

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°
20341 “MADRE TERESA DE CALCUTA”- SANTA MARIA –
HUAURA - 2021.**

PRESENTADO POR:

Luis Enrique Norabuena Obregón

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

ASESOR:

Dra. Herminia Efigenia de la Cruz Aquino

HUACHO – PERU

2021


Dra. Herminia De La Cruz Aquino
Docente UNJFSC

**RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°
20341 “MADRE TERESA DE CALCUTA”- SANTA MARIA –
HUAURA - 2021.**

Luis Enrique Norabuena Obregón

TESIS DE MAESTRIA

ASESOR

Dra. Herminia Efigenia de la Cruz Aquino

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

DEDICATORIA

A mis adorables hijos, Adriano y Samedy, los sentimientos y cariño mutuo que les profeso, llenan mi espíritu de alegría y las ganas de alcanzar mi superación y grandes metas que servirán de ejemplo y motivación para ustedes.

A mi querida esposa, fiel compañera de toda la vida, mi soporte emocional en esta dura lucha de vivir, sin su apoyo y comprensión no hubiera sido posible llegar a esta meta de superación profesional.

Luis Enrique Norabuena Obregón.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos maestros de la Escuela de Posgrado de mi Alma Mater, quienes gracias a su motivación inculcaron mi superación personal y profesional.

Mi agradecimiento a mi asesora de tesis, por su abnegada labor en la orientación, y culminación de esta investigación que hoy culmina con este galardón profesional.

Luis Enrique Norabuena Obregón

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitaciones del estudio	8
1.6. Viabilidad del estudio	9
	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Investigaciones Internacionales	10

2.1.2.	Investigaciones Nacionales	12
2.2.	Bases Teóricas	15
2.2.1.	Inteligencia emocional	15
2.2.2.	Las emociones	19
2.2.3.	La Inteligencia Emocional en los docentes	21
2.2.4.	Inteligencia emocional en educación.	25
2.2.5.	Inteligencia emocional en el aula	27
2.2.6.	El desempeño docente	28
2.2.7.	Factores del desempeño docente	31
2.2.8.	Indicadores del desempeño docente	33
2.3.	Bases Filosóficas	36
2.4.	Definiciones de términos básicos	38
2.5.	Formulación de las Hipótesis	41
2.5.1.	Hipótesis general	41
2.5.2.	Hipótesis específicas	41
2.6.	Operacionalización de variables	42

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1	Diseño metodológico	43
3.2	Población y Muestra	44
3.2.1	Población	44
3.2.2	Muestra	46
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.4.	Técnicas para el procedimiento de la información	47

3.5.	Estrategias para la prueba de hipótesis	47
3.5.1	Proceso de contraste de la hipótesis	47
MATRIZ DE CONSISTENCIA		49
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1	Análisis de los resultados	51
4.2	Contrastación de hipótesis	58
CAPÍTULO V		
DISCUSIONES		
5.1	Discusiones	62
CAPÍTULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1	Conclusiones	64
6.2	Recomendaciones	65
REFERENCIAS		66
ANEXOS		69

Índice de Tablas

Tabla 1	<i>Inteligencia emocional entre los profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”</i>	51
Tabla 2	<i>Conciencia social de los profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta</i>	52
Tabla 3	<i>Control y automotivación de los profesores de la Institución Educativa N° 20342 “Madre Teresa de Calcuta”</i>	53
Tabla 4	<i>Motivación de los profesores de la Institución Educativa N° 20342 “Madre Teresa de Calcuta.</i>	54
Tabla 5	<i>Desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta</i>	55
Tabla 6	<i>Roles en la enseñanza del docente de la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta”</i>	56
Tabla 7	<i>Orientación y habilidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta.</i>	57
Tabla 8	<i>Hipótesis General</i>	58
Tabla 9	<i>Hipótesis Específica 1</i>	59
Tabla 10	<i>Hipótesis Específica 2</i>	60

Índice de figuras

Ilustración 1	<i>Inteligencia emocional entre los profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”</i>	51
Ilustración 2	<i>Conciencia social de los profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”</i>	52
Ilustración 3	<i>Control y automotivación de los profesores de la Institución Educativa N° 20342 “Madre Teresa de Calcuta”</i>	53
Ilustración 4	<i>Motivación de los profesores de la Institución Educativa N° 20342 “Madre Teresa de Calcuta.</i>	54
Ilustración 5	<i>Desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta</i>	55
Ilustración 6	<i>Roles en la enseñanza del docente de la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta”</i>	56
Ilustración 7	<i>Orientación y habilidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “madre Teresa de Calcuta.</i>	57

RESUMEN

La presente investigación se planteó el objetivo principal de determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021., en torno a la hipótesis siguiente: Existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341. De una población de 21 docentes y administrativos, como es una institución educativa pequeña, se tomó el total de la población como muestra, es decir 21 personas entre jerárquicos y docentes, perteneciente a la Institución Educativa que cuenta con los niveles de primaria y secundaria.

Se tiene en cuenta que la inteligencia emocional del docente frente a un grupo se debe consolidar a la par de la calidad de la profesión, ya que los maestros realizan una labor más allá del simple cumplimiento del currículo y las repercusiones de ésta se manifiestan en las formas en que realiza su tarea y las relaciones que establecen con sus alumnos. Para conseguir la formación integral que se busca, el educador debe concientizar su función y buscar un desarrollo tanto profesional como personal. En esta investigación se presentan algunos aportes teóricos al respecto, que a la par de las evidencias empíricas recabadas, proporciona información sobre la necesidad de atender una formación más integral en el educador, considerando que a partir de un buen desarrollo personal del docente se lograrán mejores resultados educativos.

Palabras claves: Inteligencia emocional, desempeño docente, estudiantes.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between emotional intelligence and teaching performance in Educational Institution No. 20 341 “Mother Teresa of Calcutta” – Santa Maria – Huaura – 2021. based on the following hypothesis: There is a direct relationship between emotional intelligence and teaching performance in Educational Institution No. 20 341. From a population of 21 teachers and administrators, which is a small educational institution, the total population, i. e. 21 staff and teachers, belonging to the educational institution at the primary and secondary levels, was taken as a sample.

It takes into account that the emotional intelligence of the teacher towards a group must be consolidated at the same time as the quality of the profession, since teachers do more than just fulfill the curriculum, and the repercussions of this are manifested in the ways they perform their duties and the relationships they establish with their students. In order to achieve the comprehensive training sought, educators must become aware of their role and seek professional and personal development. This research presents some theoretical contributions in this regard, which, along with the empirical evidence collected, provides information on the need to attend to a more integral training in the educator, considering that from a good personal development of the teacher, better educational results will be achieved.

Keywords: Emotional intelligence, teaching perform

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito identificar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta” del distrito de Santa María en la provincia de Huaura, año 2021. La investigación parte de la problemática de la educación en lo que concierne a la enseñanza, es decir, la parte que corresponde al trabajo pedagógico del docente.

Es conocido que el docente de una institución educativa debe poseer cualidades que denoten equilibrio emocional; manejo de conocimientos, métodos y técnicas para brindar una enseñanza de calidad. No solamente deben tener una buena capacidad intelectual, se requiere, además, capacidad emocional, es decir, inteligencia emocional para conocer y manejar adecuadamente las emociones y percibir e interpretar las emociones de los demás (Goleman, 1999).

Sin embargo, se conoce que algunos docentes no poseen un adecuado nivel de inteligencia emocional que se expresa en deficiencias no solamente en su trabajo pedagógico sino en la carencia de un determinado nivel que sirva como ejemplo para que sus estudiantes también logren formarse emocionalmente de acuerdo a lo que se establece en todo aprendizaje académico. Es decir, el docente que presenta un nivel medio o normal de inteligencia emocional se considera emocionalmente estable porque maneja sus emociones en todo momento. Controla las emociones extremas de furia, cólera; depresión, etc. No obstante, en la institución educativa en donde se realizó la investigación hay docentes que presentan un nivel bajo de inteligencia emocional y, por lo tanto, no siempre controlan sus emociones, por

ejemplo, la furia.

En este sentido, es importante conocer el nivel de Inteligencia emocional de los docentes en la medida que esto es un factor que influye en el desempeño docente y en el clima escolar. En la formación integral de los estudiantes el cual, esto va repercutir para toda la vida. El cómo se enseña y el compromiso que se asume con la profesión elegida se deberá tener presente que se labora con niños y adolescente en formación escolar. Por lo tanto, los profesores de la Institución Educativa N° 20341, en quienes se viene demostrando un interés por mejorar su labor profesional, además se cuenta con directivos quienes apoyan el trabajo educativo asumiendo compromisos entre los integrantes de la comunidad educativa.

Para ello se ha estructurado en VI Capítulos, cada una de ellas obedeciendo a los lineamientos establecidos por la escuela de Posgrado de nuestra universidad

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las últimas décadas, la educación viene experimentando un interesante cambio de paradigma. Mientras que en los años noventa se orientaba fundamentalmente al desarrollo cognitivo y la adquisición de conocimientos, actualmente ha reconocido la enorme necesidad de concebir al ser humano como un todo integrado; es decir, por los aspectos cognitivos, afectivos y morales que interactúan permanentemente con el entorno.

En la práctica pedagógica cotidiana, la educación cobra un rol cada vez más necesario e integral. La actual crisis de valores, el aumento de conductas violentas, la falta de disciplina y motivación en los estudiantes, así como el incremento de actitudes discriminatorias e intolerantes, permiten repensar la función de los profesores y replantear los objetivos globales del sistema educativo. (Buitrón 2017)

Estas necesidades fueron claramente reflejadas en el informe de Jacques Delors de la UNESCO (1996), que propuso que la educación respondiera a las demandas sociales y fuera un mecanismo de prevención del conflicto humano. Este trabajo manifestaba la enorme preocupación por la incapacidad de las personas de convivir y tolerar las diferencias.

Desde los años 80 las investigaciones demuestran, irrefutablemente, la evidencia científica de la relación entre el trabajo docente y diversos trastornos de salud tanto a nivel biológico (problemas cardiovasculares, respiratorios, lumbalgias, cervicalgias,

preclampsia o úlcera de estómago, etc.) como psicológico (ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, reducción de la productividad, absentismo laboral, pasividad en la vida extralaboral, etc.), lo que repercute en un bajo desempeño frente a grupo, originando conflictos en el aspecto académico e interpersonal.

