el conocimiento de que los resultados serán utilizados solo para efectos de la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSION

5.1 Análisis descriptivo.

Tabla 3

Descripción de la dimensión Autoconocimiento de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	13	52.0
Alto	12	48.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos del anexo 3

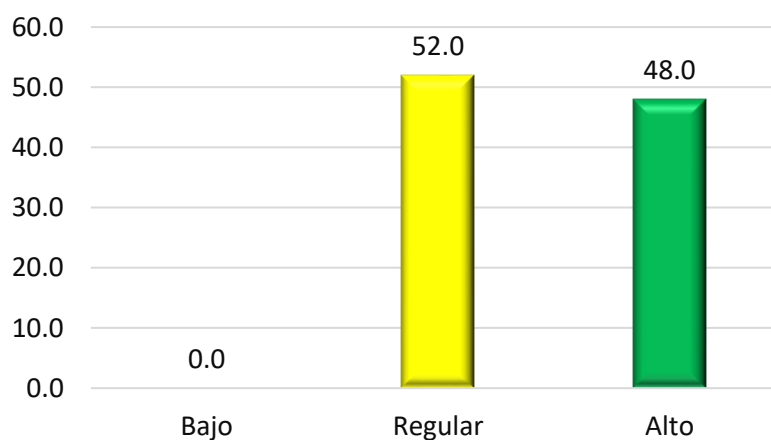


Figura 1. Descripción de la dimensión Autoconocimiento de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

“En la tabla 3 y figura 1” se describe los resultados de la dimensión Autoconocimiento de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 48,0% de docentes consideran que tienen alto autoconocimiento emocional, mientras que el 52,0% de docentes consideran que es regular su autoconocimiento.

Tabla 4

Descripción de la dimensión Autorregulación de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	13	52.0
Alto	12	48.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

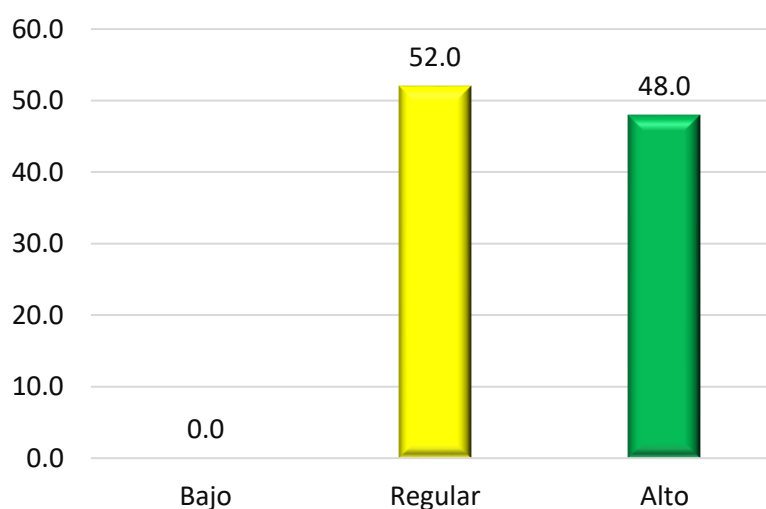


Figura 2. Descripción de la dimensión Autorregulación de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

“En la tabla 4 y figura 2” se describe los resultados de la dimensión Autorregulación de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 48,0% de docentes consideran que tienen alto autorregulación emocional, mientras que el 52,0% de docentes consideran que es regular su autorregulación.

Tabla 5

Descripción de la dimensión Automotivación de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	8	32.0
Alto	17	68.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

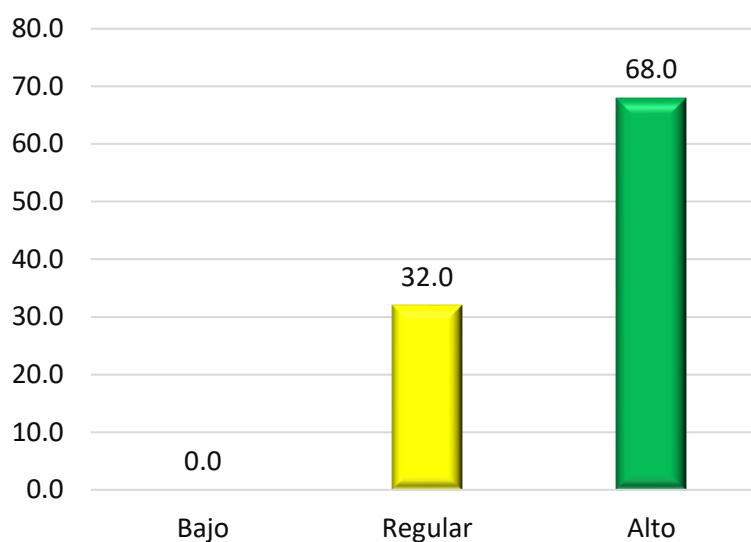


Figura 3. Descripción de la dimensión Automotivación de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

“En la tabla 5 y figura 3” se describe los resultados de la dimensión Automotivación de los docentes de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 68,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en automotivación emocional, mientras que el 32,0% de docentes consideran que es regular su automotivación.

Tabla 6

Descripción de la dimensión Empatía de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	15	60.0
Alto	10	40.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

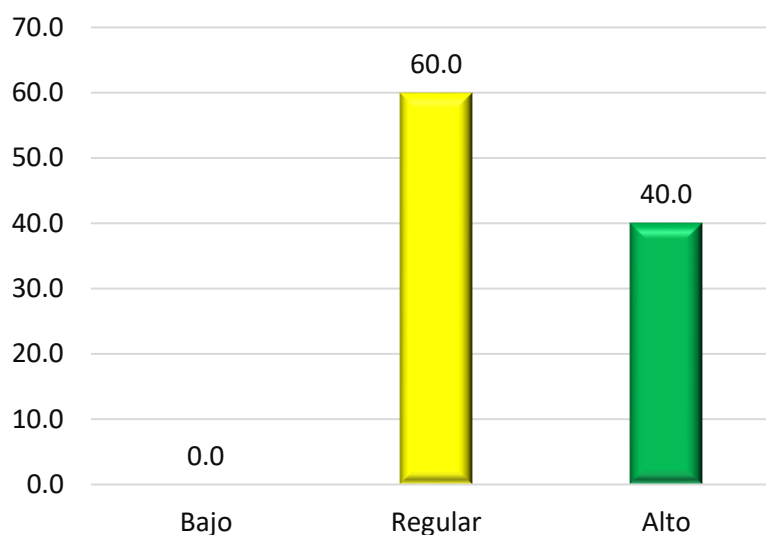


Figura 4. Descripción de la dimensión Empatía de los docentes en la Institución Educativa Carlos Ismael Noriega Jiménez, Tingo María 2021.

“En la tabla 6 y figura 4” se describe los resultados de la dimensión Empatía de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 40,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en empatía, mientras que el 60,0% de docentes consideran que es regular su empatía.

Tabla 7

Descripción de la dimensión Habilidades Sociales de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	10	40.0
Alto	15	60.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

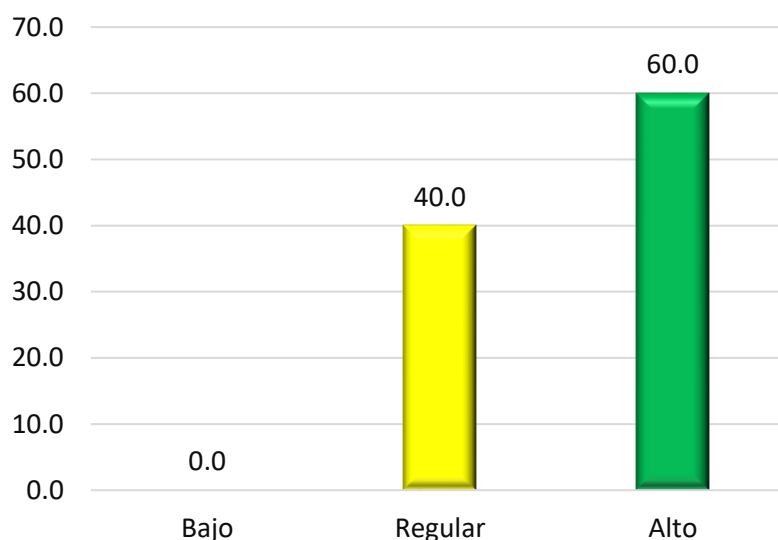


Figura 5. Descripción de la dimensión Habilidades Sociales de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

“En la tabla 7 y figura 5” se describe los resultados de la dimensión Habilidades Sociales de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 60,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje de habilidades sociales, mientras que el 40,0% de docentes consideran que es regular sus habilidades sociales.

