

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL
RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO
ACADÉMICO DOCENTE EN LAS ESCUELAS
PROFESIONALES DE ADMINISTRACION,
NEGOCIOS INTERNACIONALES Y
TURISMO DE LA U.N.J.F.S.C - HUACHO –
2018**

PRESENTADO POR:

Nieves Violeta Padilla Pizarro

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

Bernardita Ruth Padilla Delgadillo

HUACHO - 2019

**LA INTELIGENCIA EMOCIONAL RELACIONADO CON EL
DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN LAS ESCUELAS
PROFESIONALES DE ADMINISTRACION, NEGOCIOS
INTERNACIONALES Y TURISMO DE LA U.N.J.F.S.C - HUACHO –
2018**

Nieves Violeta Padilla Pizarro

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Bernardita Ruth Padilla Delgadillo

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO
2019**

The image features a large, semi-transparent watermark of the seal of the University of José Faustino Sánchez Carrion. The seal is circular with a yellow border. Inside the border, the text "UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION" is written in a light blue font, following the curve of the top half. At the bottom, the word "HUACHO" is written in a similar font, flanked by two small dots. In the center of the seal is a stylized yellow and blue emblem that appears to be a sun or a gear with a central circular element.

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso quien me dio la fe y la fortaleza para culminar mis estudios.

A mis padres que me dieron la vida y me formaron como persona de bien, su ejemplo hace en mí el esfuerzo por culminar con este hermoso galardón profesional.

A mi hijo Kenyi que constituye el paradigma de mi existir, siempre seguiré bregando por alcanzar a ser la familia que todos añoramos.

Nieves Violeta Padilla Pizarro

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, de manera en especial a la Escuela de Posgrado, porque en ella me forjé y crecí profesionalmente, gracias a la enseñanza de sus maestros y doctores cimentaron mis conocimientos que hoy forma parte de mi capacidad profesional al servicio de la juventud universitaria faustiniana.

A mis familiares y amigos que siempre confiaron en mi constante lucha por alcanzar mis metas y objetivos que hoy se ven cristalizados con este paso importante en mi vida profesional

A mi asesora de tesis, Dra. RUTH PADILLA DELGADILLO por su paciencia y su valioso aporte en la culminación de esta investigación, sin su apoyo no hubiera sido posible culminar esta tesis.

Nieves Violeta Padilla Pizarro

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	18
1.6 Viabilidad del estudio	18
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	22
2.2 Bases teóricas	23
2.3 Bases filosóficas	36
2.4 Definición de términos básicos	38
2.5 Hipótesis de investigación	40
2.5.1 Hipótesis general	40
2.5.2 Hipótesis específicas	40
2.6 Operacionalización de las variables	41
CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA	42
3.1 Diseño metodológico	42
3.2 Población y muestra	43
3.2.1 Población	43

3.2.2	Muestra	44
3.3	Técnicas de recolección de datos	44
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	46
CAPÍTULO IV		47
RESULTADOS		47
4.1	Análisis de resultados	47
4.2	Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V		53
DISCUSIÓN		53
5.1	Discusión de resultados	53
CAPÍTULO VI		55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		55
6.1	Conclusiones	55
6.2	Recomendaciones	55
REFERENCIAS		57
7.1	Fuentes documentales	57
7.2	Fuentes bibliográficas	58
7.3	Fuentes hemerográficas	58
7.4	Fuentes electrónicas	59
ANEXOS		61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov del desempeño académico al docente</i>	47
Tabla 2. <i>Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov de la Inteligencia Emocional</i>	48
Tabla 3. <i>Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de la inteligencia emocional por género</i>	49
Tabla 4. <i>Prueba Z de comparación de medias de las áreas y el puntaje total del desempeño académico</i>	50
Tabla 5. <i>Matriz de correlación entre los puntajes de las escalas de inteligencia emocional y el desempeño académico docente</i>	50
Tabla 6. <i>Matriz de correlación entre los puntajes de las escalas de inteligencia emocional y el desempeño académico docente</i>	51

RESUMEN

A partir de la aplicación del Inventario Emocional de Bar-On, en una muestra de 55 docentes de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, bajo la metodología descriptiva, donde tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño profesional de los docentes de las escuelas profesionales de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Se estableció el índice de confiabilidad para ambas pruebas, a través del Alpha de Cronbach obteniendo éstas un coeficiente de 0.85. Los resultados permiten plantear lo siguiente: Los análisis psicométricos realizados demuestran que las pruebas utilizadas (Escala de desempeño laboral docente) presentan validez y confiabilidad.

Considero que el presente estudio es un primer intento de entender y explicar la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y los resultados no pueden ser más claros en tanto las correlaciones se producen en todos los aspectos de la actividad laboral de los docentes.

Estos hallazgos nos deben reafirmar en la idea de que los maestros deben contar necesariamente con una sólida formación emocional en tanto son las personas que van a ser co-responsables en la educación de la niñez peruana.

Palabras clave: Inteligencia emocional, desempeño docente

ABSTRACT

From the application of the Emotional Inventory of Bar-On, in a sample of 55 teachers from the Administration, International Business and Tourism professional schools at National University José Faustino Sánchez Carrión, under the descriptive methodology, where it had as objective, to determine the relationship that exists between the emotional intelligence and the professional performance of the teachers of the professional schools of the Business Sciences Faculty.

The reliability index was established for both tests, through Cronbach's Alpha, obtaining a coefficient of 0.85. The results allow to propose the following: The psychometric analyzes carried out show that the tests used (teacher work performance scale) present validity and reliability.

I believe that this study is a first attempt to understand and explain the importance of emotional intelligence in the workplace and the results can't be clearer as correlations occur in all aspects of teachers' work activity.

These findings should reaffirm us in the idea that teachers must necessarily have a strong emotional background as they are the people who will be co-responsible for the education of Peruvian children

Keywords: Emotional intelligence, professional performance

INTRODUCCIÓN

La sociedad se enfrenta cada vez a problemas que van aumentando en grado de complejidad, debido a la interrelación que existe entre los diferentes factores que influyen en la vida del hombre y de la sociedad. Dentro de dichas correlaciones, la educación juega un rol preponderante, Podemos sin temor a equivocarnos, declarar que los pueblos, en su nivel cultural, político, social y económico son también el reflejo de la calidad de su educación.

Considerando esta realidad, la educación demanda cada vez de una mayor eficiencia la cual puede lograrse si realizamos un análisis permanente e investigaciones de los factores que intervienen en ella. Dentro de estos factores es claro que el "Desempeño Académico Docente" asume un papel importante ya que, está demostrado que podemos cambiar los planes y programas educativos, libros, métodos, construir las mejores escuelas, pero si no contamos con catedráticos eficientes no se logrará un cambio cualitativo en la gestión universitaria.

Para que este desempeño sea eficiente es necesario que el docente se sienta bien, que trabaje en un ambiente donde pueda desarrollarse con creatividad, entusiasmo y satisfacción, donde las relaciones personales sean óptimas y todo ello se logra con "Inteligencia Emocional".

Daniel Goleman señala que la inteligencia emocional es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones.

Peter Salovey y Jhon Mayer, considera a la Inteligencia Emocional como un subconjunto de la inteligencia social que comprende la capacidad de controlar los sentimientos y emociones propios, así como los de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar nuestros pensamientos y nuestras acciones.

Robert Cooper nos dice que la Inteligencia Emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información conexión e influencia.

Conocemos por nuestra experiencia docente que existen una serie de conductas preocupantes como docentes que viven en permanente conflicto con otros, con problemas de relaciones personales, que están a la defensiva, agresivos, con poco entusiasmo para realizar su trabajo que se verá reflejado en sus alumnos.

La relación existente entre el desempeño profesional y la inteligencia emocional de los docentes motivaron mi inquietud por realizar esta investigación partiendo por recomendación de los especialistas, de las lecturas de los trabajos de Daniel Goleman "Inteligencia Emocional " y "Inteligencia Emocional en la empresa".

El presente trabajo se ha desarrollado y sistematizado en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se expone el planteamiento del problema donde además se exponen los objetivos, justificación y las limitaciones del trabajo.

En el capítulo II, se expone las consideraciones teóricas empezando de los antecedentes y las bases teóricas sobre Inteligencia Emocional y Desempeño profesional, las hipótesis y definición de términos.

En el capítulo III, La metodología y los instrumentos utilizados

En el capítulo IV, los resultados de las correlaciones entre variables que llevan a conclusiones y recomendaciones a futuros.

Espero que este trabajo que aportó a la universidad, sirva de inspiración para un mejor tratamiento de los problemas educativos en el país y para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según el sitio web (comunicacoach, 2011) Si la inteligencia es el conjunto de capacidades que nos permite resolver problemas o fabricar productos valiosos en nuestra cultura, la inteligencia emocional es el conjunto de capacidades que nos permite resolver problemas relacionados con las emociones, con nuestras emociones (inteligencia intrapersonal)' y con las de los demás (inteligencia interpersonal) (párr. 1).

De la misma forma que tendemos a considerar que la única inteligencia es la académica, tendemos a reducir el pensamiento, al pensamiento propio del hemisferio lógico (pensamiento racional, abstracto, verbal). Pero ese es sólo un modo de pensamiento (párr. 2).

Daniel Goleman dice que "tenemos dos mentes, una que piense y otra que siente" Otra manera de entenderlo es que el pensamiento es un proceso con muchas caras. Las emociones son una de las facetas de ese proceso, una parte tan integral del mismo como el pensamiento lógico, lineal y verbal del hemisferio izquierdo. De la misma manera que no pensamos sólo con un único hemisferio, sino que los dos son necesarios, tampoco nos limitamos a procesar la información, además la sentimos (párr. 3).

A la hora de andar por la vida es más importante saber descifrar nuestras emociones que saber despejar ecuaciones de segundo grado. Las empresas lo saben bien y cuando contratan a alguien no piden sólo un buen currículum, además buscan un conjunto de características psicológicas como son la capacidad de llevarse bien con los colegas, la capacidad de resolver conflictos, la capacidad de comunicarse, etc. El que tengamos o no

esas cualidades o habilidades va a depender del grado de desarrollo de nuestra inteligencia emocional (párr. 4).

Cuando hacemos un examen de poco nos sirve saber las respuestas si nos ponemos tan nerviosos que no somos capaces de contestar las preguntas adecuadamente. Naturalmente tampoco es suficiente estar tranquilo, hay que saber las respuestas del examen y saber mantener la calma (párr. 5).

Pero mientras que normalmente pasamos mucho tiempo aprendiendo (y enseñando) las respuestas del examen no solemos dedicarle ni un minuto a aprender (o enseñar) cómo controlar los nervios o cómo calmarlos.

Nuestro sistema educativo universitario no es neutro, no le presta la misma atención a todos los estilos de aprendizaje, ni valora por igual forma las inteligencias o capacidades. No hay más que mirar el horario de cualquier estudiante para darse cuenta que la universidad no le dedica el mismo tiempo a desarrollar la inteligencia corporal - kinestésica y la inteligencia lingüística, por poner un ejemplo.