Es por ello que en este trabajo se pretende recabar información que permita analizar los problemas que se presentan debido a la falta de un buen desarrollo personal de los maestros, así como investigar sobre el interés y disposición que manifiestan para atender esta parte, reconociéndola como el primer paso para llegar a metas educativas propuestas; también se busca conocer el nivel de autoestima que reflejan los profesores frente al grupo, pues todo esto lleva a considerar la problemática que reclama la sociedad compleja que vivimos; ya no es suficiente con “que se enseñe”, ni “lo que se enseña”, es igual de imprescindible reflexionar en quién es esa persona que aprende y quién la que lo está formando. (Hernandez, 2017)

Existen por parte de las autoridades educativas criterios que no sólo deben acreditar los maestros a través de diversas evaluaciones, sino poniéndolos en práctica día a día, pues son ellos quienes tienen la gran que un buen desarrollo de competencias emocionales en los docentes fortalecerá su perfil profesional y favorecerá un buen desempeño frente a los alumnos.

La formación inicial y el desarrollo profesional de los maestros están indudablemente relacionados con sus formas de intervención en la práctica educativa cotidiana que realizan. Este es un tema al que se le ha puesto insuficiente atención, pues tradicionalmente se ha dado énfasis a los métodos, recursos didácticos, técnicas,

planes y programas que van actualizándose, así como reformas que entran en vigencia continuamente.

Para poder llevarlos a la práctica, se ofrece a los profesores cursos, capacitaciones, materiales y tecnologías cada vez más a la vanguardia; el maestro se esfuerza por cumplir los requerimientos oficiales tratando de empatarlos con sus múltiples funciones; sin embargo, aún se sigue percibiendo una gran necesidad: el desarrollo personal del docente. Sin éste, aún los mejores enfoques, planes, recursos, espacios y alumnos están en riesgo. Siendo el docente quien lleva a la realidad todas estas propuestas pedagógicas, habría que detenerse en analizar qué situación personal asume el ser humano que ejerce como educador, a la luz de los nuevos enfoques y exigencias educativas. (Hernandez, 2017).

A través de esta investigación se busca establecer la importancia y atención que se presta actualmente a la educación emocional en las instituciones educativas: su valor para la vida y formación de los alumnos y para su éxito personal y profesional, así como el esfuerzo que se ha estado haciendo en las instituciones educativas para potenciar este juego de competencias. Igualmente me interesa la percepción de las habilidades sociales de estos por parte de los agentes académicos y laborales. Ante todo, ello, determinaremos el origen de la inteligencia emocional como concepto y la evolución de la percepción del desempeño laboral. De esta manera se podrá comprobar cuáles han sido los criterios empleados para medir el intelecto humano y compararlos entre sí para poder preguntarnos de manera efectiva por el grado de validez de nuestras propias ideas actuales en la materia. Al tener una idea más clara de los esfuerzos que global e históricamente se han hecho en este campo, tendremos

una mejor posición desde la cual juzgar la calidad y cantidad de esfuerzo destinado tanto a la medición de la capacidad intelectual como de la capacidad de interacción.

En la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta, en el distrito de Santa María, no es ajeno a esta problemática vinculante que se da en todo el magisterio nacional, por ello es importante realizar la presente investigación para adoptar otras medidas que beneficien al maestro, al estudiante y a la propia institución educativa en el aspecto emocional que el estado ha olvidado implementarlo en el profesorado de nuestro país.

1.2 Formulación del problema

1.2.1.- Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta – Santa María – Huaura -2021?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre el control de las emociones y el desempeño docente en la Institución educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”- Santa María – Huaura – 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021?

1.3 Objetivos de la investigación:

1.3.1. Objetivo general:

Determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecer la relación que existe entre el control de las emociones y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” Santa María – Huaura - 2021.

Establecer la relación que existe entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” -Santa María – Huaura – 2021.

1.4. Justificación:

La inteligencia emocional y el desempeño de los docentes, es un factor muy importante para el logro de los objetivos educativos en cualquier institución, ello implica que el docente debe encontrarse emocionalmente estable para el correcto desarrollo de sus actividades, es aquí donde las emociones se convierten en un aspecto muy importante dentro de su labor diaria, porque determinan como nos comunicamos, nos comportamos y respondemos ante diversas situaciones en la vida diaria familiar, social y laboral, estas emociones en conjunto forman la inteligencia emocional.

En esta investigación, el análisis realizado indica que la inteligencia emocional permite el logro de los objetivos tanto institucionales, del profesorado y la de los estudiantes, por otro lado, esta investigación se justifica ampliamente porque se observa un problema de satisfacción en los docentes, manifestándose en su desempeño profesional y relacionado a factores asociados a la inteligencia emocional, como son la capacidad de motivarse a uno mismo, el reconocimiento de las emociones ajenas y el control de las relaciones.

Justificación teórica

La investigación se justifica teóricamente porque pone al alcance de la comunidad académica un bagaje amplio, detallado y actualizado sobre las variables de estudio, inteligencia emocional y desempeño docente, en el caso de la inteligencia emocional se considera como teoría base a la teoría de Goleman (1995) que define a la inteligencia emocional como “la capacidad para reconocer nuestros

sentimientos y los sentimientos de los demás, así como el conocimiento para manejarlos” (p. 18) y para la variable desempeño docente a la teoría de Maslow (1954) que lo define como “una actividad social, que está influenciado por las necesidades del individuo, que están jerarquizadas a partir de las fisiológicas hasta la etapa más alta de la autorrealización” (p. 284).

Justificación práctica

La presente investigación pretende contribuir aportando una serie de recomendaciones sobre la inteligencia emocional para mejorar el desempeño laboral de los docentes, la aplicación de los aportes de la teoría de la inteligencia emocional aplicada a la empresa mejorara el desempeño de los docentes en sus diferentes factores como la práctica diaria de los docentes, las condiciones sociales en las cuales desarrollan sus labores y las condiciones materiales es decir si trabajan en las condiciones mínimas para poder desarrollar un adecuado trabajo con los estudiantes. Bajo esta premisa los resultados a los que llega la investigación se ponen al alcance de la institución educativa las estrategias que permiten dar solución a la problemática encontrada en el lugar donde se desarrolló la investigación; dichas alternativas fueron producto de los resultados obtenidos en el estudio y de la contrastación de informaciones teóricas y de datos recogidos de la realidad.

Justificación metodológica

Se pone al alcance de la comunidad investigadora un programa de inteligencia emocional basada en capacitaciones en función de los objetos de la realidad de estudio y la estandarización de un instrumento de recolección de datos, para medir el desempeño laboral de los docentes. La investigación fue

sometido a una prueba piloto para la obtención de los datos necesarios y suficientes para realización la confiabilidad bajo el estadístico alfa de Cronbach, determinándose que dicho instrumento goza de validez y confiabilidad, lo que permite la recolección de datos para el análisis de los resultados y conclusiones de la investigación.

Justificación social

La trascendencia de la investigación está vinculada a que se utilicen los distintos recursos para el trabajo efectivo, tanto por docentes y todos los que integran la comunidad educativa N° 20341 del distrito de Santa María. Para su concreción debe utilizarse materiales bibliográficos accesibles, capacitaciones y otros que promuevan la motivación en el desempeño profesional de los docentes, así como promover charlas psicológicas en el aspecto emocional que oriente las actitudes de nuestros profesionales

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

Esta investigación está limitada a determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María - Huaura – 2021.

Delimitación temporal

Esta investigación se realizará entre junio y setiembre del presente año 2021.

Delimitación teórica

El marco teórico está relacionado a los fundamentos que sustentan los principios básicos de la inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente.

1.6. Viabilidad del estudio

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

Evaluación Técnica

Este proyecto formulado tiene todos los elementos necesarios para su desarrollo, de acuerdo a los requerimientos de la Escuela de Postgrado.

Evaluación presupuestaria

El presupuesto de inversión está debidamente garantizado por el investigador.

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

En tanto el presente trabajo de investigación es gran envergadura y como cualquier otra, requiere de una fuerte inversión económica, sin embargo, no se cuenta con un financiamiento externo, sino únicamente con los recursos económicos del investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones Internacionales

Sastre (2014) en su tesis *“El desgaste profesional y la inteligencia emocional en la acción profesoral”* realizada en la Universidad de Granada de España para obtener el grado de Doctor en educación, cuyo objetivo fue averiguar los factores de la aparición del síndrome de desgaste profesional entre los docentes de educación secundaria de Ceuta y analizar la influencia de la inteligencia emocional, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 523 docentes de secundaria, concluye que:

Gran porcentaje de los profesores de educación secundaria han indicado que han sentido desgaste profesional, también conocido como síndrome de burnout. La mayoría de docentes no tienen constancias de las consecuencias físicas del síndrome como ansiedad, cansancio, dolores o problemas anímicos, lo cual dificulta el tratamiento de estos síntomas. Según las conclusiones de Sastre hay una relación curvilínea entre los factores de la edad y el desgaste laboral. La inteligencia emocional desempeña un rol importante para combatir el desgaste laboral, ya que, por medio de ciertas habilidades sociales, tal como la motivación y la empatía se obtienen estrategias de afrontamiento y supresión de pensamientos relacionados con el burnout.

Allen (2014) en su tesis *“Relación entre la inteligencia emocional de los profesores y el logro académico de los estudiantes”* “Relationship between the

emotional intelligence of teachers and student academic achievement” realizada en la Universidad de Kentucky, Estados Unidos, para obtener el grado de doctor en educación universitaria, cuyo objetivo fue conocer la relación entre la inteligencia emocional de los profesores y el logro académico de los estudiantes de matemáticas del sexto grado, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 15 docentes de matemáticas del sexto grado y 717 estudiantes, concluye:

El proceso de evaluación de los docentes está cambiando en toda la nación. La educación ha llegado a un momento en el tiempo donde las investigaciones deben hondar en los atributos específicos de los docentes exitosos y como estos atributos están correlacionados con los resultados de los estudiantes. Las relaciones interpersonales, la autoconciencia y el manejo del estrés son capacidades que sirven como indicadores para mejorar el desempeño docente.