Tabla 8

Descripción de la dimensión Inteligencia emocional de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	9	36.0
Alto	16	64.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

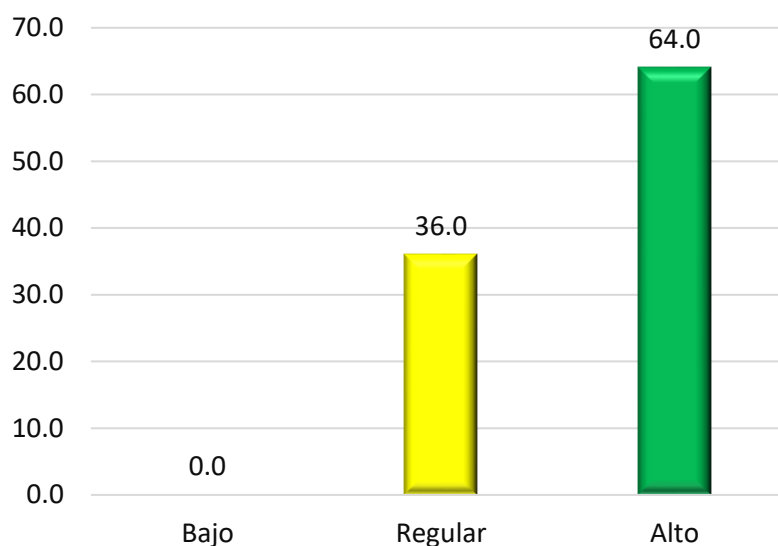


Figura 6. Descripción de la dimensión Inteligencia emocional de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

“En la tabla 8 y figura 6” se describe los resultados de la dimensión Inteligencia emocional de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se observa que un 64,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje de inteligencia emocional, mientras que el 36,0% de docentes consideran que es regular su inteligencia emocional.

Tabla 9

Descripción de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	11	44.0
Alto	14	56.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

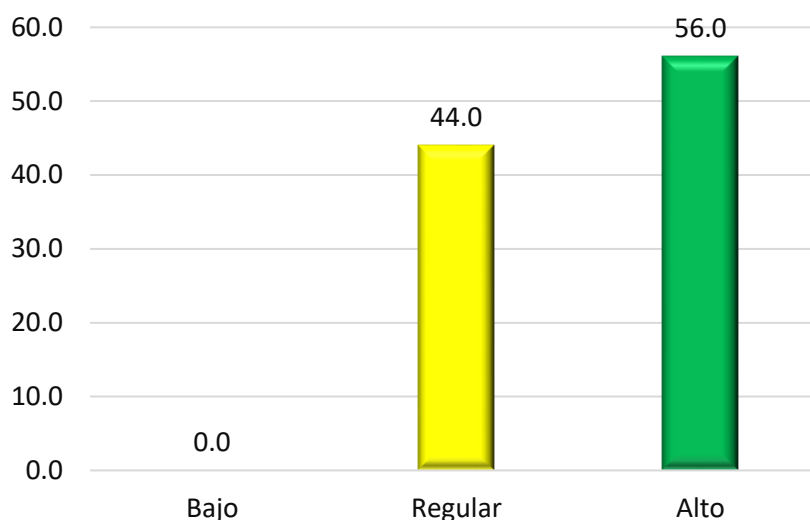


Figura 7. Descripción de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

“En la tabla 9 y figura 7” se describe los resultados de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 56,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 44,0% de docentes consideran que es regular su preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 10

Descripción de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	12	48.0
Alto	13	52.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

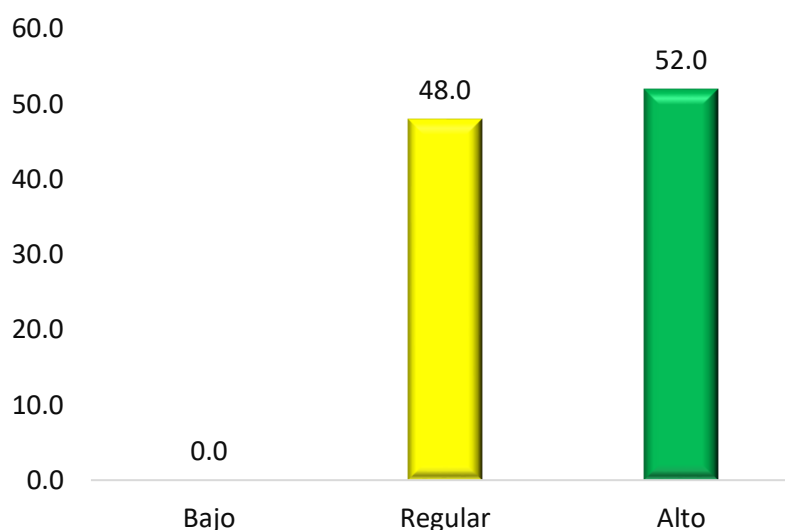


Figura 8. Descripción de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

“En la tabla 10 y figura 8” se describe los resultados de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 52,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el 48,0% de docentes consideran que es regular su enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 11

Descripción de la dimensión participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	16	64.0
Alto	9	36.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

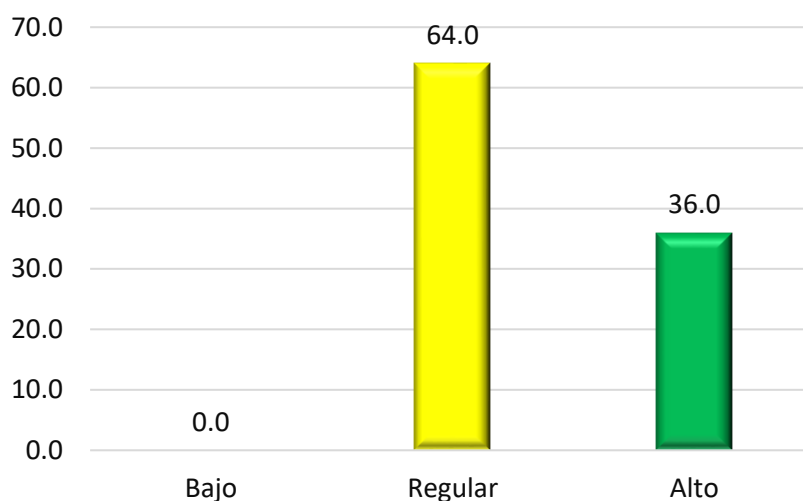


Figura 9. Descripción de la dimensión participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de los docentes de la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

“En la tabla 11 y figura 9” se describe los resultados de la dimensión participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad de los docentes en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se observa que un 36,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad, mientras que el 64,0% de docentes consideran que es regular su participación en la gestión de escuela articulada a la comunidad.