En cuanto a la inteligencia emocional (la capacidad de entender y controlar las emociones) la universidad simplemente la ignora. No es tanto que no la considere importante, es que su aprendizaje se da por supuesto (comunicacoach, 2011).

La universidad no hace más que reflejar la visión de la sociedad en su conjunto. A nadie le extraña que un estudiante tenga que hacer muchas prácticas para aprender a resolver sus trabajos; sin embargo, no nos planteamos la necesidad de adiestrar a nuestros estudiantes en como prestar atención durante una conversación, por ejemplo.

Naturalmente, además, no sabemos cómo hacerlo. Mejor dicho, porque nunca lo hemos considerado parte de nuestra tarea no hemos aprendido a hacerlo. Lo que se está planteando ahora por primera vez es que, de la misma manera que practicamos y desarrollamos la capacidad de escribir o la capacidad de hacer deporte podemos desarrollar y practicar el conjunto de capacidades que nos permiten relacionarnos de manera adecuada con el mundo exterior y con nosotros mismos, es decir la inteligencia emocional (comunicacoach, 2011).

1.2 Formulación del problema

Por las razones expuestas es que me intereso por investigar la influencia que puede tener la inteligencia emocional en el desempeño profesional del personal docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, de tal manera que cada vez estemos más cerca de brindarles a nuestros estudiantes una educación que guarde relación con los nuevos tiempos de innovación que vivimos, por ello la pregunta de investigación se plantea de la siguiente manera:

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho - 2018?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional que presenta el personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho – 2018?

¿Cuál es el nivel de desempeño académico que presenta el personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho- 2018?

¿Qué diferencias existen en el desempeño académico entre el personal docente masculino y femenino respecto de su inteligencia emocional en las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho – 2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente en las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer los niveles de desempeño académico que presenta el personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho – 2018.

Establecer los niveles de eficiencia en su desempeño académico docente del personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho- 2018.

Determinar las diferencias que existen en el desempeño académico entre el personal docente masculino y femenino respecto de su inteligencia emocional en las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - Huacho – 2018.

1.4 Justificación de la investigación

Los tiempos actuales están signados por cambios profundos que se ha impuesto en nuestro país y en el mundo entero, a partir del proceso general de globalización que ha involucrado a todo el planeta. Estos cambios se manifiestan, también, en el trabajo. Los paradigmas laborales han variado notablemente. Hemos pasado de la "estabilidad laboral", del "trabajo vitalicio" a la calidad y eficiencia como argumentos fundamentales, como características que nos hacen empleados. Esto tiene que significar una verdadera revolución en nuestro pensamiento y acción para poder marchar al mismo ritmo que los cambios que se

van produciendo, de lo contrario quedaremos rezagados y con grave riesgo de perder nuestros empleos y/o no poder conseguir uno (...) (EUPG UNFV, 2014) .

Hasta la década del 90' nuestra preocupación era obtener un título profesional y tal vez un post grado y con eso estábamos listos para insertarnos al mercado laboral y conseguir un trabajo, igualmente era motivo de preocupación los pocos empleos que se ofertaban. Hoy en día un título profesional y aún los posts grados resultan insuficientes, los niveles de exigencia son mayores e involucran a nuestras propias condiciones personales.

Conseguir un trabajo, se afirma, no supone que existan más o menos puestos de trabajo, sino que nosotros seamos realmente empleables, esto es, la capacidad que tenemos para mantenernos actualizados y vigentes como resultado de una actitud profesional y personal frente a nuestra preparación, competencias, habilidades y capacidad de generar valor y resultados cuantificables. Estamos obligados a entender, más temprano que tarde, que lo que hoy vendemos ya no es nuestro tiempo y/o nuestra fuerza de trabajo sino los resultados de nuestro trabajo. Vendemos nuestras habilidades y competencias, nuestra capacidad de generar resultados y solucionar problemas, nuestro compromiso con la institución que nos ha contratado.

¿Pero qué es lo que nos hace empleables? Básicamente dos competencias: en primer lugar tenemos a la Inteligencia, esto es el conjunto de habilidades y competencias que desarrollamos a lo largo de nuestra vida y que nos permiten enfrentar y resolver problemas, y en segundo lugar a la Inteligencia Emocional, que debe ser entendida como el conjunto de habilidades psicoafectivas que sirven de soporte a toda la vida interior y de relación del sujeto, que le permite desarrollar la capacidad de establecer buenas relaciones con las personas de todo nivel, respetarlas siempre y evitar conflictos. Recordemos que gran parte del éxito profesional está ligada a factores de personalidad, siendo fundamental mantener una buena reputación e imagen, manejando asertivamente nuestras relaciones interpersonales.

Estas son finalmente, las razones por la que considero que mi trabajo cobra la mayor importancia y por lo que considero debe ser realizada como investigación de mi Tesis.

Esta investigación se justifica por cuanto cumple con las siguientes exigencias:

Por ser conveniente

El estudio es conveniente a las autoridades, docentes, estudiantes, administrativos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, en tanto posibilita proponer condiciones básicas en las actitudes de los docentes sobre todo en el aspecto emocional para la aplicación de sus resultados orientados a mejorar el desempeño docente.

.

Por su relevancia social

La trascendencia de la investigación está vinculada a resaltar la importancia que tiene la inteligencia emocional en los profesionales docentes de la facultad de Ciencias Empresariales ya que controlando sus emociones individuales posibilitará las condiciones favorables para un buen desempeño docente.

Por sus implicaciones prácticas

Los resultados servirán para mejorar la parte emocional de los docentes y que esto redunde en un mejor desempeño profesional de nuestros profesores.

Por su valor teórico

El tema central está referido a relacionar la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Empresariales con el objetivo replantear nuevos enfoques, superar viejos paradigmas sobre lo que realmente significa el desempeño profesional de los docentes para estas nuevas generaciones que tienen un contexto de mucha dinámica, preponderancia de los medios de comunicación en la vida diaria y contexto de estudios. Por otro lado, el estudio aporta teóricamente fundamentos esenciales sobre la importancia que tiene la inteligencia emocional con el desempeño académicos de los profesores y cómo éstas pueden ser generadoras de ambientes agradables y ofrecer condiciones óptimas para lograr una formación adecuada de los futuros profesionales.

Este trabajo es importante porque con los resultados obtenidos se podrá establecer un diagnóstico situacional de estas dos variables: inteligencia emocional y desempeño académico de los docentes de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de

Huacho y establecer los perfiles profesionales reales que respondan a los nuevos retos de la modernidad. De esta manera se podrá implementar programas de desarrollo humano para optimizar sus competencias personales en las áreas de inteligencia emocional y desempeño profesional. Así, los profesionales podrán identificar ciertas dificultades o limitaciones que no les permite desempeñarse adecuadamente ni trabajar ni convivir con sus estudiantes y compañeros de trabajo, para esto deben tener la capacidad de ser tolerantes para adecuarse y adaptarse a las múltiples personalidades con las cuales le toca interrelacionarse.

Esta investigación debe constituir el punto de partida para demostrar la importancia de la estabilidad emocional en el desempeño profesional, para garantizar que formamos profesionales humanistas y no simples espíritus fenicios que su único interés es lucrar sin tomar en cuenta los valores morales y éticos del ser humano.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

Esta investigación está limitada a determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales durante la formación profesional de los estudiantes de la Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho.

Delimitación temporal

Esta investigación se realizó en el segundo semestre del año académico 2018.

Delimitación teórica

El marco teórico está relacionado a los fundamentos que sustentan los principales factores que presenta la Inteligencia Emocional en relación al desempeño docente.

1.6 Viabilidad del estudio

Este trabajo de investigación es viable, porque ha aprobado las siguientes evaluaciones básicas:

Evaluación Técnica

Esta investigación tuvo todos los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a los requerimientos de la Escuela de Postgrado.

Evaluación presupuestaria

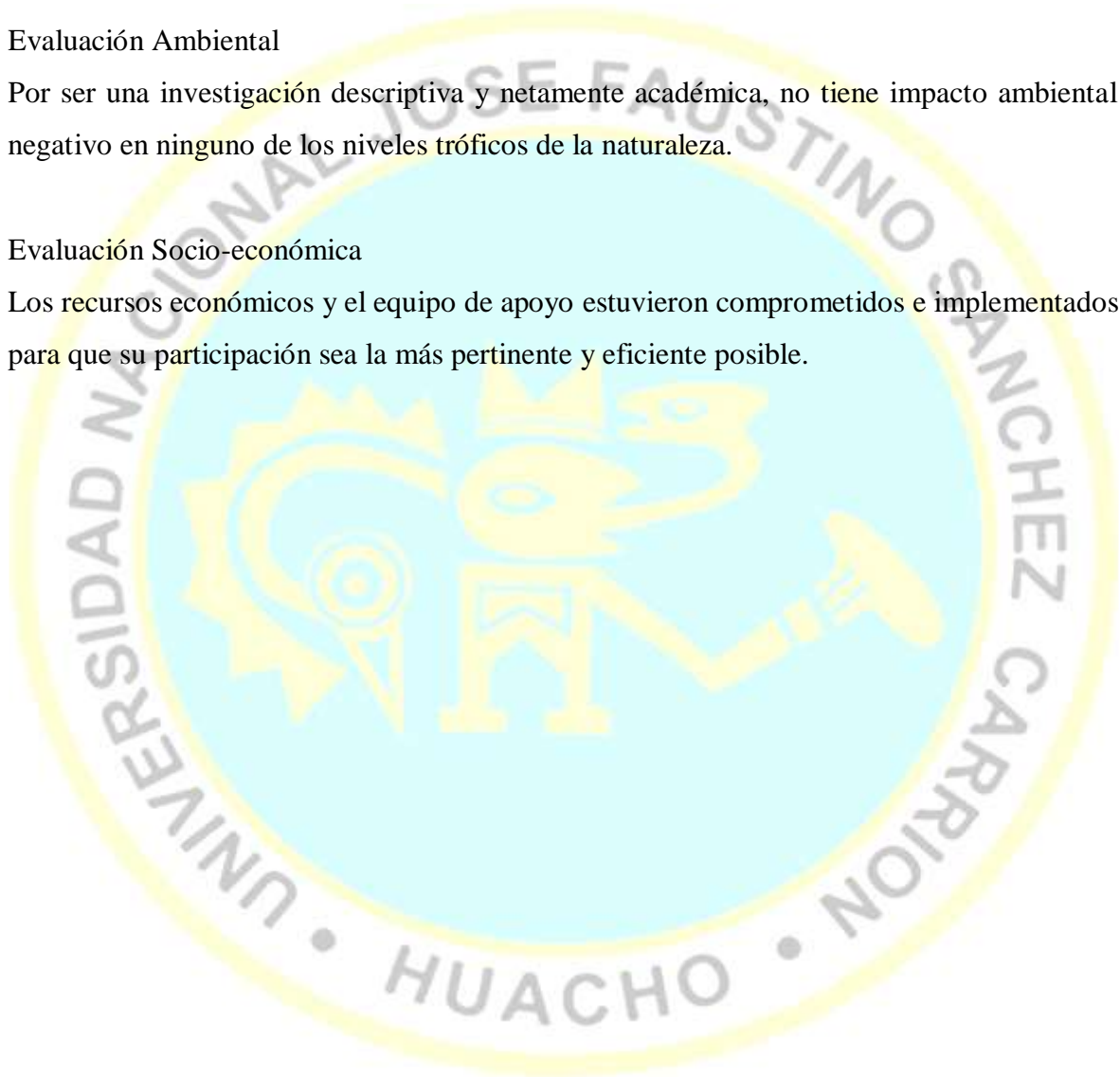
El presupuesto de inversión estuvo debidamente garantizado por la investigadora.