Pérez (2013), realizó un estudio sobre “*La inteligencia emocional y el estrés laboral en supervisores, subgerentes y gerentes que laboran en diferentes entidades bancarias*”. La investigación fue de campo, con diseño no experimental de tipo transaccional correlacional, y su propósito fue determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en supervisores, subgerentes y gerentes que laboran para el momento de estudio en las entidades bancarias de Maracaibo. El muestreo fue no probabilístico, de tipo intencional, se aplicaron dos instrumentos, el Test de inteligencia emocional de Zuleta y la escala de estrés en el trabajo de Salón de Bustamante y Romero García, validado por el centro de investigación de la Universidad de los Andes (1996), y presentó una confiabilidad de 0,81 por medio del cual se llevó a cabo el análisis estadístico utilizando una prueba no paramétrica Rho

de Spearman a un nivel de 0,05 y análisis con medidas de tendencia central y de dispersión. Se comprobó que el nivel de inteligencia emocional era promedio en el personal, encontrándose necesario aplicar estrategias para mejorar la misma y favorecer las metas laborales. Este estudio permitió visualizar la importancia que tiene la evaluación de la inteligencia emocional como variable, a fin de identificar lineamientos de acción en cuanto al manejo o la habilidad para manejar las emociones y que aporten valor organizacional.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Coronel y Ñaupari (2011), se plantearon *determinar la relación existente entre inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo*. El diseño descriptivo correlacional, basado en una sola muestra de estudio, conformada por 70 docentes de las 14 Escuelas Académicas Profesionales, a las cuales se aplicó el Inventario de Inteligencia Emocional de Bar-On (adaptado de Ugarriza y Pajares), para evaluar los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo de estrés, y estado de ánimo general; y una Ficha de Observación del Desempeño Docente en el Aula, considerando aspectos como la capacidad profesional y la capacidad personal. Los resultados indicaron que el 92,8% de docentes tiene una Inteligencia Emocional en general, muy desarrollada (Alta) y una capacidad emocional adecuada (Promedio); del mismo grupo, el 94,3% tiene un desempeño docente excelente (Muy Alto) y un desempeño docente calificado (Alto). Así, la aplicación de la prueba r de Pearson, con $(\alpha)=0,01$ (un centésimo), muestran una correlación directa. Por tanto, se constató que

existe una correlación alta, directa y significativa entre las variables inteligencia emocional y desempeño docente en el aula, en la Universidad Continental de Huancayo.

Zapana (2013) en su tesis *“Relación de la gestión administrativa con el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Pusi de la provincia de Huancané año 2013”* realizada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca para optar el grado de Magister en educación, cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la calidad de la gestión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias del distrito de Pusi, realizada con un diseño descriptivo correlacional en una muestra conformada por 40 docentes, concluye:

La gestión administrativa tiene un impacto en las relaciones interpersonales de los docentes, cuando ésta se da de manera asertiva demostrando interés en el bienestar de los docentes de la institución, brindando un ambiente donde puedan tener un espacio de esparcimiento durante los intercambios de hora, ya que la presión que ejerce el manejo de aula durante horas prologadas produce un desgaste mental que se proyecta en una baja en el desempeño laboral.

Varas (2014) en su tesis *“Inteligencia emocional y clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo ”* realizada en la Universidad Privada Antenor Orrego para obtener el título de licenciado en Psicología, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 108 docentes de una institución

educativa estatal, concluyo:

El clima organizacional guarda una relación directa y altamente significativa con la inteligencia emocional. Asimismo, el autor expresa que el buen manejo de la inteligencia emocional es un factor retroalimentativo, ya que los miembros de una organización se hallaran mejor dispuestos y con mejor actitud hacia sus compañeros.

Aroni (2015) en su tesis "*Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación Superior. Ayacucho, 2015*" realizada en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en psicología educativa, cuyo objetivo fue determinar el grado de inteligencia emocional y su relación con el desempeño docente en el Instituto de educación superior pedagógico público Filiberto García Cuellar de Coracora, realizada con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra conformada por 40 docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Filiberto García Cuellar de Coracora, concluyo:

Existe moderada relación entre el desempeño laboral y la inteligencia emocional en los docentes de educación superior con un coeficiente de correlación de 0,572 que se ubica en el nivel de moderada correlación según Tau B de Kendall, aplicado en dicha tesis. Por lo cual es importante fomentar el manejo de las emociones y fortalecer el currículo docente.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1. Inteligencia emocional

En el contexto social de los años noventa, surgió el concepto de inteligencia emocional. Esta explicó ciertos aspectos del comportamiento humano

asociados a la inteligencia, pero que no respondían exclusivamente al aspecto cognitivo, sino que implicaban también a las emociones.

En 1990, Mayer y Salovey fueron los primeros en acuñar el término de “inteligencia emocional”, definiéndola como “la forma de inteligencia social que implica la capacidad de supervisarse a uno mismo y a otros, sus sentimientos y emociones, para diferenciar entre ellos y utilizar esta información para conducir el pensamiento y la acción”.

En otras palabras, la inteligencia emocional se entiende como una habilidad para reconocer, percibir y valorar las propias emociones, así como para regularlas y expresarlas en los momentos adecuados y en las formas pertinentes.

Ya Howard Gardner, en 1983, había planteado la no existencia de una inteligencia única fundamental para el éxito en la vida. Postulaba un amplio espectro de inteligencias con siete variedades claves, entre las que se incluían las inteligencias “intrapersonal” e “interpersonal”. Las tesis de Gardner abrieron, en cierto modo, el desarrollo de una línea que afirmaba la importancia de los elementos afectivos, emocionales y sociales en el desarrollo de la persona, así como en el éxito que pudiera obtener en su interacción con el entorno.

En 1990, Salovey incluyó las inteligencias personales de Gardner en su definición básica de inteligencia emocional. Señaló, asimismo, cinco capacidades fundamentales:

1. Conocer las propias emociones: reconocer un sentimiento mientras ocurre.
2. Manejar las emociones: manejar los sentimientos para que sean los adecuados.
3. Encontrar la motivación: ordenar las emociones al servicio de un objetivo mayor, desarrollando la capacidad de “automotivarse”.
4. Reconocer las emociones de los demás: la empatía.
5. Manejar las relaciones: manejar las emociones de los demás dentro del contexto interpersonal y social. Estas habilidades se relacionan al liderazgo y la eficacia interpersonal.

Posteriormente, en 2002, Goleman propuso un modelo de inteligencia emocional que incluyó cuatro aptitudes agrupadas en dos grandes tipos de competencias: la personal y la social. La primera impactaría directamente en el tipo de relación que uno entabla consigo mismo; en la segunda, la competencia social definiría el tipo de vínculos que se establecen con los otros. De forma esquemática, se presenta a continuación el contenido de cada uno de estos dominios:

1.- Competencias personales:

a. Conciencia de uno mismo: comprender profundamente las emociones, fortalezas y debilidades, valores y motivaciones. Se sustenta en el desarrollo de tres habilidades: la conciencia emocional, la valoración personal y la confianza en uno mismo.

b. Autogestión: regular los afectos y emociones para actuar con lucidez y claridad, según las demandas de cada situación. En tal sentido, además de la capacidad de regular la expresión de las emociones, se necesitan habilidades como la transparencia, la capacidad de adaptarse a entornos cambiantes y responder con iniciativa y optimismo, y la orientación hacia el logro a través del esfuerzo.

2.- Competencia social:

a. Conciencia social: ser capaces de comprender los sentimientos ajenos y tomarlos en cuenta durante el proceso de toma de decisiones. Se resalta el rol de la empatía, pero se requiere también del desarrollo de habilidades complementarias, como la facultad de tomar conciencia en la organización de los grupos humanos y la actitud de servicio.

b. Gestión de las relaciones: regular las emociones de las otras personas; inspirarlas y movilizarlas en la dirección adecuada. Para ello, resulta indispensable ser capaz de establecer vínculos auténticos y duraderos, gestionar los conflictos, y trabajar en equipo en favor de los cambios deseables.

La inteligencia emocional comprende y se desarrolla en cinco áreas fundamentales de habilidades (Alterio y Pérez, 2001):

Autoconocimiento Emocional. Reconocer un sentimiento mientras éste se presenta es la clave de la Inteligencia Emocional. La falta de habilidad para reconocer nuestros propios sentimientos nos deja a merced de nuestras emociones. Las personas con esta habilidad consiguen conducir

mejor sus vidas.

Control Emocional. Es la habilidad de lidiar con los propios sentimientos, adecuándolos a cualquier situación. Las personas que carecen de esta habilidad caen constantemente en estados de inseguridad, mientras que aquellas que poseen un mejor control emocional tienden a recuperarse más rápidamente de los reveses y contratiempos de la vida.

Automotivación: Dirigir las emociones para conseguir un objetivo es esencial para mantenerse en un estado de búsqueda permanente y para mantener la mente creativa para encontrar soluciones. Las personas que tienen esta habilidad tienden a ser más productivas y eficaces, cualquiera que sea su emprendimiento.

Reconocimiento de las Emociones Ajenas. La empatía es otra habilidad que construye autoconocimiento emocional. Esta habilidad permite a las personas reconocer las necesidades y los deseos de otros, permitiéndoles relaciones más eficaces.

Habilidad para las Relaciones Interpersonales. El arte de relacionarse es, en gran parte, la habilidad de producir sentimientos en los demás. Esta habilidad es la base en la que se sustenta la popularidad, el liderazgo y la eficiencia interpersonal. Las personas con esta cualidad son más eficientes en todo lo que dice relación con la interacción entre individuos. Son las "estrellas sociales". Las tres primeras habilidades se refieren a la Inteligencia Intrapersonal y las dos últimas a la Inteligencia Interpersonal.

2.2.2. Las emociones

Rodríguez (2002) la palabra emoción se deriva de la palabra latina *amoveré* que significa remover, agitar o excitar. Los seres humanos experimentan una variedad de sentimientos o emociones que en algunos momentos no pueden diferenciar porque se entremezclan unos con otros.

Aristóteles (84-322 a.c) “Son fuente del deseo y pasión, cuando están bajo control de la razón, son la base de las virtudes morales como el coraje y el temperamento” Darwin (1872) “cuando los gestos de personas de distintas culturas reflejan, ante una misma emoción, los mismos movimientos corporales o expresiones, entonces se puede inferir que dichos gestos son innatos o instintivos. James (1890) ...los cambios que ocurren en el cuerpo son el resultado directo de la percepción de un estímulo, y la emoción es lo que se siente dichos cambios están ocurriendo”

Freud (1905) “la expresión de las emociones es el ejemplo más común de la influencia de los procesos anímicos sobre el cuerpo. Estos cambios corporales sirven a los demás para deducir dichos procesos, confiándose más en ellos que en las palabras dichas por propia persona.”