Tabla 12

Descripción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	7	28.0
Alto	18	72.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

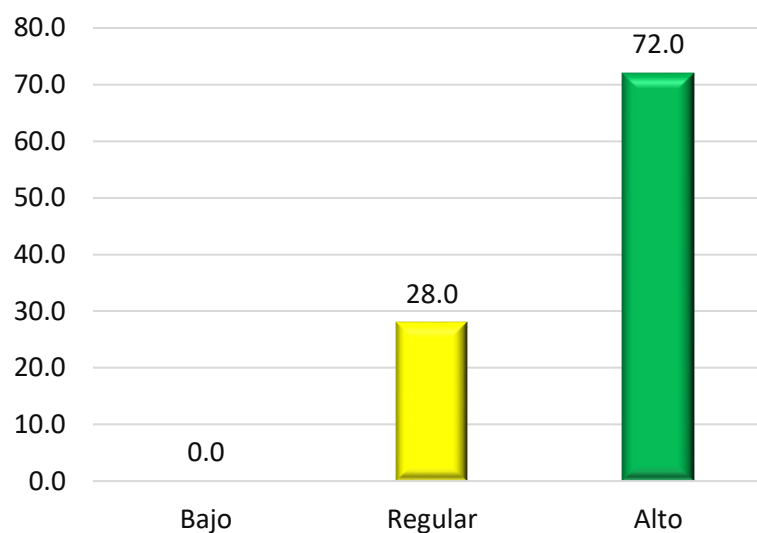


Figura 10. Descripción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

“En la tabla 12 y figura 10” se describe los resultados de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se observa que un 72,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mientras que el 28,0% de docentes consideran que es regular su desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 13

Descripción de la dimensión desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

NIVEL	fi	%
Bajo	0	0.0
Regular	9	36.0
Alto	16	64.0
TOTAL	25	100.0

Fuente: Base de datos anexo 3

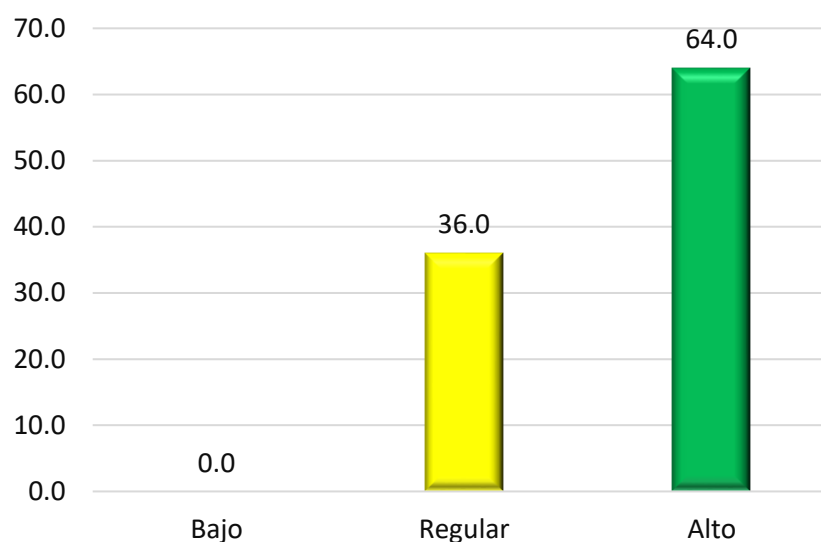


Figura 11. Descripción de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

“En la tabla 13 y figura 11” se describe los resultados de la dimensión desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Donde se puede observar que un 64,0% de docentes consideran que tienen alto porcentaje en desempeño docente, mientras que el 36,0% de docentes consideran que es regular su desempeño docente.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.

El cuadro siguiente permite valorar el coeficiente de correlación de Pearson (r)

COEFICIENTE	INTERPRETACION
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

Para rechazar la hipótesis nula se tomó en consideración el criterio del valor de p . Si p es menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis alterna

Ha: La inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis nula.

Ho: La inteligencia emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Tabla 14

Correlación “Inteligencia emocional y desempeño docente”

		Desempeño docente
Inteligencia emocional	Correlación de Pearson	0,487
	Sig. (bilateral)	0,014
	N	25

Como $r = 0,487$ que corresponde a una correlación moderada y el valor de

$p = 0,014$ (significancia bilateral) es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, y podemos afirmar que la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis específica 1

Ha: El autoconocimiento influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

Ho: El autoconocimiento no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Tabla 15

Correlación entre el autoconocimiento y desempeño docente

		Desempeño docente
Autoconocimiento	Correlación de Pearson	0,323
	Sig. (bilateral)	0,115
	N	25

Como $r = 0,323$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,115$ es mayor $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que el autoconocimiento emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis específica 2

Ha: La Autorregulación influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: La Autorregulación no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Tabla 16

Correlación entre la autorregulación y desempeño docente

		Desempeño docente
Autorregulación	Correlación de Pearson	0,318
	Sig. (bilateral)	0,121
	N	25

Como $r = 0,318$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,121$ es mayor $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que la autorregulación emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis específica 3

Ha: La Automotivación influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: La Automotivación no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Tabla 17

Correlación entre automotivación y desempeño docente

		Desempeño docente
Automotivación	Correlación de Pearson	0,432
	Sig. (bilateral)	0,031
	N	25

Como el resultado de $r = 0,432$ que corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,031$ es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que la automotivación emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis específica 4

Ha: La Empatía influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: La Empatía no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Tabla 18

Correlación entre empatía y desempeño docente

		Desempeño docente
Empatía	Correlación de Pearson	0,467
	Sig. (bilateral)	0,018
	N	25

Como el resultado de $r = 0,467$ que corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,018$ es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que la empatía influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Hipótesis específica 5

Ha: Las Habilidades Sociales influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Ho: Las Habilidades Sociales no influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Tabla 19

Correlación entre las habilidades sociales y el desempeño docente

		Desempeño docente
Habilidades sociales	Correlación de Pearson	0,299
	Sig. (bilateral)	0,146

N	25
---	----

Como el resultado de $r = 0,299$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,146$ es mayor a $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que las habilidades sociales no influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

5.3 Discusión de resultados

En este nuevo contexto que estamos viviendo se evidencia las inconsistencias en nuestro sistema educativo vigente, exhibiendo y desnudando las diferencias con el sistema educativo de los países de América Latina que están en mejores condiciones para enfrentar el reto de educar en esta contingencia sanitaria. Frente a esta realidad los docentes han experimentado el apuro y la improvisación para una educación a distancia, buscando una salida de urgencia a pesar de las carencias y limitaciones en su labor pedagógica frente a los entornos virtuales y adaptarse al manejo de las TIC. Asimismo, estos mismos docentes pasan una serie de crisis emocional, presentando estrés laboral, ansiedad, agotamiento físico y mental, debido a que no tienen buen manejo y control de sus emociones que no le permite tener un buen desempeño en su labor como docente.

A1 respecto Mayer y Salovey (1983) define a la inteligencia emocional, “como una parte de la inteligencia social que influye en la capacidad de controlar nuestras emociones y la de los demás, discriminar entre ellos y usar dicha información para guiar nuestro pensamiento y nuestros comportamientos” (p. 230).

Partiendo de esta realidad llena de incertidumbre y sabiendo de la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño docente para brindar un servicio educativo de calidad, se plantea la realización de la presente investigación con la finalidad de responder: ¿Cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?

En esta investigación, al evaluar la relación de las variables inteligencia emocional

y desempeño docente de acuerdo a la hipótesis general, se obtiene que $r = 0,487$ corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,014$ (significancia bilateral) es menor a 0,05 por lo que se rechaza la hipótesis nula, y podemos afirmar que la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

También coinciden los resultados del presente estudio con los resultados obtenidos con la tesis titulado: “Inteligencia emocional y desempeño docente en la institución educativa Gómez Arias Dávila, Tingo María”, presentado por Sabrera en el año 2019, donde confirma que existe una relación significativa entre “inteligencia emocional y desempeño docente”, al obtener en el contraste de hipótesis que r de Pearson es 0,618 “que corresponde a una correlación moderada y positiva con valor de $p = 0,00$ ”.