Evaluación Ambiental

Por ser una investigación descriptiva y netamente académica, no tiene impacto ambiental negativo en ninguno de los niveles tróficos de la naturaleza.

Evaluación Socio-económica

Los recursos económicos y el equipo de apoyo estuvieron comprometidos e implementados para que su participación sea la más pertinente y eficiente posible.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Borsic & Riveros, 2017) La inteligencia emocional en el desempeño laboral de docentes de instituciones de Educación Superior. XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, México. Con el propósito de analizar la existencia de relaciones entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior, se realizó el presente estudio, con un enfoque cuantitativo, la muestra fue de 338 docentes, los mismos que fueron seleccionados de manera aleatoria, de los cuales 237 fueron hombres, segmentando la muestra por el departamento en el que imparten clases y por el sexo de los docentes. El marco muestral fueron los docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, que, al momento de aplicar el instrumento de investigación, contaban con experiencia en docencia de un año y medio o más. En el proceso aleatorio de selección de los docentes se utilizó el generador de números aleatorios del software Excel. Con el fin de analizar las variables en estudio, en el caso de la inteligencia emocional, se utilizó el cuestionario TEI Que, en su versión corta, diseñado por Petrides, Pérez-González y Furnham (2007), debido a que es un instrumento de autoevaluación que permite valorar la inteligencia emocional-rasgo. Finalmente, para medir el desempeño de los docentes, se utilizaron los resultados obtenidos directamente en la institución de educación superior, con base en técnicas sociométricas, tales como: la autoevaluación, la heteroevaluación y la coevaluación. El estudio corresponde a la profundización sobre la relación entre desempeño laboral evaluada por estudiantes, el docente y coordinadores; e inteligencia emocional autorreportada por el propio docente. Constituye una presentación

parcial de los resultados del proyecto doctoral del autor principal y como continuación al estudio presentado en una ponencia anterior, en la que se mostró el papel de la inteligencia emocional y la gestión del talento humano que llevaban a cabo las autoridades de la Universidad en cuestión a través de entrevistas a los directores de área a cargo de dicha actividad.

(Correa, El Khatib, & Farías, 2016). La inteligencia emocional en el proceso de selección de personal de una empresa de alimentos. Universidad de Carabobo, Venezuela. La Inteligencia Emocional en las organizaciones ha adquirido un auge a nivel mundial actualmente, por lo tanto, ha aumentado la importancia de desarrollar las habilidades que abarcan esta inteligencia, con el objetivo de exponer lo esencial que estas resultan ser para tener un equipo de trabajo integral por parte de los profesionales en el área como lo es el recurso humano. Es por esto que dicha investigación tiene como principal objetivo analizar la inteligencia emocional en la selección de personal para el departamento de una empresa de alimentos, con la finalidad de develar su situación real en el personal para evidenciar que posea las competencias emocionales e intelectuales necesarias para afrontar los retos de una mejor manera, ésta se ubica dentro del tipo de investigación de carácter cualitativo; las técnicas para la recolección de datos utilizadas son la entrevista semiestructurada. Para llevar a cabo el trabajo de investigación fue necesario abordar tres objetivos específicos; siendo el primero diagnosticar la situación actual respecto a la inteligencia emocional como competencia para la selección de personal, segundo; identificar las competencias personales que posee el personal de la empresa como un factor determinante para el proceso de selección de personal y finalmente ;evaluar las competencias sociales como factor clave en el personal encargado del proceso de selección en la empresa. Una vez obtenidos los resultados, se concluyó que cada uno de elementos claves refleja la importancia de las competencias emocionales ya sea por la habilidad de tenerla o por su ausencia, ya que para una contratación excelente se requiere de habilidades muy desarrolladas, sobre todo bajo la forma de competencia y comunicación que sirven tanto para evaluar como para ser utilizadas en el proceso final de contratar al candidato. (pág. ix)

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Flores, 2017) Relación entre inteligencia emocional con el desempeño docente en aula del I ciclo, semestre 2012 - II, de la Facultad de Educación UNMSM – Lima. El presente trabajo de investigación está enfocado a explicar la relación que existe entre la inteligencia emocional con el desempeño docente del I ciclo, semestre 2012-II, de la Escuela Académica Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima. Desde la perspectiva de una investigación se planteó el tipo cuantitativo, descriptivo utilizando el diseño correlacional; se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula, a través del muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 24 docentes y 132 estudiantes del I ciclo de la Escuela Académico Profesional de Educación Física a quienes se les aplicó mediante la técnica de la encuesta un cuestionario. Con la presente investigación se evidencian que entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en aula existe una correlación positiva. (pág. 8)

(Jara, 2014). Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2014. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. La presente tesis investigó la relación existente entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la U.N.E. Enrique Guzmán y Valle durante el II semestre del 2014. Se seleccionó como población al estudiantado de los ciclos 2do., 4to. y 6to. de Historia-Geografía y Psicología-Filosofía, cuyo tamaño muestral quedó conformado por 134 estudiantes. La selección de éstos se hizo con la tabla de números aleatorios random. El otro estrato poblacional estuvo constituido por 12 profesores que dictan cursos en los ciclos de estudios mencionados de dichas especialidades. La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño de corte transversal. Los instrumentos de colecta de datos fueron el Inventario de Inteligencia Emocional de Sojos y Steinbeck, y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente de Aliaga, Ponce y Pecho. Estos fueron replicados antes de ser administrados en la validez de contenido y constructo, y confiabilidad de los mismos. Los índices respectivos de la V de Aiken, el análisis factorial y el método de consistencia interna, denotaron alta validez de contenido y constructo, y registraron alta confiabilidad. Se utilizó la prueba no paramétrica rho de Spearman para medir las relaciones.

Los resultados obtenidos corroboraron la existencia de una correlación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente, y entre el desempeño docente y las dimensiones percepción/expresión de las emociones propias y ajenas, comprensión de las emociones y manejos de emociones. Reportaron asimismo una correlación inversa entre el desempeño docente y el uso de emociones en los procesos cognitivos y toma de decisiones. Los hallazgos fueron estadísticamente significativos con un nivel de probabilidad de 0,5. (pág. 2)

2.2 Bases teóricas

La inteligencia emocional y su importancia

(Bonilla, 2011):

La noción de que existe un pensamiento puro, es decir, una racionalidad ajena a los sentimientos, no es más que una ficción, una ilusión basada en nuestra falta de atención hacia los estados de ánimo sutiles que nos acompañan a lo largo de toda la jornada. El pensamiento y el sentimiento se hallan inextricablemente unidos y, en consecuencia, albergamos sentimientos sobre todo lo que hacemos, pensamos imaginamos o recordamos. (párr. 7)

Blas Pascal citado en (Santizo & Chumil, 2006) menciona:

Sólidamente cimentada y aplicable desde el mismo momento en que el niño sale del vientre de la madre y aún antes de ello, la inteligencia emocional fue quizá la gran revelación del siglo XX en cuanto a la comprensión de las capacidades infinitas del cerebro humano, pues más allá de su posibilidad de adquirir y procesar conocimientos, hoy por hoy se sabe que en el mundo de las emociones se esconde el mayor potencial a explotar de los seres humanos. (pág. 25)

(Gibbs, 1995):

Las emociones y no el coeficiente intelectual pueden ser la base de la inteligencia humana. Una investigación sobre el cerebro sugiere la importancia de comprender los sentimientos. La expresión "Inteligencia Emocional" fue acuñada hace ocho años por el psicólogo Peter Salovey, de Yale, y por John Mayer, de la universidad de Yale de New Hampshire, para describir cualidades como la comprensión de los propios sentimientos, la comprensión de los sentimientos de otras personas y "el control de la emoción de forma que intensifique la vida". Su idea está a punto de pasar a formar parte del debate nacional en Estados Unidos, hábilmente abreviada como Cociente Emocional (EQ, siglas en inglés), gracias al libro de Daniel Goleman titulado Emotional Intelligence.

Daniel Goleman, psicólogo por Harvard y redactor científico del New York Times, sugiere que el cociente intelectual puede importar menos que lo que en su día se llamó carácter. El cociente emocional no es lo opuesto al cociente intelectual. Lo que los investigadores intentan entender es cómo se complementan el uno al otro; como la capacidad de una persona para controlar la tensión afecta a la capacidad de concentrarse y usar la inteligencia.

(Gibbs, 1995)

Esta investigación se basará en las propuestas teóricas de Daniel Goleman formuladas en sus libros "Inteligencia Emocional" e "Inteligencia Emocional en la Empresa"

Goleman parte de las siguientes preguntas para fundamentar su teoría (Recursos humanos.com, s.f.):

¿Por qué a algunas personas les va mejor en la vida que a otras?

¿Por qué algunas, con alto coeficiente intelectual y que se destacan en su profesión, no pueden aplicar esta inteligencia en su vida privada, que va a la deriva, del sufrimiento al fracaso?

¿Por qué algunas personas tienen más desarrollada que otras, una habilidad especial que les permite relacionarse bien con otros, aunque no sean las que más se destacan por su inteligencia?

¿Por qué unos son más capaces que otros de enfrentar contratiempos, o superar obstáculos y ver las dificultades de la vida de manera diferente?

El nuevo concepto que da respuesta a ésta y otras interrogantes es la Inteligencia Emocional, una parte a menudo negada y desdeñada, opacada por el brillo de la razón, del coeficiente intelectual (CI), más fácil de definir y medir, la misma que viene a ser una destreza que nos permite conocer y manejar nuestros propios sentimientos, interpretar o enfrentar los sentimientos de los demás, sentirse satisfechos y ser eficaces en la vida a la vez que crear hábitos mentales que favorezcan nuestra propia productividad.

La Inteligencia Emocional y el Mapa Cerebral de la Emoción

Este sistema emocional de reacción instantánea, casi reflejo, que parece imponerse a nuestra voluntad consciente, está bien guardado en las capas más profundas del cerebro. Su base de operaciones se encuentra en lo que los neurólogos conocen como sistema límbico, compuesto a su vez por la amígdala, que se podría definir como el asiento de toda pasión, y el hipocampo. Allí surgen las emociones de placer, disgusto, ira, miedo, y se guardan los "recuerdos emocionales" asociados con ellos (Recursos humanos.com, s.f.).

Este núcleo primitivo está rodeado por el neocórtex, pues es esta zona la que se encarga de todos los procesos psíquicos superiores tanto cognitivos como afectivos y volitivos. En resumen, se podría decir, por ejemplo, que el impulso sexual corresponde al sistema límbico y el amor al neocórtex.