Gardner (1983) “... se han encontrado evidencias preliminares de la existencia de sus mecanismos neurológicos distintos que administran las emociones: los que manejan los accesos al estado interno del sentimiento, ya sea este voluntario o involuntario, y los que gestionan la capacidad para expresarlos a otros”

Remachandran (2003) “... la mayor parte de nuestro comportamiento estaría gobernado por un conjunto de motivos y emociones sobre los cuales apenas

tenemos conciencia. Al final nuestra vida consciente sería una elaborada post-racionalización de acciones que en realidad se hicieron por otras razones.”

Las emociones han sido analizadas por alguno de los principales filósofos del mundo, incluidos Aristóteles, Descartes y Spinoza. Para Aristóteles, quien desde su perspectiva funcionalista dijo que las emociones eran especie de evaluaciones cognitivas de acontecimientos, por lo tanto, la mayor parte del trabajo filosófico sobre las emociones ha sido cognitivo.

Sin embargo, Le Doux (1999) indica que, a principios de la década de 1980, los estudios sobre emoción, en particular los realizados sobre el condicionamiento clásico del medio empezaron a sugerir que el sistema límbico no daba una explicación adecuada del cerebro emocional.

Así tenemos: alegría, aceptación, miedo, sorpresa, pena, asco, rabia, anticipación; cada una de estas nos ayudan a adaptarnos a las demandas de nuestro ambiente, aunque de diferentes maneras.

2.2.3. La Inteligencia Emocional en los docentes

La inteligencia emocional en los docentes juega un papel preponderante no solamente porque es el educador, orientador y un claro ejemplo que sus alumnos deben seguir, sino también porque es un factor protector del estrés en lo profesional.

Definitivamente, convertirse en docentes emocionalmente inteligentes es un reto. Para que el docente se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará apto para capacitarse y adquirir herramientas metodológicas que le permitan realizar esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y

moralmente a estudiantes si no se encuentra con una estructura de valores claras, además de un cierto dominio de las propias emociones (Buitrón y Navarrete, 2008).

Ciertamente, un maestro emocionalmente inteligente debe percibir este movimiento afectivo, para dirigirlo de forma provechosa para el aprendizaje, basándose en su capacidad interpersonal y liderazgo (Buitrón y Navarrete, 2008).

Puesto que, un maestro motivador, conciliador y con buen sentido de humor tendrá un impacto positivo en sus alumnos. Por el contrario, un maestro poco tolerante, rígido y con escaso manejo anímico puede afectar negativamente el clima del aula. No solo demanda espacios y tiempos de capacitación y trabajo; también implica un compromiso que trasciende el plano laboral, comprendiendo el plano afectivo y personal. El mundo interno del maestro se mueve: debe crecer como persona, conocerse a sí mismo, y enfrentar sus miedos y conflictos (Buitrón y Navarrete, 2008).

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

Las habilidades de inteligencia emocional presentan efectos beneficiosos para el profesorado a nivel preventivo, como la capacidad para razonar sobre las emociones, percibirlas y comprenderlas, como habilidad intrínseca del ser humano, implica, en último término, el desarrollo de procesos de regulación emocional que ayudarían a moderar y prevenir los efectos negativos del estrés docente a los que los profesores están expuestos diariamente (Extremera y

Fernández-Berrocal, 2003).

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

En la actualidad, los profesores han de afrontar una posición diferente, nuevos retos y desafíos que poco tienen que ver con los de décadas anteriores. Aspectos como la falta de disciplina del alumnado, problemas de comportamiento, el excesivo número de alumnos, la falta de motivación por aprender, la apatía estudiantil por realizar las tareas escolares encomendadas y el bajo rendimiento se han convertido en importantes fuentes de estrés para el profesorado que afectan a su rendimiento laboral (Durán, Extremera y Rey, 2001).

De modo que las consecuencias de esta situación, finalmente, no afectarán únicamente al profesional docente (por ejemplo, bajo bienestar psicológico, deterioro de las relaciones sociales), o a la organización en la que trabaja (por ejemplo., absentismo, abandono de la institución), sino que el alumno va a ser el directo receptor de un servicio de “baja calidad” en relación a algo esencial: su propia educación y/o formación como profesional (Extremera y Fernández-Berrocal, 2005).

Consecuentemente, debido a la ingente cantidad de factores que ocurren durante la práctica docente, resulta difícil atribuir a una o varias causas el síndrome del burnout docente y sus consecuencias. No obstante, se reconocen varios grupos de agentes que contribuyen a la aparición del estrés laboral en el profesorado.

Extremera y Fernández-Berrocal (2005), destacan estos factores en tres grandes grupos:

Factores que se sitúan en el contexto organizacional y social (por ejemplo, sobrecarga de trabajo; presiones temporales, escasez de recursos, etc.

Factores vinculados a la relación educativa (por ejemplo, escasa disciplina y mala conducta al alumnado, desmotivación estudiantil, falta de comprensión por parte de compañeros de trabajo).

Factores personales e individuales relacionado con variables inherentes del profesorado que influyen en la vulnerabilidad al estrés docente (por ejemplo, experiencia docente, autoestima, estilo atribucional, características de personalidad) (Doménech, 1995; Valero, 1997).

Al respecto, algunos trabajos recientes han encontrado evidencias de que una gestión adecuada de nuestras reacciones emocionales disminuye los niveles globales de estrés laboral del profesorado incluso cuando se controlan estresores típicamente organizacionales y del entorno de trabajo. Además, Mearns y Cain (2003) encontraron que profesores estadounidenses, tanto de secundaria como de primaria, con altas expectativas sobre la regulación de sus emociones negativas utilizaban más estrategias de afrontamiento activo para enfrentarse a las

situaciones laborales estresantes, experimentaban menos consecuencias negativas del estrés y sus puntuaciones en su realización personal por el trabajo eran mayores.

2.2.4. Inteligencia emocional en educación.

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

Parece fundamental, hoy más que nunca, el desarrollo de habilidades de la inteligencia emocional en nuestros alumnos, para sobrellevar no solo los contratiempos y la competitividad que desde la formación académica se les exige a nuestros estudiantes, sino también, y más importantes, si cabe para tener una vida plena y feliz, a la vez que sea exitosa, en el ámbito laboral, personal y social.

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

Debemos reconocer que las mejores técnicas de Estudio fracasan si el estudiante no encuentra suficiente motivación para concentrar su esfuerzo en

aprender y estudiar. La falta de capacidad para motivarse es causa bastantes fracasos académicos. Cuando los estudiantes se encuentran en consonancia entre lo emocional y el aprendizaje su memoria se intensifica y será mejor almacenada.

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

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

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

2.2.5. Inteligencia emocional en el aula

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

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

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

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

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

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

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

En concordancia con lo expuesto la escuela tiene en el presente siglo la responsabilidad de educar las emociones de los estudiantes. Según Valles, Arandiga (2000) la figura del profesor-tutor, en el contexto de la educación

cognitiva, conductual y emocional se relacionan como fundamental en el proceso educativo.

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

2.2.6. El desempeño docente

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

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

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

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

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

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

- 1) Comprender la conducta humana.
- 2) Estar bien informado y generar la enseñanza.
- 3) Tener espíritu creativo.
- 4) Aplicar la enseñanza cualitativa.
- 5) Motivar el aprendizaje sean significativos
- 6) Fluidez verbal.
- 7) Cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

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

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad en la que se realiza y en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda, con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando.

Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que, en lugar de ocupar su cátedra, se sienta sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo probo, selecto de mente y espíritu. Relación Docente – Alumno en las aulas de clase.

Los aprendizajes de los alumnos y alumnas en las aulas de clase dependen de la orientación y la calidad de las actividades y de su relación con el trabajo de los docentes, pues los roles que desempeñan cada uno de ellos influyen en los roles de los demás. Por ejemplo, cuando hacemos que, en el proceso de enseñanza y aprendizaje, los estudiantes aprendan un contenido ya elaborado,

en la mayoría de los casos estamos generando en ellos una actitud pasiva; en cambio, si promovemos el desarrollo de aprendizaje significativo estamos incentivando su participación activa y creativa.

2.2.7. Factores del desempeño docente

En esta investigación se define desempeño docente en el aula de clase, como el nivel de competencias que tiene el docente, según la evaluación que hacen los mismos docentes de los factores de desempeño que se estructuran el cuestionario de evaluación. Los factores de desempeño docente en las aulas de clase son los siguientes:

Didáctica. Es el manejo de procedimientos, principios y técnicas que pone en práctica el docente para lograr los objetivos de la asignatura bajo su dirección y responsabilidad. Es la accesibilidad que posee el docente para dejarse entender, con unacomunicación verbal y no verbal precisa, utilizando, además medios y materiales didácticos.

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

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

y contenidos de la clase.

Orientación. Se refiere al comportamiento del docente en dirección del apoyo que debe brindar en términos de llevar a cabo un proceso de consultoría según las necesidades y requerimientos de los estudiantes. Orientar y asesorar es parte de la exigencia académica, así como el abordaje sobre problemas de personalidad, salud y otros conflictos que entorpezcan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

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

2.2.8. Indicadores del desempeño docente

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

Rol Facilitador.

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

integradores. Dentro de esta perspectiva, Izarra, D., López,

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

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

Rol Planificador.

La función de planificador, como una dimensión del desempeño docente, se define como una capacidad integrativa, que demuestra el educador, para diseñar, proponer y aplicar proyectos educativos, con alternativas reales y viables a sus estudiantes, tomando en consideración los aspectos educativos, sociales y económicos. Dentro de este marco, Graterol (2001) hace el comentario siguiente:

El docente logrará sus objetivos, una vez que planifique las actividades que va a realizar. De lo anterior se infiere que es necesario que el docente planifique con antelación las actividades, que se perfeccione, estimule y trabaje cooperativamente a fin de que su acción sea más flexible y se desarrolle eficientemente. (p. 27)

De este modo, la planificación es concebida como un proceso real y posible; por esto, no deben planificarse estrategias didácticas y actividades que no puedan ser culminadas satisfactoriamente, para evitar sentimientos de culpa y frustraciones existenciales a los docentes y a los alumnos. Visto de esta forma, la planificación

debe partir, del programa de la asignatura, de su contenido y método de evaluación, con la finalidad de optimizar los logros de los objetivos, y favorecer el crecimiento personal de todos los involucrados en el proceso educativo. En referencia a la finalidad de la planificación, Spranger (1984) señala: Toda forma de enseñanza esconde para el educador la pregunta: ¿Cómo pongo en movimiento el conocer pensante? Y tras toda medida educativa en el sentido estricto se esconde esta otra: ¿Cómo pongo en movimiento el querer y hacer pensante? (p. 45). Dicho de otro modo, la planificación es modo responsable de asumir la tarea educativa.