Los resultados también se fortalecen con la tesis titulado desarrolla la tesis titulada: “Relación entre inteligencia emocional con desempeño docente en el aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM Lima-Perú”, presentado por Flores en el año 2017, con el test de Inteligencia Emocional de Bar-On. Obtuvo como resultado, que el 52% de los docentes encuestados sostienen “estabilidad emocional casi siempre”, en sus conclusiones determina el 63.1% de probabilidad de relación significativa entre las variables “inteligencia emocional y desempeño docente”. Asimismo, este resultado corrobora la tesis titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Señor de la Vida Chimbote” presentado por Alejandro el año 2018, donde confirma según sus resultados que, respecto a la primera variable, los docentes presentan un nivel aceptable con un 63 % y en la segunda variable predomina el nivel medio con un 57 %. En conclusión, confirmo que las variables se relacionan de manera significativa y directa.

Sobre el particular nos menciona Goleman en el año 1998 que, “la inteligencia emocional es 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”. (p. 430).

Al medir la dimensión autoconocimiento y desempeño docente, de acuerdo a la hipótesis específica, se obtuvo que $r = 0,323$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,115$ es mayor $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que el autoconocimiento emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Sobre esto en contraposición Goleman en el año 1995, nos dice que “el autoconocimiento, definiéndolo como conocer nuestros estados internos, preferencias, recursos e intuiciones. Pone más énfasis a nuestra habilidad de monitorizar nuestro mundo interno, pensamientos y emociones a medida que van surgiendo”.

Al medir la dimensión autorregulación y desempeño docente, de acuerdo a la hipótesis específica, se obtiene que $r = 0,318$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,121$ es mayor $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que la autorregulación emocional no influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. En contraposición a este resultado Higgins, Grant y Shah en 1999, nos resalta que “la autorregulación permite la ocurrencia de los estados preferidos más que de los no preferidos. Igualmente señalan que el tipo de placer y el tipo de malestar que la gente experimenta depende de qué tipo de autorregulación esté funcionando”.

Por su parte Goleman en 1997 sostiene, “que hay dos tipos de inteligencia emocional y son las siguientes: La Inteligencia Personal: está compuesta a su vez por una serie de competencias que determinan el modo en que nos relacionamos con nosotros mismos. Esta inteligencia comprende tres componentes cuando se aplica en el trabajo, conciencia en uno mismo: es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que éstos tienen sobre los demás y sobre el trabajo. Esta competencia se manifiesta en personas con habilidades para juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, que son sensibles al aprendizaje y que poseen un alto grado de autoconfianza. • Autorregulación o control de sí mismo: es la habilidad de controlar nuestras propias emociones e impulsos para adecuarlos a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de

pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros. Las personas que poseen esta competencia son sinceras e íntegras, controlan el estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas y son flexibles ante los cambios o las nuevas ideas.” (p. 56)

En cuanto a la hipótesis específica, al medir la dimensión automotivación, se obtiene que $r = 0,432$ que corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,031$ es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que la automotivación emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

Estos resultados se corroboran con la tesis titulada “La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de educación superior- México” presentado por Borsic en el año 2017, donde confirman de su investigación cuantitativa que la “inteligencia emocional y el desempeño docente” en la ESPE tienen una relación positiva, llegando a una conclusión significativa, a medida que aumenta el nivel de percepción de emociones, disminuye el grado de desempeño docente. Asimismo, Martin, D. y K. Boeck, el 2002 resalta que, “La fuerza de voluntad y la capacidad sacrificada por un objetivo más elevado contribuye a la capacidad de rendimiento intelectual, con independencia del cociente intelectual. La capacidad de controlar los impulsos es condición previa indispensable para desarrollar los talentos innatos.” Asimismo, la tesis titulada “Inteligencia emocional en el desempeño docente - Ecuador”, presentado por Pincay en el año 2018, da mayor fuerza a los resultados, a través de la escala Traid Meta-Mood scale (TTMS-24), confirma que “el indicador de inteligencia emocional en la dimensión atención se evidenció que el 50 por ciento poseen adecuada atención, en la dimensión claridad el 58,7 por ciento poseen adecuada claridad y en la dimensión reparación el 48 por ciento posee adecuada reparación. En el indicador de evaluación de desempeño se evidencio que el 90,7 por ciento presentaron un desempeño muy competente. Concluyendo que las variables se relacionan significativamente”.

En cuanto a la hipótesis específica, al medir la dimensión empatía, se obtiene como resultado que $r = 0,467$ que corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,018$ es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar

que la empatía influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. Estos resultados se fortalecen con la tesis titulado “La inteligencia emocional y desempeño laboral” presentado por León en el año 2018, donde concluye “que los factores relacionados como conciencia y relación emocional con los demás, expresividad emocional interacciones armónicas guardan relación positiva y significativa con el desempeño docente, demostrando que la formación de los estudiantes también necesita de formadores en el campo emocional humanista”.

Sobre el particular Sala y Abarca en el 2002 menciona que, “socialmente parece idolatrarse la falta de empatía en los docentes pues en muchos casos es considerado más un valor que un déficit” (p. 95). Asimismo, Goleman en 1995 “afirma que la raíz del altruismo se encuentra en la empatía, la capacidad de interpretar las emociones de los demás; si no sientes la necesidad, desesperación del otro, no existe preocupación, somos indiferentes ante su situación, incapaces de sentir compasión.”

Al medir la dimensión habilidades sociales y desempeño docente respecto a la hipótesis específica se obtuvo que $r = 0,299$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,146$ es mayor a $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula y podemos afirmar que las habilidades sociales no influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. En contraposición a estos resultados Caballo en el año 1993 nos dice que, “La conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás, y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas”. (p. 6)

Por su parte Gallego, D en el año 2002 nos dice que, “proporcionan ideas de cómo cada una de las dimensiones de la Inteligencia Emocional se presentan en las situaciones de aula, cuando el docente interactúa con otros miembros de la comunidad educativa, especialmente con los estudiantes:

Autoconciencia: La introspección y el reconocimiento de sus puntos débiles y fuertes, la confianza que en sí mismo demuestre, la atención que preste a sus estados de ánimo interiores y la expresión que haga de ellos ante sus alumnos, son aspectos que un docente competente debe trabajar y afianzar antes de enfrentarse a la enseñanza de los mismos a su grupo de alumnos. Es indispensable que el docente tenga una clara conciencia de sí mismo y de sus procesos emocionales, ya que el modelo de comportamiento emocional que manifieste será un acontecimiento determinante que influirá en el aprendizaje emocional de sus alumnos. Además, el docente es una pieza clave para que niños, jóvenes y adultos presten atención y aprendan a percibir sus propias emociones.

Autocontrol: La observación y percepción de las emociones influye en el proceso posterior de afrontamiento. Muchos docentes se preguntan a menudo cómo salir bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su tarea educativa: la hostilidad de algunos alumnos, padres o colegas, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva asignatura que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la clase, la apatía que provoca la realización de tareas repetitivas, etc. Las estrategias utilizadas por los docentes para controlar estas situaciones de carga emocional pueden ser variadas: evitar, aguantar, minimizar, cambiar los acontecimientos o buscar información y asesoramiento. El conocimiento de los discentes de la institución en la que se trabaja, junto con el dominio de un método de trabajo y de las habilidades para la comunicación interpersonal, son recursos que le ayudan a reducir la incertidumbre de las situaciones críticas y hacerlas más predecibles y controlables. El que afrontemos determinadas situaciones en forma controlada o descontrolada estará determinado por las emociones y sentimientos. Pero también el afrontamiento estará ligado a la habilidad para influir a través de nuestros pensamientos, percepciones y acciones en las emociones y para ejercer sobre ellas, un control que las convierta en algo beneficioso y no perturbador. Saben que cuando están fuera de sí no están en condiciones de escuchar, ni de hacer o recibir una crítica, ni de pensar, ni de encontrar una solución a un problema. El autocontrol puede ser enseñado y aprendido, y debe convertirse en un objetivo pedagógico en el sentido que implica asumir responsabilidad, determinar secuencias de acciones y generar

previsiones, al mismo tiempo que es un medio necesario para lograr la autonomía personal. Por ello es imprescindible seleccionar técnicas y elaborar estrategias para generar en niños, jóvenes y adultos modos de control de las propias emociones y reducir así su vulnerabilidad a condiciones externas e internas”. (p. 85). En este aspecto el desempeño docente según el MINEDU (2014), “es la labor docente como un quehacer complejo que demanda una reflexión crítica en relación a su desempeño pedagógico. Dicha actividad pedagógica se realiza dentro de una dinámica de interacción donde son los mediadores del funcionamiento del aprendizaje escolar, entre los estudiantes y la comunidad educativa, donde reflexiona constantemente su labor pedagógica y orientadora, buscando el desarrollo profesional y ser un líder pedagógico en conjunto con los directivos de la institución”. (p.15)