Normalmente el neocórtex puede prever las reacciones emocionales, elaborarlas, controlarlas y hasta reflexionar sobre ellas.

Pero existen ciertos circuitos cerebrales que van directamente de los órganos de los sentidos a la amígdala, "puenteando" la supervisión racional. Cuando estos recorridos neuronales se encienden, se produce un estallido emocional: en otras palabras, actuamos sin pensar.

Algunos pacientes neurológicos que carecen de conexión entre la amígdala y el neocórtex muestran una inteligencia normal y razonan como la gente sana. Sin embargo, su vida es una sucesión de elecciones desafortunadas que los lleva de un fracaso a otro. Para ellos los hechos son grises y neutros, no están teñidos por las emociones del pasado. En consecuencia, carecen de la guía del aprendizaje emocional, componente indispensable para evaluar las circunstancias y tomar las decisiones apropiadas (USON.MX, s.f.).

Lo ideal es tener los dos sistemas de nuestro cerebro complementándose para hacernos la vida más fácil, llevarnos mejor con los demás y elegir las alternativas más apropiadas, ya sea siguiendo las corazonadas súbitas o los razonamientos más cuidadosos. La inteligencia emocional, entonces, es la capacidad de aprovechar las emociones de la mejor manera y combinarlas con el razonamiento para llegar a buen puerto.

Componentes de la inteligencia emocional

Conocer las propias emociones. La conciencia de uno mismo (el reconocer un sentimiento mientras ocurre) es la clave de la inteligencia emocional. Una mayor certidumbre con respecto a nuestras emociones es una buena guía para las elecciones vitales, desde casarse hasta optar entre un trabajo u otro (Coloma, 2008). Manejar las emociones. Se basa en la capacidad anterior. Las personas que saben serenarse y librarse de la ansiedad, irritación o melancolías excesivas se recuperan con mayor rapidez de los reveses de la vida.

Automotivación. Las personas que saben controlar la impulsividad y esperar para obtener su recompensa cumplen con sus objetivos y están conformes con sus logros.

Empatía. La capacidad para reconocer las emociones de los demás, saber qué quieren y qué necesitan es la habilidad fundamental para establecer relaciones sociales y vínculos personales.

Manejar las relaciones. Esto significa saber actuar de acuerdo con las emociones de los demás: determinan la capacidad de liderazgo y popularidad.

Gestión Apoyada en la Inteligencia Emocional

En el sitio web (psicopsi.com, 2011) dice: “En el mundo empresarial se está cada día más convencido de que aquellas personas que más alto o más rápidamente ascienden en sus carreras profesionales son aquellas que poseen un mayor coeficiente de Inteligencia Emocional”.

“La Inteligencia General requiere tiempo y calma, la Inteligencia Emocional rapidez (el hombre primitivo cuando vislumbraba una sombra tenía sólo milésimas de segundo para decidir si había localizado una presa o la presa era él)” (psicopsi.com, 2011).

Gestión de la Inteligencia Emocional significa enfatizar lo emocional o lo racional en las relaciones interpersonales y no comportarnos como los primitivos cediendo a nuestro impulso, es así que de este modo los mensajes con contenido emocional - evaluación del desempeño, por ejemplo- son nublados por una reacción emocional que deja el cerebro consciente incapaz de dar una respuesta racional (psicopsi.com, 2011).

Comprender esta irracionalidad del cerebro humano es esencial para saber cómo las personas se relacionan -o no lo hacen- entre sí, elemento clave para una colaboración con éxito para motivar, dirigir o liderar equipos humanos. Recordemos los cinco parámetros básicos de la Inteligencia Emocional: Autoconocimiento de las emociones propias, dirección de emociones, automotivación, reconocimiento de emociones en otros y manejo de relaciones.

La autoevaluación: así como se refiere (Recursos humanos.com, s.f.):

Es clave averiguar cómo hacemos nuestras evaluaciones y cómo simultaneamos nuestros papeles de actores y observadores en este aspecto. La autoevaluación es vital porque la realidad de la Inteligencia Emocional sólo puede empezar cuando la información efectiva entra en nuestro sistema perceptivo. Lo que en la práctica necesitamos es incrementar nuestra autovaloración con algunas serias reflexiones y tener la valentía de explorar cómo reaccionamos ante las personas y los sucesos de la vida real.

Dirigir las emociones.

Según Gimeneo, A (2012):

Cada uno de los recuerdos que conforman nuestra historia vital tiene asociada una carga emocional, y es que no hay nada que nos haga sentir más vivos que las emociones. Quizás por ello, uno de sus grandes iconos de representativos sea la figura del corazón, el órgano que mantiene nuestras vidas. Las emociones hacen que saquemos lo mejor de nosotros, pero también pueden sacar lo peor de nuestro ser, y con esto no me refiero únicamente a las emociones negativas como la rabia o el miedo, porque incluso una carga excesiva de emociones positivas como la alegría puede llevarnos a la euforia y con ello al descontrol de nuestra conducta.

Por este motivo casi ninguna de nuestras emociones elude el filtro de la conciencia. Si tenemos en cuenta que continuamente sentimos, fácilmente reconoceremos que también continuamente las personas canalizamos o reprimimos nuestros sentimientos, por lo que todos tenemos un cierto control emocional que ejecutamos de forma automática y por tanto inconsciente. Pero a pesar de este control que tenemos, en parte aprendido y en parte escrito en nuestro material genético, todas las personas en algún momento de nuestra vida nos hemos sentido alterados o fuera de

control debido a nuestras vivencias emocionales (Gimeneo, 2012).

Elementos de la gestión de la inteligencia emocional

Según (Recursos humanos.com, s.f.) son:

Autoapertura: es no hablar desde lo absoluto sino desde la interpretación que nosotros damos a nuestros datos, siendo sensibles a los sentimientos del otro y cuidando mucho el lenguaje corporal.

• **Asertividad:** En Gestión de la Inteligencia Emocional, el asertividad le damos una acepción especial basada en la habilidad de mantener nuestros derechos, opiniones, creencias y deseos, respetando al mismo tiempo las del otro, lo que contrasta con la agresividad, que no las tiene en cuenta, o la pasividad, que ignora las propias.

• **Escucha activa:** En la escucha activa hemos de poner énfasis en desactivar nuestros filtros de recepción, sintetizar las declaraciones del otro, usar frases de dinamización, dar noticia de que somos conscientes de los sentimientos del otro y usar apropiadamente las pistas no verbales de quien se nos dan. Respecto al criticismo, hemos de lograr convertirlo en productivo, preparándonos antes de la crítica para desenvolvernos constructivamente durante la sesión, y analizar y valorar posteriormente lo positivo de la misma.

• **Dominar las relaciones interpersonales.** El manejo de relaciones se divide en dos ámbitos. El primero es el de las relaciones esporádicas y el segundo el de las relaciones en el tiempo. Tanto en uno como en otro, los intercambios de cortesías, información sobre hechos, pensamientos, ideas, sentimientos y deseos, deben armonizarse con el grado de sintonía de los dos interlocutores, estableciéndose claramente las fronteras de cada estadio de la intimidad.

Características emocionales del trabajador líder

La empatía

Percibir lo que otros sienten sin decirlo es la esencia de la empatía. Rara vez el otro dirá con palabras lo que experimenta; en cambio, lo revela su tono de voz, su expresión facial y otras maneras no verbales. La capacidad de percibir esas comunicaciones sutiles nace de aptitudes más básicas, sobre todo del conocimiento de uno mismo y del autodomínio. Si no podemos percibir nuestros propios sentimientos (o impedir que nos ahoguen) nos veremos irremediabilmente fuera de contacto con los estados de ánimo ajenos.

La influencia

El arte de la influencia requiere manejar con efectividad las emociones ajenas. Los trabajadores estelares son diestros en la proyección de señales emocionales, lo cual los convierte en potentes comunicadores, capaces de dominar a un público. En pocas palabras, los convierte en líderes. Poder influir sobre los demás no es un tema menor que tenga que ver necesariamente con las cuotas de poder a las que puedo acceder, sino más bien sobre la forma en que puedo hacer que los demás compartan la visión del mundo, misión y objetivos de la organización.

El contagio de las emociones

Cada uno influye en el estado de ánimo de los demás. Es perfectamente natural influir en el estado emocional de otro, para bien o para mal; lo hacemos constantemente, “contagiándose” las emociones como si fueran una especie de virus social. Este intercambio emocional constituye una economía interpersonal invisible, parte de todas las interacciones humanas, pero habitualmente es tan sutil que no se lo percibe.

Lo que vale para el íntimo intercambio de la psicoterapia no es menos válido en el taller, en la sala de directorio o en el invernáculo emocional de la vida oficinesca. Si transmitimos con

tanta facilidad los estados de ánimo, eso se debe a que pueden ser señales vitales para la supervivencia. Nuestras emociones nos indican en qué concentrar la atención, cuándo prepararnos para actuar. Son captadores de atención, que operan como advertencias, invitaciones, alarmas, etcétera. Se trata de mensajes potentes, que transmiten información crucial sin poner necesariamente esos datos en palabras. Las emociones son un método de comunicación hipereficiente.

Manejar las emociones ajenas

Esta estrategia aprovecha hábilmente el contagio emocional. Cada uno es parte del equipo emocional de los otros, para bien o para mal; estamos siempre activándonos mutuamente distintos estados emocionales. Este hecho ofrece un potente argumento contra la expresión desinhibida de sentimientos tóxicos en el ambiente de trabajo. Por el lado bueno, los sentimientos positivos que nos inspira una empresa se basan, en gran medida, en lo que nos haga sentir la gente que representa a esa organización.

Manejo de conflictos

Negociar y resolver desacuerdos. Las personas dotadas de esta aptitud: manejan con diplomacia y tacto situaciones tensas y personas difíciles, detectan los potenciales conflictos, ponen al descubierto los desacuerdos y ayudan a reducirlos, alientan el debate y la discusión franca y orquestan soluciones que benefician a todos.

Ser duros en la dirección

Sin duda alguna, el liderazgo requiere, en ocasiones, cierta dureza. Es preciso saber cuándo mostrarse firme (por ejemplo, haciendo notar a alguien sin rodeos los errores cometidos en su tarea) y cuándo utilizar maneras más directas de guiar o influir. El liderazgo requiere tomar decisiones duras: alguien debe indicar a los demás qué deben hacer, obligarlos a cumplir con sus

responsabilidades y ser explícito en cuando a las consecuencias. No siempre basta con la persuasión, la búsqueda de consenso y las otras artes de influencia. A veces se necesita, simplemente, utilizar el poder que nos da el cargo para que alguien actúe. Una falla común de los líderes, de supervisores a altos ejecutivos, es no saber mostrarse empáticamente firmes cuando es necesario. Uno de los obstáculos para lograr esa firmeza es la pasividad, como suele suceder cuando alguien se preocupa más por caer simpático que por obtener una tarea bien hecha, por lo cual tolera un mal desempeño en vez de hacerlo notar. Las personas que se sienten muy incómodas con la confirmación o el enojo se resisten a tomar una postura firme cuando hace falta.