Rol Investigador.

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

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

En relación con la importancia del proceso de investigación, como un elemento del desempeño docente, Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y

valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente a la investigación (p37).

Rol Orientador

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

Educar, requiere guiar, conducir, pero conducir desde dentro de la persona, desarrollando su moral autónoma, ayudando a formar actitudes que hagan de cada ser humano, la persona adecuada para vivir en sociedad y hacer de esa sociedad un lugar para vivir felizmente. Todo esto se puede lograr a partir de desarrollo de procesos educativos adecuados. La adecuación debe hacerse no sólo a las corrientes del momento, sino también y esto es aún más importante, debe adecuarse a la persona que se tiene que educar. Estas razones traen como consecuencia la necesidad de formarse teóricamente para luego poder aplicar en la práctica, los conocimientos adquiridos, pues bien se dice popularmente que nadie da lo que no tiene (p. 119)

2.3. Bases Filosóficas

Siendo la finalidad de la educación formar estudiantes emocionalmente competentes (capaces de reconocer y manejar sus emociones), y, por lo tanto, de relacionarse con los demás de forma adecuada y pacífica, surge el planteamiento de una educación emocional como forma de implicar al proceso educativo en la búsqueda de este logro.

La educación emocional comprende la promoción del desarrollo de las competencias emocionales antes planteadas, a través de una programación sistemática y progresiva, de acuerdo a las edades de los alumnos que, idealmente, se trasladen con la currícula y acompañen al aprendizaje de conocimientos y habilidades. En los colegios, dicha aproximación se hace necesaria desde el nivel muy elemental hasta el egreso de los estudiantes; es decir, en todos los niveles de la educación y en todas las etapas de desarrollo.

Esta intervención, enfocada al desarrollo afectivo y mediada por la educación, ya no debe circunscribirse a actividades aisladas, como las realizadas en la “hora de tutoría”. Corresponde, más bien, al acto educativo en sí. Resulta transversal a la práctica docente, por lo que ya no son solo los tutores los encargados de trabajar los temas afectivos, sino también todos los maestros que interactúen con alumnos.

El docente emocionalmente inteligente es, entonces, el encargado de formar y educar al alumno en competencias como el conocimiento de sus propias emociones, el desarrollo del autocontrol y la capacidad de expresar sus sentimientos de forma adecuada a los demás.

Para que el profesor se encuentre preparado para asumir este reto, es necesario, en primer lugar, que piense en su propio desarrollo emocional: solo entonces estará realizando esta labor. Se sabe que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se cuenta con una estructura de valores clara, además de un cierto dominio de las propias emociones.

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

2.4 Definiciones de términos básicos

Inteligencia Emocional.

La Inteligencia Emocional como Facultad de reconocer los sentimientos propios y la de los demás, de incentivar, entusiasmar y motivar. Asimismo, la capacidad de manejar adecuadamente las relaciones interpersonales.

En la Inteligencia Emocional se encuentran 5 aptitudes básicas, algunas personales y otras sociales. Estas cinco aptitudes son: Autoconocimiento, Autorregulación, Motivación, Empatía, Habilidades Sociales.

Autoconocimiento.

El hombre es capaz de reconocer sus estados internos, preferencias e intuiciones. Es capaz de reconocer y nombrar las emociones en el momento en el que está ocurriendo.

Autorregulación.

Permite controlar las emociones internas, y los impulsos que podrían ser perjudiciales en un momento o evento específico.

Motivación.

Es una tendencia emocional que prepara y facilita el camino hacia el logro de las metas. Habilidad para proponer ideas, tomar decisiones y aprovechar las oportunidades.

Empatía.

La empatía, es la capacidad de comprender lo que la otra persona está experimentando en un determinado momento. La empatía permite que la persona se dé cuenta de los estados de ánimo del otro, de forma racional y eficaz. Goleman menciona que es la mejor manera de poder encaminar al otro a un estado de entusiasmo, optimismo y positividad.

Habilidades Sociales.

Referido al conjunto de conductas que facilita la interacción satisfactoria y efectiva con las personas. Es una aptitud que se puede desarrollar y potencializar con la práctica y el interés.

Didáctica.

Conjunto de principios, técnicas y estrategias del cual hace uso el docente para lograr los objetivos trazados en la asignatura bajo su responsabilidad. Es la accesibilidad que el docente posee para dejarse entender, maneja una comunicación no verbal y verbal práctica, sencilla y precisa, utiliza además materiales y medios didácticos.

Personalidad.

Conjunto de rasgos de personalidad del docente con relación a los valores, la ética profesional y la conducta saludable en el aula.

Motivación.

Incentivar a los estudiantes a razonar por sí mismos, incrementar significativamente el interés por aprender las distintas asignaturas dictadas por el docente, presentando estímulos atractivos.

Orientación.

Se refiere al apoyo, acompañamiento y consejería que debe proporcionar cada docente a sus alumnos, según las necesidades que presentan. Orientar, es parte de la labor docente, por ende, el docente tiene como deber y compromiso abordar problemas o conflictos que perturban y generan dificultad en el rendimiento académico y estado emocional.

Habilidad para la enseñanza.

Es la forma como un docente puede lograr el aprendizaje en los alumnos a través de contenidos sencillos y claros de una asignatura en particular, facilidad de expresión para el mejor entendimiento del estudiante, coherencia en las informaciones que se emite.

Referido además a la habilidad que presenta un docente para lograr resultados positivos en el aprendizaje del estudiante.

Profesor.

El profesor es la persona más importante dentro del proceso educativo, su función es aportar y contribuir con la formación y desarrollo humano de los estudiantes. La carrera de profesor, exige solvencia moral, salud física y mental.

Emoción.

La emoción es el estado psicológico y biológico del ser humano, de manifestación breve que genera en el hombre un impacto negativo o positivo a nivel mental, físico y espiritual.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

El control de las emociones se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

La automotivación de relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

2.6 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Inteligencia Emocional	<p>Capacidades fundamentales</p> <p>Conciencia social</p> <p>Inteligencia emocional en:</p>	<p>Conocer sus emociones Manejar sus emociones Encontrar las emociones Reconocer las emociones Manejar las relaciones</p> <p>Autoconocimiento emocional Control emocional Automotivación Reconocimiento de emociones Habilidad para relacionarse</p> <p>En los docentes En la Educación En el aula</p>
Desempeño Docente	<p>Factores del desempeño</p> <p>Indicadores del desempeño docente</p>	<p>Didáctica Personalidad Motivación Orientación Habilidad</p> <p>Rol facilitador Rol planificador Rol investigador Rol orientador</p>

CAPÍTULO III

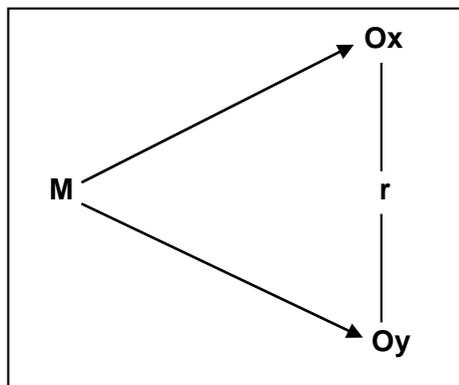
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

El estudio corresponde a una investigación de tipo sustantiva y descriptiva, pues trata de responder a un problema de corte teórico y se orienta a describir la realidad (Sánchez y Reyes, 2003), en este sentido, se busca conocer cómo las estrategias cognitivas se relacionan con la comprensión lectora.

El diseño de la investigación corresponde al correlacional en la medida que los resultados obtenidos en la medición de las variables han sido tratados para determinar el grado de asociación que existe entre los aspectos estudiados (Sánchez y Reyes, 2003).

El diagrama representativo es el siguiente:



M: Muestra de investigación

O_x: Observación de la inteligencia emocional

O_y: Observación del desempeño docente

r: Relación entre las variables

3.1.1. Tipo de Investigación

El diseño de la investigación corresponde al correlacional en la medida que los resultados obtenidos en la medición de las variables han sido tratados para determinar el grado de asociación que existe entre los aspectos estudiados (Sánchez y Reyes, 2003).

3.2. Población y muestra:

3.2.1 Población

La población está constituida por todos los integrantes de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” del distrito de Santa María, docentes, administrativos y estudiantes de los niveles primaria y secundaria, como se detalla a continuación:

Estudiantes Nivel Primaria

Situación Final	TOTAL	Sub Total		PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO		CUARTO		QUINTO		SEXTO	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Matriculado	193	107	86	14	16	21	10	23	12	16	18	19	15	14	15
totales	193	193		30		31		35		34		34		29	

Estudiantes nivel secundario

Situación Final	TOTAL	Sub Total		PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO		CUARTO		QUINTO	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Matriculado	129	87	42	25	9	20	4	16	9	12	12	14	8
TOTALES	129	129		34		24		25		24		22	

Personal Docente – Primaria

	H	M
Docentes nombrados	03	06
Docentes contratados	--	01
Total	03	07
	10	

Personal docente -Secundaria

	H	M
Docentes nombrados	02	05
Docentes contratados	01	03
Total	03	08
	11	

3.2.2. Muestra:

La muestra está constituida por todos los docentes nombrados y contratados de ambos niveles educativos de la Institucion Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” del diastrito de Santa Maria, como se detalla:

Docentes de los niveles Primaria y secundaria

	H	M
Docentes nombrados	05	11
Docentes contratados	01	04
Total	06	15
	21	

La muestra está constituida por 21 docentes de ambos niveles educativos

3.3 Técnicas de recolección de datos

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

Aplicación del cuestionario sobre inteligencia emocional y desempeño docente.

Fichas Técnicas de estadística.

Fichaje durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicará el procesador Statistical Package of Social Sciencies – 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 serán fidedignos de la realidad estudiada

Cualquier reajuste necesario al presente proyecto será resuelto y comunicado oportunamente para elevar la validez y confiabilidad de la investigación.

3.5. Estrategias para la prueba de hipótesis

La investigación desarrollada ha tenido como objetivo, determinar en qué medida la inteligencia emocional influyen en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021.

En tal sentido se ha evaluado la aplicación de la Inteligencia emocional y el desempeño docente.

3.5.1. Proceso de contraste de la hipótesis

Presentación, análisis e interpretación de los datos

En el presente trabajo de investigación con el fin de contrastar la hipótesis y para darle sentido a la propuesta de la investigación: Determinar en qué medida la inteligencia emocional influye en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

Cada objetivo específico nos conduce al cumplimiento del objetivo general de la investigación, y consecuentemente nos permitirá contrastar la Hipótesis del Trabajo, para aceptarla o rechazarla con un alto grado de significación:

Establecer conexiones entre la inteligencia emocional y el desempeño docente.