Finalmente, podemos confirmar según Abarca, Marzo y Salas en el 2002 que, “en el día a día de la labor docente, es en el proceso de enseñanza- aprendizaje-evaluación donde el aspecto afectivo surge como mediador en la relación que establece el docente con sus estudiantes; y no se le puede negar ni excluir porque tal proceso es un suceso humano intersubjetivo que ocurre en un sistema social complejo como lo es, en su sentido más amplio, la escuela, sujeto a las características propias de cada cultura y pudiéndose dar de manera directa o indirecta (entiéndase esto último como todas aquellas acciones curriculares explícitas e implícitas que conocemos hoy como currículo formal y currículo oculto, respectivamente) Si la dimensión emocional es la clave en las relaciones humanas y la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos, es válido entonces el llamado de atención a todos y cada uno de los que practican la docencia a cualquier nivel, a desarrollar explícita e implícitamente competencias socio-afectivas, pues su papel mediatizador redundará en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional y en la convivencia pacífica de los discentes dentro y fuera del aula; pero también en la emocionalidad del propio docente y la eficacia de su labor”. (p.1).

Es muy importante el estudio de las variables mencionadas, se concluye

reafirmando que la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

5.4 Aporte científico de la investigación.

Los resultados de la presente investigación responden a datos estadístico reales, por lo tanto, tiene valor teórico, social y científico que contribuye a describir la influencia entre las variables de estudio, siendo relevante en el ámbito educativo. De la prueba de hipótesis los resultados obtenidos, aportan conocimientos científicos, de igual modo están descritas con claridad para ser utilizadas como base para otras investigaciones semejantes con la finalidad de ampliar a otros contextos o comprobar su eficiencia y valor científico. Asimismo, estos resultados significativos contribuye a conocer los niveles de influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, que va permitir reflexionar y tomar conciencia a los docentes de su capacidad “para reconocer sus propias emociones y las de los demás, discriminar entre diferentes sentimientos y etiquetarlos apropiadamente, utilizar información emocional para mejorar su desempeño docente en beneficio de sus estudiantes, de toda la comunidad educativa y por ende una educación de calidad”.

CONCLUSIONES

- Si existe influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente ($r = 0,487$ corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,014$ la significancia bilateral es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula) en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- No existe influencia del autoconocimiento emocional en el desempeño docente ($r = 0,323$ corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,115$ es mayor $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula) en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- No existe influencia de la autorregulación emocional en el desempeño docente ($r = 0,318$ corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,121$ es mayor $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula) en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- Si existe influencia de la automotivación emocional en el desempeño docente ($r = 0,432$ corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,031$ es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula) en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- Si existe influencia de la empatía en el desempeño docente ($r = 0,467$ corresponde a una correlación moderada y el valor de $p = 0,018$ es menor a $0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula) la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.
- No existe influencia de las habilidades sociales en el desempeño docente ($r = 0,299$ que corresponde a una correlación baja y el valor de $p = 0,146$ es mayor a $0,05$ por lo que no se rechaza la hipótesis nula) en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

SUGERENCIAS

- El ministerio de educación a través de las instituciones públicas de gestión descentralizado que promueva temas de fortalecimiento respecto a la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño docente.
- El ministerio de educación a través de los psicólogos(as), evaluaría a través de un Test la inteligencia emocional de todos los docentes para reconocer sus emociones y estimular el desarrollo de la misma, con la finalidad de mejorar de manera significativa el desempeño docente.
- Al comprobar que existe correlación moderada entre las variables, los docentes de las Instituciones Educativas deben tener en consideración en su labor pedagógica la inteligencia emocional, para brindar una educación de calidad.
- Los docentes de las instituciones educativas deben reconocer y tener buen manejo de sus emociones sabiendo que va repercutir en su desempeño docente y en los niveles de logro del aprendizaje en los estudiantes.
- Continuar con investigaciones extensivos respecto a la inteligencia emocional y al desempeño docente en la Educación Básica, que permita seguir obteniendo información valiosa acerca de la importancia del manejo y control de las emociones en el quehacer pedagógico.
- Incluir en la formación profesional superior en la Facultad de Educación el área disciplinar, “Inteligencia emocional en el desempeño docente”.

REFERENCIAS

- Abarca, M., Marzo, L., y Salas, L. (2002). La educación emocional en la práctica educativa de primaria. *Bordón*, 54, 505-518.
- Alcázar A. (2001). “Ciencia y política de la inteligencia en la sociedad moderna”. Biblioteca Nueva. Madrid.
- Arias, F. (2006). “El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica”. (5º. ed.) Caracas: Episteme.
- 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.
- Bisquerra, R. (2009). Psicopedagogía de las emociones. Editorial Síntesis S. A. [Archivo PDF]. <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Psicopedagogia%20de%20las%20emociones%20-%20Rafael%20Bisquerra%20A1zina-1%200.pdf>
- Cooper, R. y Sawaf. (2006). La inteligencia emocional aplicada al liderazgo ya las organizaciones. Colombia. Grupo Editorial Norma.
- Gallego, D (2002), Cata- y Evaluación". En: Revista Electrónica de línea. Inteligencia Emocional. Bogotá: El Búho.
- Goleman, D. (1995). “Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual” Barcelona (España). Ediciones B, S.A.
- Goleman D (1996). Inteligencia Emocional, Madrid, Ed. Kairós.
- Goleman, D. (1998) La práctica de la inteligencia emocional. España: Kairos S.A. Goleman, D. (1999) La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona, Ed. Kairos S.A.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México F.D.: McGraw-Hill.
- Lafourcade, P.(1974) Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior. Buenos Aires: Kapelusz.
- Mayer, J., y Salovey. (1990) Emotional intelligence. New york, Cambridge University.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emocional intelligence? En P. Salovey &D.
- Nickel, H. (1981). Psicología de la Conducta del Profesor. Barcelona: Editorial Herder.
- Ministerio de Educación. (2010) Marco del Buen desempeño docente. Dirección Nacional de Educación, 1er Edición. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2015) Marco del Buen desempeño docente. Dirección Nacional de Educación, 3er Edición. Lima, Perú.
- Montenegro, I. (2007). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mutis, L. (2003). El desempeño docente- notas de estudio. Colombia: Municipio de Pasto.
- Papalia, D., Olds, S., y Feldman, R. (2005). Desarrollo Humano. Nivel de inteligencia Emocional y su influencia en el desempeño laboral (9 Ed.) México: McGraw-Hill Pereira, S.
- Peña González, A. M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es>

Ponce M. Z. (2005). El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. En Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello. Matanzas.

Sánchez, H. & Reyes, C. (2006), Metodología y diseños en la investigación científica.

Perú: Visión Universitaria.

Sluyter (Eds.): Emocional development and emocional intelligence: educacional applica/ons (pp. 3-31). New York: Basic Books.

Salovey, P., & Sluyter, D. (2007). Manual de inteligencia emocional. Madrid: Ediciones Pirámides.

Tizón, J. (2020), Salud emocional en tiempos de pandemia. Barcelona: Editorial Herder

Valdés, H. (1997). Desempeño del maestro y su evolución. México.