Catalizador de cambios

Iniciar o manejar los cambios. Las personas dotadas de esta aptitud: Reconocen la necesidad de efectuar cambios y retirar obstáculos, desafían el statu quo para reconocer la necesidad de cambio, son paladines del cambio y reclutan a otros para efectuarlo y sirven de modelo para el cambio que se espera de otros.

El líder de la transformación

Los líderes de cambio no son, necesariamente, innovadores. Si bien los primeros saben reconocer el valor de una idea novedosa o de una manera nueva de hacer las cosas, a menudo no son ellos quienes originan la innovación. Para las organizaciones montadas en las olas del cambio (¿acaso hay alguna que no lo esté, en la actualidad?) la gerencia tradicional no basta. En tiempos de transformación se requieren un líder carismático e inspirador.

2.2.2 Desempeño profesional docente

En lo que respecta al desempeño profesional docente tomaremos como base el trabajo de (Valdés, s.f.) "Evaluación del Desempeño Docente":

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la literatura que habla sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal, es realmente reciente.

Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales extremas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los estudiantes es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas.

Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión educativa.

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable "desempeño profesional del maestro" como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. (pág. 1)

El mismo autor (Valdés, s.f.) continúa manifestando que:

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de "proteger

al docente", olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en la derecha que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Es inaceptable la desnaturalización de la evaluación como forma de control externo y de presión desfigurado de la profesionalización y formación de los docentes.

Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos. Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones; a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de Insatisfacción y desmotivación de los docentes.

Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación necesita de la aportación crítica de todos los participantes del claustro y ha de configurarse desde un marco dialógico y de rigurosidad que estructure mediante el análisis de contenido los criterios propuestos por la Administración. (pág. 2)

Funciones de la Evaluación Docente

Considerada en virtud de este modelo, la evaluación de los profesores cumpliría con las funciones que le atribuye Veloz (2000) citado (Palma, Izaguirre, Bejar, Claver, & Santoya, 2012), al caracterizar que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado, y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño,

no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro, se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

“Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos” (Rojas, 2014).

2.3 Bases filosóficas

La administración Moderna

(de la Colina, 2011):

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, este último considerado como la tercera de las tres olas que Alvin Toffler menciona en su libro "La tercera ola", siendo a mi entender el elemento que puede marcar la diferenciación de una empresa a otra.

La diferencia evidente entre el modelo Tayloriano y el presente que transcurre, viene dado por la concepción de un hombre como un "Sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable " para lograr el éxito de una organización. La pérdida de capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura

de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga de recursos humanos estas vías de solución no son posibles de adoptar.

Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar a los recursos humanos como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. (ClubEnsayos, 2013)

(Amado & Paz, 2016) dice:

Sin embargo, la administración de este recurso no es una tarea muy sencilla. Cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversas. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración de Recursos Humanos.

(Gonzalez, Hernández, Reyna, & Rodríguez, 2005):

En muchas oportunidades se comete el error de considerar que la estructura de la organización junto con las reglas burocráticas son los elementos indispensables para limitar las opciones de sus miembros y las actividades en las que se comprometen. Sin embargo, en la mayoría de los casos el comportamiento de las personas escapa a esos parámetros estructurales preestablecidos. A las personas debe dárseles razones e incentivos para influir en su comportamiento. Las personas cuentan con la libertad de poder elegir cuando tener una actitud de cooperación o de resistencia hacia la autoridad. También deciden su cuota de compromiso con los objetivos de la organización y debido a que las personas no pueden controlarse de la misma forma que las herramientas, la

dirección de la administración debe preocuparse por asegurar el aporte de los esfuerzos individuales de sus miembros y una forma de lograrlo es haciendo hincapié en la motivación.

La empresa educativa y sus objetivos

(Díaz, 2010):

Los avances vertiginosos de la ciencia y la tecnología nos muestran un panorama de insospechados progresos en todos los campos de la actividad humana. Tratándose de educación los cambios que se vienen produciendo en estas últimas décadas, resultan de vital importancia porque atañen directamente a la formación del hombre y de las nuevas generaciones cuyos resultados se proyecta en el destino de la sociedad cuando los cambios son significativos.

Como diría Alvin Toffler en (Islas & Arribas, 2017):

Al alterar tan profundamente la infósfera, estamos destinados a transformar también nuestras propias mentes, la forma en que pensamos, sobre nuestros problemas, la forma en que sintetizamos la información, la forma en que prevemos las consecuencias de nuestras propias acciones. Es posible que cambiemos el papel del analfabetismo en nuestras vidas. Puede incluso que alteremos nuestra propia química cerebral.

2.4 Definición de términos básicos

Definimos los términos que consideramos básicos para esta investigación:

Habilidades sociales

“Conjunto de capacidades y destrezas interpersonales que nos permiten relacionarnos con otras personas de forma adecuada, siendo capaces de expresar nuestros sentimientos, opiniones, deseos o necesidades en diferentes contextos o situaciones, sin experimentar tensión, ansiedad u otras emociones negativas” (Dongil & Cano, 2014).

Inteligencia emocional

Es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás. Este aspecto de la dimensión psicológica humana tiene un papel fundamental tanto en nuestra manera de socializar como en las estrategias de adaptación al medio que seguimos. (Regarder, s.f.)

Desempeño docente

“Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad” (Estrada, s.f.).

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 se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente. (Martínez, Guevara, & Ornelas, 2016)

Valores

Conjunto de cualidades o aptitudes que permiten elegir aquellos aspectos de realidad que son o parecen más óptimos para dar sentido a la existencia. Regulan, guían y ordenan la vida de las personas. Fernández (2010) citado en (Rivera & Soza, 2016)

Relaciones interpersonales

Son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como

el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas. (Sánchez, 2014)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente en las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018.

2.5.2 Hipótesis específicas

La inteligencia emocional del personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018 se encuentra en un nivel bajo.

El desempeño profesional del personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho- 2018 se encuentra en un nivel bajo.

Existen diferencias estadísticamente significativas en el desempeño académico docente entre el personal masculino y femenino respecto de su inteligencia emocional de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable Inteligencia emocional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia Emocional	Percepción y expresión de emociones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conciencia emocional ▪ Confianza en uno mismo ▪ Autoevaluación
	Uso de emociones para el mejoramiento de procesos cognitivos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autogestión ▪ Conciencia de uno mismo
	Comprensión de emociones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprender a los demás ▪ Ayudar a los demás a desarrollarse ▪ Aprovechar la diversidad
	Manejo de emociones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autocontrol ▪ Adaptabilidad ▪ Innovación

Variable Desempeño académico

VARIABLES	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Académico	Didáctica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de procedimientos ▪ Manejo de principios y técnicas
	Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comportamiento ético ▪ Responsabilidad
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generación de expectativas ▪ Participación en clases
	Orientación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención a necesidades académicas particulares

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

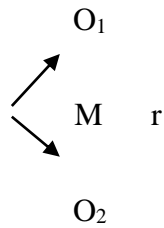
3.1 Diseño metodológico

El presente estudio es una investigación de tipo correlacional, según Hernández, Fernández y Baptista en su libro "Metodología de la Investigación":

Este tipo de estudio trata de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular; siendo el propósito principal de estos estudios el saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto, los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

El esquema es el siguiente.



Dónde:

M = Docentes de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo

O₁ = Inteligencia emocional

O₂ = Desempeño académico

r = Relación

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Estuvo conformado por docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales, escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo, que se distribuye en el siguiente cuadro:

DOCENTES NOMBRADOS POR CATEGORIAS

PRINCIPALES	10
ASOCIADOS	12
AUXILIARES	03
TOTAL	25

DOCENTES CONTRATADOS

AUXILIARES	30
TOTAL	30

3.2.2 Muestra

Para la presente investigación la muestra comprende a la población total del personal docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y con sus tres escuelas profesionales: Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, es decir 55 docentes.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La recolección de los datos se realizó utilizando las técnicas y dos instrumentos para evaluar las variables de estudio. Uno de los instrumentos, fue el inventario de Coeficiente Emocional de BarOn.

Teniendo en cuenta los tipos de procedimientos se utilizarán las siguientes técnicas:

- Coordinación con el Decano de la Facultad.
- Coordinación con los directores de las escuelas profesionales.
- Coordinación con los docentes.
- Encuesta dirigida a los docentes
- Aplicación del cuestionario sobre Inteligencia Emocional y Desempeño Docente.
- Fichas Técnicas de estadística.
- Fichaje durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.

Ficha técnica del Inventario de inteligencia emocional

Nombre:	Inventario de Inteligencia Emocional.
Autores:	Sojo y Steinbeck
Año:	2002
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	40 minutos aproximadamente
Objetivo:	Diagnóstico de las conductas de inteligencia emocional.
Tipo de ítems:	Sumativos
Baremos:	Percentiles.

Aspectos: La Escala está constituida por 70 ítems distribuidos en 4 áreas:
*Percepción y expresión de las emociones, constituida por 25 ítems
*Uso emociones en procesos cognitivos, constituido por 10 ítems
*Comprensión de emociones, constituida por 10 ítems
*Manejo de emociones, constituido por 25 ítems

Campo de: Sujetos a evaluar

Material de: Manual de Aplicación; donde se incluye la prueba necesaria para la administración, calificación, interpretación y diagnóstico de la inteligencia emocional.

Hoja de respuestas: Contiene el protocolo de los enunciados como los respectivos casilleros para las marcas de los sujetos que serán una “X” en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas del nivel de acuerdo con 5 opciones: totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indiferente (3), en desacuerdo (4), totalmente en desacuerdo (5)

Ficha técnica de la Escala del desempeño docente

Nombre: Escala de Evaluación del Desempeño Docente

Autores: Aliaga

Año: 2000

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos aproximadamente

Objetivo: Evaluar las habilidades de enseñanza del profesorado.

Tipo de ítems: Sumativo

Baremos: Percentiles

Aspectos: El test está constituido por 34 ítems distribuidos en 4 áreas que a continuación se detallan:
*Didáctica, constituido por 12 ítems.
*Personalidad, constituido por 7 ítems
*Motivación, constituido por 8 ítems.
*Orientación, constituido por 8 ítems

Campo de: Estudiantes universitarios. Aplicación

Material de: Normas de aplicación para la administración, calificación, la prueba interpretación y diagnóstico del desempeño docente.

Hojas de respuesta: Contienen el protocolo de los enunciados, así como los respectivos casilleros para las marcas de los participantes en cualquiera de las columnas que contienen las alternativas de respuestas graduales de frecuencia desde nunca (0) hasta siempre (7).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicó el procesador Statistical Package of Social Sciences – SPSS Versión 17.

Análisis de datos e interpretación de datos.

Prueba de hipótesis: Prueba de Chi cuadrada (aspectos cualitativos).

Aspectos éticos

Todos los pasos del proceso y resultados son fidedignos de la realidad estudiada.