Proceso de prueba de hipótesis

El trabajo investigado se ha basado en la inteligencia emocional y su influencia en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021. Entonces podemos afirmar que la inteligencia emocional influirá significativamente en el desempeño docente, pero todavía se presentan algunas deficiencias.

Adopción de las decisiones

Los resultados obtenidos por la Entrevista y Encuesta como instrumentos de recolección de datos, hacen que me sienta satisfecho de los resultados obtenidos, por lo que sugiero que se implementen talleres de capacitación de orientación y actitudes para el personal docente, tratando temas de la inteligencia emocional y desempeño docente.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

RELACION ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION
EDUCATIVA N° 20341 “MADRE TERESA DE CALCUTA”- SANTA MARIA – HUAURA - 2021.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>PROBLEMA CENTRAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta – Santa María – Huaura -2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el control de las emociones y el desempeño docente en la Institución educativa N° 20341 “Madre</p>	<p>OBJETIVO CENTRAL</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021..</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Establecer la relación que existe entre el control de las emociones y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>El control de las emociones se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.</p> <p>La automotivación de relaciona directamente con</p>	<p>Inteligencia Emocional</p>	<p>Capacidades fundamentales</p> <p>Conciencia social</p> <p>Inteligencia emocional en:</p>	<p>Conocer sus emociones Manejar sus emociones Encontrar las emociones Reconocer las emociones Manejar las relaciones</p> <p>Autoconocimiento emocional Control emocional Automotivación Reconocimiento de emociones Habilidad para relacionarse</p> <p>En los docentes En la Educación En el aula</p>

<p>Teresa de Calcuta”- Santa María – Huaura – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021?</p>	<p>“Madre Teresa de Calcuta” Santa María – Huaura - 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” -Santa María – Huaura – 2021.</p>	<p>el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.</p>	<p>Desempeño Docente</p>	<p>Factores del desempeño</p> <p>Indicadores del desempeño docente</p>	<p>Didáctica Personalidad Motivación Orientación Habilidad</p> <p>Rol facilitador Rol planificador Rol investigador Rol orientador</p>
---	--	---	---------------------------------	--	--

CAPITULO IV

RESULTADOS

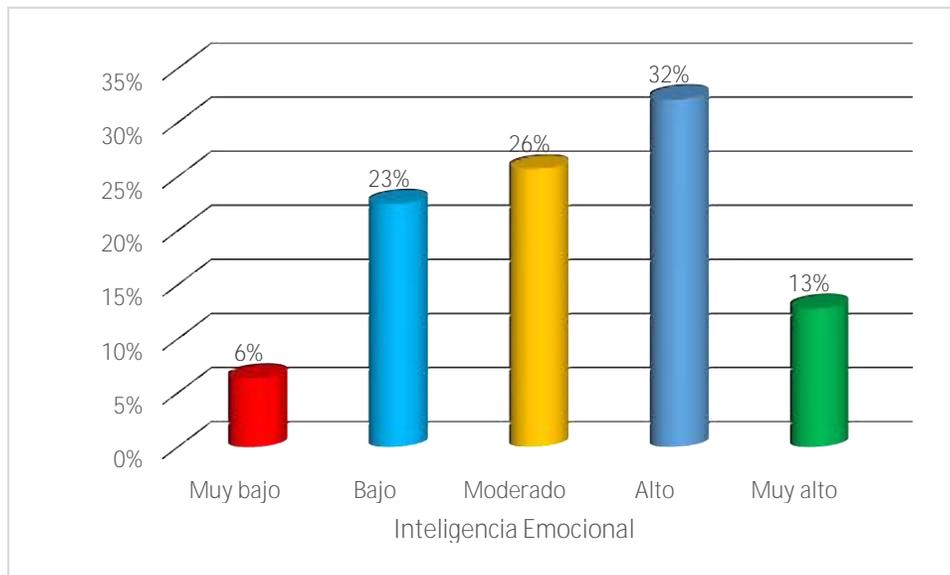
4.1 Análisis de los resultados

Tabla 1: Inteligencia emocional entre los profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”

Inteligencia Emocional	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	1	6%
Bajo	4	23%
Moderado	6	26%
Alto	7	32%
Muy alto	2	13%
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 1



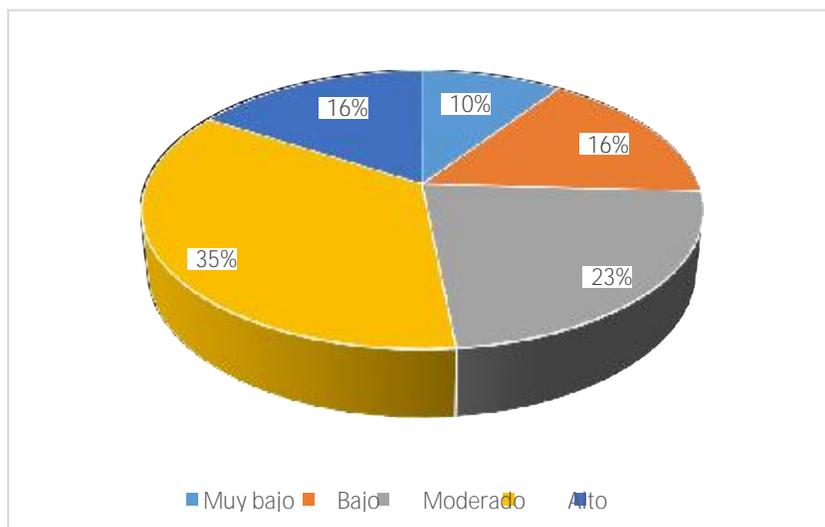
Interpretación: De acuerdo a la Tabla 1 y el Gráfico 1, del 100% de profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” del distrito de Santa María, año 2021, evaluados sobre la Inteligencia Emocional, el 6% equivalente a 1 profesores tienen un nivel muy bajo, el 23% equivalente a 4 profesores tienen un nivel bajo, el 26% moderado, equivalente a 6 profesores, el 32% que representa a 7 profesores tienen un nivel alto, mientras que el 13% que representa a 2 profesores tienen un nivel muy alto.

Tabla 2: Conciencia social de los profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta.

Conciencia Social	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	2	10%
Bajo	4	16%
Moderado	5	23%
Alto	6	35%
Muy alto	4	16%
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2



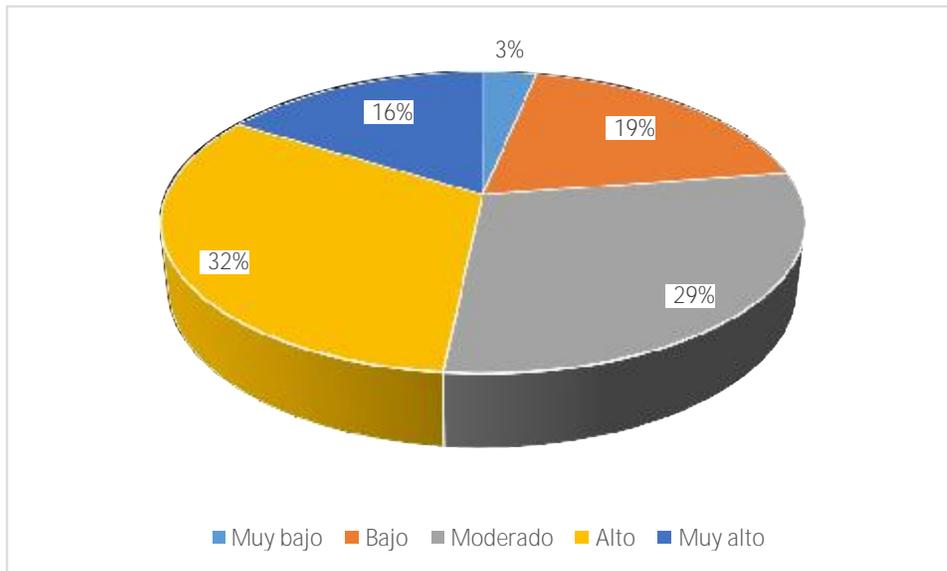
Interpretación: De acuerdo a la Tabla 2 y el Gráfico 2, del 100% de profesores de la Institución educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”, evaluados sobre la Conciencia Social, el 10% equivalente a 2 profesores tienen un nivel muy bajo, el 16% equivalente a 4 profesores presentan un nivel bajo, el 23%, que equivale a 5 profesores presentan un nivel moderado, el 35% que representa a 6 profesores se ubican en un nivel alto y un 16% equivalente a 4 profesores se encuentran en un nivel muy alto.

Tabla 3: Control y automotivación de los profesores de la Institución Educativa N° 20342 “Madre Teresa de Calcuta”

Control y automotivaciór	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	1	3%
Bajo	4	19%
Moderado	5	29%
Alto	8	32%
Muy alto	3	16%
Total	21	100%

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3



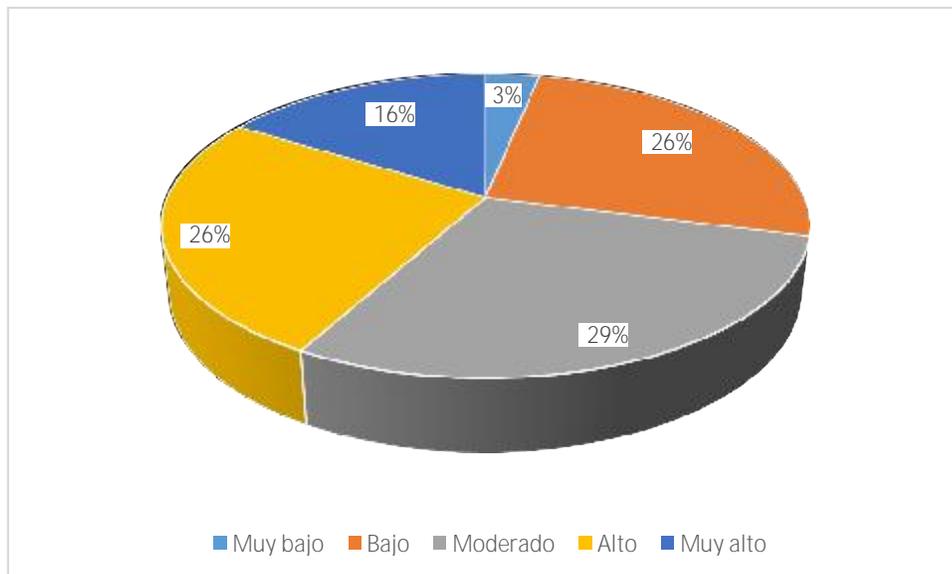
Interpretación: De acuerdo a la Tabla 3 y el Gráfico 3, del 100% de profesores de la Institución educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”, evaluados sobre Control y automotivación, el 3% equivale a un profesor tiene un nivel muy bajo, el 19% que representa a 4 profesores tienen un nivel bajo, el 29% que equivale a 5 profesores tienen un nivel moderado, el 32% equivalente a 8 profesores presentan un nivel alto, mientras que el 16% equivale a 3 profesores tienen un nivel muy alto.