Valdés H (2004). Propuesta de un sistema para evaluar el desempeño profesional de los docentes: Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia.

TÍTULO: Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”,

Tingo María 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INSTRUMENTOS
<p>GENERAL</p> <p>¿La inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿El autoconocimiento influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021? • ¿La autorregulación influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021? • ¿La automotivación influye en el desempeño docente en la I.E. Carlos Ismael Noriega Jiménez, Tingo María 2021? • ¿La empatía influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021? • ¿Las habilidades sociales influyen en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021? 	<p>GENERAL</p> <p>Evaluar si la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medir si la Autoconocimiento influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • Medir si la Autorregulación influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • Medir si la Automotivación influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • Medir si la Empatía influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • Medir si las habilidades Sociales influyen en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 	<p>GENERAL</p> <p>La inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021</p> <p>ESPECÍFICA</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Autoconocimiento influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021. • La Autorregulación influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • La Automotivación influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • La Empatía influye en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 • Las habilidades Sociales influyen en el desempeño docente en la I.E. “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021 	<p>Variable 1</p> <p>‘Inteligencia Emocional</p> <p>Variable 2</p> <p>‘Desempeño Docente’</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento • Autorregulación • Automotivación • Empatía • Habilidades Sociales • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Test de prueba</p> <p>Questionario</p> <p>METODOLOGIA</p> <p>El método es el hipotético - deductivo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Es una investigación sustantiva.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Es una investigación no experimental, tipo descriptiva correlacional, de corte transversal o transaccional.</p>



ANEXO 02.

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA: 07 de diciembre del 2021

TÍTULO: Inteligencia Emocional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021

OBJETIVO: Evaluar si la “Inteligencia Emocional” influye en el “Desempeño Docente” en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, Tingo María 2021.

INVESTIGADOR: María Azucena Lucero Gómez

Consentimiento / Participación voluntaria

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 intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita



Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 07 de diciembre 2021

ANEXO 03. Instrumentos.

TEST: INTELIGENCIA EMOCIONAL
(Adaptado del inventario inteligencia emocional de BarOn)

Edad: Sexo: Masculino O Femenino O Fecha:/.../..... .

DATOS ESPECÍFICOS

Estimado(a) docente, la encuesta tiene como objetivo recoger información sobre inteligencia emocional para lo cual considere las siguientes instrucciones;

- Lea las preguntas y marque con una (X) su respuesta.
- Responda todos los items.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para calificar cada items, utilice la siguiente leyenda:

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

N°	AUTOCONOCIMIENTO	RESPUESTA			
		1	2	3	4
1	Me resulta fácil expresar mis sentimientos.				
2	Reconozco con facilidad mis emociones.				
3	Tengo confianza en mí mismo.				
4	Soy consciente de cómo me siento.				
5	Mi estado de ánimo, normalmente es estable.				
	AUTORREGULACION				
6	Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.				
7	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.				
8	Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.				
9	Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.				
10	Resulta fácil aceptarme tal como soy.				
	AUTOMOTIVACION				
11	Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.				
12	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.				
13	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.				
14	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.				
15	Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.				
	EMPATIA				
16	Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita.				
17	Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás.				
18	Intento no herir los sentimientos de los demás.				
19	Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.				
20	Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.				
	HABILIDADES SOCIALES				
21	Mantengo buena relación con personas de mi entorno.				
22	Me resulta fácil escuchar a los demás.				
23	Muestro amabilidad con mis semejantes.				
24	Me resulta fácil hacer amigos (as).				
25	Soy respetuoso con los demás.				

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Edad: Sexo: Masculino O Femenino O Fecha:/...../.....

Estimado(a) docente, la encuesta tiene como objetivo recoger información sobre el desempeño docente para lo cual tenga en cuenta las siguientes instrucciones:

- Lea las preguntas y marque con una (X) su respuesta que considera adecuada.
- Responda todos los items.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- Para calificar cada items, utilice la siguiente leyenda:

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

N.º	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	RESPUESTA			
		1	2	3	4
1	Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.				
2	Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.				
3	Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje.				
4	Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes.				
5	Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.				
Nº	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTE				
6	A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.				
7	Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.				
8	Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.				
9	A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.				
10	Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.				
Nº	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD				
11	Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.				
12	A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.				
13	Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.				
14	Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.				

15	Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.				
N°	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE				
16	A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.				
17	Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencia establecidas en la Institución Educativa.				
18	Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.				
19	A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.				
20	Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.				

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos.

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

DIMENSION	CALIFICACION	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	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
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	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
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	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
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	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

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. SEBASTIAN CAMPOS MEZA**

Especialidad: MATEMÁTICA Y FÍSICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTOCONOCIMIENTO	1. Me resulta fácil expresar mis sentimientos.	4	4	4	4
	2. Reconozco con facilidad mis emociones.	4	4	4	4
	3. Tengo confianza en mí mismo.	4	4	4	4
	4. Soy consciente de cómo me siento.	4	4	4	4
	5. Mi estado de ánimo, normalmente es estable.	4	4	4	4
AUTORREGULACION	6. Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.	4	4	4	4
	7. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.	4	4	4	4
	8. Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	4	4	4	4
	9. Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.	4	4	4	4
	10. Resulta fácil aceptarme tal como soy.	4	4	4	4
AUTOMOTIVACION	11. Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.	4	4	4	4
	12. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	4	4	4	4

	13. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	4
	14. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	4	4	4	4
	15. Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	4	4	4	4
EMPATÍA	16. Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita.	4	4	4	4
	17. Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás.	4	4	4	4
	18. Intento no herir los sentimientos de los demás.	4	4	4	4
	19. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.	4	4	4	4
	20. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.	4	4	4	4
HABILIDADES SOCIALES	21. Mantengo buena relación con personas de mi entorno.	4	4	4	4
	22. Me resulta fácil escuchar a los demás.	4	4	4	4
	23. Muestro amabilidad con mis semejantes.	4	4	4	4
	24. Me resulta fácil hacer amigos (as).	4	4	4	4
	25. Soy respetuoso con los demás.	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	26. Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	4	4	4	4
	27. Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.	4	4	4	4
	28. Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
	29. Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4

	30. Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	31. A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	32. Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.	4	4	4	4
	33. Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4
	34. A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.	4	4	4	4
	35. Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	36. Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	37. A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	38. Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.	4	4	4	4
	39. Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.	4	4	4	4
	40. Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.	4	4	4	4

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	41. A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.	4	4	4	4
	42. Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencias establecidas en la Institución Educativa.	4	4	4	4
	43. Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	4
	44. A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	4
	45. Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FECHA: Huánuco, 01 de julio de 2021



.....
FIRMA DEL EXPERTO
Dr. Sebastián CAMPOS MEZA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. AGUSTIN RUFINO ROJAS FLORES**

Especialidad: MATEMÁTICA Y FÍSICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTOCONOCIMIENTO	26. Me resulta fácil expresar mis sentimientos.	4	4	4	4
	27. Reconozco con facilidad mis emociones.	4	4	4	4
	28. Tengo confianza en mí mismo.	4	4	4	4
	29. Soy consciente de cómo me siento.	4	4	4	4
	30. Mi estado de ánimo, normalmente es estable.	4	4	4	4
AUTORREGULACION	31. Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.	4	4	4	4
	32. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.	4	4	4	4
	33. Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	4	4	4	4
	34. Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.	4	4	4	4
	35. Resulta fácil aceptarme tal como soy.	4	4	4	4
AUTOMOTIVACION	36. Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.	4	4	4	4
	37. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	4	4	4	4

	38 Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	4
	39. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	4	4	4	4
	40. Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	4	4	4	4
EMPATÍA	41. Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita.	4	4	4	4
	42. Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás.	4	4	4	4
	43. Intento no herir los sentimientos de los demás.	4	4	4	4
	44. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.	4	4	4	4
	45. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.	4	4	4	4
HABILIDADES SOCIALES	46. Mantengo buena relación con personas de mi entorno.	4	4	4	4
	47. Me resulta fácil escuchar a los demás.	4	4	4	4
	48. Muestro amabilidad con mis semejantes.	4	4	4	4
	49. Me resulta fácil hacer amigos (as).	4	4	4	4
	50. Soy respetuoso con los demás.	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	21. Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	4	4	4	4
	22. Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.	4	4	4	4
	23. Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
	24. Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4