El reajuste necesario fue resuelto y comunicado oportunamente para elevar la validez y confiabilidad de la investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov del desempeño académico al docente

VARIABLE	MEDIA	D.S.	K-SZ
Asistencia y Puntualidad	26.52	3.78	1.14
Promoción del Aprendizaje	47.81	5.43	0.96
Evaluación del Aprendizaje	50.52	2.83	1.05
Aprendizaje Grupal	49.45	2.87	1.11
Materiales Educativos	30.68	3.55	0.73
Programación Curricular	31.48	4.02	1.42
Desempeño Profesional	253.97	16.02	0.80

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

N = 55

Interpretación:

En el análisis de la bondad de ajuste a la curva normal de los puntajes de la escala de autoestima de Barksdale y los puntajes de las áreas y del desempeño laboral total, se aprecia que los puntajes no presentan diferencias estadísticas significativas, por lo que se puede concluir que las distribuciones se aproximan a la curva normal, por lo que es conveniente utilizar estadísticos Paramétricos para efectuar los contrastes estadísticos.

Tabla 2. Test de Bondad de Ajuste a la Curva Normal de Kolmogorov-Smirnov de la Inteligencia Emocional

VARIABLES	MEDIA	D.S.	KSZ	P a dos colas
EMOCIONAL				
CM	93.66	15.18	1.17	.1273
AS	96.95	14.06	1.33	.0575
AC	99.92	14.19	0.89	.4062
AR	96.64	15.58	0.91	.3745
IN	100.13	15.32	0.86	.4459
CEIA	96.61	15.03	0.53	.9381
EM	82.44	17.36	1.11	.1709
RI	94.56	15.09	0.89	.3960
RS	85.11	14.68	1.04	.2337
CEIE	88.79	16.11	0.62	.8399
SP	93.98	15.86	0.90	.3860
PR	93.75	16.17	0.80	.5385
FL	95.30	12.91	1.32	.0619
CEAD	93.21	14.49	0.64	.8135
TL	94.88	14.42	0.82	.5159
CI	95.99	18.16	1.16	.1371
CEME	94.51	16.21	0.63	.8210
FE	93.89	16.00	0.99	.2795
OP	95.63	54.60	0.60	.8011
CEAG	91.97	16.61	0.76	.6052
CE TOTAL	92.01	15.53	0.64	.8074

* Significativo $p < 0.05$

N = 55

Interpretación:

Los resultados presentados en la Tabla 3, indican que las distribuciones de los puntajes de las diferentes escalas y áreas de la prueba de Inteligencia Emocional alcanzan estadísticos K-S Z que no son estadísticamente significativos, por lo que podemos concluir que presentan

una adecuada aproximación a la curva normal porque es factible utilizar estadísticas paramétricas.

Prueba Z de comparación de medias de los puntajes de las escalas de Inteligencia Emocional por género.

Tabla 3. Test de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de la inteligencia emocional por género

Variables	Varones y mujeres= 55				
	M	DS	M	DS	Z
CM	95.58	15.81	93.13	14.81	0.63
AS	96.31	14.18	97.31	14.04	-0.47
AC	98.66	13.05	100.64	14.80	-0.92
AR	97.34	15.79	96.24	15.51	0.46
IN	99.66	16.21	100.40	14.85	-0.32
CEIA	96.35	14.31	97.76	15.48	-0.18
ÉM	84.60	19.50	81.21	15.97	1.22
RI	92.68	14.38	93.58	15.46	1.18
RS	88.63	14.76	83.09	14.32	2.52 *
CEIE	91.54	15.90	87.21	16.09	1.78
SP	91.38	15.65	95.46	15.85	-1.70
PR	93.46	17.13	93.92	15.66	-0.19
FL	95.72	14.40	95.07	12.03	0.33
CEAD	92.54	15.02	93.60	14.23	-0.48
TL	93.49	14.13	95.67	14.60	1.00
CI	92.87	18.94	97.77	17.52	-1.79
CEME	91.75	16.99	96.08	15.60	-1.77
FE	91.84	14.99	95.00	16.52	-1.26
OP	89.90	17.08	98.91	17.11	-1.09
CEAG	89.98	15.61	93.11	17.11	-1.24

Interpretación:

En lo que corresponde a las comparaciones de los componentes de la prueba de Inteligencia Emocional por género (ver Tabla 13), se encuentra que sólo existen diferencias estadísticas

significativas en la escala RS ($t= 2.52, p < .05$). Observándose que las Mujeres ($M = 88.63, D.E.= 14.76$), alcanzan puntajes más elevados que los Varones ($M = 83.09, D.E. = 14.32$).

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 4. Prueba Z de comparación de medias de las áreas y el puntaje total del desempeño académico

Variables	Mujer N=31		Varón N= 24		Z
	M	DE	M	DE	
Asistencia y Puntualidad	26.62	2.96	26.44	4.37	0.12
Promoción del Aprendizaje	48.16	4.62	47.56	6.07	0.30
Evaluación del Aprendizaje	51.15	2.79	50.06	2.84	1.07
Aprendizaje Grupal	49.54	2.99	49.39	2.87	0.14
Materiales Educativos	31.08	3.30	30.22	3.75	0.84
Programación Curricular	32.38	1.76	30.83	5.02	1.06
Desempeño Laboral	257.31	14.71	51.56	16.89	0.99

Interpretación:

El análisis comparativo de las áreas y el puntaje total del Desempeño Laboral, de acuerdo al sexo, permite apreciar que no existen diferencias estadísticas significativas de manera tal que tanto hombres como mujeres presentan similares niveles de desempeño laboral.

Tabla 5. Matriz de correlación entre los puntajes de las escalas de inteligencia emocional y el desempeño académico docente

Variables	Asistencia y puntualidad r.	Promoción del aprendizaje r.	Evaluación Aprendizaje r.	Aprendizaje Grupal r.
CM	0.46 ***	0.45 ***	0.43 ***	0.42 ***
AS	0.32 ***	0.43 ***	0.34 ***	0.28 ***
AC	0.74 ***	0.54 ***	0.41 ***	0.47 ***
AR	0.47 ***	0.56 ***	0.50 ***	0.50 ***
IN	0.35 ***	0.37 ***	0.24 ***	0.36 ***

CEIA	0.52 ***	0.57 ***	0.47 ***	0.50 ***
EM	0.15 *	0.25 ***	0.27 ***	0.19 **
RI	0.36 ***	0.52 ***	0.36 ***	0.31 ***
RS	0.30 ***	0.38 ***	0.37 ***	0.31 ***
CEIE	0.35 ***	0.45 ***	0.38 ***	0.33 ***
SP	0.36 ***	0.42 ***	0.34 ***	0.40 ***
PR	0.44 ***	0.41 ***	0.38 ***	0.43 ***
FL	0.36 ***	0.41 ***	0.35 ***	0.29 ***
CEAD	0.47 ***	0.51 ***	0.46 ***	0.49 ***
TL	0.46 ***	0.50 ***	0.42 ***	0.46 ***
CI	0.29 ***	0.26 ***	0.27 ***	0.42 ***
CEME	0.43 ***	0.43 ***	0.39 ***	0.51 ***
FE	0.44 ***	0.43 ***	0.39 ***	0.51 ***
OP	0.50 ***	0.58 ***	0.48 ***	0.51 ***
CEAG	0.51 ***	0.63 ***	0.49 ***	0.51 ***
CE TOTAL	0.53 ***	0.60 ***	0.50 ***	0.54 ***

* Significativo $p < 0.05$

**Significativo $< p 0.01$

*** Significativo $p < 0.001$ N = 55

Interpretación:

El análisis de las correlaciones entre los componentes de la inteligencia emocional y las escalas del desempeño académico docente, permite notar que existen correlaciones estadísticas significativas y positivas en todos los casos.

Tabla 6. Matriz de correlación entre los puntajes de las escalas de inteligencia emocional y el desempeño académico docente

Variables	Materiales	Programación
	educativos	Curricular
CM	0.41 ***	0.47 ***
AS	0.35 ***	0.41 ***
AC	0.47 ***	0.55 ***
AR	0.48 ***	0.58 ***
IN	0.27 ***	0.42 ***

CEIA	0.49 ***	0.59 ***
EM	0.24 ***	0.23 ***
RI	0.41 ***	0.41 ***
RS	0.36 ***	0.35 ***
CESE	0.41 ***	0.37 ***
SP	0.33 ***	0.42 ***
PR	0.43 ***	0.48 ***
FL	0.36 ***	0.36 ***
CEAD	0.47 ***	0.53 ***
TL	0.39 ***	0.50 ***
CI	0.32 ***	0.28 ***
CEME	0.41 ***	0.44 ***
FE	0.49 ***	0.55 ***
OP	0.47 ***	0.58 ***
CEAG	0.53 ***	0.61 ***
CE TOTAL	0.54 ***	0.61 ***

* Significativo $p < 0.05$

** Significativo $p < 0.01$

*** Significativo $p < 0.001$ N = 55

Interpretación:

El análisis de las correlaciones entre los componentes de la inteligencia emocional y las notas de los cursos, permite notar que existen correlaciones estadísticas significativas y positivas en todos los casos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados encontrados nos indican que la escala de desempeño académico docente, alcanzó coeficientes de correlación ítem test significativos, así como valores de confiabilidad adecuados, resultados que nos permiten afirmar que la prueba es confiable, igualmente el análisis de la prueba de inteligencia Emocional alcanzó valores significativos confirmando su confiabilidad.

En lo que se refiere a la validez, esta se realizó la validez de constructo, que se efectuó a través del análisis factorial exploratorio, aplicando el método de los componentes principales, permite observar que la escala de calidad académica presenta una medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin que asciende a 0.79; el cual puede clasificarse como adecuado. Además, presenta un test de esfericidad de Bartlett cuyo valor denota que la matriz de correlaciones entre áreas es significativa. para el caso de la escala de evaluación de profesores la varianza explicada es del orden del 70%. Estos hallazgos indican que la escala tiene validez de constructo.

De acuerdo a estos resultados la prueba es válida y confiable y por lo tanto se puede utilizar en el ámbito local, tal como se ha hecho en esta oportunidad. Por otra parte, podemos afirmar que la prueba puede ser utilizada ya por cualquier investigador o evaluador que necesite medir el desempeño profesional de los docentes.

Daniel Goleman, manifiesta: "Las aptitudes emocionales se arraciman en grupos, cada uno basado en la facultad de inteligencia emocional subyacente. Esas facultades de inteligencia emocional subyacentes son vitales para que alguien adquiera efectivamente las

aptitudes necesarias para triunfar en el trabajo". En lo que respecta a las correlaciones realizadas entre las variables de estudio (Inteligencia Emocional y Académico Profesional Docente) encontramos que existen correlaciones estadísticas significativas y positivas en todos los casos por lo que, sin duda estas dos variables están muy unidas siempre.

Daniel Goleman, dice: "En general, no obstante, son muchas más las similitudes que las diferencias. Algunos hombres son tan empáticos como la más sensible de las mujeres, mientras que hay mujeres tan capaces de soportar el estrés como el hombre más flexible.