Tabla 4: Motivación de los profesores de la Institución Educativa N° 20342 “Madre Teresa de Calcuta.

Motivación	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	1	3%
Bajo	5	26%
Moderado	7	29%
Alto	5	26%
Muy alto	3	16%
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4



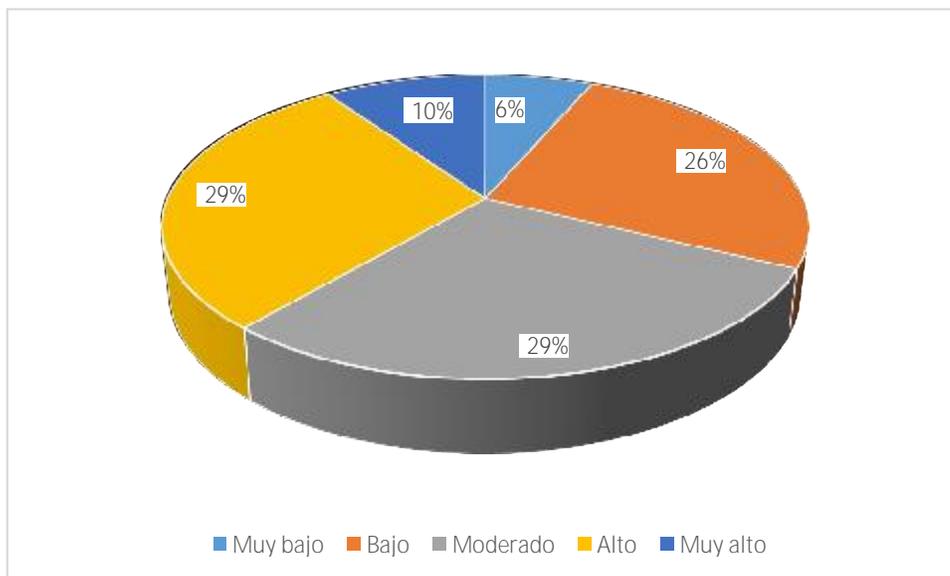
Interpretación: De acuerdo a la Tabla 4 y el Gráfico 4, del 100% de profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta”, evaluados sobre la Motivación, el 3% equivalente a un profesor tiene un nivel muy bajo, el 26% que representa a 5 profesores poseen un nivel bajo, el 29% equivalente a 7 profesores presentan un nivel moderado, el 26% que representa a 5 profesores tienen un nivel alto, mientras que el 16% equivale a 3 profesores presentan un nivel muy alto.

Tabla 5: Desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta

Desempeño Docente	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	2	6%
Bajo	4	26%
Moderado	6	29%
Alto	6	29%
Muy alto	3	10%
Total	21	100%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5



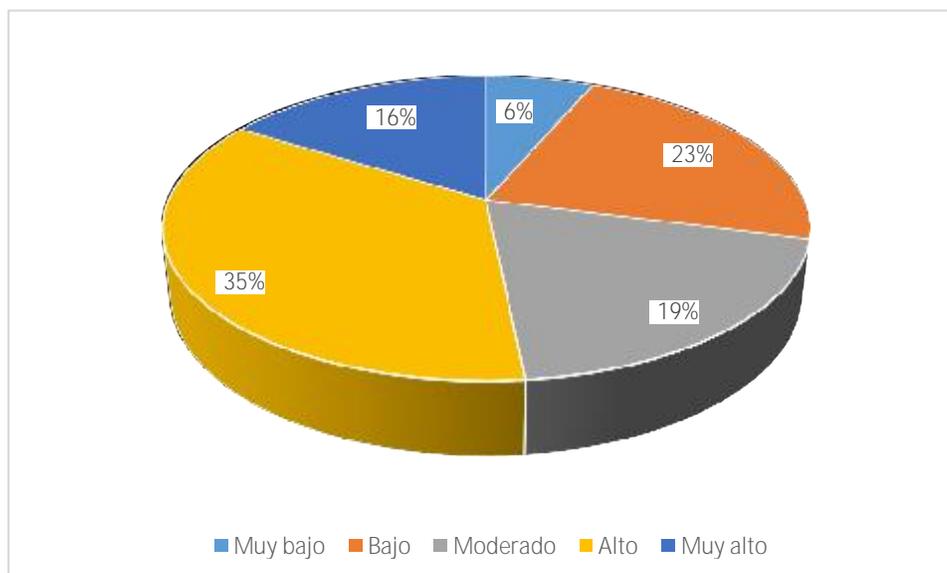
Interpretación: De acuerdo a la Tabla 5 y el Gráfico 5, del 100% de profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”, evaluados sobre el desempeño docente, el 6% equivalente a 2 profesores tienen un nivel muy bajo, el 26% que representa a 4 profesores presentan un nivel bajo, el 29% equivalente a 6 profesores tienen un nivel moderado, el 29% que representa a 6 profesores presentan un nivel alto, mientras que el 10% equivalente a 3 profesores tienen un nivel muy alto.

Tabla 6: Roles en la enseñanza del docente de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”

Fuente: Elaboración propia

Roles de enseñanza	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	2	6%
Bajo	5	23%
Moderado	4	19%
Alto	7	35%
Muy alto	3	16%
Total	21	100%

Gráfico 6



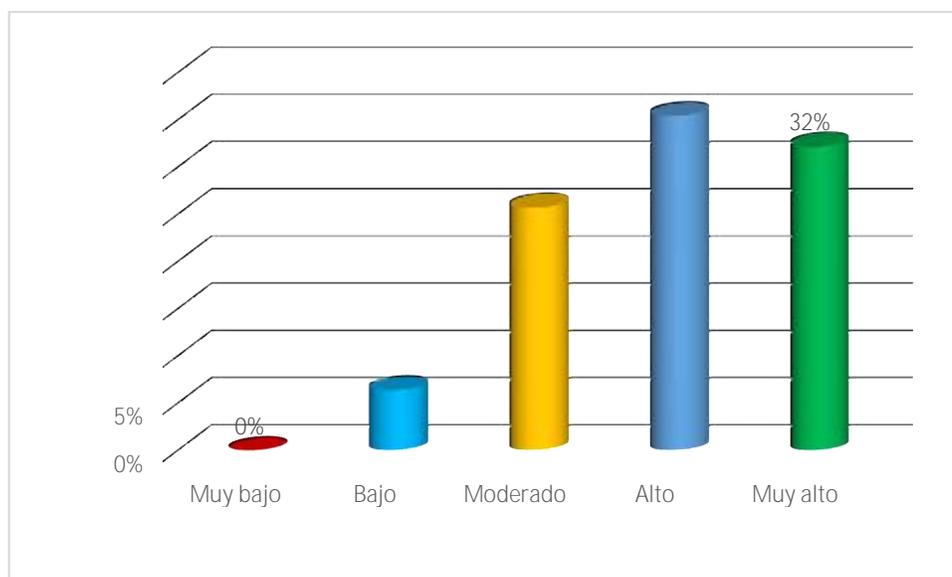
Interpretación: De acuerdo a la Tabla 6 y el Gráfico 6, del 100% de profesores de la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”, evaluados sobre los roles de enseñanza, el 6% equivalente a 2 profesores tienen un nivel muy bajo, el 23% que representa a 5 profesores tienen un nivel bajo, el 19% equivalente a 4 profesores presentan un nivel moderado, el 35% equivalente a 7 profesores tienen un nivel alto, mientras que el 16% equivale a 3 profesores presentan un nivel muy alto.

Tabla 7: Orientación y habilidad del desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta.”

Orientación y habilidad	Número de profesores	Porcentaje de profesores
Muy bajo	0	0%
Bajo	2	6%
Moderado	5	26%
Alto	8	35%
Muy alto	6	32%
Total	21	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7



Interpretación: De acuerdo a la Tabla 7 y el Gráfico 7, del 100% de profesores de la Institución educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta”, evaluados sobre la orientación y habilidad del desempeño docente, el 0% tienen un nivel muy bajo, el 6% que equivale a 2 profesores tienen un nivel bajo, el 26% que representa a 8 profesores tienen un nivel moderado, el 35% equivalente a 11 profesores presentan un nivel alto, mientras que el 32% que equivale a 10 profesores tienen un nivel muy alto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

H₀: No existe relación directa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021.

H₁: Existe relación directa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

Tabla 8: Hipótesis General

				Inteligencia Emocional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	de	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		31	31
Desempeño docente	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	de	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según la tabla 8, el Coeficiente de Correlación es 0.914, por lo que existe una relación directa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente, y el valor p (nivel de significancia) es 0.000 valor que es menor a 0.05. por lo tanto: se rechaza la Hipótesis Nula (Ho) y se acepta la Hipótesis de investigación (Ha), con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación directa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 – Santa María – Huaura – 2021.

Hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación significativa entre el control de las emociones con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el control de las emociones con del desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

Tabla 9: Hipótesis Específica 1

		Control de emociones	Desempeño docente
Rho de Spearman	de Contro de emociones	de	de
		Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
		N	N
	Desempeño docente	de	de
		Coeficiente de correlación	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)	Sig. (bilateral)
		N	N

**.

Interpretación: Según la tabla 9, el Coeficiente de Correlación es 0.892, por lo que existe una relación directa entre el control de emociones y el desempeño docente, y el valor p (nivel de significancia) es 0.000 valor que es menor a 0.05. porlo tanto: se rechaza la Hipótesis Nula (H₀) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_a), con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación altamente significativa entre el control de las emociones y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

Hipótesis específica 2.

H₀: No existe relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María - Huaura – 2021.

H₁: Existe relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 29341 – Sata María – Huaura – 2021.