	25. Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	26. A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	27. Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.	4	4	4	4
	28. Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4
	29. A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.	4	4	4	4
	30. Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	31. Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	32. A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	33. Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.	4	4	4	4
	34. Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.	4	4	4	4
	35. Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.	4	4	4	4

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	36. A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.	4	4	4	4
	37. Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencia establecida en la Institución Educativa.	4	4	4	4
	38. Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	4
	39. A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	4
	40. Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores
FIRMA DEL EXPERTO

FECHA: Huánuco, 01 de julio de 2021

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. HAIBER POLICARPO ECHEVARRIA RODRIGUEZ**

Especialidad: LENGUA Y LITERATURA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTOCONOCIMIENTO	51. Me resulta fácil expresar mis sentimientos.	4	4	4	4
	52. Reconozco con facilidad mis emociones.	4	4	4	4
	53. Tengo confianza en mí mismo.	4	4	4	4
	54. Soy consciente de cómo me siento.	4	4	4	4
	55. Mi estado de ánimo, normalmente es estable.	4	4	4	4
AUTORREGULACION	56. Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.	4	4	4	4
	57. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.	4	4	4	4
	58. Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	4	4	4	4
	59. Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.	4	4	4	4
	60. Resulta fácil aceptarme tal como soy.	4	4	4	4
AUTOMOTIVACION	61. Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.	4	4	4	4
	62. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	4	4	4	4
	63. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	4

	64. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	4	4	4	4
	65. Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	4	4	4	4
EMPATÍA	66. Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita.	4	4	4	4
	67. Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás.	4	4	4	4
	68. Intento no herir los sentimientos de los demás.	4	4	4	4
	69. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.	4	4	4	4
	70. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.	4	4	4	4
HABILIDADES SOCIALES	71. Mantengo buena relación con personas de mi entorno.	4	4	4	4
	72. Me resulta fácil escuchar a los demás.	4	4	4	4
	73. Muestro amabilidad con mis semejantes.	4	4	4	4
	74. Me resulta fácil hacer amigos (as).	4	4	4	4
	75. Soy respetuoso con los demás.	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	41. Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	4	4	4	4
	42. Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.	4	4	4	4
	43. Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
	44. Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4

	45. Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	46. A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	47. Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.	4	4	4	4
	48. Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4
	49. A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.	4	4	4	4
	50. Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	51. Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	52. A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	53. Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.	4	4	4	4
	54. Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.	4	4	4	4
	55. Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.	4	4	4	4

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	56. A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.	4	4	4	4
	57. Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencia establecida en la Institución Educativa.	4	4	4	4
	58. Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	4
	59. A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	4
	60. Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

.....
FIRMA DEL EXPERTO
Dr. Haiber P. ECHEVARRIA RODRIGUEZ

FECHA: Huánuco, 01 de julio de 2021

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Dr. ANDRES AVELINO CAMARA ACERO**

Especialidad: MATEMÁTICA Y FÍSICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTOCONOCIMIENTO	76. Me resulta fácil expresar mis sentimientos.	4	4	4	4
	77. Reconozco con facilidad mis emociones.	4	4	4	4
	78. Tengo confianza en mí mismo.	4	4	4	4
	79. Soy consciente de cómo me siento.	4	4	4	4
	80. Mi estado de ánimo, normalmente es estable.	4	4	4	4
AUTORREGULACION	81. Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.	4	4	4	4
	82. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.	4	4	4	4
	83. Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	4	4	4	4
	84. Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.	4	4	4	4
	85. Resulta fácil aceptarme tal como soy.	4	4	4	4
AUTOMOTIVACION	86. Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.	4	4	4	4
	87. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	4	4	4	4

	88. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	4
	89. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	4	4	4	4
	90. Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	4	4	4	4
EMPATÍA	91. Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita.	4	4	4	4
	92. Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás.	4	4	4	4
	93. Intento no herir los sentimientos de los demás.	4	4	4	4
	94. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.	4	4	4	4
	95. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.	4	4	4	4
HABILIDADES SOCIALES	96. Mantengo buena relación con personas de mi entorno.	4	4	4	4
	97. Me resulta fácil escuchar a los demás.	4	4	4	4
	98. Muestro amabilidad con mis semejantes.	4	4	4	4
	99. Me resulta fácil hacer amigos (as).	4	4	4	4
	100. Soy respetuoso con los demás.	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	61. Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	4	4	4	4
	62. Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.	4	4	4	4
	63. Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
	64. Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4

	65. Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	66. A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	67. Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.	4	4	4	4
	68. Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4
	69. A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.	4	4	4	4
	70. Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	71. Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	72. A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	73. Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.	4	4	4	4
	74. Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.	4	4	4	4
	75. Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.	4	4	4	4

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	76. A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.	4	4	4	4
	77. Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencia establecida en la Institución Educativa.	4	4	4	4
	78. Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	4
	79. A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	4
	80. Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FECHA: Huánuco, 01 de julio de 2021



FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Andrés Avelino CAMARA ACERO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: **Mg. RAYNALDO RODRIGUEZ JULCA**

Especialidad: MATEMÁTICA Y FÍSICA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSION	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
AUTOCONOCIMIENTO	101. Me resulta fácil expresar mis sentimientos.	4	4	4	4
	102. Reconozco con facilidad mis emociones.	4	4	4	4
	103. Tengo confianza en mí mismo.	4	4	4	4
	104. Soy consciente de cómo me siento.	4	4	4	4
	105. Mi estado de ánimo, normalmente es estable.	4	4	4	4
AUTORREGULACION	106. Acostumbro a controlarme cuando tengo una emoción fuerte.	4	4	4	4
	107. Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso.	4	4	4	4
	108. Puedo controlarme en situaciones muy difíciles.	4	4	4	4
	109. Me resulta sencillo realizar cambios en mi vida cotidiana.	4	4	4	4
	110. Resulta fácil aceptarme tal como soy.	4	4	4	4
	111. Puedo comenzar nuevos retos, aunque no sean fáciles.	4	4	4	4

AUTOMOTIVACION	112. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.	4	4	4	4
	113. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.	4	4	4	4
	114. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.	4	4	4	4
	115. Tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.	4	4	4	4
EMPATÍA	116. Le ofrezco ayuda a alguien cuando lo necesita.	4	4	4	4
	117. Me resulta fácil elogiar los éxitos de los demás.	4	4	4	4
	118. Intento no herir los sentimientos de los demás.	4	4	4	4
	119. Soy sensible ante los sentimientos de otras personas.	4	4	4	4
	120. Puedo cambiar de opinión en beneficio de los demás.	4	4	4	4
HABILIDADESSOCIALES	121. Mantengo buena relación con personas de mi entorno.	4	4	4	4
	122. Me resulta fácil escuchar a los demás.	4	4	4	4
	123. Muestro amabilidad con mis semejantes.	4	4	4	4
	124. Me resulta fácil hacer amigos (as).	4	4	4	4
	125. Soy respetuoso con los demás.	4	4	4	4
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	81. Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes.	4	4	4	4
	82. Siempre planifico situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular.	4	4	4	4
	83. Siempre selecciono estrategias y actividades que sean coherentes con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4