En realidad, en promedio, las fortalezas y debilidades de hombres y mujeres se compensan en los puntajes generales, de modo que, en función de la inteligencia emocional total, no hay diferencias entre los sexos" en el análisis de las comparaciones realizadas entre los profesores de acuerdo al sexo respecto de la Inteligencia Emocional los resultados indican que básicamente no existen diferencias significativas. Estos resultados no hacen sino confirmar los puntos de vista de Goleman. Por otra parte, las comparaciones realizadas sobre el Desempeño Académico Docente los resultados indican que no existen diferencias estadísticas significativas. Estos resultados indicarían que en general los profesores tienen igual rendimiento laboral.

Considero que el presente estudio es un primer intento de entender y explicar la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito laboral y los resultados no pueden ser más claros en tanto las correlaciones se producen en todos los aspectos de la actividad laboral de los docentes.

Estos hallazgos nos deben reafirmar en la idea de que los maestros deben contar necesariamente con una sólida formación emocional en tanto son las personas que van a ser co-responsables en la educación de la niñez peruana.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

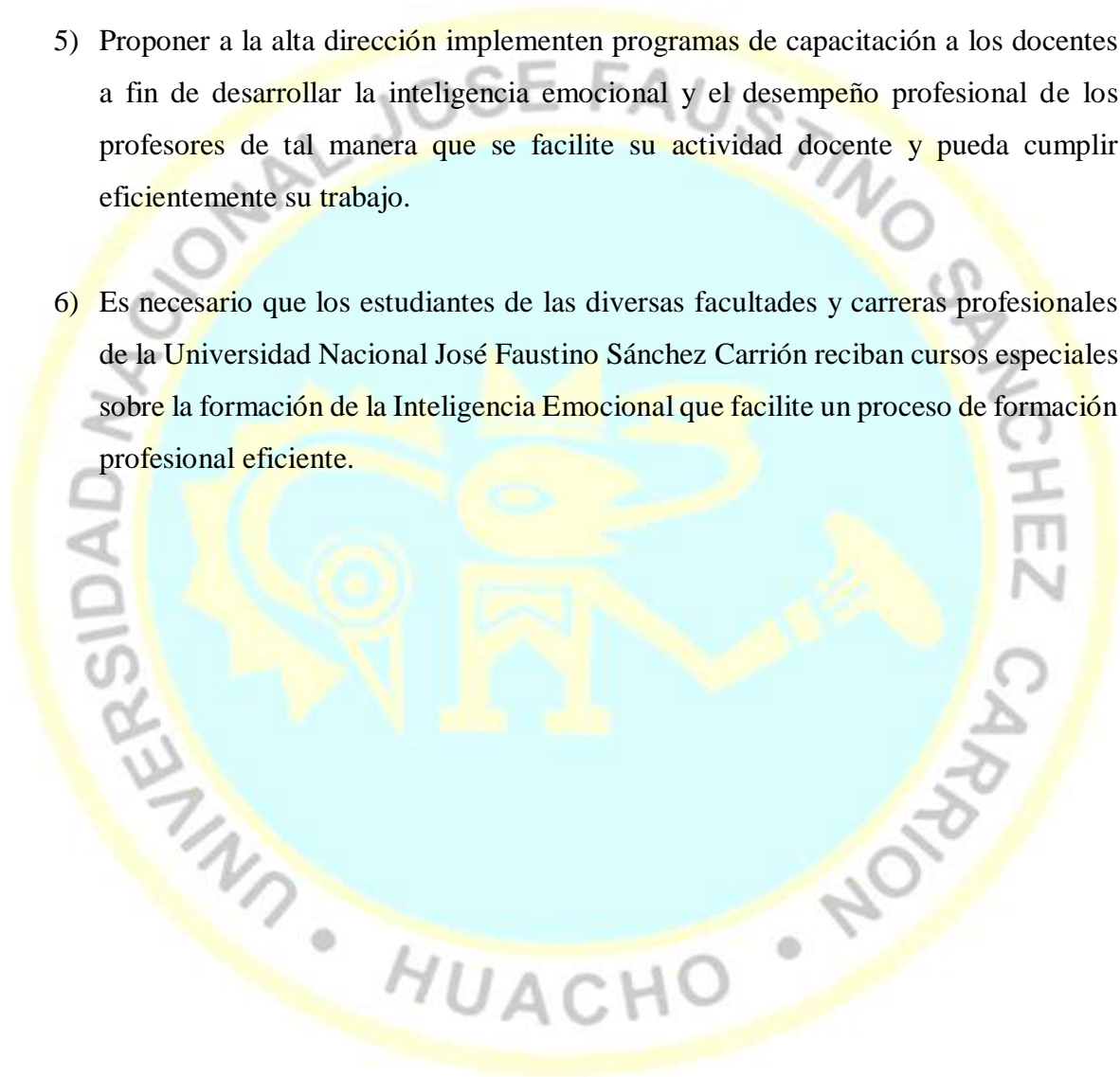
6.1 Conclusiones

- 1) La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los docentes.
- 2) Existen correlaciones estadísticas significativas y positivas entre las sub escalas de la inteligencia emocional y las sub escalas desempeño profesional docente.
- 3) No existen diferencias estadísticas significativas entre los profesores y las profesoras en la de inteligencia emocional. los varones y las mujeres presentan niveles similares de motivación, salvo en la escala de relaciones sociales.
- 4) No existen diferencias estadísticas significativas entre los profesores y las profesoras en la escala de desempeño profesional docente.

6.2 Recomendaciones

- 1) Efectuar nuevos estudios con las pruebas trabajadas a fin de estandarizarlas a nivel nacional., lo que permitiría su utilización en todo el país.
- 2) Realizar investigaciones experimentales que determinen las condiciones en que se desarrollan altos niveles de inteligencia Emocional entre los docentes en tanto son los responsables de la educación de miles de niños peruanos.

- 3) Estudiar experimentalmente bajo qué condiciones se pueden desarrollar adecuadas estrategias laborales entre los docentes de los diferentes niveles educativos.
- 4) Realizar estudios que, de manera experimental, determinen el impacto de la inteligencia emocional y el desempeño académico docente sobre el rendimiento académico de los estudiantes de las diferentes escuelas profesionales.
- 5) Proponer a la alta dirección implementen programas de capacitación a los docentes a fin de desarrollar la inteligencia emocional y el desempeño profesional de los profesores de tal manera que se facilite su actividad docente y pueda cumplir eficientemente su trabajo.
- 6) Es necesario que los estudiantes de las diversas facultades y carreras profesionales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión reciban cursos especiales sobre la formación de la Inteligencia Emocional que facilite un proceso de formación profesional eficiente.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Amado, C., & Paz, K. (2016). *LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO UNO DE LOS FACTORES BÁSICOS EN LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUNTER AREQUIPA 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Borsic, Z., & Riveros, A. (2017). *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, (pág. 18). México.
- Correa, K., El Khatib, S., & Farías, C. (2016). *La inteligencia emocional en el proceso de selección de personal de una empresa de alimentos*. Tesis, Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Díaz, J. (2010). *Influencia del Programa de Control Interno “CAMINO AL EXITO”, basado en el Pensamiento Estratégico, en la gestión administrativa de la Institución Educativa PNP. Mariano Santos Mateos” - Trujillo – 2009*. Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote, Perú.
- Estrada, L. (s.f.). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Flores, G. (2017). Tesis de Maestría, Lima, Perú.
- Gonzalez, M., Hernández, R., Reyna, J., & Rodríguez, L. (2005). *PERCEPCIÓN DE LA MOTIVACIÓN DE LOS ASESORES EN EL CENTRO ATENCIÓN TELEFÓNICA (CAT) DE LIVERPOOL*. Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.
- Jara, M. (2014). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.

Rivera, A., & Soza, E. (2016). *PRÁCTICA DE VALORES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN LA DOCENCIA DEL INSTITUTO RUBÉN DARÍO, COMUNIDAD EL RINCÓN, MUNICIPIO DE TERRABONA DEPARTAMENTO DE MATEGALPA, II SEMESTRE, 2015*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa.

Rojas, P. (2014). LA EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE DEBE SER CONSTRUCTIVA. *CONGRESO INTERNACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE*. Temuco. O

Santizo, A., & Chumil, N. (2006). *“La inteligencia emocional en padres y su incidencia en el manejo de sentimientos en relación a su hijo de 3 a 6 años con retraso mental, que asiste al Instituto Neurológico de Guatemala*. Tesis de Licenciatura, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Valdés, H. (s.f.). *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba*.

7.2 Fuentes bibliográficas

Dongil, E., & Cano, A. (2014). *Habilidades sociales*. Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill.

7.3 Fuentes hemerográficas

Gibbs, N. (8 de octubre de 1995). Las emociones y no el coeficiente intelectual pueden ser la base de la inteligencia humana. *El País*.

Martínez, G., Guevara, A., & Ornelas, M. (julio - diciembre de 2016). El desempeño docente y la calidad educativa. (U. A. de, Ed.) *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.

Palma, A., Izaguirre, R., Bejar, E., Claver, S., & Santoya, V. (2012). El perfeccionamiento de la evaluación profesoral: garantía de calidad para la educación médica superior. *Revista Médica Multimed*, 16(1).

7.4 Fuentes electrónicas

de la Colina, J. (16 de marzo de 2011). *recursoshumanosblog*. Obtenido de <https://recursoshumanosblog.wordpress.com/2011/03/16/administracion-de-recursos-humanos-talento-humano-2/>

Bonilla, M. (27 de noviembre de 2011). *Autoayuda con la ciencia*. Obtenido de <http://psicologiamh.blogspot.com/2011/11/que-dice-tu-cerebro-corazon-y-estomago.html>

ClubEnsayos. (21 de enero de 2013). *ClubEnsayos*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/El-Recurso-Humano-En-Las-Organizaciones/511871.html>

Coloma, M. (2008). *future & sport.consultores s.l*. Obtenido de http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/informacion/kiroleskola/eu_kirolesk/adjuntos/3_I.%20Emocional_introduccion.pdf

comunicacoach. (4 de agosto de 2011). *comunicacoach*. Obtenido de <https://comunicacoach.blogspot.com/2011/08/por-que-inteligencia-emocional.html>

EUPG UNFV. (2014). Obtenido de <http://www.unfv.edu.pe/eupg/index.php/maestrias/humanidades-y-ciencias-sociales/gestion-y-administracion-de-la-educacion>

Gimeneo, A. (2012). *psicologiaymente.com*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/clinica/tecnicas-de-control-emocional>

Islas, O., & Arribas, A. (29 de mayo de 2017). *fondea etcétera*. Obtenido de <https://www.etcetera.com.mx/archivo/alvin-toffler-y-las-ciencias-de-la-comunicacin/>

psicopsi.com. (2011). Obtenido de <http://www.psicopsi.com/Gestion-apoyada-en-la-inteligencia-emocional>

Recursos humanos.com. (s.f.). *Recursos humanos.com*. Obtenido de
<http://www.losrecursoshumanos.com/la-inteligencia-emocional-en-la-organizacion/>

Regarder, B. (s.f.). *Psicología y Mente*. Obtenido de
<https://psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional>

Sánchez, C. (26 de noviembre de 2014). *Ética*. Obtenido de
http://sanchezgalegos.blogspot.com/2014/11/unidad-i_26.html

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/12780/Capitulo1.pdf>



ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO

Inventario de Inteligencia Emocional

Autores: Sojo y Steinbeck (2002)

Estimado docente:

En las páginas siguientes encontrará una serie de frases, respecto a las cuales debe expresar su nivel de acuerdo, las opciones de respuesta son las siguientes:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Seleccione la opción que mejor describa su nivel de acuerdo respecto a cada frase.