Tabla 10: Hipótesis Específica 2

		Automotivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	de Automotivación	1,000	,885**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	31	31
Desempeño docente	Desempeño	,885**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	31	31

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Según la tabla 10, el Coeficiente de Correlación es 0.885, por lo que existe una relación directa entre la Automotivación y el desempeño docente, y el valor p (nivel de significancia) es 0.000 valor que es menor a 0.05. por lo tanto: se rechaza la Hipótesis Nula (H₀) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_a), con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Conclusión: Existe relación significativa entre la Automotivación y el desempeño

docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura – 2021.

CAPITULO V

DISCUSIONES

5.1. Discusiones.

A partir de los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general de la investigación, obteniendo el siguiente resultado, $p(0,00) < 0,05$, y el coeficiente de correlación 0.914, lo que confirma que existe relación significativa entre la Inteligencia Emocional y el desempeño docente en la Institución educativa N° 20341 – Santa María – Huaura – 2021.

Estos resultados evidencian que la Inteligencia Emocional de los docentes se encuentran en mayor porcentaje, entre los niveles moderado y alto, asimismo el desempeño docente entre los niveles moderado alto y muy alto.

Los resultados, se avalan en De León (2013) y su investigación titulada “La Inteligencia Emocional y su incidencia dentro del desempeño laboral”, En donde se demuestra que la inteligencia emocional influye positivamente en el desempeño laboral. Del mismo modo Araujo y Guerra (2007) en su tesis “La inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en las instituciones de Educación Superior Públicas” llegan a la conclusión de que existe una relación alta y positiva entre las variables estudiadas.

Asimismo, Calcina (2015) en su investigación titulada “Inteligencia Emocional y Desempeño de tutoría escolar de los docentes en la Institución Educativa La Merced de Colquemarca, Cusco”, obtiene como resultado la existencia de una correlación alta y positiva entre Inteligencia Emocional y Desempeño de tutoría escolar de los docentes en la I.E. “La Merced”.

También, Aroni (2015) en su investigación titulada “Inteligencia Emocional y Desempeño Docente en Educación Superior” concluye que la Inteligencia Emocional tiene una moderada relación con el Desempeño Docente.

Contrariamente Canaza, Larriviere y Ramirez (2015) en su tesis “Estudio de la relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del C.E.P. Santa Ana”. Demuestra en sus resultados que los niveles de la Inteligencia Emocional no tienen relación con el Desempeño Laboral del profesor, porque no hay relación significativa entre estas variables. Se expresa un coeficiente de correlación de 0.117 lo que significa una correlación parcial débil

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Según los resultados de la presente investigación “Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021, se detalla a continuación las conclusiones siguientes:

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre teresa de Calcuta” – Sata María – Huaura - 2021, pues se evidencia que la inteligencia emocional presenta nivel moderado-alto, al igual que el desempeño docente, que sostiene los mayores porcentajes entre los niveles moderado alto y muy alto, lo que significa que a mayor inteligencia emocional mayor desempeño docente.

Existe relación significativa entre el control de las emociones y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María - Huaura - 2021, pues se evidencia que el control de las emociones presenta mayores porcentajes en el nivel alto, y el desempeño docente, porcentajes mayores en el nivel alto, lo que significa que, a mayor control de las emociones, mayor desempeño docente.

Existe relación significativa entre la automotivación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20341 “Madre Teresa de Calcuta” – Santa María – Huaura - 2021, ya que se evidencia que la automotivación presenta mayores porcentajes en el nivel alto, y el desempeño docente porcentajes mayores en el nivel alto, lo que significa que, a mayor automotivación, mayor desempeño docente.

6.2. Recomendaciones.

Los órganos desconcentrados del Ministerio de Educación deben promover permanentemente capacitación y cursos que promuevan el desarrollo de habilidades emocionales dirigidos a los docentes de todos los niveles educativos, permitiendo el control de sus emociones que los conlleve a un mejor liderazgo profesional.

Se debe tener en cuenta que la inteligencia emocional en el ámbito educativo es necesario y fundamental para el desenvolvimiento del docente y así mantener una buena estabilidad emocional.

Promover investigaciones similares en poblaciones más amplias.

Fomentar la participación en programas y talleres de competencias emocionales que permitan afrontar con éxito los problemas, conflictos y dificultades que se presentan habitualmente durante su ejercicio profesional.

REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

Abanto, Z. e Higuera, L. (2002). *Inventario de Cocientes Emocional de Bar-On. Manual técnico*. Lima.

Araujo, M. y Leal, M. (2007) *Relación entre la inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior pública de Trujillo. Perú.*

Contini, N. (2005). *La inteligencia emocional, social y el conocimiento tácito. Su valor en la vida cotidiana*. Argentina: Universidad Nacional de Tucumán.

Cooper, R. y Sada, A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma S.A.

Coronel, E. y Ñaupari F. (2011) *Relación entre inteligencia emocional y desempeño docente en aula en la Universidad Continental de Huancayo. Junín. Perú.*

Covey, S. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. México D.F: Paidós.

Dueñas, M. (2004). *Importancia de la Inteligencia Emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia Enseñanza Superior. Buenos Aires: Capelas.

Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2003). *La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula*. *Revista de Educación*.

Gardner, H. (1996). *Inteligencias Múltiples*". Buenos Aires. Argentina: Vergara

- editor. Goleman, D. (2002). *Inteligencia Emocional*. Barcelona. España: JG.
- Goleman, D. (1996). *La inteligencia emocional* Barcelona: Vergara Editor S.A.
- Hernández, C. (1999). *Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. Seminario Taller sobre Perfil Docente y estrategias de información.*
México del 6 al 8 de diciembre.
- López, E. y Malpica K. (2008) *Inteligencia emocional y clima organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Concepción. Junín. Perú.*
- Martin, D y Beck Karin. (2001). *Qué es la Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina.
- Mateo, J. (1998). *La evaluación educativa*. Enciclopedia general de la educación
Barcelona: Océano.
- Ministerio de Educación (2014) *Marco del buen desempeño docente*. Lima Perú:
Corporación Gráfica Navarrete.
- Nino, C., Paredes, M. y Sánchez, F. (2011) *Inteligencia emocional y desempeño del docente de las profesoras de educación inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo 2009*. Lambayeque. Perú.
- Rey L. y Extremera N. (2011) *Apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital*.
- Rodríguez de los Ríos, L. (1996). *Evaluación de la Docencia Mediante la opinión de los estudiantes. Algunos aspectos Metodológicos*. Revista Peruana de Psicología. Año I, Vol. 1:93-99.

Rupérez, C. (1999). *La inteligencia emocional aplicada al trabajo*. Lima. EN: Calidad & Excelencia, año 4 N°17.

Salguero J., Fernández P., Ruiz D., Castillo R. y Palomera R. (2010) *Influencia de la inteligencia emocional y ajuste psicosocial en la adolescencia: el papel de la percepción emocional*.

Valdez, H. (2001). *Evaluación del Desempeño Docente*. México: Encuentro Iberoamericano

Vergara, J. (1997). *Inteligencia Emocional*. México: Trillas.

Villacorta, E. (2010) *Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de medicina humana de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana*. Perú.

Villarroel, C. (1974). *Evaluación de la Enseñanza-Aprendizaje en la Educación Superior*. Caracas: Paulinas.

ANEXOS:

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSTGRADO

MESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION

ESCALA DE LIKERT

VARIABLE A MEDIR: INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimados profesores a continuación se presentan un conjunto de ítems sobre la INTELIGENCIA EMOCIONAL que deben conocer los alumnos de la Facultad de Educación, por favor responda con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5

N°	ITEMS	MA	A	M	N	MB
		5	4	3	2	1
1.1	INTELIGENCIA EMOCIONAL					
1	Cuando estoy molesto por algo me tomo el tiempo necesario para para calmarme y pensar en la mejor acción a tomar.					
2	La mayoría de las veces estoy consciente de cuáles son mis acciones					
3	Me molesto tanto con algunas personas que desearía pegarles.					
4	Cuando hay mucho trabajo animo a mis compañeros para seguir adelante.					
5	Me doy cuenta fácilmente cuando mis amigos están tristes					
6	Tomo las decisiones pensando en las consecuencias negativas que puede tener sobre las otras personas					
7	El miedo puede tener una función adaptativa					
8	Me siento apenado cuando expreso mis sentimientos					
9	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	Sé cómo me comporto frente a cada emoción que experimento.					
12	Si mis vecinos hacen demasiado ruido se los hago saber de la mejor manera.					
13	En las reuniones de trabajo siempre hago que los demás miembros se animen a participar					
14	Cuando estoy angustiado(a) sé exactamente por qué.					
15	Me desanimo fácilmente cuando las cosas no salen como esperaba.					
16	Frecuentemente planifico mi vida familiar sin pensar en lo que los otros en mi casa puedan sentir.					
17	Cuando mis amigos están molestos yo logro calmarlos.					
18	Al intentar expresar mis emociones, me cuesta encontrar las palabras adecuadas para describirlas.					
19	Se me hace fácil darme cuenta del estado emocional de alguien al escuchar su tono de voz.					
20	Tomo en cuenta el estado de ánimo de mi grupo de trabajo antes de pedirles que hagan algo.					

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALORACIÓN CUALITATIVA	PUNTAJE
a	Muy alto	Muy bueno	5
b	Alto	Bueno	4
c	Moderado	Regular	3
d	Bajo	Deficiente	2
e	Muy bajo	Muy deficiente	1

El investigador.

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSTGRADO

MESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION

ESCALA DE LIKERT

VARIABLE A MEDIR: DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimados docentes a continuación se presentan un conjunto de ítems sobre DESEMPEÑO DOCENTE, por favor responda con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio de investigación. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados del 1 al 5

N°	ITEMS	MA	A	M	B	MB
		5	4	3	2	1
	DESEMPEÑO DOCENTE					
1	Comunica los objetivos a lograr, al inicio de la clase					
2	Se muestra ético y transmite valores que contribuyen al desarrollo de los estudiantes					
3	Realiza clases que promueven el interés del alumno por los temas tratados					
4	Nos felicita cuando mejoramos nuestro rendimiento					
5	Da explicaciones en clase fáciles de comprender					
6	Muestra dominio del contenido de la asignatura que enseña					
7	Promueve en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo					
8	Da pautas para mejorar el rendimiento académico					
9	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					
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					

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	VALORACIÓN CUALITATIVA	PUNTAJE
a	Muy alto	Muy bueno	5
b	Alto	Bueno	4
c	Moderado	Regular	3
d	Bajo	Deficiente	2
e	Muy bajo	Muy deficiente	1

El investigador