	84. Con frecuencia elaboro diversos recursos y materiales como soporte en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	85. Siempre diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los propósitos de aprendizaje.	4	4	4	4
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	86. A menudo propicio oportunidades para que los estudiantes expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y directa, sin temor a la burla o el error.	4	4	4	4
	87. Siempre oriento el desarrollo de las actividades de aprendizaje a través de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para los estudiantes.	4	4	4	4
	88. Con frecuencia empleo actividades de aprendizajes e interacciones que movilizan el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	4	4	4	4
	89. A menudo empleo recursos y materiales coherentes con las actividades de aprendizaje y facilito que los estudiantes tengan acceso a ellos de manera oportuna.	4	4	4	4
	90. Con frecuencia brindo retroalimentación por descubrimiento o reflexión ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes.	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	91. Con frecuencia interactúo con los colegas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico.	4	4	4	4
	92. A menudo promuevo el trabajo colaborativo con los padres de familias en el aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
	93. Con frecuencia comparto con los padres de familias, los retos, avances y resultados del quehacer pedagógico.	4	4	4	4
	94. Siempre participo en las actividades de elaboración de los documentos de gestión institucional.	4	4	4	4

	95. Siempre participo en los trabajos colegiado del nivel o área curricular.	4	4	4	4
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	96. A menudo participo en capacitaciones y actualizaciones de desarrollo profesional.	4	4	4	4
	97. Siempre demuestro cumplimiento de las normas de convivencia establecida en la Institución Educativa.	4	4	4	4
	98. Siempre actúo de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.	4	4	4	4
	99. A menudo resuelvo dilemas prácticos de la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales.	4	4	4	4
	100. Siempre tomo decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de los estudiantes.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

FECHA: Huánuco, 01 de julio de 2021

.....
FIRMA DEL EXPERTO
Mg. Raynaldo RODRIGUEZ JULCA

NOTA BIBLIOGRAFICA

La maestra María Azucena Lucero Gómez nació el 11 de febrero de 1975 en la ciudad de Huánuco, estudió el nivel primario en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Leoncio Prado en la ciudad de Huánuco y el nivel secundario lo realizó en la Institución Educativa Mixto “Nicolas Copérnico” en la ciudad de Lima y sus estudios superiores culminó en la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán” de la ciudad de Huánuco, ahí obtuvo el grado académico como Bachiller en Ciencias de la Educación; y el título profesional en Licenciada en Educación en la especialidad de Matemática y Física, asimismo, en la misma universidad culminó su Segunda Especialidad en mención “Didáctica de la Matemática” en el nivel secundaria.

Cuenta con 20 años de experiencia en la docencia, en condición de nombrada en el nivel secundaria, especialidad de Matemática, en la Institución Educativa “Carlos Ismael Noriega Jiménez”, ubicada en el centro poblado Sachavaca, distrito de Monzón, provincia de Huamalíes, departamento de Huánuco, comprensión a la UGEL Leoncio Prado, donde asumió por 5 años la Coordinación académica en el nivel secundaria, asimismo posterior estuvo a cargo de la dirección del nivel primaria y secundaria. Actualmente está asumiendo el cargo en la dirección de la Institución Educativa “Mariano Bonìn” ubicada en la ciudad de Tingo María en el distrito de Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado y departamento de Huánuco.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **13:00 horas** del día **06 DE SETIEMBRE DE 2023**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

- | | |
|---|------------|
| Dr. Arturo LUCAS CABELLO | Presidente |
| Dr. Wilfredo Antonio SOTIL CORTAVARRÍA | Secretario |
| Dr. Haiber Policarpo ECHEVARRÍA RODRIGUEZ | Vocal |

Asesor de tesis: Dr. Melecio PARAGUA MORALES (RESOLUCIÓN N° 0795-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Maria Azucena LUCERO GOMEZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMÉNEZ DE MONZÓN, TINGO MARÍA 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

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.
- 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..... **Dieciseis** (**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..... **14:30** horas del día 06 de setiembre de 2023.


.....
PRESIDENTE
DNI N° **7220418**.....


.....
SECRETARIO
DNI N° **72417860**.....


.....
VOCAL
DNI N° **22649203**.....

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

(RESOLUCIÓN N° 2257-2023-UNHEVAL-FCE/D).

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

DECLARACIÓN JURADA



Yo, Maria Azucena Lucero Gomez, identificada con DNI 22510577, con domicilio en Centro Poblado Sachavaca, distrito Monzón, provincia de Huamalíes, departamento de Huánuco; aspirante al grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo

DECLARANDO BAJO JURAMENTO QUE:

La tesis titulada “INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMENEZ DE MONZON, TINGO MARIA 2021” fue elaborada dentro del marco ético y legal en su redacción. Si en el futuro se detectara evidencias de vulnerabilidad en el sistema antiplagio mediante actos que lindan con lo ético y legal, me someto a las sanciones a que hubiera lugar.

Huánuco, 05 de octubre 2023

Firma

Maria Azucena Lucero Gomez



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Arturo Lucas Cabello

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMÉNEZ DE MONZÓN, TINGO MARÍA 2021**, realizada por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Maria Azucena LUCERO GOMEZ**, cuenta con un **índice de similitud del 15%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Por consiguiente, la tesis cumple con lo establecido con una similitud máxima de 30% acorde al Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 04 de mayo de 2023.



DR. ARTURO LUCAS CABELLO
DIRECTOR DE LA UPG
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL TRABAJO

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMÉNEZ DE MONZÓN, TINGO MARÍA 2021

AUTOR

Maria Azucena LUCERO GOMEZ

RECUENTO DE PALABRAS

20111 Words

RECUENTO DE CARACTERES

111532 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

85 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

12.0MB

FECHA DE ENTREGA

May 4, 2023 10:32 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 4, 2023 10:33 AM GMT-5

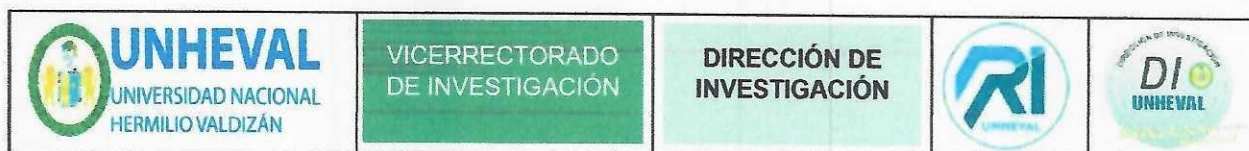
● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado	
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Escuela Profesional								
Carrera Profesional								
Grado que otorga								
Título que otorga								
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO							

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

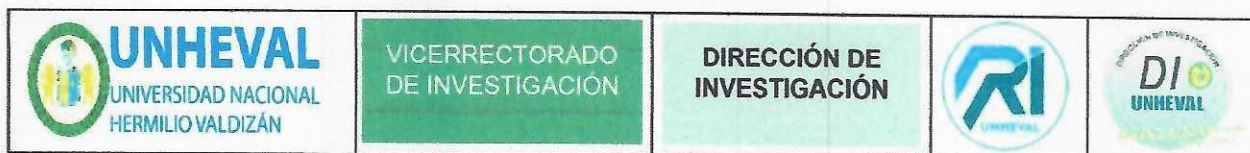
Apellidos y Nombres:	LUCERO GOMEZ MARIA AZUCENA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	942350673
Nro. de Documento:	22510577				Correo Electrónico:	MALGMAP@GMAIL.COM		
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:					Correo Electrónico:			

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	PARAGUA MORALES MELECIO			ORCID ID:	0000-0001-6446-1816			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22400343

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LUCAS CABELLO ARTURO
Secretario:	SOTIL CORTAVARRIA WILFREDO ANTONIO
Vocal:	ECHAVARRIA RODRIGUEZ HAIBER POLICARPIO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS ISMAEL NORIEGA JIMÉNEZ DE MONZÓN, TINGO MARÍA 2021	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

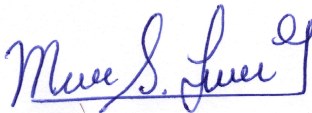

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	MANEJO DE EMOCIONES		DESEMPEÑO DOCENTE		INTELIGENCIA		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres: LUCERO GOMEZ MARIA AZUCENA DNI: 22510577	Huella Digital	
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres: DNI:		
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres: DNI:		
Firma:		Huella Digital
Apellidos y Nombres: DNI:		
Fecha: 05/10/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.