N°	Ítem	Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Percepción y expresión de emociones						
01	Estoy molesto por algo me tomo el tiempo necesario para calmarme y pensar en la mejor acción a tomar.					
02	La mayoría de las veces estoy consciente de cuáles son mis acciones.					
03	Me molesto tanto con algunas personas que desearía pegarles.					
04	Cuando hay mucho trabajo animo a mis compañeros para seguir adelante.					
05	Me doy cuenta fácilmente cuando mis amigos están tristes.					
06	Tomo las decisiones pensando en las consecuencias negativas que puede tener sobre las otras personas.					
07	El miedo puede tener una función Cuando adaptativa.					
08	Me siento apenado cuando expreso mis sentimientos.					
09	Cuando las cosas no salen bien siento que he fracasado.					
10	Usualmente hago lo posible por entender qué motivos tienen las otras personas para comportarse como lo hacen.					

11	Usualmente hago lo posible por entender qué motivos tienen las otras personas para comportarse como lo hacen.					
12	Sé cómo me comporto frente a cada emoción que experimento.					
13	Si mis vecinos hacen demasiado ruido se los hago saber de la mejor manera.					
14	En las reuniones de trabajo siempre hago que los demás miembros se animen a participar.					
15	Cuando estoy angustiado(a) sé exactamente por qué.					
16	Me desanimo fácilmente cuando las cosas no salen como esperaba.					
17	Frecuentemente planifico mi vida familiar sin pensar en lo que los otros en mi casa puedan sentir.					
18	Cuando mis amigos están molestos yo logro calmarlos.					
19	Al intentar expresar mis emociones, me cuesta encontrar las palabras adecuadas para describirlas.					
20	Se me hace fácil darme cuenta del estado emocional de alguien al escuchar su tono de voz.					
21	Tomo en cuenta el estado de ánimo de mi grupo de trabajo antes de pedirles que hagan algo.					
22	Con frecuencia me doy cuenta cómo se sienten los demás respecto a mí.					
23	En las reuniones con mis amigos hago todo lo que pueda para que se sientan bien.					
24	Las personas son más creativas cuando están de buen humor.					
25	Me sucede que estoy triste sin saber por qué.					
Dimensión 2: Uso de emociones para el mejoramiento de procesos cognitivos						
26	Cuando mis amigos están tristes no sé qué hacer para cambiar su estado de ánimo.					
27	Se me hace más fácil darme cuenta del estado emocional de alguien al ver su postura corporal.					
28	Suele sucederme que me siento molesto sin saber por qué.					
29	Me doy cuenta de lo que los demás están sintiendo al verlos a la cara.					
30	Algunas personas logran, en realidad, ponerme muy					

	furioso(a).					
31	Cuando las cosas salen mal en mi casa, soy yo quien anima a mi familia a seguir adelante.					
32	Generalmente puedo reconocer qué cosas desencadenan ciertas emociones en mí.					
33	Me dejo llevar por mis estados de ánimo cuando tomo decisiones.					
34	La furia es más intensa que la rabia.					
35	Cuando no obtengo lo que deseo me siento muy mal.					
Dimensión 3: Comprensión de emociones						
36	Me es difícil describir mis emociones y sentimientos.					
37	Cuando estoy en una discusión que se torna fuerte me calmo antes de seguir.					
38	La alegría deriva de una sensación de satisfacción y triunfo					
39	Generalmente logro ser paciente.					
40	Sé qué emoción estoy experimentando si me sudan las manos.					
41	Me cuesta mucho calmar a alguien si está molesto.					
42	Aunque las cosas estén saliendo mal, intento ser entusiasta sobre el futuro.					
43	Empleo mis señales emocionales para decidir a qué cosas prestarle atención.					
44	Me doy cuenta qué emoción estoy experimentando si me tiemblan las manos					
45	La separación de alguien querido genera angustia en las personas.					
46	Cuando estoy en una discusión que se torna fuerte algunas veces hago cosas de las que luego me arrepiento.					
Dimensión 4: Manejo de emociones						
47	Me doy cuenta fácilmente cuando mis amigos están molestos.					
48	Cuando mis padres están alterados yo logro calmarlos.					
49	La percepción de daño o peligro genera una acción de evitación.					
50	Con frecuencia pienso en cosas que no salieron bien en el pasado.					
51	Soy capaz de identificar mis emociones en diferentes circunstancias.					

52	Me siento frustrado cuando no puedo obtener lo que quiero.					
53	Usualmente me encuentro en problemas por tomar decisiones sin ponderar bien cómo afectarían a otras personas.					
54	Puedo captar el estado de ánimo de un grupo cuando entro en un lugar determinado.					
55	Cuando estoy triste sé el momento.					
56	El odio es una mezcla de rabia, asco y repulsión.					
57	Me altera fácilmente tener que esperar en una cola.					
58	Sé fácilmente cuando estoy sintiendo rabia.					
59	Ante la emergencia intento calmarme para ver las acciones más adecuadas.					
60	Cuando discuto con otras personas y éstas se alteran las calmo antes de seguir argumentando.					
61	El miedo es una emoción más intensa que el terror.					
62	Me doy cuenta fácilmente cuando me estoy enamorando.					
63	Empleo la información sobre las emociones de mis allegados como guía en la toma de decisiones.					
64	Cuando siento que me agreden suelo ser violento(a).					
65	El asco genera una reacción de evitación.					
67	Considero mi estado de ánimo a la hora de tomar decisiones.					
68	Puedo captar los sentimientos de alguien.					
69	Algunas emociones sirven como un mecanismo de protección.					
70	Me resulta fácil deshacerme de pensamientos desagradables.					

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
 ESCUELA DE POSGRADO

Escala de Evaluación del Desempeño Docente

Autor: Aliaga (2000)

Estimado docente:

En las páginas siguientes encontrará una serie de frases, respecto a las cuales debe expresar su nivel de acuerdo, las opciones de respuesta son las siguientes:

Excelente	Sobresaliente	Bueno	Regular	Algo deficiente	Deficiente	Muy deficiente
7	6	5	4	3	2	1

Seleccione la opción que mejor describa su nivel de acuerdo respecto a cada frase.

N°	Ítem	Calificación						
		7	6	5	4	3	2	1
Dimensión 1: Didáctica								
01	Comunica los objetivos a lograr, al inicio de la clase							
02	Se muestra ético y transmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes							
03	Realiza clases que promueven el interés del alumno por los temas tratados							
04	Nos felicita cuando mejoramos nuestro rendimiento							
05	Da explicaciones en clase fáciles de comprender							
06	Muestra dominio del contenido de la asignatura que enseña							
07	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo							
08	Da pautas para mejorar el rendimiento académico							
09	Es ordenado al realizar su clase							
10	Muestra disposición por comunicar nuevos descubrimientos relacionados con su asignatura							

11	Es receptivo(a) al diálogo con los alumnos								
12	Promueve el trabajo en equipo								
Dimensión 2: Personalidad									
13	Relaciona los contenidos de la asignatura con los de otros cursos								
14	Inicia y termina sus clases puntualmente								
15	Atiende las consultas fuera de clase								
16	Valora el progreso que ha tenido el alumno(a), respecto a su rendimiento anterior sin compararlo con los demás								
17	Hace un resumen de la clase al finalizar								
18	Es imparcial en sus relaciones con los alumnos								
19	Promueve la participación de los alumnos para lograr los objetivos propuestos								
20	Brinda orientación académica individual cuando el alumno(a) lo requiere								
Dimensión 3: Motivación									
21	En los exámenes y/o prácticas evalúa la comprensión y no sólo la memorización								
22	Cumple con los compromisos académicos que asume con los alumnos								
23	Está dispuesto a aclarar lo que no se entiende en clase								
24	Da instrucciones claras cuando asigna un trabajo								
25	Utiliza los resultados de las evaluaciones para revisar los temas en los cuales no se ha entendido bien								
26	Motiva a tener una actitud de investigación respecto a su materia								
27	Estimula la participación en clase								
Dimensión 4: Orientación									
28	Dedica más tiempo a los alumnos que necesitan orientación académica								
29	Satisface las expectativas académicas de los alumnos								
30	Da calificaciones académicas de acuerdo al mérito de los alumnos								
31	Sugiere actividades complementarias interesantes a realizar en clase								

32	Asigna lecturas y/o ejercicios útiles para la formación de los alumnos							
33	Al impartir la clase, el profesor mantiene la atención de los alumnos							
34	Enseña contenidos actualizados y pertinentes							



MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE EN LAS ESCUELAS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN, NEGOCIOS INTERNACIONALES Y TURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN- HUACHO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho - 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente en las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño académico docente en las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018.</p>	<p>Inteligencia Emocional</p>	<p>Percepción y expresión de emociones</p>	<p>Manejo de procedimientos.</p> <p>Manejo de principios y técnicas.</p>
				<p>Uso de emociones para el mejoramiento de procesos cognitivos</p>	<p>Comportamiento ético.</p> <p>Responsabilidad.</p>
				<p>Comprensión de emociones</p>	<p>Generación de expectativas.</p> <p>Participación en clases.</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
<p>a) ¿Qué diferencias existen entre el personal docente masculino y femenino de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018?</p> <p>b) ¿Qué diferencias existen entre el personal docente masculino y femenino de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacional y Turismo de</p>	<p>a) Establecer los niveles de desempeño académico que presenta el personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho –2018.</p> <p>b) Establecer los niveles de eficiencia en su desempeño académico docente del personal docente de las escuelas profesionales de</p>	<p>a) La inteligencia emocional del personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018.</p> <p>b) El desempeño profesional que presenta el personal docente de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo de</p>		Manejo de emociones	Atención a necesidades académicas particulares.
			Desempeño académico	Didáctica	Conciencia emocional. Confianza en uno mismo. Autoevaluación precisa.
				Personalidad	Autogestión Conciencia de uno mismo.
				Motivación	Comprender a los demás. Ayudar a los demás a desarrollarse. Aprovechar la diversidad.

<p>la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho – 2018?</p>	<p>Administración, Negocios Internacionales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho- 2018.</p>	<p>la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho- 2018.</p>		<p>Orientación</p>	<p>Autocontrol Adaptabilidad. Innovación.</p>
---	--	--	--	--------------------	---



Dra. Bernardita Ruth Padilla Delgadillo

ASESOR

Dr. Humberto Guillermo Villarreal Rodriguez
PRESIDENTE

M(a) Felicia Antonia Guerrero Hurtado
SECRETARIO

M(a) Felipa Hinner Hilem Apolinario Rivera
VOCAL

